

NORD/LB

Covered Bond Bank Luxembourg

Vergütungsbericht

zum 31. Dezember 2021

Inhalt

1. Regulatorischer Rahmen	1
2. Strategiebezug der Vergütungspolitik.....	1
2.1. Geschäfts- und Risikostrategie	1
2.2. Vergütungssysteme	2
3. Beteiligte und Verantwortlichkeiten	3
4. Risk Taker-Ermittlung	3
5. Mitglieder des Aufsichtsrats	4
6. Mitglieder des Vorstands	4
7. Sonstige Risk Taker	5
7.1 Fixe Vergütung	5
7.2 Erfolgsabhängige variable Vergütung	6
7.3 Besondere variable Vergütungselemente	7
7.4 Mitarbeiter in Kontrolleinheiten	7
8. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern	7

1. Regulatorischer Rahmen

Die NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank (nachfolgend „NORD/LB CBB“ oder „Bank“ genannt) ist eine 100%ige Tochter der Norddeutsche Landesbank Girozentrale AÖR in Hannover und agiert am Markt insbesondere als Spezialbank für gedeckte Refinanzierungen.

Für die Angemessenheit der Vergütungssysteme in der NORD/LB CBB finden diverse EU-weite und nationale aufsichtsrechtliche Anforderungen Anwendung, die durch die Einbindung in den NORD/LB-Konzern durch zusätzliche Bestimmungen aus dem Herkunftsland der Konzernmutter erweitert werden. Neben den vergütungsbezogenen Vorschriften der CRR¹ und den begleitenden EU-Rechtsverordnungen unterliegt die NORD/LB CBB insbesondere den Vorschriften des Art. 38-5 des Gesetzes über den Finanzsektor (FSG) sowie ergänzenden Umsetzungsbestimmungen der CSSF.

Im Rahmen der Anforderungen an die Offenlegung von Angaben zu ihrer Vergütungspolitik hat die NORD/LB CBB qualitative und quantitative Vergütungsangaben für die Personen zu veröffentlichen, die durch ihre Tätigkeit das Risikoprofil der Bank beeinflussen. Der Umfang der Vergütungsangaben für diese Risk Taker richtet sich nach Art. 433c CRR i. V. Art. 450 Abs. 1 lit. a bis d und lit. h bis k CRR². Dabei sind für 2021 erstmals die standardisierten Umsetzungsformate der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 vom 15.03.2021 anzuwenden.

Mit diesem Vergütungsbericht legt die NORD/LB CBB ihre Vergütungsangaben für 2021 offen.

2. Strategiebezug der Vergütungspolitik

2.1. Geschäfts- und Risikostrategie

Der wesentliche Fokus der bestehenden Geschäftsstrategie der NORD/LB CBB richtet sich auf die Unterstützung der Geschäftsaktivitäten innerhalb der NORD/LB Gruppe. Hierbei werden unter Ausnutzung von Synergien und Vorteilen des Bankplatzes Luxemburg insbesondere gedeckte Refinanzierungen für das Kerngeschäft der NORD/LB Gruppe generiert.

Die NORD/LB hat sich Ende 2019 mit den Trägern auf die Grundzüge eines neuen Geschäftsmodells verständigt. Zur Umsetzung der damit verbundenen Ziele und Maßnahmen wurde bereits 2019 im Konzern das Transformationsprogramm „NORD/LB 2024“ aufgesetzt. In dem Zusammenhang wurde entschieden, das aktiv aus der NORD/LB CBB heraus betriebene Pfandbriefgeschäft ab dem Jahr 2022 einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf Neuemissionsaktivitäten über die bestehenden Lettres de Gage-Produkte („LdG Publiques“ und „LdG énergies renouvelables“) als auch auf die weitere Buchung von Kreditneugeschäft im Rahmen des Aufbaus der jeweiligen Deckungsstücke.

Die Geschäftsstrategie wird durch eine konsistente Risikostrategie flankiert, die die Grundlage für das Risikomanagement- und Steuerungssystem der Bank darstellt. Das auf gedeckte Kreditgeschäfte ausgerichtete Geschäftsmodell ist vergleichsweise risikoarm. Dementsprechend ist auch

¹ EU-Capital Requirements Regulation (CRR), zuletzt geändert durch Verordnung (EU) 2019/876 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019.

² Die NORD/LB CBB erfüllt weder die Anforderungen zur Einstufung als großes Institut (Art. 4 Abs. 1 Nr. 146 CRR) noch die zur Einstufung als kleines nicht-komplexes Institut (Art. 4 Abs. 1 Nr. 145). Damit richten sich die Offenlegungs-Anforderungen nach Art. 433c Abs. 2f CRR.

die gesamte Risikopolitik konservativ ausgerichtet. Das Spannungsverhältnis zwischen Ertragszielen und den verschiedenen Risiken des Bankgeschäfts wird im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung kontinuierlich gesteuert. Hierbei wird eine vor dem Hintergrund des Risikoprofils der Bank angemessene Eigenkapitalausstattung sowie eine jederzeitige Sicherstellung ausreichender Liquidität gewährleistet. Die Risikomanagementpolitik der NORD/LB CBB wird im jährlichen Geschäftsbericht der Bank beschrieben³.

2.2. Vergütungssysteme

Die risikoorientierte Unternehmenskultur findet ihren Niederschlag auch in der Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme. Die Bank hat für die unterschiedlichen Gruppen von Risk Taker eigene Vergütungssysteme entwickelt, deren Ausgestaltung unter den besonderen Anforderungen an Nachhaltigkeit und Risikoadjustierung stehen. Dabei setzt die Bank keine Anreize, um überhöhte bzw. nicht kontrollierbare Risiken einzugehen. Insgesamt ist auch die Vergütungspolitik im Rahmen der Geschäfts- und Risikostrategie konservativ ausgerichtet und verleitet damit nicht dazu, unangemessen hohe Risikopositionen einzugehen. Fehlsteuerungsimpulse sind damit weitgehend ausgeschlossen. Die maximale Obergrenze für das Verhältnis von festen und variablen Vergütungsanteilen ist in der NORD/LB CBB grundsätzlich auf 1:1 begrenzt. Diese Obergrenze wird in der Praxis bei weitem nicht erreicht.

Alle Aspekte des Vergütungssystems der Bank sind geschlechterneutral ausgerichtet. Die Vergütung richtet sich dabei nach einer Stellenbewertung, die anhand von tariflich festgelegten Einstufungskriterien erfolgt. Die Gehaltsstruktur wird hinsichtlich der Geschlechterneutralität regelmäßig bzw. anlassbezogen überprüft (bspw. bei konkreten Vergütungsentscheidungen).

Die Stimmigkeit von Geschäfts- und Risikostrategie auf der einen Seite und der Vergütungsstrategie auf der anderen Seite wird von der Bank durch den jährlichen Zielvereinbarungsprozess der Bank sichergestellt. In einem strukturierten jährlichen Prozess werden hier die Ergebnisse der Gesamtbankplanung kaskadenförmig auf die Führungskräfte und die weiteren als Risk Taker identifizierten Mitarbeiter heruntergebrochen. Weiterhin wird die Verbindung zwischen Geschäfts- und Risikostrategie sowie den Vergütungssystemen über die definierten Rahmenbedingungen für die Festlegung und Auszahlung des Gesamtbankbonuspools gewährleistet.

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat eine Vergütungsstrategie und konkretisierende Vergütungsgrundsätze verabschiedet. Darin werden die Herleitung und inhaltliche Beschreibung der Vergütungssysteme in der NORD/LB CBB dokumentiert. Die Stimmigkeit von Vergütungsstrategie und -grundsätzen mit der Geschäfts- und Risikostrategie werden von der Bank ebenso regelmäßig überprüft wie deren Einhaltung in der operativen Umsetzung.

Weiterhin werden die Vergütungsstrategie und -grundsätze der Bank regelmäßig auf die Übereinstimmung mit den aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen hin überprüft. Diese Überprüfung erfolgt sowohl abteilungsintern als auch durch regelmäßige Prüfungen der Kontrolleinheiten (Revision, Compliance) und des Konzernvergütungsbeauftragten (Angemessenheitsprüfung der Vergütungssysteme). Festgestellte Mängel werden zeitnah behoben, so dass insgesamt die gesetzten Anforderungen fortlaufend erfüllt werden.

Im Rahmen des EU-Bankenpakets 2019 hat der EU-Gesetzgeber die vergütungsbezogenen Anforderungen an Banken erneut angepasst. Die NORD/LB CBB hat ihre Vergütungssysteme im Hinblick

³ Siehe NORD/LB CBB Geschäftsbericht vom 31.12.2021, Abschnitt Risikobericht

auf etwaigen Anpassungsbedarf geprüft und diesen bereits mit Wirkung für das Geschäftsjahr 2021 umgesetzt. Der Bedarf ergab sich weitestgehend aus konzernweitlichen Regelungen zur Erfüllung aufsichtsrechtlicher Anforderungen und umfassten die Adjustierung der Risikokriterien sowie das Verfahren zur Messung der nachhaltigen Wertentwicklung.

3. Beteiligte und Verantwortlichkeiten

Für die Festlegung, Umsetzung sowie Überwachung von Vergütungsstrategie und -grundsätzen besteht eine arbeitsteilige Compensation Governance mit klaren Verantwortlichkeiten für die unterschiedlichen Vergütungssysteme in der NORD/LB CBB:

- Der **Aufsichtsrat** entscheidet über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand sowie die Festsetzung der Gehälter und variablen Vergütungen der Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus überwacht er die Angemessenheit aller Vergütungssysteme (inklusive derer für die Mitarbeiter) und deren Auswirkungen auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Bank gesamthaft. Der Aufsichtsrat tagte im Geschäftsjahr 2021 viermal und hat sich in seinen Sitzungen mit Fragestellungen zur Vergütungspolitik befasst (z. B. Identifizierung der Risk Taker, Offenlegungsbericht, Überprüfung der Vergütungsgrundsätze, Umsetzung neuer aufsichtsrechtlicher und konzernseitiger Regelungen).
- Der **Vorstand** ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter der Bank verantwortlich. Er entscheidet über die Vergütungsstrategie und -grundsätze, die Budgets zur variablen Vergütung und zur Anpassung der fixen Vergütungen sowie die Festsetzung der individuellen Vergütungen. Sofern der Vorstand einen Gesamtbankbonuspool beschließt, erfolgt dessen Auszahlung erst nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat einmal jährlich über die Ausgestaltung und die Überprüfung der Angemessenheit der Mitarbeitervergütungssysteme und -vergütungen. Für 2021 hat die durchgeführte Prüfung keine Beanstandungen bzw. notwendige Anpassungsmaßnahmen ergeben.
- Zudem hat die NORD/LB CBB ein internes **Remuneration Committee (RemCo)** eingerichtet, das den Vorstand bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme berät und bei Neu- und Weiterentwicklungen der Vergütungssysteme sowie deren operativer Umsetzung einbezogen wird. Mitglieder sind die Leiter der Kontrolleinheiten Risk Control & Strategy, Revision und Compliance sowie der Leiter HR & Organisation.

Die operative Erarbeitung und Umsetzung der Vergütungssysteme obliegen dem Bereich **HR & Organisation**, der dabei auch die regelmäßige Überprüfung der Vergütungsgrundsätze verantwortet.

4. Risk Taker-Ermittlung

Die NORD/LB CBB hat im Einklang mit den geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben diejenigen Personen als Risk Taker identifiziert, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoportfolio der Bank hat. Die Ermittlung erfolgt durch HR & Organisation unter angemessener Einbeziehung der Kontrolleinheiten bzw. des Remuneration Committee und wird jährlich aktualisiert. Das Vorgehen und das Ergebnis der Risk Taker-Ermittlung werden angemessen dokumentiert und vom Vorstand beschlossen sowie dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gegeben.

Für 2021 wurden dabei erstmals die im Rahmen der Umsetzung des so genannten EU-Bankenpakets angepassten Selektionskriterien angewandt⁴. Für 2021 wurden von der NORD/LB CBB neben den Mitgliedern von Aufsichtsrat und Vorstand insgesamt 26 Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert. Hierbei handelt es sich um alle an den Vorstand direkt berichtenden Führungskräfte sowie ausgewählte weitere Mitarbeiter aufgrund besonderer Funktionen bzw. Verantwortlichkeiten. Die betroffenen Personen werden über ihre Einstufung informiert.

5. Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Vorsitzende und die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine Vergütung, sondern lediglich eine Entschädigung für den mit der Wahrnehmung des Mandats verbundenen Aufwendungen.

6. Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes ist im Anstellungsvertrag geregelt und setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus Zielwert) und weiteren Nebenleistungen (Altersversorgung, Car Allowance) zusammen. Die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird regelmäßig anhand von internen und externen Gehaltsvergleichen überprüft.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstände spiegelt den Erfolg der NORD/LB CBB (60%) sowie des NORD/LB-Konzerns (10%) wider, die jeweils am IFRS-Jahresergebnis gemessen werden. Darüber hinaus werden der Dezernatserfolg und die individuellen Ergebnisse des jeweiligen Vorstands (30%) incentiviert. Hierfür vereinbart der Aufsichtsrat mit den Vorständen jeweils drei bis fünf individuelle bzw. Ressortziele aus dem strategischem Steuerungsrahmen der Bank. Aus der Summe aller Erfolgsebenen ergibt sich der Gesamtbetrag von 100% der variablen Vergütung. Die maximale individuelle Vergütungsoportunität bei der variablen Vergütung ist auf 100% der fixen Vergütung begrenzt.

Die variable Vergütung aller Risk Taker einschließlich des Vorstands wird ausschließlich in bar gewährt. Für die Auszahlung der variablen Vergütung gelten vordefinierte Risikokriterien, die sicherstellen, dass die variable Vergütung nur dann ausgezahlt wird, wenn dies angesichts der Finanz- und Ertragslage der Bank sowie des NORD/LB-Konzerns gerechtfertigt erscheint. Für die Auszahlung der variablen Vergütung gelten darüber hinaus weitere Anforderungen zur Berücksichtigung aktueller und künftiger Risiken:

- Variable Vergütungen bis 50.000 € bzw. bis maximal 1/3 der Gesamtvergütung werden sofort und in voller Höhe ausgezahlt⁵.
- 60% der variablen Vergütung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren und unter Berücksichtigung von definierten Risikokriterien aus der Finanz- und Ertragslage der Bank sowie des NORD/LB-Konzerns ratierlich ausgezahlt (Deferral). Dabei werden etwaige weitere als variabel einzustufende Vergütungen mitberücksichtigt. 50% der variab-

⁴ Art. 38-5 Gesetz über den Finanzsektor (FSG) zuletzt geändert am 21. Mai 2021 und Delegierte Verordnung (EU) 2021/923 vom 25. März 2021

⁵ NORD/LB CBB nimmt die Erleichterungen für geringe variable Vergütungsbeträge gemäß Art. 94 Abs. 3 Capital Requirements Directive in Anspruch (Freigrenze). Für das Geschäftsjahr 2021 wurde die Freigrenze für alle Risk Taker (19) der Bank in Anspruch genommen, deren Gesamtvergütung insgesamt 3.219 TEUR betragen hat (davon 2.926 TEUR feste Vergütung und TEUR 293 variable Vergütung).

len Vergütung werden an die nachhaltige Wertentwicklung der Bank geknüpft und mit einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist belegt. Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen.

Die Auszahlung der aufgeschobenen Vergütungsbeträge steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt, dass bis zur Auszahlung keine negativen Erfolgsbeiträge oder schwerwiegende Verletzungen dienstlicher Pflichten festgestellt werden. Weiterhin wird bewertet, inwieweit sich der früheren Erfolgsbeiträge als tatsächlich nachhaltig erwiesen haben. Falls die Nachhaltigkeit nicht gegeben ist, wird die variable Vergütung, ggfs. bis auf Null, reduziert (Backtesting – ex post). Bei besonders schwerwiegenden Sachverhalten kann die Bank bereits ausgezahlte Beträge zurückfordern (Clawback). Die Risikoorientierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt werden. Zur Sicherstellung hat die NORD/LB CBB angemessene Compliance-Strukturen eingerichtet, um entsprechende Maßnahmen zu verhindern.

Neben der fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB CBB ihren Vorständen weitere Nebenleistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung, Car Allowance). Es handelt sich um ermessensunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Satzungen oder Richtlinien beruhen und deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken geben.

7. Sonstige Risk Taker

Das Mitarbeiter-Vergütungssystem der NORD/LB CBB basiert auf dem für Luxemburg geltenden Kollektivvertrag für Bankangestellte sowie den internen Regelungen der vom Vorstand verabschiedeten Vergütungsstrategie und -grundsätze. Je nachdem, ob Mitarbeiter in den ausgeübten Funktionen unter den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags fallen oder nicht, wird zwischen Tarif- und außertariflichen Mitarbeitern unterschieden.

7.1 Fixe Vergütung

Für die Tarif-Mitarbeiter gilt der Kollektivvertrag für das luxemburgische Bankgewerbe. Mit den außertariflichen Mitarbeitern der NORD/LB CBB wird entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit sowie der damit in Verbindung stehenden Anforderungen und Verantwortung ein individuelles Gehalt vereinbart. Dieses wird jährlich in 12 gleichen Monatsgehältern gewährt.

Die Bedingungen für die Vergütung der Beschäftigten sind in den Arbeitsverträgen schriftlich festgelegt. Die Vergütungsstrategie und -grundsätze werden den Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben. Die gewährten Vergütungen sind sowohl im internen Quervergleich als auch im externen Marktvergleich angemessen. Dies wird durch bestehende interne Prozesse und durch regelmäßige Marktvergleiche gewährleistet. Das Fixgehalt ist insgesamt so bemessen, dass die Lebenshaltungskosten bestritten werden können und somit keine Abhängigkeit von einer zusätzlichen variablen Vergütung besteht.

Neben der fixen (Bar-)Vergütung gewährt die NORD/LB CBB ihren Mitarbeitern weitere Nebenleistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung, Car Allowance). Es handelt sich um ermessensunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Satzungen oder Richtlinien beruhen und deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken geben.

Entsprechend den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Bankangestellte sowie den aufsichtsrechtlichen Vorgaben hat die NORD/LB CBB Verfahren zur strukturierten Messung von Erfolgsbei-

trägen und zur Begründung von Vergütungsentscheidungen implementiert. Jeder Mitarbeiter wird einmal jährlich durch seinen disziplinarischen Vorgesetzten anhand von vorgegebenen einheitlichen Leistungskriterien beurteilt. Für Führungskräfte und Mitarbeiter, die als Risk Taker identifiziert werden, werden vom disziplinarischen Vorgesetzten im jährlichen Beurteilungsgespräch auch individuelle Ziele für das kommende Geschäftsjahr vereinbart und die Zielerreichung für das vergangene Geschäftsjahr bewertet. Im bankweiten Zielvereinbarungsprozess werden die Geschäftsstrategie und Bankziele in einem geordneten und transparenten Prozess auf die Mitarbeiter heruntergebrochen (Zielkaskade).

7.2 Erfolgsabhängige variable Vergütung

Für Risk Taker kann die Bank zusätzlich zu den Fixgehältern eine erfolgsabhängige variable Vergütung gewähren. Die Festsetzung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung folgt dem Leistungsprinzip sowie dem Prinzip der Nachhaltigkeit und spiegelt damit die konservative Risikokultur der Bank wider.

Im Rahmen der Budget- und Ergebnisplanungen für ein Geschäftsjahr bestimmt der Vorstand zu Jahresbeginn und abhängig vom geplanten Unternehmenserfolg einen Gesamtbetrag der variablen Vergütung (Budget). Anhand der konkreten Geschäftszahlen und -ergebnisse wird die Budgetgröße am Jahresende adjustiert und der finale (ausschüttungsfähige) Gesamtbankbonuspool ermittelt. Für die Festsetzung und Ausschüttung des Budgets müssen vordefinierte Risikokriterien aus der Finanz- und Ertragslage der Bank sowie des NORD/LB-Konzerns erfüllt sein.

Die Ermittlung des individuellen Erfolgs und der Festsetzung der Höhe des individuellen erfolgsabhängigen variablen Vergütungsanteils berücksichtigt besondere Risikoaspekte, um falsche Vergütungsanreize zum Eingehen unangemessener Risiken auszuschließen. Die individuellen Zielvereinbarungen spiegeln deshalb die bereichsbezogene Geschäfts- und Risikostrategie wider und müssen qualitativ und quantitativ hinreichend konkretisiert sein. Bei qualitativen Zielen sowie Beurteilungskriterien zur Arbeitsqualität sind auch Compliance-Anforderungen relevant.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung berücksichtigt den Erfolg der NORD/LB CBB (70%) und incentiviert darüber hinaus die Erreichung vereinbarter Bereichs- und individueller Ziele (30%). Der Bankerfolg basiert auf dem über mehrere Jahre gemessenen Bankergebnis nach Risikokosten und berücksichtigt die Kosten-Ertragsquote sowie weitere Risikokriterien. Der Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters und seiner Organisationseinheit wird anhand von drei bis fünf Zielen ermittelt, die aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleitet werden.

Die tatsächlich gewährte Höhe der variablen Vergütung richtet sich nach dem individuellen Zielwert für die erfolgsabhängige variable Vergütung, den im Geschäftsjahr erzielten Ergebnissen der Bank sowie den individuellen Leistungen. Dabei dient der Zielwert als Orientierung für die Höhe der erfolgsabhängigen variablen Vergütung bei Erreichen einer 100%-Leistung. Seine Höhe richtet sich nach der ausgeübten Funktion sowie dem gewährten Fixgehalt. Der Zielwert berücksichtigt die maximale individuelle Vergütungsoportunität bei der variablen Vergütung, die auf 100% der fixen Vergütung begrenzt ist.

Die Risikoorientierung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt werden. Zur Sicherstellung hat die NORD/LB CBB angemessene Compliance-Strukturen eingerichtet, um entsprechende Maßnahmen zu verhindern.

Auch die variable Vergütung der sonstigen Risk Taker wird ausschließlich in bar gewährt. Für deren Auszahlung gelten grundsätzlich die gleichen inhaltlich-zeitlichen Bedingungen zur Berücksichtigung aktueller und künftiger Risiken wie beim Vorstand (siehe Ziff. 4). Jedoch werden variable Vergütungen von mehr als 50.000 € bzw. mehr als 1/3 der Gesamtvergütung in Abhängigkeit von der Risikoorientierung der Tätigkeit zu 40% (Mitarbeiter ohne Direct Report-Eigenschaft) bzw. 60% (Direct Reports des Vorstands) über einen Zurückbehaltungszeitraum von vier bzw. fünf Jahren gestreckt und unter Berücksichtigung von definierten Risikokriterien ratierlich ausgezahlt (Deferal).⁶

7.3 Besondere variable Vergütungselemente

Die Zusage von garantierten Bonuszahlungen ist grundsätzlich nicht zulässig. Als Ausnahme kann die Bank neuen Mitarbeitern, die von außerhalb des Konzerns eintreten, einen Bonus (Sign on Bonus) für die ersten zwölf Monate der Beschäftigung fest zusagen. Im Falle der Zahlung eines Garantiebonus wird für den Mitarbeiter keine weitere variable Vergütung in dem betroffenen Geschäftsjahr gezahlt.

Werden im Rahmen des Ausscheidens zusätzliche freiwillige Abgangsentschädigungen (Abfindungen) gewährt, richten sich diese ausschließlich nach arbeitsrechtlichen Regularien gemäß dem luxemburgischen Arbeitsrecht. Die Bank legt ein allgemeines Rahmenkonzept zur Definition und Handhabung von Abfindungen fest. Im Rahmen des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 zahlt die Bank marktübliche Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen auf Basis einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung an ausscheidende Mitarbeiter.

Abfindungen gelten als variable Vergütung, so dass grundsätzlich bei der Festlegung und Auszahlung von Abfindungen die Anforderungen an die variable Vergütung zu erfüllen sind.

7.4 Mitarbeiter in Kontrolleinheiten

Für Mitarbeiter und Führungskräfte in den so genannten Kontrolleinheiten (Risk Control & Strategy, Credit Risk & BDM, Compliance und Revision) gelten abweichend von den Vergütungsregelungen für die restlichen Tarif- und außertariflichen Mitarbeiter Besonderheiten für die erfolgsabhängige variable Vergütung:

Um etwaige Interessenkonflikte auszuschließen liegt der Schwerpunkt der Vergütung in diesen Einheiten auf dem Fixgehalt. Außerdem findet bei der Erfolgsmessung für die erfolgsabhängige variable Vergütung das Ergebnis der NORD/LB CBB sowie der Bereichs- und individuelle Erfolg zu jeweils 50% Berücksichtigung. Bei der Vereinbarung von Bereichs- und individuellen Zielen wird zudem darauf geachtet, dass es zu keinem Gleichlauf mit den Zielen in den kontrollierten Einheiten kommt.

8. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern

Ergänzend zu den vorstehenden qualitativen Angaben zu den Vergütungssystemen nach Artikel 450, Abs. 1 lit. a bis d der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 veröffentlicht die NORD/LB CBB weitere quantitative Vergütungskennziffern (Artikel 450, Abs. 1 lit. h bis k der Verordnung (EU) Nr.

⁶ NORD/LB CBB nimmt die Erleichterungen für geringe variable Vergütungsbeträge gemäß Art. 94 Abs. 3 Capital Requirements Directive in Anspruch (Freigrenze)

575/2013). Dabei wendet die NORD/LB CBB für 2021 erstmals die Vorgaben der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 vom 15. März 2021 hinsichtlich der offenzulegenden Inhalte und deren Darstellung an.

Die nachfolgenden Vergütungsangaben beziehen sich auf die im Geschäftsjahr 2021 für die Bank tätigen Risk Taker (alle Angaben in T€).

- Für das Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütungen (EU REM 1)

			A	b	c	d
			Leitungsorgan (Aufsichtsrat)	Leistungsorgan (Vorstand)	Sonst. Mitglieder GL (Direct Reports)	Sonstige Identifizier- te Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	3	2	13	7,8
2		Feste Vergütung insgesamt	0	697	1.791	826
3		Davon: monetäre Vergütung	0	580	1.638	791
4a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
5x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
7		Davon: sonstige Positionen	0	117	153	35
9		Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	2	13 (14*)
10	Variable Vergütung insgesamt		0	88	816	35
11	Davon: monetäre Vergütung		0	88	816	35
12	Davon: zurückbehalten		0	0	0	0
13a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen		0	0	0	0
14a	Davon: zurückbehalten		0	0	0	0
13b	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente		0	0	0	0
14b	Davon: zurückbehalten		0	0	0	0
14x	Davon: andere Instrumente		0	0	0	0
14y	Davon: zurückbehalten		0	0	0	0
15	Sonstige Positionen	0	0	0	0	
16	Davon zurückbehalten	0	0	0	0	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		0	785	2.607	861

(*) Aus Datenschutzgründen – Ausweis von Abfindungen lediglich einer Person in Spalte „d“ (vgl. Tabelle REM-2) wurden die diesbezüglichen quantitative Angaben zusammengefasst in Spalte „c“ ausgewiesen (siehe hierzu auch Tabelle REM 2).

- Sonderzahlungen an identifizierte Mitarbeiter (EU REM 2)

		a	b	c	d
		Leitungsorgan (Aufsichtsrat)	Leistungsorgan (Vorstand)	Sonst. Mitglieder GL (Direct Reports)	Sonstige Identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung (Gesamtbetrag)					
1	Gewährte garantierte Vergütung (Anzahl Mitarbeiter)	0	0	0	0
2	Gewährte garantierte variable Vergütung (Gesamtbetrag)	0	0	0	0
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0	0
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen (Anzahl Mitarbeiter)	0	0	0	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen (Gesamtbetrag)	0	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen (Anzahl Mitarbeiter)	0	0	2 (3*)	1 (0*)
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen (Gesamtbeitrag)	0	0	646	0
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	646	0
9	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	646	0
11	Davon: höchste Abfindung, die in einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	259	0

(*) Aus Datenschutzgründen – Ausweis lediglich einer Person in Spalte „d“ – wurden die quantitative Angaben zu den Abfindungen zusammengefasst in Spalte „c“ ausgewiesen.

15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Sonstige identifizierte MA	0	0	0	0	0	0	0	0
20	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Gesamtbetrag	0	0	0	0	0	0	0	0

- Vergütungen von 1 Mio. Euro oder mehr pro Jahr (EU REM 4)

		a
		Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 i CRR beziehen (Anzahl)
1	1.000.000 bis unter 1.500.000 Euro	0
2	1.500.000 bis unter 2.000.000 Euro	0
3	2.000.000 bis unter 2.500.000 Euro	0
4	2.500.000 bis unter 3.000.000 Euro	0
5	3.000.000 bis unter 3.500.000 Euro	0
6	3.500.000 bis unter 4.000.000 Euro	0
7	4.000.000 bis unter 4.500.000 Euro	0
8	4.500.000 bis unter 5.000.000 Euro	0

- Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (EU REM 5)

		a	b	c	d bis i	j
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder	Gesamtsumme
		Leitungsorgan (Aufsichtsrat)	Leitungsorgan (Vorstand)	Gesamtsumme Leitungsorgan		
1	Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter	3	2	5	20,8	25,8
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	3	2	5		
3	Davon: sonstige Mitglieder GL (Direct Reports)				13	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				7,8	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	0	785	785	3.468	
6	Davon: variable Vergütung	0	88	88	851	
7	Davon: feste Vergütung	0	697	697	2.617	

Dieser Vergütungsbericht ist auf der Firmen-Website der NORD/LB CBB unter „Investor Relations/Berichte“ veröffentlicht.

Vorstand der NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank

Thorsten Schmidt

Manfred Borchardt

NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank
7, rue Lou Hemmer
1748 Luxembourg-Findel
Telefon: +352 (0) 45 22 11 – 1
Telefax: +352 (0) 45 22 11 – 319

www.nordlb.lu