

**Kleine Anfrage zur kurzfristigen schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 2 GO LT**

Abgeordnete Jan-Christoph Oetjen, Christian Grascha und Jörg Bode (FDP)

Wie hoch waren die Bonuszahlungen des NORD/LB-Vorstands für die Geschäftsjahre 2016, 2017 und 2018 (Teil 2)?

Anfrage der Abgeordneten Jan-Christoph Oetjen, Christian Grascha und Jörg Bode (FDP) an die Landesregierung, eingegangen am 24.04.2019

Die Vorstandsvergütung der NORD/LB setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung (Bonuszahlungen) zusammen. Der Aufsichtsrat legt auf Grundlage der Planung für den Konzern Planziele für die Bemessung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Höhe der variablen Vergütung nach der Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse. Diese spiegeln gewichtet (Anteil in Klammern) den nachhaltigen Gesamterfolg der Bank (30 %), des Konzerns (50 %) sowie den Erfolgsbeitrag des betreffenden Dezernats bzw. den individuellen Erfolgsbeitrag des Vorstandsmitglieds (20 %) unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider.

Der individuelle Erfolgsbeitrag bzw. der des Dezernats eines Vorstandsmitglieds wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt. Der Erfolg des NORD/LB-Konzerns wird auf Basis der gewichteten Deckungsbeiträge der letzten drei Jahre sowie der Cost-Income-Ratio und der RWA-Produktivität des Konzerns nach IFRS des vorangegangenen Geschäftsjahres ermittelt. Zur Ermittlung des Instituterfolgs der NORD/LB wird das gewichtete Jahresergebnis vor Steuern der letzten drei Jahre herangezogen.

Die variable Vergütung besteht aus Barzahlungen. 40 % davon sind ein sogenannter Baranteil. Die übrigen 60 % werden gemäß § 20 InstitutsVergV (Institutsvergütungsverordnung) über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt und unter Berücksichtigung von Risikokriterien in Raten ausbezahlt. 50 % des Baranteils sowie die gestreckten Teile der gestreckten Anteile werden an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens geknüpft und mit einer einjährigen Haltefrist versehen. Vor Festlegung der jeweiligen Auszahlungsbeträge des zu streckenden Anteils muss anhand von Risikokriterien (Dividendenfähigkeit, Liquiditätssituation, Eigenmittelausstattung und Risikotragfähigkeit der NORD/LB bzw. des NORD/LB-Konzerns) errechnet werden, ob der zur Auszahlung vorgesehene Betrag verringert oder gänzlich gestrichen werden muss.

Darüber hinaus werden eventuelle negative Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds, des von ihm verantworteten Dezernats und ein negativer Gesamterfolg der Bank mit einbezogen. Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am HGB-Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen. Liegt der Substanzwert am Ende der jeweiligen Haltefrist unterhalb eines festgelegten Schwellenwerts, ermäßigt sich der auszuzahlende Betrag entsprechend linear (siehe Vergütungsbericht zum 31.12.2017, Offenlegung gemäß § 16 InstitutVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013).

Die Beantwortung der Fragen ist bitte nach Vorstandsbereichen und Jahr entsprechend aufzugliedern.

1. Wie hat der Aufsichtsrat die anteiligen Zahlungen im Jahr 2019 für das Geschäftsjahr 2017 unter Berücksichtigung der Tatsache beschlossen, dass das Bilanzergebnis der NORD/LB Ergebnis 2018 in negativer Milliardenhöhe ausfiel?
2. Welche Mitarbeiter der NORD/LB haben - trotz des Wegfalls der variablen Vergütung für alle Mitarbeiter - einen sogenannten Spot-Bonus erhalten (dabei handelt es sich um eine anonymisierte Auswertung mit Karrierelevel, Fixgehalt, normaler variabler Vergütung bei 100 % Zielerreichung, Spot-Bonus und Begründung)?
3. Wie haben sich die Vorstandsgehälter seit 2010 nach fixen und erfolgsabhängigen Bestandteilen entwickelt?

(Verteilt am 08.05.2019)