



## Vergütungsbericht für die NORD/LB Gruppe. Geschäftsjahr 2025

Offenlegung gem. Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013  
in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV

## Gendersensible Sprache

Die NORD/LB bekennt sich zu Diversität und Toleranz. Dies soll auch in der von uns verwendeten Sprache zum Ausdruck kommen. Wir verzichten daher nach Möglichkeit auf die Verwendung des generischen Maskulinums, bei dem andere Geschlechter „mitgemeint“ sind. Stattdessen verwenden wir bevorzugt neutrale Formulierungen oder Doppelnennungen. Sollte dies an einzelnen Stellen nicht möglich gewesen sein, weisen wir darauf hin, dass die entsprechenden Formulierungen ausdrücklich alle Geschlechter umfassen.

# Inhalt

<b>1 Grundsätze der Vergütung</b> .....	<b>4</b>
1.1 Einleitung und Überblick.....	4
1.2 Die Vergütungsstrategie als Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie.....	4
<b>2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung</b> .....	<b>8</b>
<b>3 Vergütungssysteme der Beschäftigten</b> .....	<b>11</b>
3.1 Grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems .....	11
3.2 Fixe Vergütung.....	11
3.3 Variable Vergütung.....	12
3.4 Nebenleistungen .....	15
<b>4 Besonderheiten des Vergütungssystems der Risk Taker</b> .	<b>16</b>
4.1 Identifikation der Risk Taker .....	16
4.2 Bemessung der variablen Vergütung.....	17
4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung .....	17
4.4 Prozess zur Ex-post-Risikoadjustierung der variablen Vergütung .....	18
<b>5 Vergütungssystem des Vorstands</b> .....	<b>19</b>
5.1 Personelle Veränderungen im Vorstand.....	19
5.2 Vorstandsvergütung .....	19
<b>6 Aufsichtsratsvergütung</b> .....	<b>22</b>
<b>7 Vergütungssystem der NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank (NORD/LB CBB)</b> .....	<b>23</b>
<b>8 Offenlegung von Vergütungskennziffern</b> .....	<b>26</b>

# 1 Grundsätze der Vergütung.

## 1.1 Einleitung und Überblick

Die Norddeutsche Landesbank - Girozentrale - (NORD/LB) ist ein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c des Gesetzes über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz, KWG) und der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und daher verpflichtet, die für bedeutende Institute geltenden regulatorischen Anforderungen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten zu berücksichtigen sowie entsprechende Informationen im Rahmen des vorliegenden Berichtes offenzulegen. Grundlage bilden die Veröffentlichungspflichten gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) und § 16 i. V. m. § 27 InstitutsVergV in der jeweils aktuell anzuwendenden Fassung.

Nach § 27 Abs. 1 InstitutsVergV sind die Offenlegungsanforderungen zur Vergütung auf Gruppenebene zu erfüllen. Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich dementsprechend auf die Vergütung der Beschäftigten und der Vorstandsmitglieder der wesentlichen Gruppengesellschaften NORD/LB (Mutterunternehmen) mit Standorten im In- und Ausland und NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank (Tochterinstitut, kurz: NORD/LB CBB). Die Abschnitte 1 bis 6 beschreiben im Grundsatz das Vergütungssystem der NORD/LB AöR. In Abschnitt 7 wird das System der NORD/LB CBB dargestellt.

## 1.2 Die Vergütungsstrategie als Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie

Die Geschäftsstrategie der NORD/LB wird über das Geschäftsmodell und die einzelnen Geschäftsfeldstrategien umgesetzt. Das Geschäftsmodell spiegelt mit seinen strategischen Geschäftsfeldern (SGF) die Funktionen als Mutterunternehmen, Landesbank, Sparkassenzentralbank sowie Geschäftsbank wider. Die SGF umfassen per 31.12.2025:

- // Firmenkunden & Verbundgeschäft
- // Markets
- // Structured Finance
- // Immobilienkunden (unter der Marke „Deutsche Hypo“)
- // Privat- und Geschäftskunden

Die genannten strategischen Geschäftsfelder werden durch die Bereiche mit Gesamtbanksteuerungsfunktion wie Treasury und Special Credit & Valuation (SCV) und Syndication & Investment Solutions (SIS) unterstützt.

Die NORD/LB finanziert in ihrer Positionierung als Kreditbank Privat- und Firmenkunden, erneuerbare Energien, Infrastruktur und Immobilien. Das Kreditgeschäft und das Management von Kreditrisiken stellt eine Kernkompetenz der NORD/LB dar. Neben der Beratung in klassischen Bankprodukten bietet sie spezielle Problemlösungen in Objekt- und Projektfinanzierungen, Zins- und Währungsabsicherungen sowie Fremdkapitalemissionen am Kapitalmarkt an. Neben diesen Produkten stellt die NORD/LB Lösungen für die Transformation von Kreditrisiken in Anlageprodukte für institutionelle Anleger sowie dazugehörige Asset Management-Dienstleistungen bereit. Das Geschäftsmodell fokussiert auf eine risikoreduzierte redimensionierte Bank mit regionalem Fokus. Das im Zusammenhang mit der Ausrichtung als Universalbank stehende, breit diversifizierte Kreditportfolio ist bewusst gewählt, um die daraus resultierenden risikomindernden Effekte zu nutzen.

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken, die sich aus der Positionierung ergeben, bildet die oberste Leitlinie der Geschäftspolitik.

Die Vergütungsstrategie der NORD/LB folgt folgenden übergeordneten Zielen:

#### **// Unterstützung der Geschäfts- und Risikostrategie**

Die Vergütungsstrategie der NORD/LB Gruppe unterstützt die Ziele aus der Geschäfts- und Risikostrategie der Gruppe unter Berücksichtigung der Unternehmenskultur und der im Risk Appetite Framework niedergelegten Grundsätze. Handlungsprinzip in der Geschäftstätigkeit ist der verantwortungsvolle Umgang mit Risiken, um (auch aus ESG-Perspektive) nachhaltige Geschäftserfolge zu erzielen. Diesem Prinzip ist auch die Vergütungsstrategie der NORD/LB Gruppe untergeordnet.

#### **// Gewinnung und Bindung von Beschäftigten**

Ziel der Vergütungsstrategie ist es, eine qualitativ und quantitativ für die Bedürfnisse der NORD/LB Gruppe angemessene Personalausstattung sicherzustellen. Sie soll die Attraktivität der NORD/LB am Arbeitsmarkt gewährleisten und dadurch für die NORD/LB Gruppe geeignete Beschäftigte gewinnen und an das Institut binden.

#### **// Klarheit und Transparenz für Führungskräfte und Mitarbeitende**

Die Vergütungssysteme sind einfach und nachvollziehbar gestaltet und werden transparent offengelegt, um die gewünschte Steuerungs- und Anreizwirkung zu gewährleisten. Durch Vermeidung unnötiger Komplexität wird eine reibungslose Umsetzung sichergestellt.

**// Förderung einer nachhaltigen Performance**

Das übergeordnete Ziel der Vergütungsstrategie ist die Gewährung einer angemessenen und leistungsorientierten Vergütung. Die variable Vergütung wird daher an ambitionierte und an der langfristigen Strategie ausgerichteten Ziele („pay for performance“) gekoppelt. Zudem wird sichergestellt, dass keine Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken gesetzt werden, dass sich negative Erfolgsbeiträge verringernd auf die variable Vergütung auswirken und dass nachträglich materialisierte Risiken bzw. bekannt gewordene negative Aspekte durch robuste Mechanismen der Ex-post Risikoadjustierung Auswirkungen auf die variable Vergütung haben können. Dadurch wird eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmens- und Risikokultur gefördert.

**// Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen und der Prinzipien guter Unternehmensführung**

Als ein von der Europäischen Zentralbank beaufsichtigtes Kreditinstitut unterliegt die NORD/LB zahlreichen regulatorischen Anforderungen bei der Ausgestaltung der Vergütung, deren vollumfängliche Erfüllung durch eine tragfähige Vergütungs-Governance kontinuierlich sichergestellt wird.

Für die Vergütungssysteme der NORD/LB gelten folgende Grundsätze:

**// Ausrichtung an einer nachhaltigen Profitabilität**

Die Vergütungsstrategie ist auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind. Die auf Konzern-, Bereichs- und Individualebene definierten Leistungskriterien basieren auf den Kernsteuerungsgrößen der Unternehmenssteuerung und sind konsistent zu der Geschäfts- und Risikostrategie. Mit dem Return on Equity, dem Jahresüberschuss vor Steuern und der Cost-Income-Ratio finden wesentliche strategische Kennzahlen als maßgebliche Vergütungsparameter in den Vergütungssystemen an zentraler Stelle Berücksichtigung. Neben finanziellen Zielen und weiteren strategischen Messgrößen werden auch Nachhaltigkeitsziele explizit berücksichtigt. Die Zielfestlegung ist somit auf eine erfolgsorientierte nachhaltige und langfristige Unternehmensführung ausgerichtet. Bei dem Tochterinstitut NORD/LB CBB sind zudem auch die eigene Ertrags- und Risikosituation sowie die Redimensionierung zu berücksichtigen.

Bei der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung ist sichergestellt, dass die mehrjährige Kapitalplanung und Ertragslage angemessen berücksichtigt wird und die

bankaufsichtsrechtlichen Eigenkapitalanforderungen, die Liquiditätsanforderungen und die Anforderungen an die Risikotragfähigkeit erfüllt sind.

#### // **Marktorientierte Entwicklung der Vergütungsstrukturen**

Die NORD/LB sorgt durch regelmäßige Marktvergleiche dafür, dass Vergütungsstrukturen, -höhen und -verteilung der Bank marktgerecht sind. Als Maßstab dienen andere Banken bzw. Financial Services Institute. Um die interne Ausgewogenheit der Vergütung sicherzustellen, werden zudem Vergleiche zwischen einzelnen Unternehmensbereichen durchgeführt. Die Positionierung der gezahlten Vergütung zum Wettbewerb erfolgt differenziert nach Unternehmensbereich und Funktion, strategischen Prioritäten und Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt.

#### // **Anwendung eines geschlechtsneutralen Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem der NORD/LB umfasst ungeachtet der geschlechtlichen Identität einheitliche transparente Berechnungsgrundlagen und -verfahren. Stellenbewertungen werden grundsätzlich aufgaben- und nicht personenbezogen vorgenommen und variable Vergütung wird grundsätzlich leistungsbezogen gewährt. Zudem wird eine faire und diskriminierungsfreie Entwicklung der Vergütungsstrukturen verfolgt – so zahlt beispielsweise die Schaffung von Transparenz durch ein laufendes Monitoring im Bonus- und Gehaltsprozess auf Verbesserungen beim Thema Gender-Pay-Gap ein. Die Bank hat damit begonnen, regelmäßige Gender-Pay-Gap-Analysen durchzuführen und eine Zielsetzung für den Gender-Pay-Gap in der Personalstrategie verankert. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung lag der unbereinigte Gender-Pay-Gap per 31.03.2026 bei 20,8% und damit in einer in Deutschland branchenüblichen Größenordnung.

Die Vergütungsstrategie und die daraus abgeleitete Vergütungspolitik berücksichtigt dabei die regulatorischen Anforderungen und stellt insbesondere sicher, dass keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken gesetzt werden und ein verantwortungsvolles sowie risikobewusstes Verhalten der Beschäftigten gefördert wird.

Über die Gruppen-Vergütungsstrategie und eine ergänzende Rahmenrichtlinie werden zudem die einzuhaltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben zu Vergütungssystemen, insbesondere aus der InstitutsVergV, als weltweit an allen Standorten einzuhaltender Mindeststandard in der NORD/LB Gruppe implementiert. Die Gruppen-Vergütungsstrategie wird mindestens jährlich im Rahmen des Strategieprozesses überprüft und ggf. angepasst. Ihre Einhaltung wird durch das Mutterunternehmen laufend überwacht.

## 2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung.

Der Aufsichtsrat ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitglieder des Vorstandes sowie für die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten unterhalb des Vorstands nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben verantwortlich. Zur Unterstützung bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben wurde bei der NORD/LB ein Vergütungskontrollausschuss gem. § 25d Abs. 12 KWG eingerichtet. Er hat sechs Mitglieder, davon vier Vertreter der Träger und zwei Beschäftigtenvertreter.

Dem Vergütungskontrollausschuss obliegen die gesetzlichen Aufgaben nach dem KWG und der InstitutsVergV. Insbesondere unterstützt er den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten des Unternehmens. Zu seinen Aufgaben zählt insbesondere die Überprüfung der ordnungsgemäßen Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung und die Überprüfung der Vergütungsparameter der Vorstandsmitglieder sowie der übrigen Risikoträger (Risk Taker).

Der Vergütungskontrollausschuss bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Gruppe. Weiterhin bereitet er die Beschlüsse des Aufsichtsrates über die Vergütung des Vorstands vor und berücksichtigt dabei insbesondere die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement der Bank. Ferner unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrolleinheiten und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Der Vergütungskontrollausschuss hat im Geschäftsjahr 2025 sechsmal getagt und sich dabei unter anderem mit folgenden Themen befasst:

- // Analyse der Risk Taker
- // Überprüfung der Ermittlung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung
- // Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation sowie Sicherstellung der Ausrichtung der Vergütungssysteme auf eine nachhaltige Entwicklung
- // Überwachung und Beurteilung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten der NORD/LB Gruppe (Vergütungskontrollbericht)
- // Überprüfung der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder
- // Festsetzung der individuellen Zielerreichung und der variablen Vergütung für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2024
- // Festsetzung der aufgeschobenen Vergütungsanteile aus früheren Jahren für den Vorstand

- // Kenntnisnahme des Vergütungsberichts für das Jahr 2024
- // Anpassung der Dienstwagenrichtlinie für den Vorstand
- // Abnahme der Richtlinie Vorstandsvergütung
- // Aktualisierung des Rahmenkonzepts Abfindungen für den Vorstand
- // Festlegung der Ziele für das Geschäftsjahr 2026 für den Vorstand

Der Risikoausschuss prüft, ob die durch die Vergütungssysteme gesetzten Anreize die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der NORD/LB berücksichtigen.

Der Vergütungskontrollausschuss hat in 2025 Deloitte Legal damit beauftragt, einzelne Themenstellungen beratend zu begleiten, im Wesentlichen in Bezug auf Fragestellungen der Vorstandsvergütung. Ebenfalls im Kontext der Vergütung des Vorstandes hat der Vergütungskontrollausschuss zudem PricewaterhouseCoopers punktuell hinzugezogen.

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten verantwortlich. Er genehmigt die Vergütungssysteme inklusive der internen Vergütungsgrundsätze sowie das jährliche Budget für Gehaltserhöhungen. Der Vorstand legt das für das Geschäftsjahr geplante, an vorgegebene Parameter geknüpfte jährliche Budget für die variable Vergütung fest. Er beschließt nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung von Risikokriterien die tatsächliche Höhe und geschäftsbereichsbezogene Verteilung des Volumens der variablen Vergütung.

Die Vergütungssysteme der Beschäftigten im Inland basieren auf den Tarifverträgen für die öffentlichen Banken sowie Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung der Grundvergütung für Tarifangestellte bzw. des Festgehalts für Vertragsangestellte, den Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarifangestellte bzw. für Vertragsangestellte und Risk Taker, den Dienstvereinbarungen über die Ziel- und Leistungsdialoge sowie weiteren Regelungen zu ergänzenden Sachverhalten. Im Ausland gelten analoge Regelungen.

Die Einheit Human Resources bereitet die konzeptionelle Ausgestaltung der Vergütungssysteme und die jeweiligen Vorstandsentscheidungen vor und ist für die Umsetzung der Vergütungssysteme verantwortlich.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütungssysteme der Beschäftigten ist gemäß § 23 InstitutsVergV ein Vergütungsbeauftragter sowie ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter bestellt. Entsprechend der gesetzlich definierten Aufgaben überwacht der Vergütungsbeauftragte die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen und berät die verantwortlichen Gremien und Entscheidungsträger bei ihren Gestaltungs- und Überwachungsaufgaben. Der Vergütungsbeauftragte nimmt beratend an den Sitzungen des

Vergütungskontrollausschusses teil. Zudem verfasst der Vergütungsbeauftragte jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht).

In die Weiterentwicklung und Anwendung der Vergütungssysteme werden der Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Dies ist prozessual sichergestellt. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Bank ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert und die Einhaltung wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr durch den Bereich Human Resources sichergestellt.

Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Dementsprechend sind bspw. Verträge mit Dritten, die eine Ausgleichszahlung an Mitarbeitende bei einer erlittenen Reduzierung oder Streichung der variablen Vergütung vorsehen (Versicherung), nicht zulässig. Gleiches gilt für Derivategeschäfte zur Absicherung gegen eine negative Wertentwicklung der NORD/LB. Das Verbot derartiger Absicherungs- oder sonstiger Gegenmaßnahmen ist mit den Beschäftigten vertraglich geregelt. Zur Einhaltung der Vorgaben sind regelmäßige Kontrollen etabliert.

## 3 Vergütungssysteme der Beschäftigten.

### 3.1 Grundsätzliche Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Zur Umsetzung ihrer vergütungspolitischen Ziele verfolgt die NORD/LB Gruppe einen Total Compensation Ansatz: Die Gesamtvergütung wird als eine Gesamtleistung der Bank aus verschiedenen monetären und nicht-monetären Bestandteilen definiert. Die Gesamtvergütung setzt sich aus fixen und variablen Komponenten sowie Sach- und Nebenleistungen zusammen. Dabei sind entsprechend der InstitutsVergV die Vergütungsbestandteile, die nicht fix sind, als variabel eingeordnet. Dabei legt die Bank Wert darauf, dass das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung angemessen ist und die variable Vergütung insbesondere gute Leistungen honoriert sowie keine Anreize bietet, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde sowohl im Inland als auch im Ausland für Beschäftigte auf maximal 100 Prozent festgesetzt. Von einer Erhöhung des 1:1-Verhältnisses gemäß § 25a Abs. 5 KWG wurde kein Gebrauch gemacht. Die variable Vergütung der Beschäftigten in den Kontrolleinheiten ist auf 50 Prozent der fixen Vergütung beschränkt. Die Vergütungssystematik sichert die angemessene Personalausstattung der Kontrollbereiche und läuft deren Überwachungsfunktion nicht entgegen. Insbesondere wird durch die Vergütungssystematik in den Kontrolleinheiten durch entsprechende Vorgaben zu Zielvereinbarungen und Leistungskennzahlen der Ausschluss von Interessenkonflikten sichergestellt. Weiterhin ist gewährleistet, dass Kunden- und Verbraucherinteressen im Rahmen der Vergütungspolitik berücksichtigt werden.

### 3.2 Fixe Vergütung

Das Grundgehalt entlohnt in angemessenem Maße die anforderungs- und leistungsgerechte Erfüllung der Stellenanforderungen und spiegelt grundsätzlich die Berufserfahrung sowie die Organisationsverantwortung wider. Es ist so gestaltet, dass es den Beschäftigten die Deckung angemessener Lebenshaltungskosten ermöglicht. Das Grundgehalt stellt den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar, um eine Abhängigkeit von einer variablen Vergütung und daraus ggf. resultierende Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden. Zur Entwicklung der Grundgehälter existieren klare Regelwerke. Zur Festsetzung der fixen Vergütung werden dabei alle Stellenbewertungen bzw. Eingruppierungen der Beschäftigten aufgaben- und nicht personenbezogen vorgenommen. Somit wird eine Vergütung diskriminierungsfrei und unabhängig von bspw. Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, sexueller Orientierung und Identität, ethnischer Herkunft und Nationalität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder Religion und Weltanschauung gewährleistet.

Die Tarifverträge für die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Beschäftigten der NORD/LB im Inland angewendet, die tarifgebunden sind oder mit denen die Geltung dieser Tarifverträge vereinbart wurde (Tarifangestellte). Tarifangestellte werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert und mit 13 Monatsgehältern p. a. entlohnt. Ergänzend finden die Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung der Grundvergütung für Tarifangestellte bzw. Nachwuchskräfte Anwendung. Diese beinhalten im Wesentlichen Konkretisierungen zur Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen.

Die Vertragsangestellten der NORD/LB werden übertariflich vergütet. Die Basis dafür bildet eine analytische Stellenbewertung. Auf der Grundlage dieser Bewertung werden die einzelnen Stellen (Jobrollen) unterschiedlichen Gehaltsbändern zugeordnet, deren Marktgerechtigkeit regelmäßig anhand aktueller Marktdaten der Beratungsgesellschaft wtw Willis Towers Watson überprüft wird.

Die fixe Vergütung umfasst marktübliche Zusatzleistungen wie die geldwerten Vorteile aus der Gestellung von Dienstwagen bzw. der gewährten Car Allowance für bestimmte Beschäftigten-gruppen.

In den Niederlassungen und Repräsentanzen im Ausland richtet sich die Vergütungsstruktur und -höhe an den lokalen Marktgegebenheiten aus und wird auf Basis von Vergleichen mit lokalen Wettbewerbern festgelegt. Darüber hinaus sind die Auslandsstandorte vollständig in die bankweiten Vergütungsprozesse integriert und setzen die Rahmenvorgaben um.

### **3.3 Variable Vergütung**

Die variable Vergütung ist zielgruppenspezifisch für Tarif- und Vertragsangestellte sowie Risk Taker ausgestaltet. Über die variable Vergütung werden die Leistungsbereitschaft und der Erfolg der Beschäftigten belohnt. Auf die Gewährung einer variablen Vergütung besteht folglich kein rechtlicher Anspruch.

Grundlage der Bonussystematik sind die jeweils gültigen Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarif- sowie für Vertragsangestellte und Risk Taker sowie die Dienstvereinbarungen zum Performance Management.

#### **3.3.1 Gesamtbetrag der variablen Vergütung**

Das System der variablen Vergütung ist so ausgestaltet, dass sich die Vergütungshöhe am Unternehmens-, Bereichs- bzw. individuellen Erfolg ausrichtet. Der Erfolg definiert sich über die Erreichung der aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Ziele und wird anhand risikoadjustierter Kennzahlen der Banksteuerung und weiterer quantitativer und qualitativer Parameter gemessen (u. a. Return on Equity, Jahresergebnis vor Steuern, RWA-Produktivität, Cost Income Ratio, CET1-Quote, ESG-bezogene Kennzahlen). Zudem sind Ebenen-spezifisch

unterschiedliche Eingangsschwellen für finanzielle Kennzahlen bzw. persönliche Leistungskriterien definiert, die für eine Vergütungsgewährung mindestens erreicht werden müssen.

Der Vorstand legt unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV für alle Beschäftigten im Inland und den ausländischen Standorten in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad ausgewählter Kennzahlen zur Abbildung der Ertrags- und Risikosituation sowie unter Berücksichtigung weiterer Risikokriterien den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr fest. In den Gesamtbetrag der variablen Vergütung fallen das Bonusvolumen und weitere variable Vergütungsbestandteile (z. B. Spotboni oder Halteprämien).

Unter Beachtung des § 7 InstitutsVergV wurde der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr auf Grundlage des Konzernabschlusses unter Würdigung der Ertrags-, Kapital-, Risiko- und Liquiditätslage festgelegt.

### **3.3.2 Performance-Management**

Die individuelle Leistung aller Mitarbeitenden wird jährlich im Rahmen eines strukturierten Prozesses durch die jeweilige direkte Führungskraft beurteilt.

Für außertarifliche Mitarbeitende in bestimmten Jobrollen wurden für das Geschäftsjahr 2025 zudem konkrete quantitative und qualitative Ziele vereinbart, wobei die Kernsteuerungsgrößen aus der Gesamtbankplanung unter Einbezug geeigneter risikoadjustierter Kennzahlen zur Anwendung kommen, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Beurteilung der Zielerreichung ermöglichen. Die Anforderungen und Vorgaben zur aufsichtsrechtskonformen Ausgestaltung der Ziele und zum Prozess des Performance-Managements insgesamt sind in entsprechenden Dienstvereinbarungen geregelt. Über den Zielvereinbarungsprozess werden die Unternehmensziele und Ergebnisse der Jahresplanung in einem geordneten Verfahren kaskadenförmig in die Bank transportiert.

Über die Zielerreichung ist die variable Vergütung an die erbrachten Leistungen und Erfolge unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken gekoppelt. Über in Dienstvereinbarungen hinterlegte Staffeln werden unterschiedliche Zielerreichungen in Anpassungen der variablen Vergütung übersetzt.

Daneben führt sitten- oder pflichtwidriges Verhalten zu einer Reduzierung bzw. zu einem vollständigen Entfall der variablen Vergütung. Für das Geschäftsjahr 2025 wurden sechs relevante Sachverhalte identifiziert, die zu einer Streichung oder einer Kürzung der variablen Vergütung geführt haben.

Mit Wirkung erstmals für das Geschäftsjahr 2026 wurde das Performance-Management für die Beschäftigten im In- und Ausland punktuell weiterentwickelt, um insbesondere eine differenzierte Leistungsbewertung zu stärken.

### 3.3.3 Unternehmenserfolgsbeteiligung

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde erneut eine Unternehmenserfolgsbeteiligung gezahlt, deren Höhe sowohl vom Bruttomonatsgehalt der Berechtigten als auch vom Unternehmenserfolg abhängt. Der Berechtigtenkreis umfasst die Tarifangestellten sowie die Mitarbeitenden im Vertragsbereich, deren Jobrolle der Unternehmenserfolgsbeteiligung zugeordnet wurde.

### 3.3.4 Leistungsbonus

Basierend auf ihrer Jobrolle erhalten Mitarbeitende im Vertragsbereich entweder eine Unternehmenserfolgsbeteiligung (verbunden mit der Möglichkeit, bei herausragenden Leistungen einen zusätzlichen Spotbonus zu erhalten) oder einen individuellen Leistungsbonus.

Für die Vertragsangestellten mit Leistungsbonus-Anspruch im Inland gilt eine Orientierungsbonus-systematik. Hierzu wurden, analog zur Festlegung von Gehaltsbändern für das Festgehalt, marktgerechte Bänder der variablen Vergütung entwickelt und mit unterschiedlichen Orientierungsbonus-spannen hinterlegt. Der Orientierungsbonus ist der Bonusbetrag, der bei einer Zielerreichung von 100 Prozent ausgezahlt werden kann, falls die Risiko- und Ertragssituation sowie das Gesamtbankbonusvolumen der Bank dies erlauben.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird unter Berücksichtigung des Gruppen-, Bank-, Bereichs- und individuellen Erfolges der individuelle Leistungsbonus festgelegt. Der individuelle Erfolg wird anhand der Erreichung individuell festgelegter Ziele gemessen und wirkt maßgeblich auf die Höhe des individuellen Leistungsbonus.

Für die Gewährung eines Leistungsbonus wird eine definierte Mindestleistung vorausgesetzt. Hierdurch sowie durch weitere Prüfprozesse unter Mitwirkung der Kontrolleinheiten wird sichergestellt, dass negative individuelle Erfolgsbeiträge bei der Festlegung des Bonus berücksichtigt werden.

Für Beschäftigte in den ausländischen Niederlassungen gelten vergleichbare Regelungen zur Festsetzung der individuellen variablen Vergütung, die die jeweiligen lokalen Marktgegebenheiten angemessen berücksichtigen.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat die NORD/LB im April 2026 eine variable Vergütung nach Maßgabe der beschriebenen Regelungen an ihre Beschäftigten gewährt.

Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2026 gilt für die Beschäftigten im Inland eine in Teilen überarbeitete Bonussystematik, die erweiterte Möglichkeiten bietet, gezielt zu differenzieren und Outperformance zu incentivieren. Durch eine stärkere Vereinheitlichung der Bonusmodelle für Non Risk Taker und Risk Taker werden zudem Vergütungsprozesse verschlankt und effizienter gestaltet.

Auch für die ausländischen Niederlassungen tritt mit dem Geschäftsjahr 2026 ein überarbeitetes Bonussystem in Kraft. Auf Basis einer überarbeiteten Job Architektur wurde das Bonusmodell für die ausländischen Standorte weiterentwickelt, um insbesondere die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Bemessung der variablen Vergütung zu erhöhen. Gleichzeitig wurde auch hier eine weitgehende Harmonisierung der Modelle für Non Risk Taker und Risk Taker verfolgt. Das überarbeitete System ist darüber hinaus künftig stärker mit dem System für inländische Beschäftigte verzahnt, trägt jedoch gleichwohl lokalen Spezifika Rechnung.

### **3.3.5 Weitere Formen der variablen Vergütung**

Neben dem Jahresbonus wurden auch im Geschäftsjahr 2025 unterjährige herausragende Leistungen von Unternehmenserfolgsbeteiligungs-Berechtigten im Tarif- und Vertragsbereich durch Spotbonus-Zahlungen im Rahmen des bestehenden und marktüblichen Spotbonus-Programms honoriert, wobei Risk Taker von diesem Programm ausgeschlossen sind.

Die NORD/LB hat darüber hinaus im Geschäftsjahr 2025 Einmalzahlungen im Wesentlichen im Rahmen von Neueinstellungen, die gemäß InstitutsVergV als zulässige Garantien für das erste Jahr der Beschäftigung gelten, sowie Nachteilsausgleichszahlungen vorgenommen. Weitere garantierte variable Vergütungen werden grundsätzlich nicht gewährt. Darüber hinaus werden in Einzelfällen an ausgewählte Beschäftigte Halteprämien gewährt.

In 2025 wurden an ausscheidende Beschäftigte Abfindungen gezahlt, die entsprechend der Vorgaben der InstitutsVergV zur privilegierten variablen Vergütung zu zählen waren.

### **3.4 Nebenleistungen**

Neben der fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB ihren Beschäftigten im In- und Ausland weitere am jeweiligen Standort marktübliche Neben- und Sozialleistungen, z. B. betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen, Fahrradleasing etc. Es handelt sich dabei um ermessensunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Dienstvereinbarungen oder Richtlinien beruhen und keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken darstellen.

## 4 Besonderheiten des Vergütungssystems der Risk Taker.

### 4.1 Identifikation der Risk Taker

Im Einklang mit den geltenden regulatorischen Vorgaben identifiziert die NORD/LB jährlich diejenigen Beschäftigten, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (nachstehend als „Risk Taker“ bezeichnet) und die daher den besonderen Vergütungsanforderungen der InstitutsVergV unterliegen.

Die Risikoanalyse erfolgte dabei auf Basis der aktuellen Regulatory Technical Standards (Verordnung (EU) 2021/923), die zusammen mit den ergänzenden Vorschriften des KWG die Grundlage der Risk Taker Analyse bilden. Die gesetzlich vorgegebenen qualitativen (Bezug nehmend auf Funktionen und Kompetenzen) und quantitativen (Bezug nehmend auf die Höhe der Gesamtvergütung) Identifikationskriterien wurden dabei – wo notwendig – um weitere NORD/LB-spezifische Kriterien ergänzt. Die Kriterien fanden auf alle Beschäftigten der NORD/LB Anwendung.

Die jährliche Risk Taker Analyse wurde zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 vorgenommen. Die Ergebnisse der Analyse wurden vom Vorstand genehmigt und dem Vergütungskontrollausschuss sowie dem Aufsichtsrat vorgelegt. Im Rahmen der Risikoanalyse hat die NORD/LB initial im 1. Quartal des Berichtsjahres die Risk Taker auf Gruppenebene identifiziert. Darüber hinaus erfolgten unterjährige Analysen, bspw. im Zuge interner Reorganisationen oder im Fall von Neueintritten oder Funktionswechseln. Beschäftigte, die nur für einen Teil des Geschäftsjahres als risikorelevant eingestuft wurden, wurden dabei in der Regel im Hinblick auf die Gestaltung ihrer variablen Vergütung für das gesamte Geschäftsjahr als Risk Taker behandelt. Im Berichtsjahr wurden 266 Risk Taker (FTE; inkl. Mitglieder des Aufsichtsrats) identifiziert. Neben den Vorständen wurden dabei Mitarbeitende in Managementfunktionen sowie Inhaber von risikorelevanten Spezialisten-funktionen bzw. Kompetenzen (entsprechend des Geschäftsmodells der NORD/LB insbesondere Kreditkompetenzen) als Risk Taker identifiziert. Vor dem Hintergrund der Größe, der Geschäftstätigkeit, der Komplexität und des Risikogehaltes der Geschäftsaktivitäten der NORD/LB wurden dabei Risk Taker in Markt-, Marktfolge- und Stabseinheiten über alle Geschäftsbereiche hinweg im Inland und in den ausländischen Niederlassungen ermittelt. Zum Kreis der Risk Taker zählen ferner Mitglieder von ausgewählten risikorelevanten Ausschüssen.

## 4.2 Bemessung der variablen Vergütung

Entsprechend der bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Bemessung und Auszahlung der variablen Vergütung an Risk Taker wendet die NORD/LB für diese Beschäftigtengruppe eine Kennzahlensystematik zur Bonusbemessung und -auszahlung an. Sie beinhaltet die Festsetzung eines Orientierungsbonus.

Die grundsätzliche Bonusberechtigung von Risk Takern setzt eine definierte Mindestleistung voraus. Die Ermittlung der variablen Vergütung eines Risk Takers berücksichtigt den Gesamterfolg des Instituts, den Erfolgsbeitrag der direkt berichtenden Einheit (DBE) und den individuellen Erfolgsbeitrag unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken. Der individuelle Erfolgsbeitrag eines Risk Takers wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt.

Im Rahmen der Zielvereinbarung sind dabei sowohl quantitative als auch qualitative Ziele zu vereinbaren, die aus den Bank- bzw. Bereichszielen abgeleitet werden. Für jedes Ziel werden zu Beginn des Geschäftsjahres geeignete Kennzahlen bzw. Messgrößen und Zielerreichungsgrade festgelegt, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Beurteilung der Zielerreichung ermöglichen.

Aufgrund der Struktur der NORD/LB Gruppe und der herausgehobenen Bedeutung des Mutterinstituts ist jeder Risk Taker der NORD/LB AöR gleichzeitig auch sog. Gruppen Risk Taker. Der Erfolg der NORD/LB Gruppe wird auf Basis des Jahresüberschusses vor Steuern, der Eigenkapitalrentabilität, der Cost Income Ratio und einer ESG-Komponente ermittelt. Für die Beurteilung des Erfolgsbeitrages der Bereiche werden bereichsspezifische Ziele der direkt berichtenden Einheiten herangezogen. Darüber hinaus wird anhand von Risikokriterien überprüft, ob der Betrag vollständig ausgezahlt werden kann, ggf. gekürzt oder vollständig gestrichen werden muss.

## 4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Die variable Vergütung wird in der NORD/LB ausschließlich in Barzahlungen gewährt. Weitere Instrumente, wie z. B. Aktien, können aufgrund der Rechtsform der Bank nicht genutzt werden.

Eine variable Vergütung von mehr als 50.000 Euro oder mehr als 1/3 der Gesamtvergütung wird für Risk Taker, die nicht direkt an den Vorstand berichten, in einen sogenannten Non Deferral-Anteil (60 Prozent) und einen Deferral-Anteil in Höhe von 40 Prozent aufgeteilt, der über vier Jahre gestreckt ausgezahlt wird.<sup>1</sup> Bei Risk Takern, die direkt an den Vorstand berichten beträgt der Deferral-Anteil 60 Prozent und wird über fünf Jahre gestreckt. Die NORD/LB hat den Schwellenwert für eine besonders hohe variable Vergütung (vgl. § 20 Abs. 3 InstitutsVergV) auf 150.000 Euro festgelegt.

---

<sup>1</sup> Die NORD/LB nimmt die Erleichterungen für geringe variable Vergütungsbeträge gemäß Art. 94 Abs. 3 Capital Requirements Directive in Anspruch (Freigrenze). Dies betraf für das Geschäftsjahr 2025 188 Risk Taker, deren Gesamtvergütung 28,3 Mio. EUR betragen hat (davon 24,2 Mio. EUR feste Vergütung und 4,1 Mio EUR variable Vergütung).

Die Hälfte des Non Deferral-Anteils sowie die Hälfte der gestreckten Anteile der variablen Vergütung werden mit einer einjährigen Haltefrist belegt und sind an die nachhaltige Wertentwicklung der NORD/LB geknüpft. Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am Eigenkapital des Einzelinstituts (nach HGB – Handelsgesetzbuch) orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen. Ab der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 werden die Kennzahlen „IFRS Eigenkapital“ (bereinigt) und „Risikokapital“ (bereinigt) herangezogen.

#### **4.4 Prozess zur Ex-post-Risikoadjustierung der variablen Vergütung**

Die InstitutsVergV formuliert konkrete Anforderungen an die Auszahlungssystematik variabler Vergütung von Risk Takern. In diesem Zusammenhang ist u. a. gemäß § 18 Abs. 3 i. V. m. § 20 Abs. 4 Nr. 2 InstitutsVergV nachträglich zu überprüfen, ob die in der Vergangenheit ursprünglich erfolgte Ermittlung und Festsetzung von variabler Vergütung im Sinne einer „Nachschaubetrachtung“ auch rückblickend noch zutreffend erscheint oder ob ggf. eine Reduzierung angezeigt ist (sog. Ex-post-Risikoadjustierung / Backtesting-Prozess). Ein Backtesting ist nur dann erforderlich, falls die variable Vergütung den Deferral-Schwellenwert nach § 18 Abs. 1 InstitutsVergV überschritten hat (50.000 EUR bzw. ein Drittel der Gesamtvergütung).

Dies bedeutet, dass auf Ebene des Konzerns, der Bereiche und der individuellen Ebene zu prüfen ist, inwieweit die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch auf Basis des aktuellen Informationsstandes bestätigt werden kann oder ob ggf. aufgrund neuerer Erkenntnisse eine nachträgliche Anpassung der Zielerreichung erforderlich ist. Darüber hinaus ist auf individueller Ebene zusätzlich zu prüfen, ob im Nachhinein „individuelle Knock-out-Sachverhalte“ (bspw. in Form eines persönlichen Fehlverhaltens) bekannt geworden sind, die zu einer vollständigen Streichung der variablen Vergütung führen müssen.

Weiterhin sieht das Vergütungssystem in der NORD/LB eine Clawback-Systematik vor, nach der bereits ausgezahlte Anteile der variablen Vergütung unter bestimmten Bedingungen zurückgefordert werden können.

Für die Durchführung des Prozesses zur Ex-post-Risikoadjustierung ist ein Maluskomitee implementiert, das sich aus Vertretenden der Kontrolleinheiten sowie der Einheit Human Resource und dem Vergütungsbeauftragten zusammensetzt, wobei bei Bedarf weitere Einheiten hinzugezogen werden. Unter Einbindung der verantwortlichen Führungskräfte wurden die notwendigen Prüfungen für die zurückbehaltenen Anteile aus Bonuszahlungen früherer Jahre vorgenommen. Da keine relevanten Sachverhalte identifiziert wurden, erfolgte eine vollständige Festsetzung und Auszahlung der zur Auszahlung anstehenden zurückbehaltenen Vergütungsanteile.

## 5 Vergütungssystem des Vorstands.

### 5.1 Personelle Zusammensetzung im Vorstand

Während des gesamten Geschäftsjahres 2025 gehörten neben Jörg Frischholz als Vorstandsvorsitzendem Ingrid Spletter-Weiß, Jasper Hanebuth, Dr. Christoph Auerbach und Christoph Dieng dem Vorstandsteam an.

### 5.2 Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Zusätzlich zur fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB ihren Vorstandsmitgliedern weitere marktübliche Nebenleistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen). Hierbei handelt es sich um ermessensunabhängige Standardregelungen, die keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken setzen. Die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung im Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Bank wird regelmäßig unter Zuhilfenahme externer Marktdaten überprüft.

Für die variable Vergütung findet eine kennzahlenbasierte Bemessungs- und Auszahlungssystematik Anwendung. Auf Grundlage der Planung für den Konzern legt der Aufsichtsrat Ziele für die Bemessung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Höhe der variablen Vergütung nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse. Diese spiegeln den nachhaltigen Gesamterfolg der Bank, des Konzerns sowie den Erfolgsbeitrag des betreffenden Dezernats bzw. den individuellen Erfolgsbeitrag des Vorstandsmitglieds unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider. In der Zielvorgabe wird auch die Gewichtung der Planziele untereinander bestimmt.

Der individuelle Erfolgsbeitrag und der Erfolgsbeitrag des Dezernats eines Vorstandsmitglieds (Gewichtung 40 Prozent) wurde anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen festgelegt. Bis 2024 wurde der Konzernenerfolg anhand der Kennzahlen Jahresüberschusses vor Steuern (IFRS) und Eigenkapitalrentabilität ermittelt. Ab 2024 wurden die Kennzahlen um die Cost Income Ratio (CIR) sowie eine ESG-Komponente ergänzt.

Der Konzernenerfolg wurde dabei auf Basis einer gewichteten Dreijahresbetrachtung ermittelt, um eine Ausrichtung am längerfristigen nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten, wobei in Bezug auf das Geschäftsjahr 2023 im Rahmen einer Übergangsregelung nur die Kennzahlen Jahresüberschuss vor Steuern (IFRS) und Eigenkapitalrentabilität berücksichtigt wurde. Insgesamt floss der Konzernenerfolg mit 60 Prozent in den Gesamtzielerreichungsgrad ein.

Sollten außergewöhnliche ergebniswirksame Ereignisse eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs der NORD/LB liegen, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung auf Konzernebene um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Zielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren (sog. „Modifier“). Die Ausübung des Modifiers erfolgt anhand hierzu vorab festgelegter Ermessensparameter und einheitlich für sämtliche Risk Taker der NORD/LB. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

Die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder entsprechend der Vorgaben des § 7 InstitutsVergV durch den Aufsichtsrat erfolgt nach den gleichen Kriterien und Messgrößen, die auch für die Beschäftigten gelten. Auch für die Mitglieder des Vorstandes gilt, dass die variable Vergütung die fixe Vergütung nicht überschreiten darf.

Für das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder gelten die in Abschnitt 4 dargelegten Regelungen zu den weiteren Risk Takern – sofern möglich – weitgehend entsprechend.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht zu 40 Prozent aus einem sog. Non Deferral-Anteil. Die übrigen 60 Prozent der variablen Vergütung werden zur Sicherstellung einer Ausrichtung am langfristigen und nachhaltigen Erfolg gemäß § 20 InstitutsVergV über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt und ratierlich ausgezahlt (sog. Deferral-Anteil).

Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich über die Gewährung der jeweils zur Auszahlung anstehenden Anteile unter Berücksichtigung der aktuellen Lage der Bank und nach Prüfung von ggf. zu berücksichtigenden Sachverhalten im Rahmen der Ex-post-Risikoadjustierung.

Die Hälfte des Non Deferral-Anteils sowie der gestreckten Anteile der variablen Vergütung werden mit einer einjährigen Haltefrist belegt und sind an die nachhaltige Wertentwicklung der NORD/LB geknüpft. Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am Eigenkapital des Einzelinstituts nach HGB orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen (ab dem Geschäftsjahr 2025 werden die Kennzahlen „IFRS Eigenkapital“ (bereinigt) und „Risikokapital“ (bereinigt) herangezogen).

Weiterhin sieht das System der Vorstandsvergütung eine Clawback-Systematik vor, nach der bereits ausgezahlte Anteile der variablen Vergütung unter bestimmten Bedingungen zurückgefordert werden können.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat bei der Festlegung der variablen Vergütung für den Vorstand die Ergebnisse auf Konzernebene sowie die Zielerreichung auf Dezernats- und individueller Ebene bewertet und angemessen berücksichtigt. Die Bonuszahlungen sind unter Beachtung der regulatorischen Anforderungen im April 2026 erfolgt.

Nach Durchführung des Prozesses zur Ex-post-Risikoadjustierung (siehe Beschreibung unter 4.4) durch den Aufsichtsrat in Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss sind die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren unter Beachtung der regulatorischen Anforderungen ebenfalls zur Auszahlung gekommen.

Die Prüfung der Angemessenheit des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder sowie der Erfüllung der regulatorischen Anforderungen erfolgt durch den Vergütungsbeauftragten im Auftrag des Vergütungskontrollausschusses bzw. Aufsichtsrates.

## 6 Aufsichtsratsvergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates sowie deren Vertreter erhalten für das Geschäftsjahr eine Festvergütung.

Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss angehören, erhalten jährlich pro Ausschuss eine weitere Vergütung, deren Höhe sich nach dem jeweiligen Ausschuss bemisst.

Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern die Auslagen erstattet, die ihnen in Verbindung mit ihrer Aufgabenwahrnehmung entstehen.

Die bei der NORD/LB angestellten Arbeitnehmervertreter:innen des Aufsichtsrates erhalten die Aufsichtsratsvergütung zusätzlich zu ihrer jeweiligen Grundvergütung.

Sofern ein Gremienmitglied vor dem Ablauf der Amtsperiode aus dem Gremium ausscheidet oder unterjährig die Amtsätigkeit übernimmt, wird die Jahresvergütung anteilig nach Kalendermonaten berechnet.

## 7 Vergütungssystem der NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank (NORD/LB CBB).

Die NORD/LB CBB ist eine 100%ige Tochter der NORD/LB. Über den Gruppenzusammenhang finden zentrale Vorgaben der InstitutsVergV auch in der NORD/LB CBB Anwendung. Darüber hinaus sind weitere Vorschriften nach lokalem Recht zu beachten. Die Einhaltung der Bestimmungen sowie die Konsistenz der Vergütungssysteme innerhalb der NORD/LB Gruppe wird über entsprechende Vorgaben in der gruppenweiten Vergütungsstrategie gewährleistet. Der Fokus der Geschäftsstrategie der NORD/LB CBB richtet sich auf die Unterstützung der Geschäftsaktivitäten innerhalb der NORD/LB Gruppe. Im Rahmen eines anhaltenden Transformationsprogramms ist für die NORD/LB CBB eine umfassende Redimensionierung vorgesehen. Das Geschäftsmodell ist vergleichsweise risikoarm und die Risikopolitik ist insgesamt konservativ. Die risikoorientierte Unternehmenskultur findet ihren Niederschlag auch in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Die Vergütungspolitik setzt keine Anreize, unangemessen hohe Risikopositionen einzugehen. Die variable Vergütung ist grundsätzlich auf die Höhe der fixen Vergütung begrenzt (Verhältnis von variablen zu fixen Vergütungsanteilen maximal 1:1), wobei diese Obergrenze in der Praxis bei weitem nicht erreicht wird. Alle Aspekte des Vergütungssystems sind zudem geschlechterneutral ausgerichtet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden durch das Mutterinstitut NORD/LB AÖR gestellt und erhalten über ihre originäre Vergütung beim Mutterinstitut hinaus keine zusätzliche Vergütung oder Entschädigung für die mit der Wahrnehmung des Mandats verbundenen Aufwendungen. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus) und weiteren Nebenleistungen (Altersversorgung, Car Allowance) zusammen. Die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird regelmäßig überprüft. Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstände spiegelt den Erfolg der NORD/LB CBB sowie des NORD/LB-Konzerns wider. Darüber hinaus werden der Dezernatserfolg und die individuellen Ergebnisse des jeweiligen Vorstands auf Basis festgelegter Ziele incentiviert. Die variable Vergütung wird ausschließlich in bar gewährt. Für die Auszahlung der variablen Vergütung gelten vordefinierte Risikokriterien, die sicherstellen, dass eine variable Vergütung nur dann ausbezahlt wird, wenn dies angesichts der Risiko-, Kapital-, Ertrags- und Liquiditätslage der Bank sowie des NORD/LB-Konzerns gerechtfertigt erscheint. Sofern die variable Vergütung 50.000 Euro bzw. 1/3 der Gesamtvergütung überschreitet, werden 60 Prozent über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren ratierlich ausgezahlt (Deferral). Sofern sich früher festgestellte Erfolgsbeiträge im Nachhinein als nicht nachhaltig erweisen, wird die variable Vergütung, ggfs. bis auf Null, reduziert. Zudem werden jeweils 50 Prozent der sofort bzw. ratierlich ausgezahlten variablen Vergütung an die nachhaltige Wertentwicklung des Mutterinstituts geknüpft

und mit einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist belegt. Für die Ermittlung der maßgeblichen nachhaltigen Wertentwicklung wird konzerneinheitlich das geltende Verfahren des Mutterinstituts zugrunde gelegt.

Die Auszahlung der Vergütungsbeträge steht unter dem Vorbehalt, dass keine negativen Erfolgsbeiträge oder schwerwiegende Verletzungen dienstlicher Pflichten vorliegen. Bei besonders schwerwiegenden Sachverhalten kann die Bank bereits ausgezahlte Beträge zurückfordern.

Das Vergütungssystem für die Beschäftigten der NORD/LB CBB basiert auf den Regelungen der Vergütungsstrategie und -grundsätze. Für die Tarif-Mitarbeitenden gilt der Kollektivvertrag für das luxemburgische Bankgewerbe. Mit den außertariflichen Mitarbeitenden wird entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit sowie der damit in Verbindung stehenden Anforderungen und Verantwortung ein individuelles Jahresgehalt vereinbart, das in zwölf gleichen Monatsgehältern gewährt wird. Die Angemessenheit der Vergütungen wird regelmäßig überprüft. Neben der fixen (Bar-)Vergütung gewährt die NORD/LB CBB ihren Mitarbeitenden weitere Nebenleistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung, Car Allowance) im Rahmen von ermessensunabhängigen bankweiten Regelungen. Für außertarifliche Mitarbeitende kann die Bank zusätzlich zu den Fixgehältern eine erfolgsabhängige variable Vergütung (Bonus) gewähren. Ausgangsbasis hierfür bildet ein individueller Zielwert auf Grundlage der ausgeübten Funktion und des jeweiligen Monatsgehalts. Die tatsächliche Bonushöhe wird nach Ablauf des Geschäftsjahres anhand der nach einheitlich vorgegebenen Bewertungskriterien festgestellten Leistung ermittelt. Für Führungskräfte und Mitarbeitende, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank bzw. der NORD/LB Gruppe hat (sogenannte Risk Taker bzw. Gruppen-Risk Taker), werden zudem individuelle Ziele vereinbart. Die Höhe der variablen Vergütung von Risk Takern bzw. Gruppen-Risk Takern richtet sich nach den im Geschäftsjahr erzielten Bank- bzw. Konzern-Ergebnissen sowie den Bereichs- und individuellen Erfolgsbeiträgen, die sich nach der Erreichung der vereinbarten Ziele bemessen. Für die Auszahlung der variablen Vergütung von Risk Takern gelten grundsätzlich die gleichen Bedingungen wie für den Vorstand, wobei der Deferral-Anteil 60 Prozent (bei sog. Direct Reports) bzw. 40 Prozent (bei Mitarbeitenden ohne Direct Report-Eigenschaft) beträgt und die rätierlich ausgezahlte variable Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf bzw. vier Jahren gestreckt wird.<sup>2</sup> Weiterhin ist die Gewährung von Spotboni zur unterjährigen Honorierung besonderer individueller Leistungen für Tarif- sowie außertariflich Mitarbeitende möglich, wobei Führungskräfte und Risk Taker von diesem Vergütungsinstrument ausgenommen sind. Darüber hinaus wurden an ausscheidende Beschäftigte Abfindungen gezahlt, die entsprechend der Vorgaben der InstitutsVergV zur privilegierten variablen Vergütung zu zählen sind. Für Mitarbeitende und Führungskräfte in den

---

<sup>2</sup> Die NORD/LB CBB nimmt die Erleichterungen für geringe variable Vergütungsbeträge gemäß Art. 94 Abs. 3 Capital Requirements Directive in Anspruch (Freigrenze). Dies betraf für das Geschäftsjahr 2025 2 Gruppen-Risk Taker, deren Gesamtvergütung 376 TEUR. EUR betragen hat (davon 318,5 TEUR feste Vergütung und 57,5 TEUR variable Vergütung).

Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf dem Fixgehalt, um etwaige Interessenkonflikte auszuschließen. 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.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde ein Gesamtbetrag der variablen Vergütung (Vorstand und Beschäftigte) von 0,85 Mio EUR ausgezahlt.

Für die Festlegung, Umsetzung und Überwachung von Vergütungsstrategie und -grundsätzen besteht eine Compensation Governance mit klaren Verantwortlichkeiten: 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 und deren Auswirkungen auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Bank gesamthaft. Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden 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. Zudem hat die NORD/LB CBB ein internes Remuneration Committee eingerichtet, in dem die Leiter der Kontrolleinheiten vertreten sind und das den Vorstand bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme berät und bei Neu- und Weiterentwicklungen der Vergütungssysteme sowie deren operativer Umsetzung einbezogen wird.

Die Vergütungsstrategie und -grundsätze sowie deren Umsetzung werden regelmäßig auf die Übereinstimmung mit der Gruppen-Vergütungsstrategie sowie den aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen hin überprüft. Dies erfolgt sowohl institutsintern unter Einbindung der Kontrolleinheiten, als auch durch den Konzernvergütungsbeauftragten aus dem Mutterinstitut.

## 8 Offenlegung von Vergütungskennziffern.

Nachfolgend werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gem. Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV dargestellt. Grundlage der Offenlegung bildet die NORD/LB Gruppe.

### Darstellung der Gesamtvergütung für alle Beschäftigten

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte im Jahr 2025)									
Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV:									
Geschäftsjahr 2025 in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat <sup>1)</sup>	Vorstand <sup>2)</sup>	Investment banking <sup>3)</sup>	Retail Banking	Corporates	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängig e Kontroll- funktionen <sup>4)</sup>	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Mitglieder nach Köpfen	26	5	-	-	-	-	-	-	31
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen	-	-	189	748	650	1.928	256	505	4.275
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE	-	5,0	177,0	650,4	586,2	1.754,9	234,2	433,5	3.841,2
Gesamte Vergütung	0,7	5,6	29,4	56,8	89,6	183,2	25,8	25,9	417,0
<i>davon gesamte fixe Vergütung</i>	0,7	4,1	23,3	49,9	70,9	163,7	22,9	24,1	359,6
<i>davon gesamte variable Vergütung</i>	-	1,5	6,1	6,9	18,7	19,5	2,9	1,8	57,3
<i>davon Bonus</i>	-	1,5	4,5	4,5	17,0	16,2	2,3	1,8	47,8
<i>davon Abfindungen</i>	-	-	1,6	2,4	1,6	3,3	0,6	-	9,5

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen. Zur Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gem. § 26 a Kreditwesengesetz erfolgt der Ausweis bei Bedarf in aggregierter Form.

1) Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts) exklusive stimmberechtigter Vertreter.

2) Der Vorstand beinhaltet die Vorstandsmitglieder des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts).

3) Bereiche Markets und Treasury.

4) Bereiche Compliance, Revision und Risikokontrolling.

## REM 1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR und Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion <sup>1)</sup>	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	26,0	5,0	35,3	215,3
2		Feste Vergütung insgesamt	0,7	4,1	9,4	34,2
3		Davon: monetäre Vergütung	0,7	3,2	8,9	31,7
4		(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6		(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
7	Davon: sonstige Positionen	-	0,9	0,4	2,5	
8	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-	
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	5,0	34,8	214,3
10		Variable Vergütung insgesamt	-	1,5	4,0	9,7
11		Davon: monetäre Vergütung <sup>2)</sup>	-	1,5	4,0	9,7
12		Davon: zurückbehalten	-	0,9	2,0	2,3
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-	
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		0,7	5,6	13,3	43,9

1) Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts) inklusive stimmberechtigter Vertreter.

2) Die variable Vergütung wird ausschließlich in monetärer Form gezahlt, da Aktien oder vergleichbare Instrumente rechtsformbedingt nicht zur Verfügung stehen.

Für den an die nachhaltige Wertentwicklung gekoppelten Anteil der variablen Vergütung wird eine am Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen.

## REM 2: Sonderzahlungen – Garantiezahlungen und Abfindungen (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR und Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
<b>Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag</b>					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	0,2	0,8
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	0,1	0,1
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	0,1	0,1
<b>Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden</b>					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-
<b>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen</b>					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	0,1	3,6
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	0,2	1,1
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	0,2	1,1
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	0,2	0,4

REM 3: Zurückbehaltene Vergütung aus Vorjahren (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	<b>Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion</b>								
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7	<b>Leitungsorgan - Leitungsfunktion</b>								
8	Monetäre Vergütung	3,2	0,3	2,8	-	-	0,0	0,2	0,2
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
13	<b>Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung</b>								
14	Monetäre Vergütung	5,6	0,9	4,7	-	-	0,0	0,4	0,5
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
19	<b>Sonstige identifizierte Mitarbeiter</b>								
20	Monetäre Vergütung	3,3	0,6	2,7	-	-	0,0	0,3	0,3
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	<b>Gesamtbetrag</b>	<b>12,1</b>	<b>1,8</b>	<b>10,3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>

**REM 4: Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (Risk Taker)**

	Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE	a
	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen <sup>1)</sup>
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	1
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	1
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	0
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	0
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	0
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	0
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	0
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	0
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	0
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	0
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	0

1) Der Rückgang in der Anzahl der Einkommensmillionäre im Vergleich zum Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass im Geschäftsjahr 2024 Einmaleffekte im Zusammenhang mit Veränderungen im Vorstand der NORD/LB zu berücksichtigen waren.

**REM 5: Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr nach Bereichen (Risk Taker)**

Alle Werte in Mio. EUR und Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE

	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						Gesamtsumme											
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion <sup>1)</sup>	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking <sup>2)</sup>	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktion <sup>3)</sup>	Alle Sonstigen												
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										281,6										
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans										26,0	5,0	31,0								
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung													9,2	3,0	-	15,3	4,0	3,8		
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter													125,2	14,8	-	59,4	15,0	1,0		
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter										0,7	5,6	6,3	33,1	3,2	-	16,3	3,6	1,1		
6	Davon: variable Vergütung										-	1,5	1,5	8,8	0,7	-	3,4	0,6	0,2		
7	Davon: feste Vergütung										0,7	4,1	4,8	24,3	2,6	-	12,9	3,0	0,9		

1) Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts) inklusive stimmberechtigter Vertreter.

2) Beinhaltet Markets, Treasury, Corporates (Corporates gemäß Tabelle "Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereich").

3) Beinhaltet Compliance, Revision und Risikocontrolling.

Hannover/Braunschweig/Magdeburg

Juni 2026

Der Vorstand

**NORD/LB****Norddeutsche Landesbank – Girozentrale –**

Friedrichswall 10

30159 Hannover

Telefon: +49 (0) 511/361-0

Telefax: +49 (0) 511/361-2502

[www.nordlb.de](http://www.nordlb.de)<https://de.linkedin.com/company/nordlb>[www.instagram.com/nordlb.karrierestart](https://www.instagram.com/nordlb.karrierestart)[www.xing.com/pages/nordlb](https://www.xing.com/pages/nordlb)[www.facebook.com/nordlb](https://www.facebook.com/nordlb)[www.x.com/nord\\_lb](https://www.x.com/nord_lb)