

**Kleine Anfrage zur kurzfristigen schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 2 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Jan-Christoph Oetjen, Christian Grascha und Jörg Bode (FDP)

Antwort des Niedersächsischen Finanzministeriums namens der Landesregierung

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), eingegangen am 24.04.2019 - Drs. 18/3587
an die Staatskanzlei übersandt am 08.05.2019

Antwort des Niedersächsischen Finanzministeriums namens der Landesregierung vom 21.05.2019

Vorbemerkung der Abgeordneten

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 Geschäftsjahrs 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 ausgezahlt. 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?

Der Vorstand hat für das Geschäftsjahr 2017 keine leistungsorientierte variable Vergütung erhalten (analog zu den Geschäftsjahren 2016 und 2018). Es wird auf die Vorbemerkungen der Landesregierung in der Drucksache 18/3636 verwiesen.

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)?

Die Dienstvereinbarung Spot-Bonus wurde Ende 2018 mit Wirkung ab 01.01.2019 abgeschlossen. Daher konnten in den Jahren 2016 bis 2018 keine Spot-Boni ausgezahlt werden.

3. Wie haben sich die Vorstandsgehälter seit 2010 nach fixen und erfolgsabhängigen Bestandteilen entwickelt?

Die Entwicklung der Vorstandsbezüge kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden. Diese orientiert sich an den Offenlegungsvorschriften des HGB-Einzelabschlusses.

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FTE Vorstand ¹⁾	5,0	5,0	6,0	6,0	6,2	6,0	5,8	5,8	5,3
Bezüge Vorstand lt. Einzelabschluss HGB (in T€) ²⁾	2.551	2.012	3.757	3.335	4.198	4.523	4.262	4.006	3.461
davon fixe Vergütungsbestandteile	1.911	1.794	3.273	3.093	3.901	3.400	3.592	3.830	3.418
davon auf Basis variabler Vergütung ³⁾	640	218	484	242	297	1.123	670	176	43

- ¹⁾ FTE Vorstand: Anzahl der jahresdurchschnittlich im Vorstand der NORD/LB AöR beschäftigten Vorstandsmitglieder analog zu den Angaben im Einzelabschluss des Geschäftsberichtes, FTE=Full Time Equivalent.
- ²⁾ Bezüge Vorstand lt. Einzelabschluss HGB (in T€): Aufwendungen für laufende Gehälter, variable Vergütung und Dienstwagen der im Vorstand der NORD/LB AöR beschäftigten Vorstandsmitglieder analog zu den Angaben im Einzelabschluss des Geschäftsberichts. Es kann zu Schwankungen insbesondere durch von Jahr zu Jahr unterschiedliche Höhen und Zeitpunkte der gewährten variablen Vergütungen und die von den HGB-Bilanzierungsvorschriften vorgeschriebenen Darstellungsweise kommen. Für 2017 wurden gegenüber dem Einzelabschluss die Bezüge für die ehemaligen Vorstandsmitglieder der Bremer Landesbank als Sondereffekt (1 411 T€) herausgerechnet, um eine Zeitreihe nach einheitlichen Kriterien sicherzustellen.
- ³⁾ Hinsichtlich des Ausweises der variablen Vergütung ist zu berücksichtigen, dass die Darstellung nach den bilanziellen Vorschriften des HGB-Einzelabschlusses erfolgt und somit konsistent zu den Geschäftsberichten ist. In den für die Jahre 2016 bis 2018 ausgewiesenen Beträgen sind keine Zahlungen für die Geschäftsjahre 2016 bis 2018 enthalten. Es handelt sich um Zahlungen aus aufgeschobener variabler Vergütung für die Geschäftsjahre 2012 bis 2015. Die Festsetzung und Auszahlung der Bonussystematik steht im Einklang mit den Regelungen der Institutsvergütungsverordnung.

(Verteilt am 23.05.2019)