



Vergütungsbericht

nach § 7 Absatz 2 und § 8 Institutsvergütungsverordnung
zum 31. Dezember 2010

Information und Bericht über die Ausgestaltung und Angemessenheit der Vergütungssysteme der NORD/LB

Inhalt

1	Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung	5
2	Governance-Struktur im Bereich Vergütung	6
3	Vergütungssystem der Tarif- und Vertragsangestellten	7
3.1	Fixe Vergütung	
3.2	Variable Vergütung	
3.3	Provisionen	
4	Vergütungssystem der Risk Taker	8
4.1	Identifikation der Risk Taker	
4.2	Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung	
5	Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen	9
5.1	Fixe Vergütung	
5.2	Variable Vergütung	
5.3	Vergütung der Entsandten	
6	Vergütungssystem der Vorstände	10
7	Nebenleistungen	10
8	Offenlegung von Vergütungskennziffern	11
8.1	Offenlegung gemäß § 7 der InstitutsvergV	
8.2	Offenlegung gemäß § 8 InstitutsvergV	

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung

Das Bundesministerium der Finanzen hat auf Grund des § 25a Absatz 5 Satz 1 bis 3 und 5 des Kreditwesengesetzes im Benehmen mit der Deutschen Bundesbank und nach Anhörung der Spitzenverbände der Institute die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) erlassen, zu deren Einhaltung die Norddeutsche Landesbank (im Folgenden kurz: NORD/LB oder Bank) verpflichtet ist. Hierfür hat die Bank eine Risikoanalyse durchgeführt, die gem. §1 Abs. 2 der InstitutsVergV die Größe der Bank, die Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten berücksichtigt. Basierend auf dieser Risikoanalyse hat der Vorstand die NORD/LB als bedeutendes Institut eingeordnet, so dass die besonderen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten anzuwenden sind.

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet) der NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) im In- und Ausland für das Geschäftsjahr 2010. Die Konzerngesellschaften Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg Girozentrale, Deutsche Hypothekenbank Actien-Gesellschaft und Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A. setzen ihre Offenlegungspflichten nach Maßgabe der jeweiligen Vorschriften eigenständig im Rahmen der Jahresberichterstattung oder auf der Internetseite der betreffenden Gesellschaft um.

Die Vergütungsstrategie der NORD/LB zielt neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen auf Nachhaltigkeit ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter zu fördern. Vergütungsentscheidungen werden als wertvolle Investition in Mitarbeiterpotenziale auch im Hinblick auf die strategische Ausrichtung der Bank getroffen. Mittels eines attraktiven und wettbewerbsfähigen Vergütungssystems stellt die NORD/LB die Gewinnung und Bindung Ihrer Mitarbeiter sicher. Dabei legt die Bank Wert darauf, dass das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung angemessen ist und die variable Vergütung insbesondere gute Leistungen honoriert. Die Bank sorgt für eine angemessene und intern

ausgewogene Vergütungsstruktur und Vergütungsverteilung zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen sowohl im Inland als auch im Ausland. Mittels Interbanken- bzw. Marktvergleichen wird die Vergütungsstruktur überprüft sowie die funktions- und marktgerechte Angemessenheit sichergestellt. Damit bekennt sich die NORD/LB zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Vergütungspolitik.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen und variablen Komponente zusammen, die in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen:

- Die fixe Vergütung stellt einen überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so gestaltet, dass Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind.
- Die Höhe der variablen Vergütung von Beschäftigten der Kontrolleinheiten und von Beschäftigten der von diesen kontrollierten Organisationseinheiten wird nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt.
- Garantierte variable Vergütungen (z.B. garantierte Jahresboni) werden – außer im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr gemäß InstitutsVergV – nicht gewährt.
- Einzelvertragliche Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit (garantierte Abfindungszahlungen) sind und werden nicht vereinbart. Abfindungszahlungen werden ausschließlich aufgrund einer kollektivrechtlichen Regelung oder einer im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Beschäftigten getroffenen individualrechtlichen Vereinbarung geleistet.

Das Vergütungssystem der NORD/LB ist angemessen ausgestaltet, da die fixen und variablen Komponenten in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken gesetzt werden und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Beschäftigten der Bank verantwortlich. Er genehmigt das Vergütungssystem, das Bonusvolumen für die NORD/LB AöR und dessen Verteilung auf die Geschäftsbereiche sowie das jährliche Budget der individuellen Gehaltserhöhungen zur Anpassung der Grundvergütungen.

Das Vergütungssystem der NORD/LB basiert auf den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, den Dienstvereinbarungen Leistungsbonus und Jahresgespräch sowie der Rahmenrichtlinie zur Festsetzung und Änderung von Gehältern. Die Bedingungen für die Vergütung der Beschäftigten sind in Tarif- und Anstellungsverträgen schriftlich festgelegt. Die wesentlichen Eckpunkte des Vergütungssystems der NORD/LB werden den zuständigen Gremien regelmäßig vor Einführung und Verteilung in geeigneter Form kommuniziert. Das Vergütungssystem der Bank wird laufend durch das Personalmanagement überwacht und ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert. Die Vergütung des Vorstandes unterliegt der Verantwortung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrates. Sie ist im jeweiligen Anstellungsvertrag abschließend festgelegt.

Der Vorstand hat im Jahr 2010 einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der ihn bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems unterstützt und berät. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus den Bereichsleitungen Personal, Controlling/Steuern, Corporate Sales, Firmenkundengeschäft, Verbundgeschäft, Zentralmanagement Risiko und Unternehmensservice. Die Bereiche Compliance und Revision werden im Rahmen ihrer Aufgaben einbezogen.

Der Vergütungsausschuss nimmt folgende Aufgabenschwerpunkte wahr:

- Er achtet auf die Ausgestaltung der Anreiz- und Vergütungssysteme, so dass diese mit den in den Strategien niedergelegten Zielen im Einklang stehen.
- Er überwacht die Einhaltung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme.
- Er unterstützt die Geschäftsleitung bei der Aufgabe, die aufsichtsrechtlichen Anforderungen innerhalb der NORD/LB Gruppe zu beachten.

Die Bank hat hierdurch eine stabile Governance-Struktur implementiert, die die Ausgestaltung, Umsetzung und Kontrolle des Vergütungssystems sicherstellt. Die Einzelheiten zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme der jeweiligen Mitarbeitergruppen werden nachfolgend erläutert. Hierzu unterscheidet die NORD/LB zwischen folgenden Mitarbeitergruppen:

- Tarif- und Vertragsangestellte
- Risk Taker (Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank hat)
- Beschäftigte in den ausländischen Niederlassungen einschließlich Entsandte

sowie dem Vorstand.

3 Vergütung der Tarif- und Vertragsangestellten

3.1 Fixe Vergütung

Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Beschäftigten der NORD/LB angewendet, mit denen die Geltung dieser Tarifverträge vereinbart wurde (Tarifangestellte). Grundsätzlich werden Tarifangestellte entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert und entlohnt. Die NORD/LB zahlt neben den zwölf Tarifgehältern ein so genanntes 13. Monatsgehalt. Dauerhaftes überdurchschnittliches Engagement, verbunden mit entsprechenden überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen, kann durch Gewährung einer Leistungszulage honoriert werden. Diese wird durch Berufsjahresvorstufung oder eine übertarifliche, nicht ruhegehaltfähige Eurozulage gewährt.

Die Vertragsangestellten der NORD/LB werden übertariflich vergütet. Der übertarifliche Bereich ist in Funktionsstufen mit jeweils zugeordneten Gehaltsbandbreiten gegliedert. Das monatliche Gehalt der Vertragsangestellten ist in der Regel durch einen Faktor an das Tarifgehalt gekoppelt. Daneben können auch Zulagen gewährt werden. Vereinzelt werden Festgehälter in Anlehnung an die Funktionsstufenbandbreiten vertraglich vereinbart. Grundlage für die Festlegung einer Funktionsstufe ist die Funktionsbewertung, mit der Funktionen anhand von festgelegten Kriterien bewertet und durch einen Quervergleichsausschuss überprüft werden. Damit wird sichergestellt, dass die Vergütung - insbesondere der Kontrolleinheiten im Verhältnis zu den Markt Bereichen - im Quervergleich innerhalb der Bank angemessen ist.

3.2 Variable Vergütung

Grundlage der Bonussystematik sind die in der NORD/LB geschlossenen Dienstvereinbarungen. Über die Zielvereinbarung werden die Ergebnisse der Jahresplanung in einem geordneten Verfahren in die gesamte NORD/LB transportiert. Darüber hinaus verabschiedet der Vorstand das Bonusvolumen in Abhängigkeit vom Jahresergebnis. Somit ist die NORD/LB-Vergütungssystematik - wie es § 3 Abs. 1 der InstitutsVergV fordert - auf die Unternehmensstrategie der NORD/LB ausgerichtet.¹

Das Gesamtbankbonusvolumen der NORD/LB betrug 24 Mio. € für das Geschäftsjahr 2010. Die Auszahlung beeinträchtigt die angemessene Eigenkapitalausstattung der Bank nicht (§ 4 InstitutsVergV).

Die variable Vergütung der Tarifangestellten wurde in Abhängigkeit von der individuellen Leistung ausgeschüttet. Die im Inland tätigen Vertragsangestellten erhielten eine allgemeine Ausschüttung in Abhängigkeit von der individuellen Leistung und der Funktionsstufe sowie gegebenenfalls eine Sonderausschüttung. Im Rahmen der Sonderausschüttung konnte der Vorstand gemäß Dienstvereinbarung für das Geschäftsjahr 2010 ausgewählte Vertragsangestellte besonders honorieren.

Im Einklang mit der InstitutsVergV sind im Geschäftsjahr 2010 keine Arbeitsverträge² mit einer Regelung zu einer garantierten variablen Vergütung abgeschlossen worden. Bereits abgeschlossene Arbeitsverträge wurden entsprechend abgeändert.

3.3 Provisionen

Tarif- und Vertragsangestellte können Abschlussprovisionen, die durch den Vertrieb von Produkten einzelner Verbundpartner entstehen, erhalten. Diese Provisionen werden von den Verbundpartnern getragen und von der NORD/LB lediglich ausgezahlt. Die Höhe der einzelnen Provisionen ist produktabhängig und der Höhe nach begrenzt. Im Geschäftsjahr 2010 wurden insgesamt 954.000 Euro Provisionen an 769 Mitarbeiter gezahlt.

¹ In den ausländischen Niederlassungen gibt es eine ähnliche Systematik, so dass die hier getroffenen Aussagen auch auf die ausländischen Niederlassungen zutreffen.

² Inklusive der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen

4 Vergütungssystem der Risk Taker

4.1 Identifikation der Risk Taker

Die NORD/LB hat im Geschäftsjahr 2010 zur Erfüllung der besonderen Anforderungen der InstitutsVergV diejenigen Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (nachstehend als „Risk Taker“ bezeichnet). Die Risk Taker wurden in einem mehrstufigen Prozess anhand quantitativer und qualitativer Kriterien ermittelt.

4.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Für die Risk Taker gelten besondere Anforderungen wie die nachhaltige und langfristige Ausgestaltung eines Teils der variablen Vergütung. Die Nachhaltigkeitskriterien zur Bestimmung der variablen Gehaltsbestandteile und zur Auszahlung der zurückbehaltenen variablen Gehaltsbestandteile (sogenannte Deferrals) stehen im Einklang mit der InstitutsVergV. Signifikante Abweichungen von betriebswirtschaftlichen Kennziffern auf Institutsebene als auch schwerwiegende Pflichtverletzungen eines Beschäftigten führen zur Einbehaltung der zurückbehaltenen Bonusanteile.

Die variable Vergütung der Risk Taker ist nach den Anforderungen der Verordnung über einen Zeitraum von mindestens drei bis fünf Jahren zu strecken. Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr werden bei Risk Takern im Dezember des Folgejahres (das Auszahlungsjahr) sowie im Juni der drei folgenden Kalenderjahre in Höhe von jeweils bis zu 20 Prozent unter bestimmten Voraussetzungen ausgezahlt.

5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen

5.1 Fixe Vergütung

Das inländische Vergütungssystem für Tarifangestellte und übertarifliche Vertragsangestellte ist nicht auf die Vergütungsstrukturen der in den ausländischen Niederlassungen beschäftigten Mitarbeiter anwendbar. Die Vergütungshöhe in den ausländischen Standorten richtet sich nach dem Gehaltsgefüge der jeweiligen Niederlassung und wird auf Basis von Benchmarks mit Wettbewerbsbanken getroffen.

5.2 Variable Vergütung

Das auf die im Ausland tätigen Beschäftigten entfallende Bonusvolumen wird vom Vorstand festgelegt. Die Verteilung auf die Beschäftigten wird unter Beachtung der individuellen Leistungsbeurteilung, der Zielerreichung des Bereichs und der Ergebnis- und Ertragslage der Bank vorgenommen. Die von der NORD/LB gewährte variable Vergütung ist kein fester Bestandteil des Jahresgehaltes, sondern eine zusätzliche, freiwillige Leistung der Bank, mit der die Beschäftigten am Erfolg der Bank beteiligt werden. Die Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung im Sinne des § 3 Abs. 5 der InstitutsVergV ist den Marktverhältnissen der Auslandslokationen angepasst. Die variable Vergütung der Risk Taker in den ausländischen Niederlassungen wird auch hier über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren gestreckt und ist an die nachhaltige Entwicklung der Bank gekoppelt.

5.3 Vergütung der Entsandten

Für aus der NORD/LB-Inland in eine Niederlassung im Ausland entsandte Beschäftigte gilt arbeitsvertraglich das deutsche Dienstverhältnis fort. Entsandte erhalten deshalb ihre fixe und variable Vergütung auf der Basis ihrer Inlandsbezüge. Die Besonderheiten eines Auslandseinsatzes werden durch ein zusätzliches Entsendungspaket abgedeckt.

6 Vergütungssystem der Vorstände

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Das Aufsichtsorgan legt die Höhe des variablen Anteils nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse fest. Dieser spiegelt den Erfolg der Bank, den Erfolg des verantworteten Dezernats sowie den individuellen Erfolg unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider. Ein Teil der variablen Vergütung wird gemäß InstitutsVergV über einen Zeitraum von drei Jahren gestreckt.

7 Nebenleistungen

Die NORD/LB gewährt ihren Betriebsangehörigen eine betriebliche Altersvorsorge, für die die Bank Rückstellungen bildet. Alle arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen der NORD/LB geben keinen Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßiger hoher Risiken, da die Höhe der individuellen Altersversorgung nicht vom variablen Gehalt abhängig ist. Vielmehr sind die Direktzusagen der Bank darauf ausgerichtet, die Beschäftigten zu motivieren und auf einen langfristigen Erfolg der Bank hinzuwirken.

Des Weiteren stellt die NORD/LB Ihren Vertragsangestellten ab einer bestimmten Funktionsstufe einen Dienstwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung zur Verfügung. Daneben können sogenannte Vielfahrer einen Dienstwagen erhalten.

8 Offenlegung von Vergütungskennziffern

Nachfolgend werden die allgemeinen Offenlegungspflichten für Institute gem. § 7 InstitutsVergV sowie die besonderen Offenlegungspflichten für bedeutende Institute gem. § 8 InstitutsVergV dargestellt. Die zu Grunde liegenden Daten wurden per 31.12.2010 erhoben und sind per annum ausgewiesen. Ausgewertet wurden die bonusberechtigten Mitarbeiter der NORD/LB.

8.1 Offenlegung gemäß § 7 der InstitutsVergV

Im Geschäftsjahr 2010 waren 4.134 Beschäftigte inkl. Vorstand bonusberechtigt. Der Anteil der Bonifikationen an der Gesamtvergütung in der NORD/LB AöR beläuft sich im Geschäftsjahr 2010 auf 9,5 Prozent, so dass ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung sicher gestellt ist. Bezogen auf die Summe der Gesamtvergütung der Bonusberechtigten beträgt die durchschnittliche Bonushöhe für das Geschäftsjahr 2010 für die Beschäftigten inkl. Vorstand 5.970 Euro. Darüber hinaus wurden Projektprämien in Höhe von insgesamt 281.000 Euro an 51 Mitarbeiter gezahlt.

Fixe und variable Vergütungen der Bonusberechtigten nach Geschäftsbereichen					
Geschäftsjahr 2010 in Euro	Markt	Marktfolge	Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	116.387.539 Euro	58.013.142 Euro	81.253.630 Euro	3.355.718 Euro	259.010.028 Euro
davon fixe Vergütung	103.304.850 Euro	54.057.262 Euro	74.821.821 Euro	2.145.718 Euro	234.329.650 Euro
davon variable Vergütung	13.082.689 Euro	3.955.880 Euro	6.431.810 Euro	1.210.000 Euro	24.680.379 Euro
Bonusberechtigte im In- und Ausland	1.797	1.064	1.267	6	4.134

Die Gesamtvergütung verteilt sich auf die Mitarbeitergruppen der jeweiligen Geschäftsbereiche wie nachfolgend dargestellt:

Fixe und variable Vergütungen der Bonusberechtigten nach Beschäftigungsgruppen in den Geschäftsbereichen				
Geschäftsjahr 2010 in Euro	Tarifangestellte	Vertragsangestellte	Angestellte im Ausland	Gesamt
Markt	46.576.232 Euro	54.556.333 Euro	15.254.973 Euro	116.387.539 Euro
davon fix	44.721.743 Euro	47.800.888 Euro	10.782.218 Euro	103.304.850 Euro
davon variable	1.854.489 Euro	6.755.445 Euro	4.472.755 Euro	13.082.689 Euro
Marktfolge	35.386.402 Euro	20.223.490 Euro	2.403.250 Euro	58.013.142 Euro
davon fix	34.018.721 Euro	18.154.236 Euro	1.884.305 Euro	54.057.262 Euro
davon variable	1.367.681 Euro	2.069.254 Euro	518.945 Euro	3.955.880 Euro
Corporate Center	33.111.111 Euro	40.363.610 Euro	7.778.909 Euro	81.253.630 Euro
davon fix	31.748.078 Euro	36.564.592 Euro	6.509.150 Euro	74.821.821 Euro
davon variable	1.363.033 Euro	3.799.018 Euro	1.269.759 Euro	6.431.810 Euro
Vorstand*	–	–	–	3.355.718 Euro
davon fix	–	–	–	2.145.718 Euro
davon variable	–	–	–	1.210.000 Euro

* inkl. Generalbevollmächtigte in der Vorstandsfunktion

Fixe und variable Vergütungen der Bonusberechtigten nach Beschäftigungsgruppen in den Förderinstituten				
Geschäftsjahr 2010 in Euro	Tarifangestellte	Vertragsangestellte	Angestellte im Ausland Ausland	Gesamt
Investitionsbank Sachsen-Anhalt	14.414.038 Euro	3.637.296 Euro	–	18.051.334 Euro
davon fixe	13.648.986 Euro	3.203.568 Euro	–	16.852.554 Euro
davon variable	765.052 Euro	433.728 Euro	–	1.198.780 Euro
Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern	11.667.580 Euro	937.423 Euro	–	12.605.003 Euro
davon fixe	10.957.440 Euro	823.344 Euro	–	11.780.784 Euro
davon variable	710.140 Euro	114.079 Euro	–	824.219 Euro

8.2 Offenlegung gemäß § 8 InstitutsVergV

Für das Geschäftsjahr 2010 wurden erstmalig variable Vergütungen in zurückbehaltene Deferral- und Baranteile aufgeteilt. Der Anteil der variablen Vergütung an der

Gesamtvergütung beträgt 34 Prozent und wird damit als angemessen bewertet. Abfindungen an Risk Taker wurden für das Geschäftsjahr 2010 nicht gezahlt (§ 8 Abs. 3 Nr. 5 InstitutsVergV).

Fixe und variable Vergütungen der Risk Taker gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 1:				
Geschäftsjahr 2010 in Euro	Markt	Marktfolge & Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	4.203.840 Euro	1.216.204 Euro	3.355.718 Euro	8.775.762 Euro
davon fixe Vergütung	2.568.395 Euro	786.204 Euro	2.145.718 Euro	5.500.317 Euro
davon variable Vergütung	1.635.444 Euro	430.000 Euro	1.210.000 Euro	3.275.444 Euro
Anzahl der Angestellten	13	4	6	23

Zahlungen bei Aufnahme des Angestelltenverhältnisses von Risk Takern gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 2:					
	Markt	Marktfolge	Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Zahlungen bei Aufnahme des Angestelltenverhältnisses	0 Euro	0 Euro	0 Euro	0 Euro	0 Euro
Anzahl der Begünstigten	–	–	–	–	–

Zurückbehaltene und barausgezahlte variable Vergütung gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 3 und 4:				
	Markt	Marktfolge & Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Variable Vergütung	1.635.444 Euro	430.000 Euro	1.210.000 Euro	3.275.444 Euro
davon Deferral	1.281.344 Euro	344.000 Euro	968.000 Euro	2.593.344 Euro
davon Barauszahlung	354.100 Euro	86.000 Euro	242.000 Euro	682.100 Euro

* davon 1 Risk Taker in der Marktfolge und 3 in den Corporate Centern

Vorstand NORD/LB



Dr. Gunter Dunkel



Eckhard Forst



Christoph Schulz



Dr. Hinrich Holm



Dr. Johannes-Jörg Riegler

NORD/LB

Friedrichswall 10

30159 Hannover

Telefon: +49 (0)511 361-0

Telefax: +49 (0)511 361-2502

www.nordlb.de