

Bericht zur Public Corporate Governance im Jahr 2018

1 Allgemeines

Die NRW.BANK berichtet bereits seit dem Jahr 2006 jährlich über die Corporate Governance der NRW.BANK auf der Grundlage ihres eigenständigen und die Erfordernisse des Hauses berücksichtigenden Public Corporate Governance Kodex (PCGK). Dieser ist seit seiner Novellierung im Jahr 2014 an den Kodex des Landes Nordrhein-Westfalen angelehnt, berücksichtigt jedoch zugleich den spezifischen öffentlichen Auftrag und die Besonderheiten einer öffentlich-rechtlichen, wettbewerbsneutralen und nahezu vollständig haushaltsunabhängigen Förderbank. Seine Bestimmungen beinhalten neben Vorgaben aus Gesetz und Satzung Empfehlungen und Anregungen, die über die gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorgaben hinausgehen.

Für das Berichtsjahr erklären der Vorstand und der Verwaltungsrat, dass den Empfehlungen des Kodex im Wesentlichen entsprochen wurde. Die vereinzelten Abweichungen von den Empfehlungen werden gemäß § 29 Abs. 8 der Satzung der NRW.BANK sowie Ziffern 1.3.5 und 1.4 des PCGK in der nachfolgenden Entsprechenserklärung offengelegt und begründet.

2 Gewährträger und Gewährträgersversammlung

Der Gewährträger der NRW.BANK ist das Land Nordrhein-Westfalen. Das Land hat die NRW.BANK dauerhaft mit den Haftungsinstrumenten Anstaltslast und Gewährträgerhaftung ausgestattet und eine explizite Refinanzierungsgarantie ausgesprochen.

Das Land Nordrhein-Westfalen nimmt seine Rechte im Rahmen seiner gesetzlichen Befugnisse in der Gewährträgersversammlung wahr und übt dort sein Stimmrecht aus. Die Gewährträgersversammlung besteht aus fünf Mitgliedern. Der Vorsitz der Gewährträgersversammlung wird durch den für Wirtschaft zuständigen Minister ausgeübt. Das Stimmrecht wird einheitlich durch ein in die Gewährträgersversammlung entsandtes Mitglied, den Stimmführer, ausgeübt. Die personelle Zusammensetzung ist auf Seite 108 dargestellt.

Die Gewährträgersversammlung hat ihre gemäß NRW.BANK-Gesetz und Satzung der NRW.BANK vorgesehenen Aufgaben wahrgenommen und unter anderem die vom Vorstand vorgestellte Strategie der NRW.BANK für die Jahre 2019 bis 2022 erörtert und die darin enthaltenen Grundsätze der Geschäfts-, Förder- und Risikopolitik auf Empfehlung des Verwaltungsrats

verabschiedet. Ferner hat die Gewährträgersversammlung im Berichtsjahr die Prolongation der bestehenden Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Vorstands, des Verwaltungsrats und der Gewährträgersversammlung für das Jahr 2019 beschlossen. Der vereinbarte Selbstbehalt beträgt für jedes Organ 10% des Schadens, jedoch höchstens das Eineinhalbfache der jeweiligen festen jährlichen Vergütung.

Die steigenden Anforderungen im Bankenumfeld sowie die stetigen Neuerungen der regulatorischen Rahmenbedingungen erfordern eine kontinuierliche Weiterbildung. Hierzu entwickelt die NRW.BANK ihr Schulungskonzept für die Gremienmitglieder laufend weiter. Den Gremienmitgliedern der NRW.BANK steht ein mandatsträgerbezogenes Qualifizierungsbudget zur Verfügung, welches nach Rücksprache mit dem Public Corporate Governance-Beauftragten der NRW.BANK in Anspruch genommen werden kann.

3 Vorstand

Der Vorstand leitet die Geschäfte der Bank nach kaufmännischen Grundsätzen in eigener Verantwortung und unter Berücksichtigung des Gemeinwohls.

Der Vorstand der NRW.BANK besteht aus vier Mitgliedern, wovon eines als Vorsitzender bestimmt ist. Der Vorstand ist zu einem Viertel mit Frauen und zu drei Vierteln mit Männern besetzt. Im Berichtsjahr wurde die Bestellung von Herrn Michael Stöling zum Mitglied des Vorstands um weitere fünf Jahre verlängert. Die personelle Zusammensetzung sowie die Kompetenz- und Zuständigkeitsregelungen sind dem Organigramm auf Seite 128 f. zu entnehmen.

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen in der NRW.BANK achtet der Vorstand auf Vielfalt (Diversity) und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter an. Die Führungspositionen der zweiten bis fünften Ebene der Bank waren per 31. Dezember 2018 zu 33,1% mit Frauen und zu 66,9% mit Männern besetzt (Vj. 31,3% mit Frauen versus 68,7% mit Männern).

Die im Berichtsjahr gemäß § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG durchgeführte Evaluation des Vorstands durch den Verwaltungsrat erfolgte wie bereits in den Vorjahren mit Unterstützung eines externen Beratungs-

unternehmens. Der Vorstand wurde hinsichtlich der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der einzelnen Mitglieder und des Organs in seiner Gesamtheit sowie hinsichtlich seiner Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung evaluiert. Die Evaluation bestätigte die guten Ergebnisse der Evaluation des Vorjahrs.

Die Vorstandsmitglieder sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und erfüllen ihre Aufgaben kraft Amtes unabhängig, unparteiisch und uneigennützig. Kein Mitglied des Vorstands hat bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgt oder Zuwendungen und sonstige Vorteile für sich oder einen Dritten gefordert, sich versprechen lassen oder angenommen. Interessenkonflikte haben im Berichtsjahr nicht bestanden. Potenzielle Interessenkonflikte, die sich beispielsweise im Kontext mit der Wahrnehmung von Mandaten ergeben können, werden im Sinne des PCGK vorausschauend gesteuert.

Nebentätigkeiten in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen werden nur nach Genehmigung durch den Verwaltungsrat wahrgenommen. Entsprechende Genehmigungen des Verwaltungsrats für die wahrgenommenen Mandate liegen vor. Die erhaltenen Vergütungen wurden der Bank gegenüber offengelegt und sind im Finanzbericht aufgeführt.

Individuelle Kredite der NRW.BANK an die Vorstandsmitglieder sowie ihre Angehörigen wurden nicht gewährt. Die Einholung einer Zustimmung des Risikoausschusses für Förderkredite, die im Rahmen von Programmen der NRW.BANK zur Verfügung gestellt werden und somit zulässig sind, war im Berichtsjahr nicht erforderlich.

Eine fortlaufende Weiterbildung, insbesondere im Bereich der aufsichtsrechtlichen Neuerungen und der regulatorischen Anforderungen im Bankenumfeld, ist für den Vorstand selbstverständlich und wird eigeninitiativ durchgeführt.

4 Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der NRW.BANK ist als Aufsichtsorgan für die Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands der NRW.BANK, auch im Hinblick auf die Einhaltung der bankaufsichtsrechtlichen Regelungen, zuständig.

Der Verwaltungsrat besteht grundsätzlich aus 15 Mitgliedern sowie drei ständigen Vertretern. Die Nachbe-

setzung eines zum Stichtag 31. Dezember 2018 vakanten Mandats wurde frühzeitig vom Verwaltungsrat initiiert. Der Vorsitz des Verwaltungsrats wird durch den für Wirtschaft zuständigen Minister ausgeübt. Die personelle Zusammensetzung ist auf Seite 108 ff. dargestellt. Darüber hinaus können die aktuellen Kurzlebensläufe der Verwaltungsratsmitglieder sowie der ständigen Vertreterinnen und Vertreter auf der Internetseite der NRW.BANK eingesehen werden.

Im Sinne einer effizienten Arbeitsteilung sowie um sich bei seinen Aufgaben beraten und unterstützen zu lassen, bildet der Verwaltungsrat aus seiner Mitte Ausschüsse, in denen eine thematisch fokussierte Vorberatung stattfindet. Die Mitglieder wurden entsprechend ihren individuellen Kompetenzen sowie den ausschussspezifischen Anforderungen in die einzelnen Ausschüsse entsendet.

Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse haben die Aufgaben gemäß Satzung sowie der jeweiligen Geschäftsordnungen wahrgenommen. Die Anzahl und Dauer der im Berichtsjahr abgehaltenen Sitzungen des Verwaltungsrats sowie der Ausschüsse entsprachen den Erfordernissen der Bank. Kein Mitglied des Verwaltungsrats hat – den jeweiligen Mandatszeitraum im Berichtsjahr aufgrund unterjähriger Veränderungen berücksichtigend – an weniger als der Hälfte der Sitzungen teilgenommen.

Im Berichtsjahr wurde – analog der Evaluation des Vorstands – eine Selbstevaluation des Verwaltungsrats durchgeführt. Insgesamt wurde das gute Ergebnis des Vorjahrs bestätigt. Zugleich hat sich der Verwaltungsrat mit den beschlossenen Handlungsempfehlungen aus der Evaluation der Jahre 2016 und 2017 befasst, die vollständig umgesetzt werden konnten. Ferner wurden neue Handlungsempfehlungen – vornehmlich prozessualer Natur – identifiziert.

Im Berichtsjahr wurden dem Verwaltungsrat keine relevanten Interessenkonflikte offengelegt. Kein Mitglied des Verwaltungsrats hat bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgt. Die Mitglieder haben darauf geachtet, dass ihnen für die Wahrnehmung ihrer Mandate genügend Zeit zur Verfügung steht. Die Obergrenzen gemäß PCGK bezüglich wahrgenommener Mandate und Vorsitze in Überwachungsorganen wurden von den Mitgliedern eingehalten.

Individuelle Kredite der NRW.BANK an die Verwaltungsratsmitglieder sowie ihre Angehörigen wurden nicht gewährt. Die Einholung einer Zustimmung des Risikoausschusses für Förderkredite, die im Rahmen von Programmen der NRW.BANK zur Verfügung gestellt werden und somit zulässig sind, war im Berichtsjahr nicht erforderlich.

Zwischen den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der NRW.BANK bestehen keine geschäftlichen oder persönlichen Beziehungen, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen. Potenzielle Interessenkonflikte, die sich beispielsweise im Kontext mit der Wahrnehmung von Mandaten ergeben können, werden im Sinne des PCGK vorausschauend gemanagt.

Nicht nur zur Aufrechterhaltung der erforderlichen Sachkunde gemäß den gesetzlichen Anforderungen, sondern auch den selbst auferlegten Governance-Prinzipien entsprechend, erfolgt eine kontinuierliche Weiterbildung der Mitglieder des Verwaltungsrats. Hierbei fühlt sich die NRW.BANK in großem Maße zur Unterstützung verpflichtet und entwickelt ihr Schulungskonzept für die Gremienmitglieder laufend weiter. Den Gremienmitgliedern der NRW.BANK steht ein mandatsträgerbezogenes Qualifizierungsbudget zur Verfügung, welches nach Rücksprache mit dem Public Corporate Governance-Beauftragten der NRW.BANK in Anspruch genommen werden kann.

5 Zusammenwirken Vorstand und Verwaltungsrat

Der Vorstand und der Verwaltungsrat arbeiten zum Wohle der Bank eng zusammen. Dabei ist die regelmäßige und umfassende Informationsweitergabe des Vorstands an den Verwaltungsrat – im Rahmen von Gremiensitzungen oder schriftlicher Berichterstattung – vor allem über alle relevanten Fragen und Änderungen bezüglich der Geschäftsentwicklung, der Planungen, der Risikolage, des Risikomanagements, der Compliance sowie des wirtschaftlichen Umfelds von hoher Bedeutung. Dies wird durch einen laufenden Austausch insbesondere zwischen dem Vorsitzenden des Vorstands und dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats sowie dem Vorstand und den Vorsitzenden der Ausschüsse ergänzt.

Im Berichtsjahr hat der Verwaltungsrat – vor dem Hintergrund der Umsetzung der Anforderungen der EBA/ESMA-Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüssel-

funktionen (EBA/GL/2017/12) – Richtlinien für den Vorstand und den Verwaltungsrat der NRW.BANK zur „Einführung und Schulung“, „Diversität“ und „Eignungsbewertung“ gemeinsam mit dem Vorstand verabschiedet und zum 3. Dezember 2018 in Kraft gesetzt.

6 Transparenz

Für die NRW.BANK ist die Schaffung von Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit und dem Gewährträger, dem Aufsichtsorgan, den Investoren, Kunden und Beschäftigten von besonderer Bedeutung. Eine transparente und offene Kommunikation bildet die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und nachhaltige Unternehmensführung im Interesse der Förderung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Der Finanzbericht, der Offenlegungsbericht und der Finanzkalender werden auf der Internetseite der NRW.BANK veröffentlicht. Im Rahmen der Investor Relations-Aktivitäten wird regelmäßig über die aktuelle Unternehmensentwicklung mit Fokus auf den Kapitalmarkt informiert. Pressemitteilungen und weitere Veröffentlichungen ergänzen das umfangreiche Informationsangebot der Bank.

Der Bericht zur Public Corporate Governance sowie die Entsprechenserklärung werden sowohl im Rahmen des Finanzberichts als auch als eigenständige Dokumente auf der Internetseite der NRW.BANK veröffentlicht.

7 Rechnungslegung

Der Jahresabschluss der NRW.BANK wurde nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs (HGB), der Verordnung über die Rechnungslegung der Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute (RechKredV), des NRW.BANK-Gesetzes und der Satzung der NRW.BANK vom Vorstand aufgestellt und vom Abschlussprüfer geprüft. Die Verpflichtungen zur unverzüglichen Unterrichtung gemäß PCGK wurden mit dem Abschlussprüfer vereinbart. Die Ergebnisse der Prüfung werden im Prüfungsausschuss sowie im Verwaltungsrat mit dem Abschlussprüfer erörtert. Die Gewährträgerversammlung stellt den Jahresabschluss fest, fasst einen Gewinnverwendungsbeschluss und bestellt den Abschlussprüfer. Für die Prüfung des Jahresabschlusses zum 31. Dezember 2018 hat die Gewährträgerversammlung auf Empfehlung des Prüfungsausschusses und auf Vorschlag des Verwaltungsrats sowie im Einvernehmen mit dem Landesrechnungshof Nordrhein-Westfalen erneut die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestellt. Die Unabhängig-

keitserklärung des Abschlussprüfers wurde vorgelegt und zu den Geschäftsakten genommen.

8 Vergütungsbericht

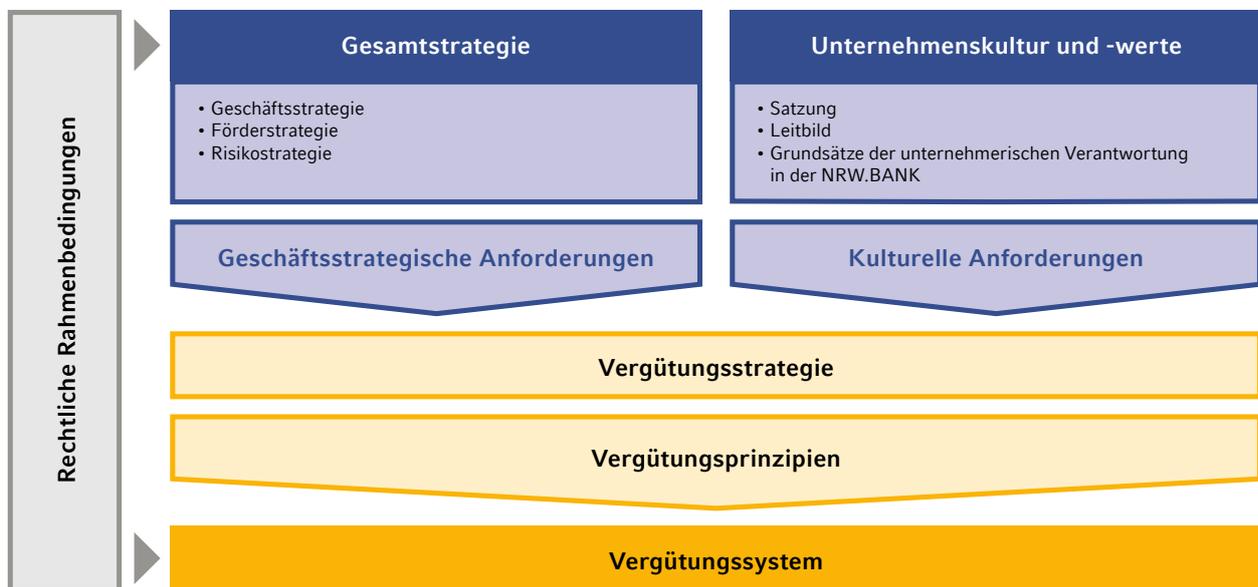
Im Rahmen ihres Berichts zur Public Corporate Governance berichtet die NRW.BANK umfassend zu den wesentlichen Elementen des für die Organe und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehenden Vergütungssystems. Sie greift hiermit die Anforderungen ihres hauseigenen Public Corporate Governance Kodex, des Transparenzgesetzes NRW, des Vorstandsvergütungsgesetzes sowie der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 beziehungsweise 25. Juli 2017 in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 auf.

Vor dem Hintergrund des Entwurfs der am 15. Februar 2018 veröffentlichten Auslegungshilfe zur aktuellen InstitutsVergV hat die NRW.BANK in Abstimmung mit ihrem Joint Supervisory Team (JST) der EZB und den Vertretern des Eigentümers im Jahr 2017 ihre variable Vergütung in eine reine Festvergütung umge-

stellt. In den Jahren 2018 bis 2022 wurden bzw. werden lediglich noch die erdienten Teile der bis 2016 ermittelten und zurückbehaltenen variablen Vergütungen ausbezahlt.

8.1 Vergütungsstrategie und -kontrolle

Das Land Nordrhein-Westfalen ist alleiniger Träger der NRW.BANK. Die Gewährträgersammlung der NRW.BANK beschließt jährlich die Grundsätze der Geschäfts-, Förder- und Risikopolitik im Sinne von § 10 Nr. 9 ihrer Satzung. Diese Grundsätze stellen die Grundlage der strategischen Ausrichtung der NRW.BANK als Förderbank für Nordrhein-Westfalen dar und bilden zusammen mit der aus ihnen abgeleiteten Geschäfts-, Förder- und Risikostrategie die Gesamtstrategie mit den geschäftsstrategischen Anforderungen. Die Vergütungsstrategie leitet sich hieraus sowie aus der Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten der NRW.BANK ab. Sie formuliert die Vergütungsprinzipien in der NRW.BANK und legt Maßnahmen zu deren Umsetzung fest. Damit definiert die Vergütungsstrategie die Grundlage für das Vergütungssystem der NRW.BANK.



Aus den vorerwähnten Quellen ergeben sich für die Vergütungsstrategie der NRW.BANK nachfolgende Grundsätze, die der nachhaltigen Sicherung der Leistungsfähigkeit der NRW.BANK dienen:

■ **Zielführende strategieumsetzende Anreize**

Das Vergütungssystem dient der Umsetzung der in der Gesamtstrategie festgelegten Ziele. Ziel-führende Anreize werden unterstützt, solche, die einer Zielerreichung entgegenstehen, werden verhindert.

■ **Risikoorientierung**

Das Vergütungssystem unterstützt die in der NRW.BANK konsequent umgesetzte konservative Risikopolitik und ermutigt nicht zum Eingehen unerwünschter Risiken.

■ **Ressourcenschonung**

Hauptaufgabe der NRW.BANK als zentrale Förderplattform ist die effiziente, haushaltsschonende Ausgestaltung der Förderung. Im Rahmen ihrer konservativen Investmentstrategie generiert die NRW.BANK Überschüsse, die insbesondere für das Fördergeschäft und zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Bank eingesetzt werden. Das Vergütungssystem berücksichtigt diese Grundsätze einer umsichtig wirtschaftenden öffentlich-rechtlichen Förderbank. Gleichzeitig unterliegt die NRW.BANK allen bankspezifischen Anforderungen und benötigt hierzu entsprechend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

■ **Langfristige Motivation**

Die NRW.BANK verfolgt ein langfristiges und nachhaltiges Geschäftsmodell und ist ein zukunftsorientierter öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber, der sozial verantwortlich agiert. Sie setzt sich für die Stärkung der Bindung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Förderung ihrer Gesundheit, ihrer Arbeitsfähigkeit und ihres Engagements ein und fühlt sich in besonderem Maße einer verantwortungsvollen Personalpolitik und einem fairen Umgang miteinander verpflichtet. Mit dem Grundsatz „Intern vor Extern“ wird die nachhaltige und wertschätzende Personalpolitik in der NRW.BANK unterstrichen. Das Vergütungssystem unterstützt diese auf langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgelegte Personalpolitik und schafft Anreize für die notwendige langfristige Motivation der Beschäftigten.

Diese aus der Gesamtstrategie abgeleiteten strategischen Anforderungen bilden unter Berücksichtigung der Unternehmenskultur und -werte den Rahmen für die Vergütungsstrategie der NRW.BANK. Hieraus ergeben sich folgende Vergütungsprinzipien:

■ Das Vergütungssystem der NRW.BANK muss in allen Elementen der konservativen Vergütungspolitik einer wettbewerbsneutralen, nicht primär auf Gewinn ausgerichteten öffentlich-rechtlichen Förderbank gerecht werden.

■ Eine anforderungs- und marktgerechte Gesamtvergütung ist die Grundlage des Vergütungssystems in der NRW.BANK zur Absicherung der Lebensgrundlage der Beschäftigten und stellt sicher, dass die NRW.BANK jederzeit über die erforderlichen Qualifikationen zur Erfüllung der bankspezifischen Anforderungen verfügt.

■ Das Vergütungssystem der NRW.BANK wird aus einheitlichen und transparenten Vergütungsregelungen gebildet.

Diesen Vergütungsprinzipien müssen alle Bestandteile des Vergütungssystems der NRW.BANK entsprechen. In der NRW.BANK werden sowohl die Anpassung des Vergütungssystems als auch deren Anwendung jährlich sowie anlassgebunden mit einer im Hause eingerichteten „Vergütungskommission“ abgestimmt. Diese besteht aus den Leiterinnen und Leitern der Bereiche Revision, Personal, Kreditmanagement (Marktfolge) und Risikocontrolling, Compliance sowie dem Vergütungsbeauftragten gemäß § 23 InstitutsVergV. Zur Überprüfung der Vergütungspolitik der Bank sind zusätzlich die Leitungen der Bereiche Recht und Strategie/Kommunikation/Vorstandsstab in die Sitzungen der Vergütungskommission eingebunden. Die Leitung des Bereichs Bilanzen/Controlling/Bankbesteuerung sowie zwei Vertreter des Gesamtpersonalrats ergänzen die Vergütungskommission mit Gaststatus. Aufgaben und Zusammensetzung der Vergütungskommission wurden in die schriftlich fixierte Ordnung der NRW.BANK aufgenommen.

Auf Basis der Stellungnahme der Vergütungskommission entscheidet der Vorstand über die Veränderungen des Vergütungssystems der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank. Bei der Festlegung der Vergütungs-

politik der NRW.BANK wurden keine externen Beratungsleistungen in Anspruch genommen.

Der Verwaltungsrat der NRW.BANK ist das verantwortliche Hauptkontrollgremium in Bezug auf die Vergütungssysteme. Er entscheidet über die Ausgestaltung und Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands nach entsprechender Prüfung und Empfehlung durch den Vergütungskontrollausschuss, der seinerseits durch den Vergütungsbeauftragten unterstützt wird. Entsprechendes gilt für die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank sowie für die Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Bank.

Der Verwaltungsrat der NRW.BANK hat sich in seiner Sitzung im März 2018 mit Vergütungsfragen auseinandergesetzt. Gleiches gilt für den Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 InstitutsVergV und § 25d Abs. 12 KWG. Dieser Ausschuss bestand per 31. Dezember 2018 aus folgenden Mitgliedern:

- Minister Prof. Dr. Andreas Pinkwart (Vorsitzender), Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen
- Minister Lutz Lienenkämper (stellvertretender Vorsitzender), Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen
- Ministerin Ina Scharrenbach (stellvertretende Vorsitzende), Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen
- Prokurist Matthias Elzinga (Vertreter der Beschäftigten der NRW.BANK)
- Direktor Frank Lill (Vertreter der Beschäftigten der NRW.BANK)

Gemäß § 12 Abs. 2 der Satzung können die oben genannten Ministerinnen und Minister jeweils eine ständige Vertreterin beziehungsweise einen ständigen Vertreter benennen und zu den Sitzungen hinzuziehen. Per 31. Dezember 2018 waren dies:

- Leitender Ministerialrat Dr. Johannes Velling, Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

- Ministerialdirigent Gerhard Heiligenberg, Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen
- Leitender Ministerialrat Dr. Christian von Kraack, Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen

Gemäß § 20 Abs. 1 Abschnitt c) der Satzung ist ein weiteres vom Gewährträger entsandtes Mitglied benannt und zu den Sitzungen hinzugezogen worden:

- Dr. Birgit Roos, Vorsitzende des Vorstands der Sparkasse Krefeld

8.2 Allgemeine Bedingungen für eine angemessene Vergütungshöhe

Seit ihrer Errichtung fokussiert die NRW.BANK ihre Vergütungssysteme und Vergütungsparameter im Konsens mit ihrem Gewährträger auf die von ihr übernommenen Förderaufgaben und stellt dabei nur auf regionale beziehungsweise national übliche Vergütungsparameter ab, um sicherzustellen, dass ihre Vergütungshöhen nicht oberhalb des Marktniveaus für vergleichbare Positionen liegen. Die NRW.BANK prüft dies anhand externer Standards:

- Für Tarifangestellte richtet sich das Festgehalt im Rahmen der Stellenbewertung nach dem „Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken“. Tarifstellen werden in der NRW.BANK mit einem Gehaltsrahmen über zwei Tarifgruppen bewertet. Dabei bildet die untere Tarifgruppe den Einstieg in die Position ab, die obere entspricht der Endausprägung der Position. Zusätzlich ist auf jeder Position noch eine individuelle außertarifliche Zulage möglich, die maximal bis auf einen Euro an die nächsthöhere Tarifgruppe heranreichen kann. So ist im Einzelfall eine Fixvergütung bis zu circa 10% oberhalb der zugeordneten Tarifgruppe möglich.
- Für außertarifliche Positionen werden Vergütungsvergleiche der Beratungsgesellschaften Willis Towers Watson, Frankfurt am Main, und hkp, Frankfurt am Main, genutzt, um Marktindikationen für die NRW.BANK zu ermitteln, die Eckwerte für die Vergütungsmöglichkeiten liefern. Grundlage für diese Eckwerte sind die Marktdaten des Medians einer zuvor vom Vorstand festgelegten Vergleichsgruppe

deutscher Banken. Die gelieferten Marktwerte werden um offensichtliche Ausreißer bereinigt, mit Vergleichspositionen innerhalb der Bank abgeglichen und auf angemessene Differenzierung zu vor- und nachgelagerten Berichtsebenen geprüft. Gehaltserhöhungen können nur innerhalb dieser Eckwerte von den Führungskräften entschieden werden. Darüber hinausgehende Einzelfallentscheidungen trifft der Vorstand. Gemäß der Dienstwagenrichtlinie der NRW.BANK können die Bereichs- und Abteilungsleitungen der Bank einen Dienstwagen (auch zur privaten Nutzung unter Einhaltung der einschlägigen steuerlichen Regelungen) erhalten.

An die Stelle der zuletzt für das Geschäftsjahr 2016 gezahlten variablen Vergütung ist eine „Jährliche Festzulage“ getreten, die jeweils zum 1. April des folgenden Geschäftsjahrs ausgezahlt wird. Die Jährliche Festzulage ist nicht tarifdynamisch und nicht ruhegehaltsfähig. Voraussetzung für die erstmalige Gewährung und gegebenenfalls zukünftige Erhöhungen sind nachhaltige Entwicklungen (Seniorität, Kompetenz, Fähigkeiten und Arbeitsplatzerfahrung). Auffällig gute Einzelleistungen werden ausschließlich im Rahmen des parallel von der NRW.BANK entwickelten - nicht-monetären - Motivationskonzepts gewürdigt, dessen Fokus auf drei Handlungsfeldern liegt: Autonomie fördern, Entwicklung ermöglichen, Anerkennung geben. Hierzu wurden vielfältige Maßnahmen implementiert, unter anderem spezielle Entwicklungskonzepte und ein neu aufgesetztes Planungs- und Beurteilungsinstrument (PUR), das insbesondere Verbesserungen in den Handlungsfeldern Autonomie und Entwicklung anstoßen soll.

Dieses Verfahren ist – wie bereits das Vorgängerinstrument – gleichzeitig das zentrale Steuerungsinstrument der NRW.BANK. In einem konsequenten Top-down-Prozess wird sichergestellt, dass die Unternehmensziele an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nachfolgenden Ebenen übertragen werden. Hierzu werden zunächst die Ziele der Bank in der „Zielvereinbarung und Ergebnisbewertung“ zwischen Verwaltungsrat und Gesamtvorstand festgelegt. Über ein spezielles Planungs- und Ergebnisbewertungsverfahren überträgt der Vorstand diese Ziele auf die einzelnen Bereiche der Bank. Die Bereichsleitungen und alle nachfolgenden Führungskräfte sind in der Folge dafür verantwortlich, diese strategischen Ziele über das oben beschriebene PUR-

System in angemessener Weise auf die Beschäftigten zu übertragen.

8.3 Zurückbehaltung und Auszahlungsvoraussetzungen variabler Vergütungsbestandteile

Für die Geschäftsjahre 2013 bis 2016 hat die NRW.BANK noch bis April 2022 variable Vergütungsbestandteile zurückbehalten und überprüft sukzessive bei Fälligkeit ihre Auszahlungsvoraussetzungen. Zu den hierzu gemäß §§ 18 ff. InstitutsVergV aufgestellten Grundsätzen verweisen wir auf die Berichterstattung der vorangegangenen Jahre. Die zurückbehaltenen variablen Vergütungsanteile, die im April 2018 zur Überprüfung anstanden, konnten aufgrund der Erfüllung aller relevanten Kriterien in vollem Umfang ausgezahlt werden.

8.4 Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird regelmäßig überprüft. Dazu nimmt die NRW.BANK jährlich an einem von einer externen Vergütungsberatungsgesellschaft durchgeführten Vergleich der Vorstandsgehälter teil. In diesen Vergleich sind die Marktdaten der Top-30-Banken Deutschlands eingeflossen, wobei die Daten der unmittelbar am Vergütungsvergleich teilnehmenden Banken um weitere Informationen aus Geschäfts- und Vergütungsberichten ergänzt wurden. Gemessen an den Gesamtbezügen der Vorstandsmitglieder dieser Vergleichsgruppe liegt die Vergütung des NRW.BANK-Vorstands deutlich unterhalb des Medians. Im Vergleich mit anderen großen Förderbanken liegt die Vorstandsvergütung der NRW.BANK auf einem mittleren Niveau.

Seit dem Geschäftsjahr 2017 erhalten alle Vorstandsmitglieder der NRW.BANK eine reine Fixvergütung. Aus den variablen Vergütungen der Vorjahre stehen jedoch noch nach § 20 InstitutsVergV zurückbehaltene Anteile zur Freigabe und möglichen Auszahlung an.

Die unter Nachhaltigkeits- und Malusvorbehalt stehenden Teilbeträge der variablen Vergütung für die Geschäftsjahre 2013 bis 2016 mit Fälligkeit April 2018 wurden von den zuständigen Gremien nach entsprechender Überprüfung am 19. März 2018 zur Auszahlung freigegeben. Eine differenzierte Aufstellung der individuellen Vergütung des Vorstands findet sich im Anhang auf Seite 93.

Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat für Herrn Suhlrie die vertraglich vereinbarte, spätestens alle drei Jahre vor-

zunehmende Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf eventuell eingetretene Inflationsverluste durchgeführt. Eine entsprechende Anpassung des Gehalts wurde mit Wirkung zum 1. Juni 2018 beschlossen.

Ebenso hat der Verwaltungsrat im September 2018 die Wiederbestellung von Herrn Stölting zum Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juli 2019 für weitere fünf Jahre sowie den Abschluss eines Anschlussvertrags zu unveränderten Konditionen beschlossen.

Alle vier aktuellen Vorstandsmitglieder haben Anspruch darauf, dass im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Dienstunfähigkeit das Jahresfestgehalt unbefristet, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses, weitergezahlt wird. Anschließend wird in Abhängigkeit der individuellen Versorgungszusage eine Leistung wegen Invalidität gezahlt. Anspruch auf Versorgung besteht nicht, wenn die Bank aus einem von den Vorstandsmitgliedern zu vertretenden wichtigen Grund kündigt.

Bei vorzeitiger Beendigung des Vertrags ohne wichtigen Grund ist die Gesamthöhe der Zahlungen an Herrn Forst und Frau Pantring einschließlich möglicher Nebenleistungen auf die Restlaufzeit beziehungsweise maximal auf zwei Jahresvergütungen begrenzt.

Sollte das Vertragsverhältnis von Herrn Forst vor dem 62. Lebensjahr ohne sein Verschulden nicht verlängert werden und er weiterhin arbeitsfähig sein, kann er ab Vollendung des 62. Lebensjahrs ein Vorruhegeld beantragen. Die Zahlung des Vorruhegelds endet mit dem Bezug der gesetzlichen Rente, spätestens mit Vollendung des 66. Lebensjahrs und zwei Monaten.

Nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhalten Herr Stölting und Herr Suhlrie ein lebenslanges Ruhegehalt in Anlehnung an die Versorgung im Falle des Eintritts der Invalidität.

Allen Mitgliedern des Vorstands stehen bei Erreichen der Altersgrenze und bei Invalidität – sowie im Todesfall ihren Hinterbliebenen – Versorgungsleistungen zu. Alle Zusagen sind entweder vertraglich oder aufgrund der bereits erbrachten Dienstjahre gesetzlich unverfallbar. Herr Forst, Herr Suhlrie und Frau Pantring haben eine beitragsorientierte Versorgungszusage. Im Rahmen dieser Versorgungszusage wurde ihnen ein persönliches

Versorgungskonto, zum Teil mit einem Startbaustein, eingerichtet, in das jedes Jahr ein Versorgungsbaustein eingestellt wird. Der Versorgungsbaustein wird mit einem individuellen Beitragssatz auf Basis von 69% des Jahresfestgehalts (entspricht den fixen Bezügen abzüglich der Jährlichen Festzulage, geldwerten Vorteilen und Sachleistungen) errechnet. Das jeweilige Versorgungskonto wird mit einem individuellen Zinssatz verzinst. Bei Eintritt des Versorgungsfalls wird das erreichte Versorgungskapital – im Falle der Invalidität gegebenenfalls um zusätzliche Versorgungsbausteine erhöht – versicherungsmathematisch in eine Rente umgerechnet.

Herr Stölting hat eine Zusage nach dem jeweils gültigen Beamtenversorgungsgesetz erhalten. In Abhängigkeit von der Anzahl der ruhegehaltstfähigen Dienstjahre kann mit Erreichen des 65. Lebensjahrs maximal ein Versorgungssatz von 71,75% des ruhegehaltstfähigen Gehalts erworben werden. Das ruhegehaltstfähige Gehalt beträgt ebenfalls 69% des oben definierten Jahresfestgehalts. Die Höhe des Ruhegehalts im Falle der Invalidität hängt von der erreichten Anwartschaft sowie der zusätzlich vereinbarten Zurechnungszeit bei Eintritt des Versorgungsfalls ab. Im Falle von Herrn Stölting werden die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus einer Zusatzpensionsversicherung – ab Gewährung – auf das Ruhegehalt angerechnet.

Nach dem Tod eines Vorstandsmitglieds wird ein vermindertes Ruhegehalt als Hinterbliebenenversorgung gezahlt (bis zu 60% des Ruhegehalts). Kinder haben als Vollwaisen Anspruch auf 20%, als Halbwaisen auf 12% des Ruhegehalts.

Während die Renten von Herrn Forst, Herrn Suhlrie und Frau Pantring jährlich um 2,0% erhöht werden, wird die Versorgungsleistung von Herrn Stölting in der Leistungsphase gemäß den linearen Änderungen für die Versorgungsberechtigten des Landes Nordrhein-Westfalen angepasst. Aufgrund der Zusage nach beamtenähnlichen Grundsätzen in Verbindung mit der Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung stehen Herrn Stölting darüber hinaus Beihilfen im Krankheitsfall gemäß der Beihilfenverordnung Nordrhein-Westfalen zu. Ebenso erhält Frau Pantring auf dieser Basis Beihilfen im Krankheitsfall.

Die für die Altersversorgung der Vorstände entstehenden Aufwendungen sowie die Barwerte der Verpflichtungen sind im Anhang auf Seite 94 aufgeführt.

8.5 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die an die Mitglieder des Verwaltungsrats als Aufsichtsorgan gezahlten Vergütungen beruhen auf einem Grundsatzbeschluss der Gewährträgerversammlung und werden unabhängig von der Geschäftsentwicklung gezahlt. Diese Vergütungsstruktur trägt in besonderem Maße dem in der Satzung verankerten Grundgedanken Rechnung, nach dem die Gewinnerzielung nicht oberster Geschäftszweck ist. Die Vergütung besteht im Verwaltungsrat und seinen Ausschüssen aus einer sitzungsunabhängigen Arbeitsvergütung in Abhängigkeit von der Ausschusszugehörigkeit und einem zusätzlichen sitzungsbezogenen Entgelt. Eine Differenzierung zwischen einem Mitglied, der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden sowie der oder dem Vorsitzenden erfolgt hierbei nicht. Neben diesen Vergütungen werden Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern adäquate Reisekosten erstattet. Die Zahlung der Umsatzsteuer ist abhängig von der jeweils gegebenen individuellen Situation. Neben den Mitgliedern des Verwaltungsrats erhalten auch die Mitglieder der Gewährträgerversammlung, des Beirats für Wohnraumförderung, des Beirats der NRW.BANK und des Parlamentarischen

Beirats auf Basis der Beschlussfassungen der Gewährträgerversammlung eine individuelle Vergütung. Die jeweiligen Vergütungen folgen den oben beschriebenen Prinzipien, variieren allerdings in Bezug auf die absolute Höhe mit den unterschiedlichen Aufgaben und der spezifischen Verantwortung. Die namentliche Offenlegung der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats, der Gewährträgerversammlung und der Beiräte erfolgt im Anhang des Finanzberichts (Seite 95 ff.).

8.6 Offenlegung gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung vom 25.7.2017 in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Ziffer 1g ff.

Seit dem Geschäftsjahr 2017 zahlt die NRW.BANK allen Beschäftigten inklusive dem Vorstand ausschließlich Fixvergütungskomponenten. Die gesamte Fixvergütung wird bar beziehungsweise zum geringen Teil in Form geldwerter Vorteile (zum Beispiel für die Gewährung von Dienstwagen zur privaten Nutzung) gewährt. Es gibt keine Entlohnung in Form von Aktien oder Ähnlichem.

8.6.1 Quantitative Informationen zu den Bezügen der Risikoträgerinnen und Risikoträger im Vorstand

Zusammensetzung der Vergütung für das Jahr 2018

Fixvergütung ¹⁾	Sonstige Leistungen ²⁾	Gesamtvergütung	Vergütung für Mandate ³⁾	Zahl der Risikoträger
2.509.744 €	1.284.745 €	3.794.489 €	106.669 €	4

¹⁾ Inkl. geldwerter Vorteile und Sachleistungen.

²⁾ Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Beihilfezahlungen und Zuführung zur Rückstellung zur betrieblichen Altersversorgung inkl. Zinsaufwand.

³⁾ Im Jahr 2018 zugeflossene Vergütung für Mandate/Ausweis inkl. Mehrwertsteuer.

Ergänzende Informationen zu zurückbehaltenen Anteilen der variablen Vergütungen aus Vorjahren

	Betrag ¹⁾	Zahl der Risikoträger
Zurückbehaltene variable Anteile aus den Jahren 2013 bis 2016	697.800 €	5
– davon bis zum Jahr 2018 erdient und im Jahr 2018 ausgezahlt	225.975 €	5
– davon im Jahr 2018 erdient, aber nicht ausgezahlt, da noch mit Nachhaltigkeitsvorbehalt versehen	100.575 €	5
– davon im Jahr 2018 noch nicht erdient	371.250 €	4
– davon im Jahr 2018 gekürzt	– €	0

¹⁾ Inkl. variabler Vergütung für zwischenzeitlich ausgeschiedene Vorstandsmitglieder.

Informationen zu weiteren Vergütungsleistungen

	Betrag ¹⁾	Zahl der Risikoträger
Im Jahr 2018 gezahlte Garantieleistungen entspr. § 5 Abs. 5 IVV ¹⁾	– €	0
Im Jahr 2018 gezahlte Abfindungen	– €	0
– davon höchster Einzelbetrag	– €	0
Personen, deren Vergütung sich im Jahr 2018 auf über 1,0 Mio. € belief	2.332.446 €	2

¹⁾ In den oben genannten Angaben zur variablen Vergütung enthalten.

Eine namentlich differenzierte Aufschlüsselung der Zahlungen an die Mitglieder des Vorstands findet sich im Anhang auf Seite 93.

8.6.2 Quantitative Informationen zu den Bezügen aller Beschäftigten der NRW.BANK unterhalb der Vorstandsebene

Zusammensetzung der Vergütung für das Jahr 2018

	Anzahl ¹⁾	Fixvergütung ²⁾	Sonstige Leistungen ³⁾	Gesamtvergütung	Mandatsbezüge ⁴⁾
Programmförderung	583	37.727.122 €	23.435.638 €	61.162.760 €	131.376 €
– Risikoträger	18	3.004.369 €	1.302.118 €	4.306.487 €	7.401 €
– kein Risikoträger	565	34.722.753 €	22.133.520 €	56.856.273 €	123.975 €
Sonstige Förderung/ Liquiditätsmanagement	56	6.611.529 €	3.003.577 €	9.615.106 €	0 €
– Risikoträger	27	4.531.665 €	1.919.076 €	6.450.741 €	–
– kein Risikoträger	28	2.079.864 €	1.084.501 €	3.164.365 €	–
Stäbe/Dienste	881	60.383.010 €	30.120.590 €	90.503.600 €	600 €
– Risikoträger	38	7.062.607 €	3.364.376 €	10.426.983 €	–
– kein Risikoträger	843	53.320.403 €	26.756.214 €	80.076.617 €	600 €
Gesamt	1.520	104.721.661 €	56.559.805 €	161.281.466 €	131.976 €

¹⁾ Inkl. unterjährig ausgeschiedener Beschäftigter (Vergütungsangaben anteilig für die Beschäftigungszeit); Auszubildende/Trainees sind unter den Angaben für Stäbe/Dienste enthalten.

²⁾ Inkl. geldwerter Vorteile und Sachleistungen.

³⁾ Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Beihilfezahlungen und Zuführung zur Rückstellung zur betrieblichen Altersversorgung inkl. Zinsaufwand.

⁴⁾ Ausweis inkl. Mehrwertsteuer.

Ergänzende Informationen zu zurückbehaltenen Anteilen der variablen Vergütung aus Vorjahren

	Betrag ¹⁾	Zahl der Risikoträger
Zurückbehaltene variable Anteile aus den Jahren 2013 bis 2016	2.626.173 €	37
– davon bis zum Jahr 2018 erdient und im Jahr 2018 ausgezahlt	959.446 €	37
– davon im Jahr 2018 erdient, aber nicht ausgezahlt, da noch mit Nachhaltigkeitsvorbehalt versehen	537.020 €	36
– davon im Jahr 2018 noch nicht erdient	1.129.707 €	36
– davon im Jahr 2018 gekürzt	– €	0

¹⁾ Inkl. zurückbehaltener Anteile für zwischenzeitlich ausgeschiedene Risikoträger.

Informationen zu weiteren Vergütungsleistungen

	Betrag	Zahl der Risikoträger
Im Jahr 2018 gezahlte Neueinstellungsprämien oder Garantieleistungen	– €	0
Im Jahr 2018 gezahlte Abfindungen	– €	0
– davon höchster Einzelbetrag	– €	0
Personen, deren Vergütung sich im Jahr 2018 auf über 1,0 Mio. € belief	– €	0

8.6.3 Quantitative Informationen zu den Bezügen der Risikoträgerinnen und Risikoträger im Verwaltungsrat

Zusammensetzung der Vergütung für das Jahr 2018 für Personen, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Verwaltungsrat als Risikoträgerinnen bzw. Risikoträger identifiziert sind

	Erfolgsunabhängige Vergütung ¹⁾	Erfolgsorientierte variable Vergütung ¹⁾	Gesamtvergütung ¹⁾	Zahl der Risikoträger ²⁾
Mitglieder des Verwaltungsrats gemäß § 12 Abs. 1 Buchstabe a bis d, Abs. 2 der Satzung	247.000 €	– €	247.000 €	12
Mitglieder des Verwaltungsrats gemäß § 12 Abs. 1 Buchstabe e der Satzung (Beschäftigtenvertreter)	91.600 €	– €	91.600 €	5

¹⁾ Inkl. Vergütung für unterjährig ausgeschiedene Risikoträger im Verwaltungsrat.

²⁾ Anzahl der Risikoträger im Verwaltungsrat zum Stichtag 31.12.2018.

Sind Beschäftigtenvertreterinnen und -vertreter auch aufgrund ihrer betrieblichen Tätigkeit als Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträger identifiziert, sind ihre für diese Tätigkeit bezogenen Vergütungen in den Übersichten unter Punkt 8.6.2 enthalten. Eine namentliche Aufzählung der bezogenen Vergütungen befindet sich im Anhang auf Seite 95.