

Bericht zur Public Corporate Governance im Jahr 2019

1 Allgemeines

Die NRW.BANK berichtet 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. Gemäß Ziffer 1.1 des PCGK der NRW.BANK erfolgte im Berichtsjahr eine Anpassung des PCGK der NRW.BANK an die aktuell gültigen rechtlichen Rahmenbedingungen – im Wesentlichen die Verankerung der Insolvenzunfähigkeit im NRW.BANK-Gesetz sowie die Umstellung von variabler auf fixe Vergütung – unter Berücksichtigung der erforderlichen Vergleichbarkeit mit dem PCGK des Landes Nordrhein-Westfalen. Der aktualisierte PCGK der NRW.BANK trat zum 1. Juli 2019 in Kraft. Seine Bestimmungen beinhalten unverändert neben Vorgaben aus Gesetz und Satzung Empfehlungen und Anregungen, die über die gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorgaben hinausgehen.

Die Funktion des Public Corporate Governance-Beauftragten wurde im Berichtsjahr auf die Abteilungsleitung Vorstandsstab übertragen. Darüber hinaus wurde eine Stellvertreterfunktion eingerichtet und bei der Teamleitung Vorstands- und Gremienbetreuung angesiedelt.

Für das Berichtsjahr erklären der Vorstand und der Verwaltungsrat, dass den Empfehlungen des Kodex im Wesentlichen entsprochen wurde. Die vereinzelt 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 Entschärfklärung offengelegt und begründet.

2 Gewährträger und Gewährträgersammlung

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. Darüber hinaus hat der Gewährträger im Berichtsjahr das Insolvenzverfahren über das Vermögen der NRW.BANK durch Aufnahme in das NRW.BANK-Gesetz als unzulässig erklärt.

Das Land Nordrhein-Westfalen nimmt seine Rechte im Rahmen seiner gesetzlichen Befugnisse in der Gewährträgersammlung wahr und übt dort sein Stimmrecht aus. Die Gewährträgersammlung besteht aus fünf Mitgliedern. Der Vorsitz der Gewährträgersammlung wird durch den für Wirtschaft zuständigen Minister ausgeübt. Das Stimmrecht wird einheitlich durch ein in die Gewährträgersammlung entsandtes Mitglied, den Stimmführer, ausgeübt. Die personelle Zusammensetzung ist auf [Seite 126](#) dargestellt.

Die Gewährträgersammlung 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 2020 bis 2023 erörtert und die darin enthaltenen Grundsätze der Geschäfts-, Förder- und Risikopolitik auf Empfehlung des Verwaltungsrats verabschiedet. Darüber hinaus hat die Gewährträgersammlung im Berichtsjahr eine Novellierung der Satzung der NRW.BANK sowie des PCGK der NRW.BANK beschlossen. Auf Basis der im Berichtsjahr durchgeführten europaweiten Ausschreibung der Abschlussprüfung der NRW.BANK hat die Gewährträgersammlung auf Empfehlung des Prüfungsausschusses und des Verwaltungsrats über die Auswahl eines Abschlussprüfers für die Prüfung der Jahresabschlüsse und für weitere Prüfungen der Geschäftsjahre 2020 bis 2023 entschieden. Ferner hat die Gewährträgersammlung im Berichtsjahr die Prolongation der bestehenden Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Vorstands, des Verwaltungsrats und der Gewährträgersammlung für das Jahr 2020 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 beziehungsweise der 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 Dietrich Suhlrie zum Mitglied des Vorstands bis zum 31. Januar 2024 verlängert. Die personelle Zusammensetzung sowie die Kompetenz- und Zuständigkeitsregelungen sind dem Organigramm auf [Seite 149 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 Führungs-

positionen der zweiten bis fünften Ebene der Bank waren per 31. Dezember 2019 zu 34,3% mit Frauen und zu 65,7% mit Männern besetzt (Vj. 33,1% Frauen und 66,9% Männer).

Die im Berichtsjahr im Sinne § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG durchgeführte Evaluation des Vorstands durch den Verwaltungsrat erfolgte erstmalig mit Unterstützung des Vergütungsbeauftragten der NRW.BANK. 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 Bewertungsergebnisse 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 sowie dem Verwaltungsrat 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 Förderprogrammen 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 aus 15 Mitgliedern sowie drei ständigen Vertretern.

Zu Beginn des Berichtsjahrs erfolgte die – bereits im Jahr 2018 initiierte – Nachbesetzung eines zum 31. Dezember 2018 vakanten Mandats. Im Verlauf der zweiten Hälfte des Berichtsjahrs erfolgte die Nachbesetzung einer durch Mandatsniederlegung entstandenen Vakanz. Der Vorsitz des Verwaltungsrats wird durch den für Wirtschaft zuständigen Minister ausgeübt. Die personelle Zusammensetzung ist auf [Seite 127 f.](#) 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 und 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 mit Unterstützung des Vergütungsbeauftragten der NRW.BANK durchgeführt. Insgesamt wurde das gute Ergebnis des Vorjahrs bestätigt. Zugleich hat sich der Verwaltungsrat mit den beschlossenen Handlungsempfehlungen der Evaluation des Jahres 2018 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 gesteuert.

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 beziehungsweise der 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 intensiv 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. Der Umfang und die Form der Gremiensitzungen, der Berichterstattungen sowie des Austauschs werden kontinuierlich mit den wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen abgeglichen und bei Bedarf angepasst.

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 Ab-

schlussprüfer. Für die Prüfung des Jahresabschlusses zum 31. Dezember 2019 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 Unabhängigkeitserklärung des Abschlussprüfers wurde vorgelegt und zu den Geschäftsakten genommen.

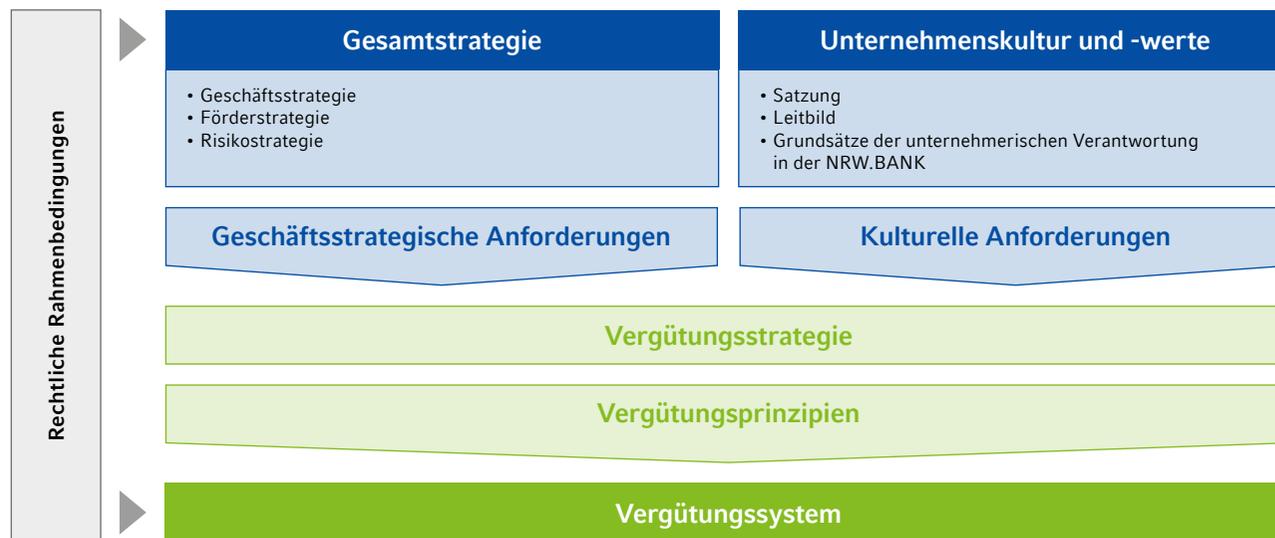
8 Vergütungsbericht

Mit diesem Bericht beschreibt die NRW.BANK umfassend die wesentlichen Elemente 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.

Nach der Umstellung auf eine reine Fixvergütung im Jahr 2017 wurden beziehungsweise werden bis zum Jahr 2022 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 Gewährträgerversammlung 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 Förder-plattform ist die effiziente, haushaltsschonende Ausgestaltung der Förderung. Im Rahmen ihrer konservativen Kapitalmarktstrategie 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 zukunfts-orientierter 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 verant-wortungsvollen Personalpolitik und einem fairen Umgang miteinander verpflichtet. Mit dem Grund-satz „Intern vor Extern“ wird die nachhaltige und wertschätzende Personalpolitik in der NRW.BANK unterstrichen. Das Vergütungssystem unterstützt diese auf langjährige, vertrauensvolle Zusammen-arbeit ausgelegte Personalpolitik und schafft An-reize 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 Vergütungs-politik einer wettbewerbsneutralen, nicht primär auf Gewinn ausgerichteten öffentlich-rechtlichen Förderbank gerecht werden.

- Eine anforderungs- und marktgerechte Gesamt-vergütung ist die Grundlage des Vergütungs-systems 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 Vergütungs-regelungen 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 Risiko-controlling, Compliance sowie dem Vergütungsbeauf-tragten gemäß § 23 InstitutsVergV. Zur Überprüfung der Vergütungspolitik der Bank sind zusätzlich die Leitungen der Bereiche Recht und Strategie/Kommuni-kation/Vorstandsstab in die Sitzungen der Vergütungs-kommission eingebunden. Die Leitung des Bereichs Finanzen sowie zwei Vertreter des Gesamtpersonalrats ergänzen die Vergütungskommission mit Gaststatus. Aufgaben und Zusammensetzung der Vergütungs-kommission wurden in die schriftlich fixierte Ordnung der NRW.BANK aufgenommen.

Auf Basis der Stellungnahme der Vergütungskommission entscheidet der Vorstand über die Veränderungen des Vergütungssystems für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank. Bei der Festlegung der Vergütungspolitik 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 2019 mit Vergütungsfragen auseinandergesetzt. Gleiches gilt für den Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 InstitutsVergV und § 25d Abs. 12 KWG. Dieser Ausschuss bestand per 31. Dezember 2019 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)
- Dr. Birgit Roos (Vorsitzende des Vorstands der Sparkasse Krefeld)

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 2019 waren dies:

- Ministerialdirigent Gerhard Heilgenberg, Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen
- Ministerialdirigent Dr. Christian von Kraack, Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen
- Leitender Ministerialrat Dr. Johannes Velling, Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

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 ruhegehaltstauglich.

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 Planungs- und Beurteilungsinstrument (PUR), das insbesondere Verbesserungen in den Handlungsfeldern Autonomie und Entwicklung anstoßen soll.

Dieses Verfahren ist 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 wurden bislang die Ziele der Bank in der „Zielvereinbarung und Ergebnisbewertung“ zwischen Verwaltungsrat und Gesamtvorstand festgelegt. Im Dezember 2019 hat der Verwaltungsrat beschlossen, auf eine separate Zielvereinbarung zu verzichten, und ist übereingekommen, die für den Verwaltungsrat steuerungsrelevanten Ziele in die Strategie der NRW.BANK aufzunehmen. Über das oben beschriebene PUR-System werden diese Ziele vom Vorstand unmittelbar auf die einzelnen Bereiche der Bank übertragen. Die Bereichsleitungen und alle nachfolgenden Führungskräfte sind in der Folge dafür verantwortlich, diese strategischen Ziele in angemessener Weise auf die Beschäftigten zu übertragen.

8.3 Zurückbehaltung und Auszahlungsvoraussetzungen variabler Vergütungsbestandteile

Für die Geschäftsjahre 2014 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 bis zum Jahr 2017. Die zurückbehaltenen variablen Vergütungsanteile, die im April 2019 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 zurück-

behaltene Anteile zur Freigabe und möglichen Auszahlung an.

Die unter Nachhaltigkeits- und Malusvorbehalt stehenden Teilbeträge der variablen Vergütung für die Geschäftsjahre 2014 bis 2016 mit Fälligkeit April 2019 wurden von den zuständigen Gremien nach entsprechender Überprüfung am 18. März 2019 zur Auszahlung freigegeben. Eine differenzierte Aufstellung der individuellen Vergütung des Vorstands findet sich im Anhang auf [Seite 106](#).

Im September 2019 erfolgte der Abschluss eines Anschlussvertrags für Herrn Suhlrie zu unveränderten Konditionen infolge einer Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juni 2020 bis zum Erreichen des 65. Lebensjahrs durch den Verwaltungsrat.

Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat in seiner Sitzung vom 2. Dezember 2019 für Herrn Forst und Frau Pantring die vertraglich vereinbarte, spätestens alle drei Jahre vorzunehmende Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf eventuell eingetretene Inflationsverluste durchgeführt. Eine entsprechende Anpassung des Gehalts wurde für beide Vorstandsmitglieder rückwirkend zum 1. November 2019 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, der geldwerten Vorteile und Sachleistungen) errechnet. Das jeweilige Versorgungskonto wird mit einem individuellen Zinssatz verzinst. Bei Eintritt des Versorgungsfalles 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 Versorgungsfalles 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 107](#) 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 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 109 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 des Vorstands 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 Information zu den Bezügen der Risikoträgerinnen und Risikoträger im Vorstand

Zusammensetzung der Vergütung für das Jahr 2019

Fixvergütung ¹⁾	Sonstige Leistungen ²⁾	Gesamtvergütung	Vergütung für Mandate ³⁾	Zahl der Risikoträger
2.527.809 €	1.877.080 €	4.404.889 €	98.830 €	4

¹⁾ Inkl. geldwerter Vorteile und Sachleistungen.

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

³⁾ Im Jahr 2019 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 2014 bis 2016	471.825 €	5
– davon bis zum Jahr 2019 erdient und im Jahr 2019 ausgezahlt	192.750 €	5
– davon im Jahr 2019 erdient, aber nicht ausgezahlt, da noch mit Nachhaltigkeitsvorbehalt versehen	92.175 €	4
– davon im Jahr 2019 noch nicht erdient	186.900 €	4
– davon im Jahr 2019 gekürzt	– €	0

¹⁾ Inkl. variabler Vergütung für zwischenzeitlich ausgeschiedene Vorstandsmitglieder.

Informationen zu weiteren Vergütungsleistungen

	Betrag	Zahl der Risikoträger
Im Jahr 2019 gezahlte Garantieleistungen entspr. § 5 Abs. 5 IVV	– €	0
Im Jahr 2019 gezahlte Abfindungen	– €	0
– davon höchster Einzelbetrag	– €	0
Personen, deren Vergütung sich im Jahr 2019 auf über 1,0 Mio. € belief	2.850.845 €	2

Eine namentlich differenzierte Aufschlüsselung der Zahlungen an die Mitglieder des Vorstands findet sich im Anhang auf [Seite 106](#).

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

Zusammensetzung der Vergütung für das Jahr 2019

Segment	Anzahl ¹⁾	Fixvergütung ²⁾	Sonstige Leistungen ³⁾	Gesamtvergütung	Mandatsbezüge ⁴⁾
Programmförderung	589	39.078.585 €	26.325.588 €	65.404.173 €	50.252 €
– Risikoträger	15	2.785.153 €	1.328.997 €	4.114.150 €	11.352 €
– keine Risikoträger	574	36.293.432 €	24.996.591 €	61.290.023 €	38.900 €
Sonstige Förderung/Liquiditätsmanagement	57	6.885.277 €	3.460.950 €	10.346.227 €	– €
– Risikoträger	26	4.539.925 €	2.272.864 €	6.812.789 €	– €
– keine Risikoträger	31	2.345.352 €	1.188.086 €	3.533.438 €	– €
Stäbe/Dienste	920	63.058.024 €	34.221.659 €	97.279.683 €	600 €
– Risikoträger	41	6.982.712 €	3.702.806 €	10.685.518 €	– €
– keine Risikoträger	879	56.075.312 €	30.518.853 €	86.594.165 €	600 €
Gesamtergebnis	1.566	109.021.886 €	64.008.197 €	173.030.083 €	50.852 €

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

²⁾ Inkl. Sachleistungen und geldwerter Vorteile. Im Gesamtbetrag enthalten ist eine Abfindungszahlung in Höhe 60.000 €. Im Rahmen der reinen Fixvergütungsregelung der NRW.BANK wurde diese der BaFin entsprechend der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV dargelegt.

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

⁴⁾ Ausweis inkl. Mehrwertsteuer. Die Vergütung für die Verwaltungsratsstätigkeit der Arbeitnehmervertreter ist in Tabelle 8.6.3 enthalten.

Ergänzende Informationen zu zurückbehaltenen Anteilen der variablen Vergütung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern aus Vorjahren

	Betrag ¹⁾	Zahl der Risikoträger
Zurückbehaltene variable Anteile aus den Jahren 2014 bis 2016	1.666.726 €	36
– davon bis zum Jahr 2019 erdient und im Jahr 2019 ausgezahlt	909.029 €	36
– davon im Jahr 2019 erdient, aber nicht ausgezahlt, da noch mit Nachhaltigkeitsvorbehalt versehen	372.009 €	36
– davon im Jahr 2019 noch nicht erdient	385.688 €	32
– davon im Jahr 2019 gekürzt	– €	0

¹⁾ Inkl. zurückbehaltener Anteile für zwischenzeitlich ausgeschiedene Risikoträger.

Informationen zu weiteren Vergütungsleistungen an Risikoträgerinnen und Risikoträger

	Betrag	Zahl der Risikoträger
Im Jahr 2019 gezahlte Neueinstellungsprämien oder Garantieleistungen	- €	0
Im Jahr 2019 gezahlte Abfindungen	- €	0
- davon höchster Einzelbetrag	- €	0
Personen, deren Vergütung sich im Jahr 2019 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 2019 für Personen, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Verwaltungsrat als Risikoträgerinnen beziehungsweise 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	257.050 €	- €	257.050 €	14
Mitglieder des Verwaltungsrats gemäß § 12 Abs. 1 Buchstabe e der Satzung (Beschäftigtenvertreter)	91.900 €	- €	91.900 €	5

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

²⁾ Anzahl der Risikoträger im Verwaltungsrat zum Stichtag 31.12.2019.

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 Aufführung der bezogenen Vergütungen befindet sich im Anhang auf [Seite 109 ff.](#)