

Bericht zur Public Corporate Governance im Jahr 2021

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. Seine Bestimmungen beinhalten neben Vorgaben aus Gesetz und Satzung Empfehlungen und Anregungen, die über die gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorgaben hinausgehen. Vor dem Hintergrund veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen wurde der PCGK der NRW.BANK zuletzt zum 1. Juli 2019 aktualisiert.

Für das Berichtsjahr erklären der Vorstand und der Verwaltungsrat, dass den Empfehlungen des Kodex mit Ausnahme einer Abweichung entsprochen wurde. Diese wird gemäß § 29 Abs. 8 der Satzung der NRW.BANK sowie den Ziffern 1.3.5 und 1.4 des PCGK der NRW.BANK in der nachfolgenden Entsprechenserklärung 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.

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 147](#) 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 2022 bis 2025 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 2022 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 auch im Hinblick auf das Durchführungsformat für die Gremienmitglieder laufend weiter. Den Gremienmitgliedern der NRW.BANK steht ein mandats-trägerbezogenes Qualifizierungsbudget zur Verfügung, welches nach Rücksprache mit 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. Die personelle Zusammensetzung sowie die Kompetenz- und Zuständigkeitsregelungen sind dem Organigramm auf

[Seite 174 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 2021 zu 34,1% mit Frauen und zu 65,9% mit Männern besetzt (Vj. 33,2% Frauen und 66,8% Männer).

Die im Berichtsjahr im Sinne des § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG durchgeführte Evaluation des Vorstands durch den Verwaltungsrat wurde durch eine unabhängige Position innerhalb der Abteilung Compliance begleitet. 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. 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 grundsätzlich aus 15 Mitgliedern sowie drei ständigen Vertreterinnen und Vertretern. Die Nachbesetzung eines zum Stichtag 31. Dezember 2021 vakanten

Mandats wurde frühzeitig vom Verwaltungsrat initiiert. Der Ziffer 4.5.1 des PCGK der NRW.BANK entsprechend war der Verwaltungsrat im Berichtsjahr sowie zum Stichtag zu jeweils mindestens 40% mit Angehörigen beider Geschlechter besetzt.

Der Vorsitz des Verwaltungsrats wird durch den für Wirtschaft zuständigen Minister ausgeübt. Die personelle Zusammensetzung des Verwaltungsrats ist auf [Seite 148 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 ausschuss-spezifischen Anforderungen in die einzelnen Ausschüsse entsendet.

Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse haben die Aufgaben gemäß Satzung sowie der jeweiligen Geschäftsordnungen wahrgenommen. Unter anderem hat der Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 6. Dezember 2021 vor dem Hintergrund der zum 1. April 2022 erfolgenden Pensionierung von Herrn Suhlrie Frau Hillenherms zum 1. Juni 2022 als neues Mitglied des Vorstands bestellt. Die im Berichtsjahr abgehaltenen Sitzungen des Verwaltungsrats sowie der Ausschüsse entsprachen im Hinblick auf die Anzahl und die Dauer den Erfordernissen der Bank. Vor dem

Hintergrund der Corona-Pandemie konnten die Sitzungen nicht ausschließlich als Präsenzsitzungen stattfinden, sondern wurden in Teilen per Videokonferenz durchgeführt. Kein Mitglied des Verwaltungsrats hat an weniger als der Hälfte der Sitzungen teilgenommen.

Im Berichtsjahr wurde – analog der Evaluation des Vorstands – eine Selbstevaluation des Verwaltungsrats unter Begleitung einer unabhängigen Position innerhalb der Abteilung Compliance durchgeführt. Insgesamt wurde das gute Ergebnis des Vorjahrs bestätigt. Zugleich hat sich der Verwaltungsrat mit den beschlossenen Handlungsempfehlungen der Evaluation des Jahres 2020 befasst, die aufgrund Corona-bedingter Einschränkungen nur teilweise 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 Förder-

kredite, 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 auch im Hinblick auf das Durchführungsformat für die Gremienmitglieder laufend weiter. Den Gremienmitgliedern der NRW.BANK steht ein mandaträgerbezogenes Qualifizierungsbudget zur Verfügung, welches nach Rücksprache mit der Public Corporate Governance-Beauftragten der NRW.BANK in Anspruch genommen werden kann.

5 Zusammenwirkung 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 Verwal-

tungsrat – 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 es von besonderer Bedeutung, gegenüber der Öffentlichkeit und dem Gewährträger, dem Aufsichtsorgan, den Investoren, Kundinnen und Kunden und Beschäftigten Transparenz zu schaffen. 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 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. Gemäß § 2 Abs. 9i KWG ist ein Offenlegungsbericht der NRW.BANK nicht gefordert.

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 2021 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 Mitarbeitenden bestehenden Vergütungssystems. Dieses basiert auf den Anforderungen ihres hauseigenen Public Corporate Governance Kodex,

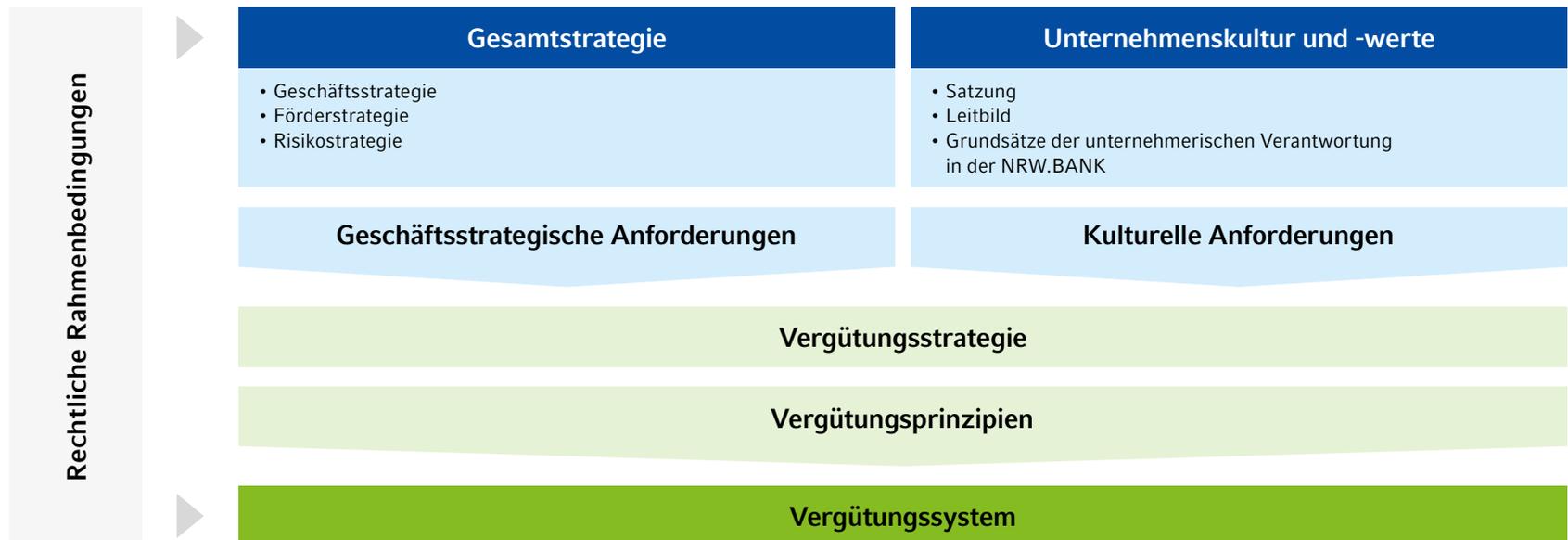
des Transparenzgesetzes NRW, des Vorstandsvergütungsgesetzes, der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes NRW und steht im Einklang mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der Offenlegungs-Verordnung 2019/2088.

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 zurück-behaltenen 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 der Satzung der NRW.BANK. 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 Gesamtbankstrategie 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 Gesamtbankstrategie festgelegten Ziele. Zielführende 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 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 Mitarbeitende.

— **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 Mitarbeitenden 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 Gesamtbankstrategie 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 ist geschlechtsneutral ausgestaltet und schließt eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aus.

- 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 sowie dem Compliance-Beauftragten. Zur Überprüfung der Vergütungspolitik der Bank sind zusätzlich die Leitungen der Bereiche Recht und Unternehmensentwicklung in die Sitzungen der Vergütungskommission eingebunden. Die Leitung des Bereichs Finanzen 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 für die Mitarbeitenden 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 Vergütungs-

kontrollausschuss. Entsprechendes gilt für die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden 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 2021 mit Vergütungsfragen auseinandergesetzt. Gleiches gilt für den Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 InstitutsVergV und § 25d Abs. 12 KWG. Dieser Ausschuss bestand per 31. Dezember 2021 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 (Sparkassendirektorin i.R.)

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 2021 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 heran-

- reichen kann. So ist im Einzelfall eine Fixvergütung möglich, die bis zu 10% oberhalb der zugeordneten Tarifgruppe liegt.
- 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.

Strukturelle Ungleichheiten bei der Entlohnung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Geschlechter sind über die Stellenbewertungssystematik der NRW.BANK ausgeschlossen: Jede Stelle wird vor ihrer Ausschreibung durch Spezialistinnen und Spezialisten bewertet, die sowohl organisatorisch als auch inhaltlich nicht mit der Stellenbesetzung verbunden sind. Die Bewertung selbst basiert auf den Aufgaben, Anforderungen und Kompetenzen der jeweiligen Funktion und ist dadurch unabhängig von der Beset-

zung. Weitere Details finden sich unter anderem im „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gem. Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 5. Juli 2017“ (siehe Veröffentlichung im Anhang des Lageberichts 2017).

An die Stelle der zuletzt für das Geschäftsjahr 2016 gezahlten variablen Vergütung ist eine jährliche Festzulage (JFZ) getreten, die jeweils zum 1. April des folgenden Geschäftsjahrs ausgezahlt wird. Die JFZ ist nicht tarifdynamisch und nicht ruhegehaltstfähig.

Voraussetzung für die erstmalige Gewährung und gegebenenfalls zukünftige Erhöhungen der JFZ sind nachhaltige Entwicklungen (Seniorität, Kompetenz, Fähigkeiten und Arbeitsplatzerfahrung). Auffällig gute Einzelleistungen werden ausschließlich im Rahmen des parallel von der NRW.BANK entwickelten – nichtmonetären – Motivationskonzepts gewürdigt, dessen Fokus auf drei Handlungsfeldern liegt: Autonomie fördern, Entwicklung ermöglichen, Anerkennung geben. Hierzu wurden vielfältige Maßnahmen implementiert, unter anderem spezielle Entwicklungskonzepte, ein Planungs- und Beurteilungsinstrument (PUR) mit intensivierter Beteiligung der betroffenen Beschäftigten bis hin zu einer Neufassung der Organisationsgrundsätze.

Das PUR-Verfahren ist gleichzeitig das zentrale Steuerungsinstrument der NRW.BANK. In einem konsequenten Top-down-Prozess wird sichergestellt, dass die Unternehmensziele an alle Mitarbeitenden der nachfolgenden Ebenen übertragen werden.

Hierzu werden die vom Verwaltungsrat verabschiedeten strategischen Ziele der NRW.BANK vom Vorstand auf die einzelnen Bereiche der Bank heruntergebrochen und operationalisiert. 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 das Geschäftsjahr 2016 wird die NRW.BANK für die Vorstandsmitglieder letztmalig noch bis April 2022 variable Vergütungsbestandteile zurückbehalten und zur Fälligkeit ihre Auszahlungsvoraussetzungen überprüfen. Zu den hierzu gemäß §§ 18 ff. InstitutsVergV aufgestellten Grundsätzen wird auf die Berichterstattung bis zum Jahr 2017 verwiesen. Für die übrigen Risikoträger waren im April 2021 letztmalig zurückbehaltene variable Vergütungsanteile fällig, die aufgrund der Erfüllung aller relevanten Kriterien in vollem Umfang ausgezahlt wurden.

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 der variablen Vergütung des Jahres 2016 stehen jedoch noch nach § 20 InstitutsVergV zurückbehaltene Anteile zur Auszahlung an.

Die unter Nachhaltigkeits- und Malusvorbehalt stehenden Teilbeträge der variablen Vergütung für die Geschäftsjahre 2015 und 2016 mit Fälligkeit April 2021 wurden von den zuständigen Gremien nach entsprechender Überprüfung am 15. März 2021 zur Auszahlung freigegeben. Eine differenzierte Aufstellung der individuellen Vergütung des Vorstands findet sich im Anhang auf [Seite 126](#).

Zum 1. November 2021 trat die am 7. Dezember 2020 vom Verwaltungsrat beschlossene Wiederbestellung von Herrn Forst zum Vorstandsvorsitzenden und von Frau Pantring zum Vorstandsmitglied in Kraft. Die Verlängerung des Vertrags erfolgte bei Herrn Forst bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze und bei Frau Pantring für fünf weitere Jahre.

In beiden Verträgen wurde die bisherige Klausel, nach der nach spätestens drei Jahren eine Überprüfung des Gehalts zum Zweck des Ausgleichs von Kaufkraftverlusten durchzuführen ist, gestrichen. Im Gegenzug wurde sowohl für Frau Pantring als auch für Herrn Forst zum Termin der Wiederbestellung eine Gehalts-

anpassung vertraglich vereinbart. Weitere materielle Veränderungen der vertraglichen Zusagen wurden nicht vorgenommen.

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.

Nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhalten Herr Stöltig 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 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 entstandenen Aufwendungen sowie die Barwerte der Verpflichtungen sind im Anhang auf [Seite 127](#) aufgeführt.

Aufgrund der zum 1. April 2022 erfolgenden Pensionierung von Herrn Suhlrie hat der Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 6. Dezember 2021 Frau Hillenherms zum 1. Juni 2022 als neues Mitglied des Vorstands bestellt.

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 Ausschuss-

zugehörigkeit 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 der Gewährträgerversammlung,

des Verwaltungsrats und der Beiräte erfolgt im Anhang des Finanzberichts ([Seite 129 ff.](#)).

8.6 Offenlegung gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung vom 25. Juli 2017

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 im Jahr 2021

Fixvergütung ¹⁾	Sonstige Leistungen ²⁾	Gesamtvergütung	Vergütung für Mandate ³⁾	Zahl der Risikoträger
2.550.754 €	1.690.415 €	4.241.169 €	96.099 €	4

¹⁾ Inkl. geldwerter Vorteile und Sachbezüge.

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

³⁾ Im Jahr 2021 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 2015 und 2016	125.025 €	4
– davon bis zum Jahr 2021 erdient und im Jahr 2021 ausgezahlt	93.450 €	4
– davon im Jahr 2021 erdient, aber nicht ausgezahlt, da noch mit Nachhaltigkeitsvorbehalt versehen	31.575 €	4
– davon im Jahr 2021 noch nicht erdient	– €	0
– davon im Jahr 2021 gekürzt	– €	0

¹⁾ Inkl. variabler Vergütung für zwischenzeitlich ausgeschiedene Vorstandsmitglieder.

Informationen zu weiteren Vergütungsleistungen

	Betrag	Zahl der Risikoträger
Im Jahr 2021 gezahlte Garantieleistungen entspr. § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	– €	0
Im Jahr 2021 gezahlte Abfindungen	– €	0
– davon höchster Einzelbetrag	– €	0
Personen, deren Vergütung sich im Jahr 2021 auf über 1,0 Mio. € belief	3.523.114 €	3

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

[Seite 126.](#)

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

Zusammensetzung der Vergütung im Jahr 2021

Segment	Anzahl ¹⁾	Fixvergütung ²⁾	Sonstige Leistungen ³⁾	Gesamtvergütung	Mandatsbezüge ⁴⁾
Programmförderung	607	42.339.450 €	25.714.067 €	68.053.517 €	21.282 €
– Risikoträger	20	3.513.750 €	1.512.873 €	5.026.623 €	13.982 €
– keine Risikoträger	587	38.825.700 €	24.201.194 €	63.026.894 €	7.300 €
Sonstige Förderung/Liquiditätsmanagement	59	7.288.023 €	3.666.402 €	10.954.425 €	12.400 €
– Risikoträger	7	1.828.456 €	1.015.297 €	2.843.753 €	12.400 €
– keine Risikoträger	52	5.459.567 €	2.651.105 €	8.110.672 €	– €
Stäbe/Dienste	961	70.440.238 €	34.773.486 €	105.213.724 €	114.576 €
– Risikoträger	44	7.922.285 €	3.612.203 €	11.534.488 €	107.550 €
– keine Risikoträger	917	62.517.953 €	31.161.283 €	93.679.236 €	7.026 €
Gesamtergebnis	1.627	120.067.711 €	64.153.955 €	184.221.666 €	148.258 €

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 sind Abfindungszahlungen in Höhe von 308.000 €. Im Rahmen der reinen Fixvergütungsregelung der NRW.BANK wurden diese – soweit im Einzelfall erforderlich – 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.

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

	Betrag ¹⁾	Zahl der Risikoträger
Zurückbehaltene variable Anteile aus dem Jahr 2016	192.844 €	32
– davon bis zum Jahr 2021 erdient und im Jahr 2021 ausgezahlt	192.844 €	32
– davon im Jahr 2021 erdient, aber nicht ausgezahlt, da noch mit Nachhaltigkeitsvorbehalt versehen	– €	0
– davon im Jahr 2021 noch nicht erdient	– €	0
– davon im Jahr 2021 gekürzt	– €	0

¹⁾ Inkl. zurückbehaltener Anteile für zwischenzeitlich ausgeschiedene Risikoträger.

Informationen zu weiteren Vergütungsleistungen an Risikoträgerinnen und Risikoträger

	Betrag	Zahl der Risikoträger
Im Jahr 2021 gezahlte Neueinstellungsprämien oder Garantieleistungen	– €	0
Im Jahr 2021 gezahlte Abfindungen	– €	0
– davon höchster Einzelbetrag	– €	0
Personen, deren Vergütung sich im Jahr 2021 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 2021 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
Mitglieder des Verwaltungsrats gemäß § 12 Abs. 1 Buchstabe a bis d, Abs. 2 der Satzung	296.483 €	– €	296.483 €	13
Mitglieder des Verwaltungsrats gemäß § 12 Abs. 1 Buchstabe e der Satzung (Beschäftigtenvertreter)	106.100 €	– €	106.100 €	5

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

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 130 f.](#)