

Bericht zur Public Corporate Governance im Jahr 2025

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. Der PCGK der NRW.BANK wurde zuletzt zum 1. Juli 2019 aktualisiert.

Für das Berichtsjahr erklären der Vorstand und der Verwaltungsrat, dass den Empfehlungen des Kodex mit Ausnahme zweier Abweichungen entsprochen wurde. Diese werden gemäß § 29 Abs. 8 der Satzung der NRW.BANK sowie den Ziffern 1.4 und 5.2 des PCGK der NRW.BANK 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. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 bestand die Gewährträgersversammlung aus fünf Mitgliedern. Der Vorsitz der Gewährträgersversammlung wird durch die für Wirtschaft zuständige Ministerin ausgeübt. Das Stimmrecht wird einheitlich durch ein in die Gewährträgersversammlung entsandtes Mitglied, den Stimmführer, ausgeübt. Die personelle Zusammensetzung ist auf [Seite 134](#) dargestellt.

Die Gewährträgersversammlung hat ihre gemäß Gesetz über die NRW.BANK und Satzung der NRW.BANK vorgesehenen Aufgaben wahrgenommen und unter anderem die vom Vorstand vorgestellte Strategie der NRW.BANK für die Jahre 2026 bis 2029 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 die Jahre 2026 und 2027 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 mandatsträgerbezogenes Qualifizierungsbudget zur Verfügung, welches nach Rücksprache mit der bzw. 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 bestand zum Stichtag 31. Dezember 2025 aus fünf Mitgliedern, darunter der Vorsitzende sowie die stellvertretende Vorsitzende. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 war der Vorstand zu 60% mit Frauen und zu 40% mit Männern besetzt. Mit Ablauf des 31. Januar 2026 tritt der Vorsitzende des Vorstands Eckhard Forst in den Ruhestand ein und scheidet aus dem Vorstand aus. Ab dem 1. Februar 2026 übernimmt Gabriela Pantring, die bislang stellvertretende Vorstandsvorsitzende, den Vorsitz. Die personelle Zusammensetzung des Vorstands zum Stichtag 31. Dezember 2025 ist auf [Seite 137](#) dargestellt. Darüber hinaus können die aktuellen Kurzlebensläufe und Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder auf der Internetseite der NRW.BANK eingesehen werden.

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 2025 zu 35,7% mit Frauen und zu 64,3% mit Männern besetzt (Vj. 33,6% Frauen und 66,4% Männer).

Die im Berichtsjahr im Sinne des § 25d Absatz 11 Nr. 3 und 4 KWG durchgeführte Evaluierung des Vorstands durch den Verwaltungsrat wurde von einer auf Finanzinstitute spezialisierten Beratungsgesellschaft 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 Evaluierung 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. Somit war es im Berichtsjahr nicht erforderlich, eine Zustimmung des Risikoausschusses für Förderkredite einzuholen, die im Rahmen von Förderprogrammen der NRW.BANK zur Verfügung gestellt werden und somit zulässig sind.

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 Vertreterinnen und Vertretern. Im Berichtsjahr erfolgte eine Neubenennung der ständigen Vertretung von Minister Dr. Marcus Optendrenk mit Wirkung zum 1. Januar 2026.

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 war der Verwaltungsrat zu 53,3% mit Frauen und zu 46,7% mit Männern besetzt. Damit waren gemäß Ziffer 4.5.1 des PCGK der NRW.BANK beide Geschlechter mit mindestens 40% vertreten.

Der Vorsitz des Verwaltungsrats wird durch die für Wirtschaft zuständige Ministerin ausgeübt. Die personelle Zusammensetzung des Verwaltungsrats ist auf [Seite 135 f.](#) dargestellt. Darüber hinaus können die aktuellen Kurzlebensläufe der Ver-

waltungsratsmitglieder sowie der ständigen 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 entsandt.

Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse haben die Aufgaben gemäß der Satzung sowie den jeweiligen Geschäftsordnungen wahrgenommen. Vor dem Hintergrund der zum 1. Februar 2026 erfolgenden Pensionierung von Eckhard Forst hat der Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 9. Juli 2025 Gabriela Pantring mit Wirkung zum 1. Februar 2026 für weitere fünf Jahre als Mitglied des Vorstands bestellt und sie gleichzeitig zur Vorsitzenden des Vorstands bestimmt. Die im Berichtsjahr abgehaltenen Sitzungen des Verwaltungsrats sowie seiner Ausschüsse entsprachen im Hinblick auf die Anzahl und die Dauer den Erfordernissen der Bank. Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben – mit einer Ausnahme – an mehr als der Hälfte der Sitzungen teilgenommen. Im Berichtsjahr wurde – analog der Evaluierung des Vorstands – eine Selbstevaluierung des Verwaltungsrats unter Begleitung einer auf Finanzinstitute spezialisierten Beratungsgesellschaft durchgeführt. Insgesamt wurde das gute Ergebnis des Vorjahrs bestätigt. Zugleich hat sich der Verwaltungsrat mit den beschlossenen Handlungsempfehlungen der Evaluierung des Jahres 2024 befasst, die in der Gesamtbetrachtung angemessen umgesetzt wurden. Ferner wurden neue Handlungsempfehlungen – im Wesentlichen 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. Somit war es im Berichtsjahr nicht erforderlich, eine Zustimmung des Risikoausschusses für Förderkredite einzuholen, die im Rahmen von Programmen der NRW.BANK zur Verfügung gestellt werden und somit zulässig sind. 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 bzw. dem Public Corporate Governance-Beauftragten der NRW.BANK in Anspruch genommen werden kann. Gemäß dem „Konzept zur Sicherstellung der Qualität der Arbeit im Verwaltungsrat“ werden unabhängig davon mit neu entsandten Verwaltungsratsmitgliedern stets sogenannte Onboarding-Veranstaltungen durchgeführt.

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 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 Vorsitz 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, den Kundinnen und Kunden sowie den 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 Kreditinstitute, Finanzdienstleistungsinstitute und Wertpapierinstitute (Kreditinstituts-Rechnungslegungsverordnung – RechKredV), des Gesetzes über die NRW.BANK 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 2025 hat die Gewährträgerversammlung auf Empfehlung des Prüfungsausschusses und auf Vorschlag des Verwaltungsrats sowie im Einvernehmen mit dem Landesrech-

nungshof Nordrhein-Westfalen die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestellt. Die Unabhängigkeitserklärung des Abschlussprüfers wurde vorgelegt und zu den Geschäftsakten genommen.

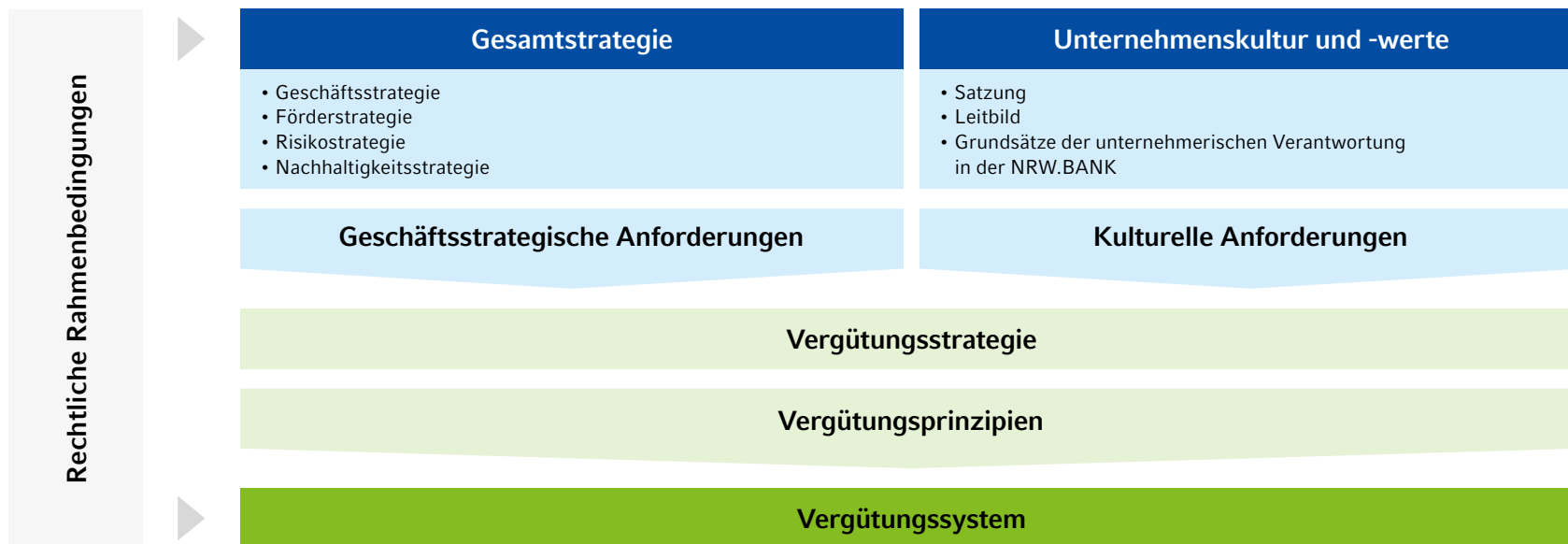
8 Vergütungsbericht

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, der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes NRW.

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-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie 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**

Das Vergütungssystem berücksichtigt die 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. Das Vergütungssystem unterstützt die auf langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgelegte Personalpolitik und schafft Anreize für die notwendige langfristige Motivation der Mitarbeitenden.

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 der oder dem Compliance-Beauftragten. Zur Überprüfung der Vergütungspolitik der Bank ist zusätzlich die Leitung des Bereichs Recht in die Sitzungen der Vergütungskommission eingebunden. Die Leitung des Bereichs Finanzen sowie zwei

Mitglieder des Gesamtpersonalrats ergänzen die Vergütungskommission mit Gaststatus. Die Mitglieder der Vergütungskommission haben die Aufgabe

- der kritischen Auseinandersetzung mit den Vergütungssystemen,
- der jährlichen Überprüfung eventuell erforderlicher Anpassungen der Vergütungsstrategie (sowie ggf. der Vergütungssysteme) aufgrund veränderter geschäfts- und risikostategischer Rahmenbedingungen und
- der entsprechenden Information/Beratung des Vorstands. Letzteres erfolgt mindestens einmal jährlich im Rahmen der Vorbereitung des Vergütungsberichts des Vorstands an den Verwaltungsrat.

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. Nach entsprechender Prüfung und Empfehlung durch den Vergütungskontrollausschuss entscheidet der Verwaltungsrat über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden der Bank.

Entsprechend den Vorgaben von § 15 in Verbindung mit § 4 InstitutsVergV sowie § 25d Abs. 12 Satz 1 KWG hat der Vergütungskontrollausschuss der NRW.BANK die Aufgabe, den Verwaltungsrat durch die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungsstrategie und der Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und die Mitarbeitenden der NRW.BANK zu unterstützen. Dies erfolgt mindestens jährlich bzw. anlassgebunden auf der Basis des Vergütungsberichts des Vorstands gemäß § 3 InstitutsVergV. In diesem Zusammenhang bewertet der Vergütungskontrollausschuss initial und bei allen Veränderungen der Vergütungssysteme die Auswirkungen auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement und überwacht die Ausrichtung der Vergütungsstrategie und der Vergütungssysteme auf das Erreichen der Ziele der Geschäfts- und Risikostrategie und auf die Unternehmenskultur, die Einbeziehung der internen Kontroll- und weiterer maßgeblicher Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie den Prozess der Ermittlung der Risikoträgerinnen und Risikoträger gemäß § 25a Abs. 5b KWG.

Der Verwaltungsrat der NRW.BANK hat sich in seiner Sitzung im April 2025 mit Vergütungsfragen auseinandergesetzt. Gleiches gilt für den Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 InstitutsVergV und § 25d Abs. 12 KWG. Dieser Ausschuss bestand per 31. Dezember 2025 aus folgenden Mitgliedern:

- Ministerin Mona Neubaur (Vorsitzende), Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen
- Minister Dr. Marcus Optendrenk (stellvertretender Vorsitzender), Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen

- Ministerin Ina Scharrenbach (stellvertretende Vorsitzende), Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung 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 2025 waren dies:

- Ministerialdirigentin Susanne Hagenkort-Rieger, Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen
- Ministerialdirigent Günther Bongartz, Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen (bis 31.12.2025)
- Ministerialdirigent Dr. Christian von Kraack, Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung 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 vergleich-

bare Positionen liegen. Die NRW.BANK prüft dies anhand externer Standards:

- Für Tarifangestellte richtet sich das Festgehalt im Rahmen der Stellenbewertung nach dem „Manteltarifvertrag für 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 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/Mercer, Frankfurt am Main, genutzt, um für die NRW.BANK Marktindikationen 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 erhalten die Bereichs- und Abteilungsleitungen der Bank einen Dienstwagen (auch

zur privaten Nutzung unter Einhaltung der einschlägigen steuerlichen Regelungen) oder eine monetäre Alternative.

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, die mit der jeweiligen Funktion verbunden sind, und ist dadurch unabhängig von der Besetzung. Weitere Details finden sich unter anderem im „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)“ (siehe Veröffentlichung als Anlage zum Lagebericht 2022).

In der NRW.BANK wird jeweils zum 1. April eine Jährliche Festzulage (JFZ) ausgezahlt. Die JFZ ist nicht tarifydynamisch und nicht ruhegehaltfähig. 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 – 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 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 zu operationalisieren und an die Beschäftigten zu übertragen.

8.3 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 oberhalb des Durchschnitts.

Alle Vorstandsmitglieder der NRW.BANK erhalten eine reine Fixvergütung. Eine differenzierte Aufstellung der individuellen Vergütung des Vorstands findet sich im Anhang auf [Seite 110](#).

Alle fünf 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 von 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 die Vorstandsmitglieder einschließlich möglicher Nebenleistungen auf die Restlaufzeit beziehungsweise maximal auf zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) begrenzt.

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. Die Vorstandsmitglieder 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.

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 maximal 12% des Ruhegehalts.

Die Renten aller Vorstandsmitglieder werden jährlich um 2,0% erhöht. Gabriela Pantring erhält Beihilfen im Krankheitsfall entsprechend den Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen.

Die für die Altersversorgung der Vorstände entstandenen Aufwendungen sowie die Barwerte der Verpflichtungen sind im Anhang auf [Seite 111](#) aufgeführt.

8.4 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. Gemäß dem Beschluss der Gewährträgerversammlung vom 13. März 2023 besteht die Vergütung im Verwaltungsrat und seinen Ausschüssen rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 aus einer jährlichen Festvergütung. Eine Differenzierung zwischen einem Mitglied, der oder dem stellvertretenden

Vorsitzenden sowie der oder dem Vorsitzenden erfolgt hierbei nicht. Neben der Festvergütung werden Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern adäquate Reisekosten erstattet. Neben den Mitgliedern des Verwaltungsrats erhalten auch die Mitglieder der Gewährträgerversammlung, des Beirats für Wohnraumförderung, des Beirats und des Parlamentarischen Beirats auf Basis der Beschlussfassung der Gewährträgerversammlung vom 13. März 2023 eine Festvergütung. Die jeweiligen Festvergütungen der einzelnen Gremien variieren allerdings in Bezug auf die absolute Höhe mit den unterschiedlichen Aufgaben und der spezifischen Verantwortung. Gremienmitglieder, die der nordrhein-westfälischen Landesregierung angehören, erhalten gemäß dem Gesetz über die NRW.BANK eine jährliche Gesamtvergütung, die maximal dem Höchstbetrag der Nebentätigkeitsverordnung entspricht. Den die Höchstgrenze übersteigenden Teil führt die NRW.BANK Förderzwecken zu. Eine Erläuterung sowie die Offenlegung der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats, der Gewährträgerversammlung und der Beiräte erfolgt im Anhang des Finanzberichts ([Seite 113 ff.](#)).

8.5 Offenlegung gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Die NRW.BANK zahlt allen Mitarbeitenden inklusive des Vorstands ausschließlich Fixvergütungskomponenten. Die gesamte Fixvergütung wird bar beziehungsweise zum geringen Teil in Form geldwerter Vorteile (z. B. für die Überlassung von Dienstwagen zur privaten Nutzung für ausgewählte Mitarbeitendengruppen) gewährt. Es gibt keine Entlohnung in Form von Aktien oder Ähnlichem.

8.5.1 Quantitative Information zu den Bezügen der Risikoträgerinnen und Risikoträger im Vorstand

Zusammensetzung der Vergütung im Jahr 2025

Fixvergütung ¹⁾	Sonstige Leistungen ²⁾	Gesamtvergütung	Vergütung für Mandate ³⁾	Zahl der Risikoträger
3.033.897 €	749.659 €	3.783.556 €	54.667 €	5

¹⁾ Inkl. geldwerter Vorteile und Sachbezüge.

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

³⁾ Im Jahr 2025 zugeflossene Vergütung für Mandate. Ausweis inkl. Umsatzsteuer, soweit Umsatzsteuerpflicht besteht.

Informationen zu weiteren Vergütungsleistungen

	Betrag	Zahl der Risikoträger
Im Jahr 2025 gezahlte Garantieleistungen entspr. § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	– €	0
Im Jahr 2025 gezahlte Abfindungen	– €	0
– davon höchster Einzelbetrag	– €	0
Personen, deren Vergütung sich im Jahr 2025 auf über 1,0 Mio. € belief	1.001.244 €	1

Eine Aufschlüsselung der Zahlungen an die Mitglieder des Vorstands findet sich im Anhang auf [Seite 110](#).

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

Zusammensetzung der Vergütung im Jahr 2025

Segment	Anzahl ¹⁾	Fixvergütung ²⁾	Sonstige Leistungen ³⁾	Gesamtvergütung	Mandatsbezüge ⁴⁾
Programmförderung	680	51.400.578 €	12.818.781 €	64.219.359 €	10.470 €
– Risikoträger*innen	24	4.469.130 €	990.964 €	5.460.094 €	3.520 €
– keine Risikoträger*innen	656	46.931.448 €	11.827.817 €	58.759.265 €	6.950 €
Sonstige Förderung/Liquiditätsmanagement	65	8.661.415 €	1.655.240 €	10.316.655 €	0 €
– Risikoträger*innen	10	2.379.583 €	376.925 €	2.756.508 €	0 €
– keine Risikoträger*innen	55	6.281.832 €	1.278.315 €	7.560.147 €	0 €
Stäbe/Dienste	1.119	88.910.665 €	21.586.730 €	110.497.395 €	111.200 €
– Risikoträger*innen	48	9.108.569 €	1.689.607 €	10.798.176 €	110.200 €
– keine Risikoträger*innen	1.071	79.802.096 €	19.897.123 €	99.699.219 €	1.000 €
Gesamtergebnis	1.864	148.972.658 €	36.060.751 €	185.033.409 €	121.670 €

¹⁾ Inkl. unterjährig ausgeschiedener Mitarbeitender (Vergütungsangaben anteilig für die Beschäftigungszeit); Dual Studierende/Trainees sind im Segment Stäbe/Dienste enthalten.

²⁾ Inkl. geldwerter Vorteile und Sachleistungen. Im Gesamtbetrag enthalten sind Abfindungszahlungen in Höhe von 32.240 €. 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 gesetzlichen Sozialversicherung, Beihilfezahlungen und Zuführung zur Rückstellung zur betrieblichen Altersversorgung inkl. Zinsaufwand.

⁴⁾ Beträge inkl. Umsatzsteuer, soweit Umsatzsteuerpflicht besteht.

Informationen zu weiteren Vergütungsleistungen

	Betrag	Zahl der Risikoträger
Im Jahr 2025 gezahlte Neueinstellungsprämien oder Garantieleistungen	– €	0
Im Jahr 2025 gezahlte Abfindungen	32.240 €	0
– davon höchster Einzelbetrag	32.240 €	0
Personen, deren Vergütung sich im Jahr 2025 auf über 1,0 Mio. € belief	– €	0

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

Zusammensetzung der Vergütung für das Jahr 2025 für Personen, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Verwaltungsrat als Risikoträgerinnen bzw. Risikoträger identifiziert sind

	Jährliche Festvergütung ¹⁾	Zahl der Risikoträger
Mitglieder des Verwaltungsrats gem. § 12 Abs. 1 Buchstabe a bis d, Abs. 2 der Satzung	224.381 €	13
Mitglieder des Verwaltungsrats gem. § 12 Abs. 1 Buchstabe e der Satzung (Beschäftigtenvertreter)	105.200 €	5

¹⁾ Inkl. Vergütung für unterjährig ausgeschiedene Risikoträgerinnen beziehungsweise 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 8.5.2 enthalten. Eine Offenlegung der bezogenen Vergütungen befindet sich im Anhang auf [Seite 115 f.](#)