

Vergütungsbericht
Konzern Deutsche Pfandbriefbank 2019

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Inhalt

1.	Umfang und Ziel des Vergütungsberichts.....	3
2.	Vergütungssystem und Vergütungsstrategie des pbb Konzerns	3
	2.1 Vergütungsstrategie.....	3
	2.2 Anpassungen des Vergütungssystems	5
3.	Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung der Mitarbeiter.....	5
	3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung.....	5
	3.2 Erfolgsbezogene variable Vergütung.....	5
	3.2.1 System der variablen Vergütung	6
	3.2.2 Weitere Regelungen des angepassten Vergütungssystems	10
	3.3 Einzelvertragliche Sonderzahlungen.....	11
4.	Vorstandsvergütung	11
5.	Governance-Struktur im Bereich Vergütung.....	11
6.	Offenlegung von Vergütungsdaten	13
	6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen.....	13
	6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk-Taker	14
	6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung	16

1. Umfang und Ziel des Vergütungsberichts

Grundlage für den Vergütungsbericht 2019 sind die Veröffentlichungspflichten gem. § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (IVV) i.V.m. § 27 Abs. 3 IVV, des Kreditwesengesetzes (KWG), Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (i) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in seiner aktuell anzuwendenden Fassung, sowie der FMSA Vergütungsgrundsätze (Stand Februar 2012).

Der Vergütungsbericht bezieht sich jeweils auf die Vergütung der Geschäftsleiter, Führungskräfte der zweiten Berichtsebene und Mitarbeiter der Deutsche Pfandbriefbank AG („pbb“) und deren nachgeordnete, konsolidierte Unternehmen (nachfolgend „pbb Konzern“ genannt) für das Geschäftsjahr 2019. Weitere quantitative Angaben zur Vergütung sind ergänzend im Geschäftsbericht des pbb Konzerns dargestellt. Der Vergütungsbeauftragte hat die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme geprüft und diese bestätigt. Er war zudem in die laufenden Prozesse im Rahmen der Umsetzung des Vergütungssystems eingebunden.

2. Vergütungssystem und Vergütungsstrategie des pbb Konzerns

Das Vergütungssystem des pbb Konzerns wurde im Rahmen der Vergütungsstrategie als ein zukunftsorientiertes, für den pbb Konzern in seiner jetzigen Situation angemessenes System gestaltet, das marktgerecht und leistungsorientiert ist und den geltenden regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Regelungen der CRD-IV, des KWG, der IVV, den Vergütungsgrundsätzen des Finanzmarktstabilisierungsfonds-FMS vom Februar 2012, sowie in Bezug auf die Vorstandsmitglieder den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) angemessen Rechnung trägt.

Der pbb Konzern verfolgt das Ziel eines weitgehend einheitlichen Vergütungssystems für alle Gesellschaften des pbb Konzerns sowie alle Führungskräfte und Mitarbeiter im In- und Ausland, soweit dies inhaltlich sinnvoll sowie vertraglich und regulatorisch zulässig beziehungsweise gefordert ist.

2.1 Vergütungsstrategie

Das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie des pbb Konzerns sind integrale Bestandteile der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns. Die Vergütungsstrategie gibt den Rahmen für die Leistung und Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern des pbb Konzerns vor. Sie wurde im Rahmen der Abstimmung der Geschäfts- und Risikostrategie mit allen wesentlichen Bereichen abgestimmt. Sie wurde zuletzt im Jahr 2019 aktualisiert, ohne Auswirkungen auf die Zusammensetzung der variablen und fixen Vergütung. Die Vergütungsstrategie ist allen Mitarbeitern des pbb Konzerns über das Intranet zugänglich. Die Überprüfung der Vergütungsstrategie erfolgt regelmäßig sowie insbesondere bei Veränderungen der Geschäfts- und Risikostrategie auch anlassbezogen.

Ziel der Vergütungsstrategie ist die Gewährleistung einer angemessenen und leistungsorientierten Vergütung, die darauf ausgerichtet ist, die in der Geschäfts- und Risikostrategie verankerten Ziele zu erreichen. Ein integraler Bestandteil der auf eine nachhaltige Erhöhung der Profitabilität unter Beibehaltung einer stringenten Risikopolitik gerichteten Geschäftssteuerung stellt die Erfolgsmessung auf Institutsebene der pbb dar. Bei der Bemessung des Institutserfolgs werden von den im Rahmen der geltenden Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Geschäftsplanung definierten wesentlichen (Kern-)Steuerungsgrößen solche für die Erfolgsmessung auf Institutsebene verwendet, die die definierte Geschäfts- und Risikostrategie in besonderem Maße reflektieren und dabei den regulatorischen Anforderungen an die Berücksichtigung von Risiken, Kapital und Liquidität genügen sowie transparent und nachvollziehbar sind. Der auf der Grundlage dieser Kernsteuerungsgrößen bemessene Institutserfolg definiert die Höhe der für die Auszahlung zur Verfügung stehenden variablen Vergütung. Damit wird die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern in ihrem Kern unmittelbar mit der Geschäfts- und Risikostrategie verknüpft und von dieser maßgeblich geprägt. Auch die regulatorisch geforderte Gewährleistung der Kompatibilität der Vergütungssysteme mit der Kapital- und Liquiditätsplanung wird dadurch erreicht. Auf den beiden anderen Ebenen der Erfolgsmessung, der Ressort- beziehungsweise Bereichsebene und der individuellen Ebene, sind zudem die festgelegten Ziele mit der Geschäfts- und Risikostrategie konform ausgestaltet.

Die Vergütungsstrategie ist ein integraler Bestandteil der Personalstrategie. Das Geschäftsmodell des pbb Konzerns stellt an die Mitarbeitern hohe fachliche Anforderungen und verlangt Expertenwissen. Zentrales Ziel der Personalstrategie ist daher die Gewinnung, Bindung und langfristig ausgelegte Entwicklung von Mitarbeitern mit großem Expertenwissen, Qualität, Kundenorientierung, Führungskompetenz und einer hohen Bereitschaft zu flexiblem Einsatz und unternehmerischem Denken. Leistungsfähige und engagierte Mitarbeiter tragen maßgeblich zur Steigerung der Ertragsbasis bei Beibehaltung der stringenten Risiko-Orientierung bei. Grundlage für die Umsetzung der Personalstrategie ist neben einer differenzierten Personalplanung, Rekrutierungsstrategie und vielfältigen internen und externen Qualifikationsprogrammen die variable Vergütung, die Anreize für individuelle Leistungen setzt und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen, Abteilungen und Teams fördert und verbessert. Den Mitarbeitern wird mit der variablen Vergütung unmittelbar die Möglichkeit eröffnet, am Erfolg des pbb Konzerns zu partizipieren.

Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütung in Banken ist ein weiteres prägendes Element der Vergütungsstrategie. Ziel des Vergütungssystems ist es, dem Grundsatz der Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten in Bezug auf Höhe und Struktur Rechnung zu tragen. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken sollen vermieden werden. Sowohl die Gesamtvergütung als auch die einzelnen Vergütungselemente werden mit Blick auf ein angemessenes Verhältnis zu Funktion und Leistung sowie zur Lage des pbb Konzerns auch in Zukunft regelmäßig geprüft. Der pbb Konzern wird regelmäßig von einem unabhängigen, externen Vergütungsberater (hkp Deutschland) und einem externen Rechtsberater (Gleiss Lutz Rechtsanwälte) beraten.

2.2 Anpassungen des Vergütungssystems

Im Jahr 2018 wurde vor dem Hintergrund der Neufassung der IVV vom 4. August 2017 geprüft, ob und in welchem Umfang Anpassungen des Vergütungssystems für die Mitarbeiter regulatorisch erforderlich und mit Blick auf Geschäftsmodell und Risikosituation des pbb Konzerns sowie im Marktvergleich sinnvoll und angemessen sind. Die Umsetzung des insoweit identifizierten Anpassungsbedarfs ist im Jahr 2019 grundsätzlich erfolgt.

Im Jahr 2020 wird der pbb Konzern vor dem Hintergrund des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 19. Dezember 2019 prüfen, ob und in welchem Umfang für das Geschäftsjahr 2021 Anpassungen des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder an die neuen gesetzlichen Anforderungen erforderlich sind.

3. Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung der Mitarbeiter

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2019 setzt sich aus den folgenden Elementen zusammen:

- Erfolgsunabhängige Vergütung (monetäre Vergütung) inklusive Sozial- und Nebenleistungen
- Erfolgsbezogene variable Vergütung

3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Alle Mitarbeiter des pbb Konzerns erhalten ein jährliches Festgehalt, welches grundsätzlich in einem jährlichen Regelprozess überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Bei der Festlegung des Festgehalts orientiert sich der pbb Konzern an funktions- und länderspezifischen Marktvergleichen. Die Angemessenheit sowie die Marktfähigkeit der Festgehälter und die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben werden durch externe, unabhängige Vergütungs- und Rechtsberater geprüft.

Der pbb Konzern gewährt zudem unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften weitere Sozial- und Nebenleistungen.

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bestehen verschiedene betriebliche Altersversorgungssysteme.

3.2 Erfolgsbezogene variable Vergütung

Das System der variablen Vergütung ist auf eine transparente, leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Vergütung ausgerichtet, die bei Risk-Takern insbesondere von langfristigen und anspruchsvollen individuellen Zielgrößen sowie der Entwicklung der pbb-Aktie abhängt.

Die variable Vergütung wird in bar gezahlt. Es besteht ein anteilsbasiertes Vergütungssystem mit Barausgleich, bei dem für Risk-Taker im Rahmen der Nachhaltigkeitskomponente die variable

Vergütung wirtschaftlich von der Kursentwicklung der pbb-Aktie beeinflusst wird. Der pbb Konzern hat auch im Jahr 2019 keine Aktienoptionen gewährt.

Die variable Vergütungskomponente wird auf Basis eines individuellen kalkulatorischen Referenzwerts festgelegt. Dieser stellt einen Rechenwert dar, der die Höhe der Zumessung variabler Vergütung auf einer 100 %-Performance-Basis auf allen relevanten Leistungsebenen widerspiegelt. Er kann je nach Job Familie, Karriereleiter und Karrierestufe bis zu 40% in Bezug auf die Gesamtvergütung betragen. Dabei wird sichergestellt, dass die für ein Jahr gewährte variable Vergütung sich auf maximal 150% des jeweiligen individuellen kalkulatorischen Referenzwertes belaufen kann.

Gemäß § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG darf die variable Vergütung in keinem Fall 100 % der fixen Vergütung überschreiten. Durch Beschluss der Hauptversammlung der pbb könnte diese auf bis zu 200 % angehoben werden, § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG. Die pbb hat bislang keinen solchen Hauptversammlungsbeschluss herbeigeführt.

3.2.1 System der variablen Vergütung

Voraussetzungsprüfung (§ 7 IVV)

Voraussetzung für die Gewährung einer variablen Vergütung ist die vorherige Festsetzung eines Gesamtbetrags variabler Vergütungen (unter Berücksichtigung der Anforderungen des § 7 IVV). Dieser wird zum Ende eines jeden Geschäftsjahres in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess bestimmt. Für das Jahr 2019 wurde die Prüfung im Jahr 2020 mit einem positiven Ergebnis vorgenommen. Als Indikatoren zieht der pbb Konzern relevante Sanierungsschwellenwerte aus dem Sanierungsplan nach SRM-VO/SAG heran. Sind die Voraussetzungen erfüllt und liegt zudem auch ein positives IFRS-Konzernergebnis vor, wird ein Gesamtbetrag für variable Vergütung zur Verfügung gestellt. Bei einem negativen Gesamterfolg dürfte dagegen in der Regel kein Gesamtbetrag für eine variable Vergütung zur Verfügung gestellt werden.

Erfolgsmessung

Die Höhe der jeweiligen variablen Vergütung wird für das Jahr 2019 auf drei Ebenen bestimmt: Institutserfolg, Erfolg der Organisationseinheit und individueller Erfolg.

Der Institutserfolg für das Jahr 2019 ermittelt sich unverändert zum Jahr 2018 additiv aus dem Zielerreichungsgrad des IFRS-Konzern-Ergebnisses vor Steuern (bereinigt) sowie der Ertrags-Risiko-Relation als Quotient aus Netto-Marge mal durchschnittliches Portfoliovolumen und Risikogewichteten Aktiva. Beide Erfolgsgrößen sind gleichgewichtet. Die Berücksichtigung des Jahresergebnisses in Kombination mit der Ertragsrisikoratio, die den Fokus auf die Profitabilität des strategischen Portfolios unter Berücksichtigung des Risikogehalts legt, spiegelt die geschäftlichen Planungen wider und ist somit geeignet, den Strategie- und Steuerungsbezug sowie die Risikoadjustierung zu erfüllen. Durch die risikogewichteten Aktiva als Bestandteil der Ertragsrisikoratio werden die eingegangenen Risiken sowie deren Laufzeiten berücksichtigt und erfüllen damit die regulatori-

schen Mindestanforderungen, indem eine risikosensitive Bemessung durch Berücksichtigung erwarteter und unerwarteter Risiken und deren Laufzeiten erfolgt. Zudem können zusätzliche Modifier das Ergebnis der Zielerreichung auf Institutsebene beeinflussen. Modifier können kurzfristige Veränderungen von für den pbb Konzern wesentlichen allgemeinen regulatorischen Anforderungen, kurzfristige grundlegende makroökonomische Ereignisse, außenwirtschaftliche Beschränkungen und Sondereffekte aus der Akquisition oder Veräußerung von wesentlichen Unternehmensteilen, insbesondere bei extern ausgelöster M&A-Tätigkeit, sein.

Für die Erfolgsmessung auf pbb-Ebene werden 100 %-Zielerreichungshöhen definiert. Die Feststellung des Zielerreichungsgrades zwischen 20 % und 100 % erfolgt linear (Zielerreichungskurve). Bei 20 % Zielerreichung (bezogen jeweils auf die einzelnen Erfolgsgrößen) wird ein Sockel festgelegt, bei dem noch 20 % des Gewährungspools ausgeschüttet werden können, solange das Ergebnis vor Steuern (IFRS) positiv ist und die weiteren Voraussetzungen für die Gewährung einer variablen Vergütung (gemäß § 7 IVV) erfüllt sind. Die maximale Zielerreichung ist bei 150 % definiert und mit einem korrespondierenden Auszahlungsfaktor von 150 verbunden.

Die Erfolgsmessung auf Bereichs- und auf individueller Ebene erfolgt auf Basis der Zielerreichung qualitativer und quantitativer Ziele – soweit möglich mit Bezug zur Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns – für jeden Bereich und für jeden Mitarbeiter des pbb Konzerns.

Die Festlegung der qualitativen und quantitativen Bereichsziele erfolgt jährlich abgeleitet aus den Unternehmenszielen und der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr. Hierfür werden durch den Vorstand in einem ersten Schritt übergreifende strategische Schwerpunktsetzungen für die Bereichsziele als Steuerungsunterstützung vorgegeben (corporate strategic priorities). Auf dieser Grundlage werden vor allem die qualitativen Bereichsziele festgelegt. Die in einem zweiten Schritt erarbeiteten quantitativ messbaren Ziele müssen grundsätzlich einen Bezug zu wirtschaftlichen Kennzahlen (zum Beispiel Neugeschäftsvolumen, Neugeschäftsmargen, Kostenbudgets etc) haben und sind eng an die (Mehr-)Jahresplanung angelehnt. Auch für qualitative Ziele sind messbare Indikatoren festzulegen und ist der 100% Zielwert in Messgrößen abzubilden. Für jedes Bereichsziel wird jeweils die Verbindung zur Geschäfts- und Risikostrategie geprüft und dokumentiert. Damit wird sichergestellt, dass die Bereichsziele aus den strategischen Zielen der Geschäfts- und Risikoplanung abgeleitet und mit diesen synchronisiert sind. Die Bereichsziele werden im Gesamtvorstand der pbb verabschiedet und allen Mitarbeitern des jeweiligen Bereichs zu Jahresbeginn kommuniziert.

Auf individueller Ebene wird für jeden Mitarbeiter jährlich eine Zielvereinbarung mit qualitativen und quantitativen Zielen für das laufende Geschäftsjahr geschlossen. Auch auf individueller Ebene werden die Ziele aus den Messgrößen für den Institutserfolg und den Bereichszielen abgeleitet. Insbesondere die quantitativen und qualitativen fachlichen Arbeitsziele müssen der Geschäfts- und Risikostrategie entsprechen und geeignet sein, zur Erreichung der Ziele der Geschäfts- und Risikostrategie beizutragen. Für jedes Ziel werden entsprechende Messgrößen definiert, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Leistungsbeurteilung ermöglichen. Auf dieser Basis erfolgt die individuelle Zumessung einer variablen Vergütung.

Für die Bemessung der variablen Vergütung werden die drei Ebenen der Erfolgsmessung miteinander verknüpft. Die pbb fasst hierzu die kalkulatorischen Referenzwerte der Mitarbeiter in einen Bonuspool, dessen Höhe sich nach dem Institutserfolg richtet. Dieser Pool wird zu 50 % auf Grundlage des Bereichserfolgs und zu 50 % auf der Grundlage des Institutserfolgs auf die Bereiche verteilt. Die derart gebildeten Bereichspools werden nach dem individuellen Erfolgsbeitrag auf die jeweils zum Bereich zugehörigen Mitarbeiter verteilt. Der so bestimmte Anteil des jeweils maßgeblichen Bereichspools wird dem jeweiligen Mitarbeiter als Envisaged Personal Reward-Wert („EPR-Wert“) rechnerisch zugemessen. Grundsätzlich kann die rechnerische Zumessung des EPR-Werts für den einzelnen Mitarbeiter im Minimum 0 % und im Maximum 150 % des jeweils maßgeblichen individuellen kalkulatorischen Referenzwerts betragen.

Auszahlungsstruktur

Hinsichtlich der Auszahlungsstruktur wird entsprechend den für die pbb als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 IVV geltenden besonderen Anforderungen des § 20 IVV grundsätzlich zwischen Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der pbb hat („Risk-Taker“) und sonstigen Mitarbeitern („Non-Risk-Taker“) differenziert. Wird ein Mitarbeiter unterjährig als Risk-Taker eingestuft, so sind die relevanten Regelungen für Risk-Taker auf die im gesamten Geschäftsjahr erdiente variable Vergütung anzuwenden.

Für Non-Risk-Taker entspricht der EPR-Wert der variablen Vergütung und wird grundsätzlich zum Ende des ersten Halbjahres des Jahres in bar gewährt, das dem Geschäftsjahr folgt, für das eine variable Vergütung gewährt wird.

Die Auszahlungsstruktur der variablen Vergütung der Risk-Taker unterliegt grundsätzlich folgenden Rahmenbedingungen (§ 20 IVV):

Der EPR-Wert wird unterteilt in einen Auszahlungsanteil und einen Deferral-Anteil.

Der Auszahlungsanteil beträgt für Arbeitnehmer 60 % des jeweiligen EPR-Werts und für Führungskräfte der zweiten Berichtsebene 40 % des jeweiligen EPR-Werts.

Der Deferral-Anteil beträgt für Arbeitnehmer 40 % des jeweiligen EPR-Werts und für Führungskräfte der zweiten Berichtsebene 60 % des jeweiligen EPR-Werts.

50 % der Auszahlungsanteile werden bei Erreichen der Auszahlungsvoraussetzungen in bar gewährt. Die verbleibenden 50 % werden nach einer Haltefrist von einem Jahr ausgezahlt, wobei dieser Betrag entsprechend der Entwicklung des Aktienkurses der pbb angepasst wird (virtuelle Aktien; kein physisches Aktienoptionsprogramm). Dabei wird der entsprechende Betrag in eine äquivalente Anzahl an virtuellen Aktien umgerechnet. Für die Berechnung der Anzahl der virtuellen Aktien gilt der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs der pbb-Aktie im Monat Februar des Folgejahres des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung gewährt wird (Bezugskurs). Die so ermittelten virtuellen Aktien werden nach Ablauf einer Haltefrist von einem Jahr automatisch in einen

Barbetrag umgerechnet und mit der variablen Vergütung des Auszahlungsjahres ausgezahlt. Die Umrechnung erfolgt zum durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der pbb-Aktie im Monat Februar des Jahres der Auszahlung (Auszahlungskurs). Der von der Nachhaltigkeit abhängige Anteil des EPR-Werts nimmt damit an der Kursentwicklung der pbb-Aktie während der Haltefrist unmittelbar teil.

Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt für Führungskräfte der zweiten Berichtsebene fünf Jahre, für Arbeitnehmer drei Jahre. Für Arbeitnehmer wurde mit Wirkung ab dem Jahr 2019 ein institutsspezifischer Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung beschlossen, ab dem sich der Deferral für Risk-Taker von 40% auf 60% erhöht (Mitarbeiter mit besonders hoher variabler Vergütung, § 20 Abs. 3 IVV). Für Mitarbeiter in Vertriebsfunktionen wurde der Schwellenwert auf 150.000 EUR festgelegt. Für Mitarbeiter am Standort New York liegen die Schwellenwerte aufgrund der örtlichen, marktüblich höheren Vergütung oberhalb der Schwellenwerte für die anderen Lokationen.

Der Vorstand entscheidet in drei bzw. fünf auf die Festsetzung des EPR-Werts folgenden Jahren jährlich über die Gewährung von jeweils einem Drittel bzw. Fünftel des Deferral-Anteils. Bis zum Ende des jeweiligen Aufschiebungszeitraums besteht auf die betroffenen Vergütungsbestandteile kein Anspruch. Werden die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile zu einem Anspruch, wird die Hälfte des jeweiligen Deferral-Anteils in bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wird für ein weiteres Jahr zurückbehalten und hängt während dieser weiteren Haltefrist von einer nachhaltigen Wertentwicklung der pbb gemäß der vorstehend dargestellten Nachhaltigkeitskomponente ab.

Bei seiner Entscheidung über die Gewährung eines Deferral-Anteils berücksichtigt der Vorstand im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung der variablen Vergütung (ex-post-Risikoadjustierung) nachträgliche negative Abweichungen in Bezug auf den Institutserfolg, den Erfolg der Organisationseinheit und den individuellen Erfolg („Backtesting“), etwaiges sitten- und pflichtwidriges Verhalten, etwaige negative Erfolgsbeiträge im Sinne des § 18 Abs. 5 IVV („Malusprüfung“) und die relevanten finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV.

Vorstand und Aufsichtsrat haben im Jahr 2019 die Voraussetzungen für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Clawback) beschlossen. Danach muss ein Clawback insbesondere dann erfolgen, wenn der Risk-Taker an einem Verhalten maßgeblich beteiligt war oder dafür verantwortlich gewesen ist, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat. Dasselbe gilt, wenn der Risk-Taker relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. Die nähere Konkretisierung der in der IVV aufgestellten Kriterien für den Clawback berücksichtigt die Vorgaben der Aufsicht und wendet diese – vor dem Hintergrund der Besonderheiten von Geschäftsmodell und Risikoprofil der pbb – mit Blick auf die Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs und Synchronität von Unternehmenserfolg und Bonifizierung an. Ein Clawback ist bis zu sieben Jahre (Führungskräfte der zweiten Berichtsebene) bzw. fünf Jahre (Arbeitnehmer) nach Auszahlung des Auszahlungsanteils einer variablen Vergütung möglich. Die Umsetzung der Anforderung

rungen an den Clawback für Führungskräfte der zweiten Berichtsebene und Arbeitnehmer ist im Jahr 2019 grundsätzlich erfolgt.

Die vorgenannte, gemäß den regulatorischen Anforderungen ausgestaltete Auszahlungsstruktur (inklusive Clawback) gilt nicht, wenn der für ein Geschäftsjahr festgelegte Betrag des EPR-Werts unterhalb eines gesetzlich oder von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht beziehungsweise einer anderen zuständigen Aufsichtsbehörde festgelegten Schwellenwerts liegt, der aus Verhältnismäßigkeitserwägungen die Auszahlungsstruktur für Risk-Taker entbehrlich macht (zur Zeit bis einschließlich 50.000 € p. a. pro Person).

3.2.2 Weitere Regelungen des angepassten Vergütungssystems

Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten (§ 9 IVV)

Die Vergütung der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten i.S.d. § 2 Abs. 11 IVV ist so ausgestaltet, dass der Schwerpunkt jeweils auf der Festvergütung liegt. Der Anteil der variablen Vergütung der betroffenen Mitarbeiter beträgt durchgängig maximal ein Drittel der Gesamtvergütung. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten bestimmt sich die Höhe der variablen Vergütung hier zudem nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie bei den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten.

Verbot von Absicherungsmaßnahmen (§ 8 IVV)

Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Unzulässig sind daher u.a. Verträge mit Dritten, die die dritte Partei zu direkten oder indirekten Ausgleichszahlungen an den Mitarbeiter in Höhe der erlittenen Reduzierung der variablen Vergütung verpflichten (Versicherung), sowie Derivatgeschäfte zur Absicherung von Kursverlusten von Finanzinstrumenten der pbb.

Die pbb hat Maßnahmen getroffen, um entsprechende Absicherungs- und sonstige Gegenmaßnahmen zu verhindern. Das Verbot von Absicherungsgeschäften und sonstigen Gegenmaßnahmen ist zudem sowohl kollektivrechtlich (für Arbeitnehmer in Deutschland) als auch mit jedem Mitarbeiter individualvertraglich (Arbeitnehmer, Führungskräfte der zweiten Ebene und Mitarbeiter im Ausland) geregelt. Die Einhaltung dieser Verpflichtung wird stichprobenartig überprüft.

Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme (§ 12 IVV)

Im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder Risikostrategie werden jeweils die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung des Vergütungssystems überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Darüber hinaus überprüft die pbb ihr Vergütungssystem und die zugrunde gelegten Parameter mindestens einmal jährlich auf Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich der Vereinbarkeit mit den Strategien, und nimmt erforderlichenfalls Anpassungen vor.

3.3 Einzelvertragliche Sonderzahlungen

Im Geschäftsjahr 2019 wurden keine auf die Zahlung von Sonderzahlungen gerichteten Zusagen erteilt. Zahlungen von aus der Vergangenheit bestehenden Zusagen einzelvertraglicher Sonderzahlungen sind ebenfalls nicht geleistet worden.

4. Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands und die Vergütungsinformationen wurden im Geschäftsbericht 2019 des pbb Konzerns (S. 72 ff.) veröffentlicht und können dort eingesehen werden.

5. Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Im Einklang mit den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes hat die pbb eine zweistufige Organ- beziehungsweise Führungsstruktur. Diese besteht aus dem Aufsichtsrat als unabhängigem Aufsichtsgremium und dem Vorstand, der die Verantwortung hat, die Gesellschaft zu leiten. Der Aufsichtsrat überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und der Vorstand überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungssysteme für Führungskräfte und Mitarbeiter des pbb Konzerns und ratifiziert Höhe und Verteilung der Vergütungen. Der Aufsichtsrat hat einen Zustimmungsvorbehalt für das Vergütungssystem der Mitarbeiter nach § 111 Abs. 4 AktG eingeführt.

Die Vergütungsgovernance der pbb besteht entsprechend der regulatorischen Anforderungen des KWG und der IVV aus einem vom Aufsichtsrat eingerichteten Vergütungskontrollausschuss und dem vom Vorstand bestellten Vergütungsbeauftragten.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Dies umfasst insbesondere die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung, zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust bzw. Rück-

Vergütungsbericht 2019

forderung oder teilweise Reduzierung der variablen Vergütung. Zudem unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der regelmäßigen, mindestens jedoch jährlichen Überprüfung, ob die vom Aufsichtsrat beschlossenen Festlegungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems noch angemessen sind.

Darüber hinaus überwacht der Vergütungskontrollausschuss die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungen für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie Risk-Taker. Dabei bewertet der Vergütungskontrollausschuss auch die Auswirkungen des Vergütungssystems auf das Risiko-, Kapital-, und Liquiditätsmanagement.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat zudem bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme an der auf die nachhaltige Entwicklung des Instituts gerichteten Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Instituts- und Gruppenebene ausgerichtet sind.

Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, seiner Stellvertreterin sowie je einem weiteren Mitglied der Anteilseigner- und der Arbeitnehmervertreter. Im Jahr 2019 fanden insgesamt 4 Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt. Der Vergütungskontrollausschuss hat sich im Jahr 2019 – neben den regulären Themen wie beispielsweise der jährlichen Angemessenheitsprüfung – schwerpunktmäßig mit der Umsetzung der IVV 3.0 befasst. Dabei hat der Vergütungskontrollausschuss eng mit dem Fachbereich Human Resources und den Vergütungsbeauftragten zusammengearbeitet.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter wurden ein Vergütungsbeauftragter und ein Stellvertreter bestellt. Aufgabe des Vergütungsbeauftragten ist die ständige Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Zu diesem Zweck wird der Vergütungsbeauftragte in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme eingebunden, sowohl hinsichtlich der konzeptionellen Neu- und Weiterentwicklung als auch hinsichtlich der laufenden Anwendung der Vergütungssysteme. Der Vergütungsbeauftragte hat ohne Zwischenschaltung des Vorstands einen institutionalisierten direkten Berichtsweg zum Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses. Der Vergütungsbeauftragte hat mindestens einmal jährlich einen Vergütungskontrollbericht vorzulegen, in dem die Angemessenheit des Vergütungssystems für die Mitarbeiter bewertet wird (§ 24 IVV).

6. Offenlegung von Vergütungsdaten

Die nachfolgende Offenlegung von Vergütungsdaten erfolgt gemäß § 16 IVV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Auf Grundlage des Konzernabschlusses des pbb Konzerns haben der Vorstand und Aufsichtsrat nach entsprechender Prüfung der Voraussetzungen des § 7 IVV den Gesamtbetrag der variablen Vergütung im pbb Konzern für 2019 in Höhe von EUR 13,8 Mio. (gerundet; inklusive Vorstandsmitglieder) festgesetzt. Die abschließende Festlegung der Zielerreichung der pbb entsprechend der anzuwendenden Key Performance Indicators wurde auf Basis des vorgelegten Konzernabschlusses der pbb bei 111% (gerundet) bestätigt. Die Zielerreichung auf Bereichsebene beträgt zwischen 90% und 135%.

Gemäß Art. 450 Abs. 1 S. g der Verordnung (EU) 575/2013 werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen geschlüsselt zusammengefasst.

Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV¹

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche		
			Unternehmensfunktionen ²	Unabhängige Kontrollfunktionen ³	Sonstige Geschäftsbereiche ⁴
Beträge in Mio. Euro	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Mitglieder (nach Köpfen)	9	4	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2019	-	-	205 (HC) 192,95 (FTE)	365 (HC) 337,32 (FTE)	376 (HC) 358,38 (FTE)
Gesamte Vergütung für das Jahr 2019	0,78	5,09	24,35	40,42	51,06
davon: gesamte fixe Vergütung	0,78	4,08	21,50	34,68	42,19
davon: gesamte variable Vergütung	-	1,00	2,85	5,74	8,87

(Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten)

¹ Stand 01.09.2020 (nach technischer Korrektur)

² Fachbereiche Communications, Human Resources, Information Technologie, Legal

³ Fachbereiche Finance, Corp. Office/ Corp.Development, Compliance, Group Internal Audit, Risk Management & Control, CRM

⁴ Fachbereiche Digitalisierung, Portfolio Analysis, RE Finance Continental Europa West, RE Finance Germany, RE Finance International Clients, UK&CEE, Treasury; Operations, Property Analyses & Valuation, Loan Markets RE & Public Finance, Public Investment Finance

6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk-Taker

Gemäß Art. 450 Abs. 1 S. h der Verordnung (EU) 575/2013 werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und der Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können, sogenannte Risk-Taker, in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Der pbb Konzern ist gemäß § 18 Abs. 2 IVV verpflichtet aufgrund einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse Mitarbeiter zu identifizieren, die hohe Risikopositionen begründen können, sogenannte Risk-Taker.

Die Identifizierung der Risk-Taker erfolgt gemäß § 18 IVV anhand der in der Delegierten-Verordnung (EU) Nr. 604/2014 niedergelegten Kriterien. Diese Kriterien beziehen sich vor allem auf:

- die Funktion als Geschäftsleiter oder Mitglied des Senior Management
- Kreditvergabekompetenzen
- das Stimmrecht in wesentlichen Ausschüssen und
- die Vergütungshöhe des Mitarbeiters.

In Summe sind 2019 neben den vier Mitgliedern des Vorstands weitere 103 Mitarbeiter als Risk-Taker identifiziert worden. Der Vorstand der pbb hat den Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Identifizierung informiert. Die Details der internen Risikoanalyse wurden entsprechend dokumentiert.

Vergütungsbericht 2019

Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR¹

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Unternehmensfunktionen ²	Unabhängige Kontrollfunktionen ³	Sonstige Geschäftsbereiche ⁴
Beträge in Mio. Euro	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	9	4	4	59	31
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	-	-	4,00	56,83	31,00
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	4,00	6,00	11,00
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2019	0,78	4,08	1,19	9,34	8,71
davon: fix in Barmitteln / Sachleistungen / Zuführungen zur Altersversorgung / geldwerten Vorteilen	0,78	4,08	1,19	9,34	8,71
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals / Ergänzungskapitals / sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2019	-	1,00	0,28	1,66	2,49
davon: variabel in Barmitteln / Sachleistungen / Zuführungen zur Altersversorgung / geldwerten Vorteilen	-	0,50	0,16	1,43	1,55
davon: variabel in Aktien / gleichwertige Beteiligungen / aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 IVV	-	0,50	0,11	0,23	0,95
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 IVV	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2019, die zurückbehalten wird	-	0,6	0,14	0,24	0,84
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Barmitteln / Sachleistungen / Zuführungen zur Altersversorgung / geldwerten Vorteilen	-	0,30	0,07	0,12	0,42
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Aktien / gleichwertige Beteiligungen / aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 IVV	-	0,30	0,07	0,12	0,42
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 IVV	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung					
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2019 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	1,78	0,43	0,45	2,20
davon im Jahr 2019 erdient	-	0,30	0,06	0,08	0,38
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	-	0,15	0,03	0,04	0,19
davon im Jahr 2019 noch nicht erdient, d. h. zum Ende des Jahres 2019 weiterhin zurückbehalten	-	1,63	0,39	0,41	2,00
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 IVV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 IVV), die im Jahr 2019 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 IVV					
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	k.A. ⁵	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV	-	-	-	k.A. ⁵	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 IVV					
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen	-	-	-	-	0,5
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	2
Höchste im Jahr 2019 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	0,45
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	0,5
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	2

(Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten)

¹ Stand 01.09.2020 (nach technischer Korrektur)

² Fachbereiche Communications, Human Resources, Information Technologie, Legal

³ Fachbereiche Finance, Corp. Office/ Corp. Development, Compliance, Group Internal Audit, Risk Management & Control; CRM

⁴ Fachbereiche Digitalisierung, Portfolio Analysis, RE Finance Continental Europa West, RE Finance Germany, RE Finance International Clients, UK&CEE, Treasury; Operations, Property Analyses & Valuation, Loan Markets RE & Public Finance, Public Investment Finance

⁵ Aus Vertraulichkeitsgründen wird die garantierte variable Vergütung nicht ausgewiesen, da diese Information (einer) einzelnen Person(en) zugeordnet werden könnte und damit eine Offenlegung persönlicher Daten zur Folge hätte.

6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung

Gemäß Art. 450 Abs. 1 S. i der Verordnung (EU) 575/2013 wird in der nachfolgenden Tabelle die Anzahl der Personen dargestellt, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2019 auf 1 Million Euro oder mehr beläuft. Als Vergütung wurde auch der Versorgungsaufwand im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt.

Informationen zur Vergütung nach Art. 450 Abs. 1 Satz i CRR

Anzahl der Personen, deren Vergütung 1 Mio. Euro oder mehr beträgt	
1.000.000 bis 1.500.000 Euro	4
1.500.000 bis 2.000.000 Euro	-
2.000.000 bis 2.500.000 Euro	-
2.500.000 bis 3.000.000 Euro	-
3.000.000 bis 3.500.000 Euro	-
3.500.000 bis 4.000.000 Euro	-
4.000.000 bis 4.500.000 Euro	-
> 5.000.000 Euro	-

Garching, im Mai 2020

Deutsche Pfandbriefbank AG
