

Erklärung
des Vorstands und des Aufsichtsrats
der Deutsche Pfandbriefbank AG („pbb“)
zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gemäß § 161 AktG

Seit dem 16. Juli 2015 sind die Aktien der Deutsche Pfandbriefbank AG („pbb“) an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert. Die pbb unterliegt seither der Berichtspflicht nach § 161 AktG. Alle Entsprechenserklärungen sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.pfandbriefbank.com/investoren/pflichtveroeffentlichungen.html veröffentlicht. Die zuletzt von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebene Entsprechenserklärung datiert vom 27. Februar 2020.

Vorstand und Aufsichtsrat der pbb haben gemäß § 161 Abs. 1 Satz 1 AktG jährlich zu erklären, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht („Comply or Explain“).

Vorstand und Aufsichtsrat der pbb erklären insoweit, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der gültigen Fassung vom 16. Dezember 2019 entsprochen wurde und auch jetzt entsprochen wird, mit folgenden Ausnahmen:

Empfehlung C.10 Der Aufsichtsratsvorsitzende und Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses Dr. Günther Bräunig wurde im Jahr 2009 auf Vorschlag der Bundesrepublik Deutschland in den Aufsichtsrat der pbb gewählt, als diese mittelbar nahezu vollständige Eigentümerin der pbb war. Deshalb wird er vorsorglich – obwohl der Bund inzwischen seinen mittelbar über den Sonderfonds Finanzmarktstabilisierung - FMS gehaltenen Anteil bereits im Laufe des Jahres 2018 auf nur noch 3,5% reduziert hat – nicht als unabhängig von der Gesellschaft angesehen.

Empfehlung G.1 und G.2 Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen jeweils eine betragsmäßige Höchstgrenze für die jährliche Gesamtvergütung vor. Zu der für diese Höchstgrenze relevanten Gesamtvergütung zählen bis zum 31. Dezember 2020 die fixe Jahresgrundvergütung, die variable Vergütung und Nebenleistungen. Nach der Begründung zu Ziffer G.1 des DCGK soll auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) im Rahmen der Höchstgrenze berücksichtigt werden.

Die individuellen Höchstgrenzen sollen daher mit Wirkung zum 1. Januar 2021 angepasst werden und werden dann ab diesem Zeitpunkt für die leistungsorientierten Pensionszusagen zusätzlich auch den Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung (Service Costs) und für beitragsorientierte Zusagen den jährlichen Versorgungsbeitrag beinhalten.

Empfehlung G.10 Im Hinblick auf die Regelung der Ziff. G.10 des DCGK, wonach ein Vorstandsmitglied über gewährte langfristig variable Vergütungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können soll, erklärt die pbb eine Abweichung. Teile der aufgeschobenen variablen Vergütung können ggfls. bereits vor Ablauf dieser Frist ausgezahlt werden. Diesbezüglich weist die pbb jedoch auf Folgendes hin:

Die von der Regelung des DCGK intendierte Mehrjährigkeit und Nachhaltigkeit der variablen Vergütung wird durch eine den zwingenden Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung folgende Erfolgsmessung und Auszahlung erreicht, die letztlich in ihrer Wirkung in Bezug auf die langfristige Ausrichtung der Vergütung weit über die Empfehlungen des DCGK hinausgeht.

Zum einen ist die für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder relevante Zielerreichung auf Institutsebene abhängig vom Institutserfolg in drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren.

Zum anderen sieht die Auszahlungsstruktur vor, dass die variable Vergütung unterteilt wird in einen Auszahlungsanteil und einen Deferral-Anteil. Der Auszahlungsanteil beträgt 40% der variablen Vergütung, der Deferral-Anteil 60%.

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 (Nachhaltigkeitskomponente).

Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt insgesamt fünf Jahre. Der Aufsichtsrat entscheidet in den fünf auf die Festsetzung der variablen Vergütung folgenden Jahren jährlich im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung der variablen Vergütung über die Gewährung von jeweils einem Fünftel des Deferral-Anteils (ex-post-Risikoadjustierung). 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 wird wiederum entsprechend der Entwicklung des Aktienkurses der pbb angepasst (Nachhaltigkeitskomponente).

Mit Wirkung zum 1. Januar 2018 wurden überdies die Voraussetzungen für eine Rückforderungsmöglichkeit für bereits ausgezahlte variable Vergütungen (Clawback) vertraglich mit den Vorstandsmitgliedern verankert.

Überdies sieht die Empfehlung der Ziff. G.10 des DCGK vor, dass die einem Vorstandmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend in

Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden sollen. Soweit sich diese Regelung nunmehr nicht mehr auf die langfristig variablen Vergütungsbeträge bezieht, erklärt die pbb eine Abweichung, da die variable Vergütung nur zur Hälfte und damit nicht überwiegend aktienbasiert ist.

München, 26. Februar 2021

Der Vorstand Der Aufsichtsrat