

Erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Pfandbriefbank AG

Variable Vergütung: Überblick

(Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2017, S. 81 ff.)

- Das Vergütungssystem der pbb ist als **anteilsbasiertes System mit Barausgleich** ausgestaltet, bei dem im Rahmen der Nachhaltigkeitskomponente die variable Vergütung wirtschaftlich von der Kursentwicklung der pbb-Aktie beeinflusst wird.
- 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. Der kalkulatorische Referenzwert beträgt für die Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2017 einheitlich jeweils 200.000 €. Die für ein Jahr gewährte variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds kann sich auf maximal 150 % der vorgenannten individuellen kalkulatorischen Referenzwerte belaufen (Cap).
- Die Höhe der jeweiligen variablen Vergütung wird auf **drei Leistungsebenen** bestimmt: **Institutserfolg, Erfolg der Organisationseinheit (jeweiliges Vorstandsressort) und individueller Erfolg des Vorstandsmitglieds**.
- Im Rahmen der Erfolgsmessung wird mit Blick auf die übergeordnete gemeinsame Verantwortung der Vorstandsmitglieder für den Institutserfolg und das einheitliche Geschäftsmodell der pbb die Erreichung der Institutsziele mit 80% und die Erreichung der Ressort- und individuellen Ziele jeweils mit 10% gewichtet.
- Die nach Feststellung der Zielerreichung festgesetzte variable Vergütung („EPR-Wert“) wird entsprechend der regulatorischen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung („IVV“) für Risk Taker (und damit auch für die Vorstandsmitglieder) in einen **Auszahlungsanteil (40%)** und einen **Deferral-Anteil (60%)** unterteilt und wie folgt ausgezahlt:
 - **50 % der Auszahlungsanteile** werden bei Erreichen der Auszahlungsvoraussetzungen **in bar gewährt**. Die anderen 50 % werden nach einer Haltefrist von einem Jahr ausgezahlt, wobei gemäß der anzuwendenden Nachhaltigkeitskomponente eine **Anpassung des Betrags entlang der Entwicklung des Aktienkurses** stattfindet (Details vgl. Geschäftsbericht S. 85).
 - Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt für Vorstandsmitglieder **fünf Jahre** bei ratierlichem Vesting.
 - Im Rahmen der **jährlichen Neufestsetzungen** der Deferral Tranchen wird eine **Malusprüfung** durchgeführt, welche zu einer Kürzung des Deferral-Anteils führen kann. Im Rahmen dieser Prüfung werden **negative Erfolgsbeiträge** in Bezug auf den Institutserfolg, den Erfolg der Organisationseinheit und den individuellen Erfolg („Backtesting“), individuelles persönliches Fehlverhalten und die relevanten finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV berücksichtigt.
 - Der nach Durchführung der Malusprüfung maßgebliche jeweilige Deferral-Anteil unterliegt zur Hälfte einer weiteren Zurückbehaltung von einem Jahr und hängt während dieser weiteren Haltefrist von einer nachhaltigen Wertentwicklung der pbb gemäß der anzuwendenden Nachhaltigkeitskomponente ab, also wiederum von der Entwicklung des Aktienkurses.
- Anpassungen des Vergütungssystems aufgrund der Neufassung der IVV vom 4. August 2017 werden derzeit geprüft und erarbeitet (unter anderem mit Blick auf die dort erstmalig geregelte Anforderung eines Clawbacks).

Variable Vergütung: Institutserfolg für 2017 ergibt Erfolgsfaktor von 126%*

Key Performance Indicators	Definition	Gewichtung	Zielerreichung pbb 2017
Ergebnis vor Steuern	<ul style="list-style-type: none"> entspricht dem bilanziellen Gewinn vor Steuern reflektiert den gemeinsam verantworteten Gesamterfolg der Bank 	50%	126%*
Ertrags-Risiko-Relation	<ul style="list-style-type: none"> entspricht Netto-Marge Kundengeschäft x Portfoliovolumen dividiert durch Risikogewichtete Aktiva reflektiert die Kundenprofitabilität und Risikoanordnung 	50%	

- Das Volumen der variablen Vergütung wird auf Grundlage der beiden gleichgewichteten **Messgrößen** „Ergebnis vor Steuern (bereinigt)“ und „Ertrags-Risiko-Relation (ERR)“ ermittelt. Die nach der IVV als Möglichkeit zur Korrektur des Werts der Zielerreichung um bis zu 20 Prozentpunkte festgelegten Modifier (Verwaltungsaufwand / Effizienzprojekte sowie Gesamtkapital Quote) wurden für das Jahr 2017 nicht angewandt.
- Die Berücksichtigung des Jahresergebnisses in Kombination mit der Ertrags-Risiko-Relation, die den Fokus auf die Profitabilität des strategischen Portfolios unter Berücksichtigung des Risikogehalts legt, spiegelt die geschäftliche Planung mit einem hohen Bezug zu Strategie- und Steuerung sowie Risikoanpassung. Durch die risikogewichteten Aktiva als Bestandteil der Ertragsrisikoratio werden die eingegangenen Risiken sowie deren Laufzeiten berücksichtigt und ermöglichen eine risikosensitive Bemessung durch Berücksichtigung erwarteter und unerwarteter Risiken und deren Laufzeiten.
- Zielerreichung der pbb entsprechend der anzuwendenden Key Performance Indicators bei **126%**.

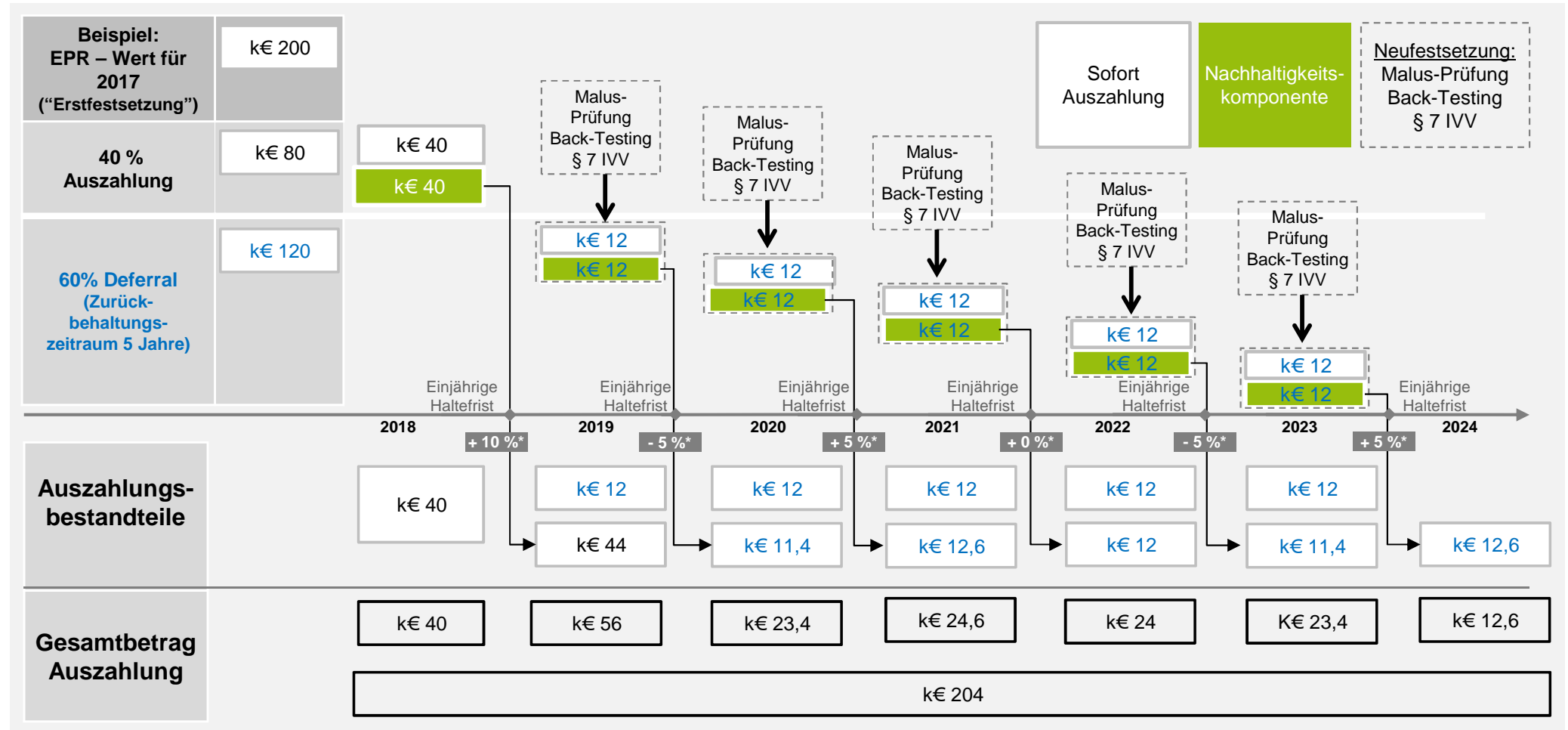
* Die für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2017 relevante Zielerreichung auf Institutsebene ist dabei abhängig vom Institutserfolg für 2017 (126%) und 2016 (124%)

Variable Vergütung: Ressortziele / individuelle Ziele abgeleitet aus der Geschäfts- und Risikostrategie

Vorstandsmitglied	Überblick über wesentliche Ressort- und individuelle Ziele
Andreas Arndt	Diverse strategische Projekte und Geschäftsentwicklung
	Weitere Verbreiterung der Investorenbasis
	Anpassung und Aktualisierung der Compliance Funktion und -Prozesse an weiterentwickelte regulatorische Anforderungen
	Talentförderung und insbesondere Frauenförderung
Thomas Köntgen	Kundenergebnis der Bereiche REF und PIF, gemessen an Planerreichung anhand der KPI's durchschnittliche Marge, Neugeschäftsvolumen und Bestandsentwicklung
	Umsetzung Funding Plan
	Diversifizierung und breite Aufstellung von Investorenbasis und Produktpalette
Andreas Schenk	Ausgewogenes Risikoprofil im Neugeschäft gemäß Risikostrategie und Planung
	Konstruktive Umsetzung Risikostrategie im Neugeschäft zusammen mit Risiko- und Vertriebsorganisation
	Compliance mit regulatorischen Anforderungen
	Nachwuchs- und Talentförderung
Dr. Bernhard Scholz (bis 30.04.2017)	Durchschnittliche Bestandsmarge PIF (incl. Provision); Durchschnittliche Marge Neugeschäft; Neugeschäftsvolumen PIF; Bestandsvolumen PIF
	Fristgerechte und budgetkonforme Umsetzung des Projektes FRITZ

Variable Vergütung: Auszahlungssystem variable Vergütung Vorstandsmitglieder

(fiktives Beispiel; auf Basis 100% Zielerreichung)



* Im Rahmen der Nachhaltigkeitskomponente findet eine Anpassung entlang der Entwicklung des Aktienkurses statt. Dieser kann sich sowohl positiv als auch negativ entwickeln. Beispielhaft wurden positive und negative Entwicklungen angenommen.