

Offenlegungsbericht

gemäß Teil 8 der Capital Requirements Regulation (CRR)

Vergütungsbericht
gemäß Artikel 450 CRR, § 16 Institutsvergütungsverordnung

zum 31. Dezember 2021

Konzern Deutsche Pfandbriefbank



Vergütungsbericht 2021

Umfang und Ziel des Vergütungsberichts

Grundlage für den Vergütungsbericht 2021 sind die Veröffentlichungspflichten gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (IVV) i. V. m. § 27 Abs. 3 IVV, des Kreditwesengesetzes (KWG), Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (j) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in seiner aktuell anzuwendenden Fassung.

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 2021. Er ist Anlage zum Offenlegungsbericht per 31. Dezember 2021 und beschreibt die wesentlichen Merkmale der Vergütungspolitik und -praxis des pbb Konzerns gemäß Artikel 450 CRR.

Weitere quantitative Angaben zur Vergütung sind im separat veröffentlichten Vergütungsbericht nach § 162 AktG dargestellt, insbesondere auch die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. 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.

Vergütungssystem und Vergütungsstrategie des pbb Konzerns

Das Vergütungssystem des pbb Konzerns wurde im Rahmen der Vergütungsstrategie als ein zukunftsorientiertes, für den pbb Konzern und seine verschiedenen Standorte in seiner jetzigen Situation angemessenes System gestaltet, das marktgerecht und leistungsorientiert ist und den geltenden regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Regelungen der CRD, des KWG, der IVV, 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.

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 2021 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 Mitarbeiter 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 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 insbesondere zu Fragen der Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen (hkp Deutschland), einem Berater zur betrieblichen Altersversorgung (Mercer Deutschland GmbH) und einem externen Rechtsberater zu arbeitsrechtlichen und regulatorischen Rechtsfragen (Gleiss Lutz Rechtsanwälte) beraten. Im Jahr 2021 wurden die vorgenannten Berater insbesondere im Rahmen der Überprüfung der Angemessenheit des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat beauftragt.

Anpassungen des Vergütungssystems

Der Vorstand hat im November 2021 die Angemessenheit des Vergütungssystems sowie die Notwendigkeit der Anpassung des Vergütungssystems an die Neufassung der IVV vom 24. September 2021 geprüft. Die Anpassungen betreffen insbesondere den Schwellenwert, der aus Verhältnismäßigkeitsabwägungen die Auszahlungsstruktur für Risk-Taker entbehrlich macht, und den Zeitraum der Zurückbehaltung variabler Vergütung von Risk-Takern. Die Anpassung des Vergütungssystems an die neuen Anforderungen soll im Jahr 2022 erfolgen.

Der Aufsichtsrat hat das im Jahr 2021 an das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 19. Dezember 2019 angepasste Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung 2021 hat das Vergütungssystem mit 95,42 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Im November 2021 hat der Aufsichtsrat die Angemessenheit des Vergütungssystems geprüft. Mit Blick auf die breite Zustimmung hat der Aufsichtsrat für das Jahr 2022 keine Änderungen im Vergütungssystem vorgesehen. Auch in Folge der am 24. September 2021 veröffentlichten Novelle der IVV sind Änderungen im Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands nicht erforderlich.

Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung der Mitarbeiter

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2021 setzt sich aus den folgenden Elementen zusammen:

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

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. Zu den wesentlichen Nebenleistungen zählen in Deutschland ein Essensgeldzuschuss sowie eine Gruppenunfallversicherung, die auch den privaten Bereich abdeckt. Darüber hinaus existiert in Deutschland für bestimmte Mitarbeitergruppen eine Dienstwagenregelung, die die Privatnutzung des Dienstwagens mit einschließt. Begünstigte sind hier insbesondere Mitarbeiter der mittleren und oberen Führungsebene, die den Titel „Director“ oder „Managing Director“ verliehen bekommen haben, sowie sogenannte dienstliche Vielfahrer. An den ausländischen Standorten werden als Sozial- und Nebenleistungen im Wesentlichen zusätzliche Kranken- und Rentenversicherungen sowie Risikolebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen gewährt.

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bestehen verschiedene betriebliche Altersversorgungssysteme.

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 2021 keine Aktienoptionen gewährt. Im pbb Konzern gelten keine Share-Ownership-Guidelines, das heißt Risk-Taker haben keine Pflicht zum Erwerb von Aktien der pbb.

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.

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 2021 wurde die Prüfung im Jahr 2022 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 2021 auf drei Ebenen bestimmt: Institutserfolg, Erfolg der Organisationseinheit und individueller Erfolg.

Bei der Bemessung des Institutserfolgs werden von den im Rahmen der geltenden Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Geschäftsplanung definierten wesentlichen (Kern-) Steuerungs-größen solche für die Erfolgsmessung auf Institutebene 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 Institutserfolg für das Jahr 2021 ermittelt sich unverändert zum Jahr 2020 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 Verwendung des bereinigten Ergebnisses vor Steuern fördert die Anreizwirkung zum Erreichung einer langfristigen Rendite. Im Ergebnis vor Steuern sind die Kreditrisikovorsorge (individuell über Wertkorrekturen und pauschal über die Portfoliowertberichtigungen) sowie der Verwaltungsaufwand mit abgebildet. Die Kennzahl Ertrags-Risiko-Relation (ERR) optimiert die Erträge in Relation zum eingegangenen Risiko (integrierte Risk Return Steuerung). Durch die risikogewichteten Aktiva als Bestandteil der Ertragsrisikoratio werden die eingegangenen Risiken sowie deren Laufzeiten berücksichtigt und erfüllen damit auch die regulatorischen Anforderungen, indem eine risikosensitive Bemessung durch Berücksichtigung erwarteter und unerwarteter Risiken und deren Laufzeiten erfolgt. Mit diesen beiden Kernsteuerungsgrößen wird die Höhe des für die variable Vergütung zur Verfügung gestellten Pool definiert. Dies stellt sicher, dass das Vergütungssystem unmittelbar auf externe und interne Ereignisse und die zentralen Risiken der pbb reagiert. Näheres zu den zentralen Risiken der pbb findet sich im Risiko- und Chancenbericht als Teil des Geschäftsberichts 2021 des pbb Konzerns.

Zudem können zusätzliche Modifier das Ergebnis der Zielerreichung auf Institutebene 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 das Jahr 2021 kamen die Modifier nicht zur Anwendung.

Key Performance Indicators Institutserfolg

Key Performance Indicators	Definition	Gewichtung
Ergebnis vor Steuern	- Entspricht dem bilanziellen Gewinn vor Steuern (IFRS, Konzern) - Reflektiert den gemeinsamen verantworteten Gesamterfolg der Bank	50%
Ertrags-Risiko-Relation	- Entspricht Netto-Marge Kundengeschäft x Portfoliovolumen dividiert durch Risikogewichtete Aktiva - Reflektiert die Kundenprofitabilität und Risikoanordnung	50%

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 Gewährungsplans 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). Der Vorstand legt grundsätzlich auch Corporate Strategic Priorities aus dem Themenbereich ESG (Environment, Social und Governance) fest. Dies dient insbesondere dazu, Verhaltensweisen in Bezug auf den klima- und umweltbezogenen Risikoansatz der pbb zu fördern. 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. Die Messung der Zielerreichung erfolgt bei quantitativen Zielen in der Regel durch einen Vergleich des definierten Zielwerts für eine 100 %ige Zielerreichung mit den erreichten Ist-Werten, bei qualitativen Zielen durch eine wertende Beurteilung der Leistungen durch den Vorstand.

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. Die Messung der Zielerreichung erfolgt bei quantitativen Zielen in der Regel durch einen Vergleich des definierten Zielwerts für eine 100 %ige Zielerreichung mit den erreichten Ist-Werten, bei qualitativen Zielen durch eine wertende Beurteilung der Leistungen durch die Führungskraft. 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.

Im Rahmen der Festlegung des EPR-Werts berücksichtigt der pbb Konzern, ob dem Mitarbeiter in dem relevanten Bemessungszeitraum etwaiges sitten- und pflichtwidriges Verhalten und/oder negative Erfolgsbeiträge zu verantworten hat. Dieses führt zwingend zu einer Verringerung des EPR-Werts und kann nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden.

Darüber hinaus prüft der pbb Konzern etwaige negative Erfolgsbeiträge im Sinne des § 18 Abs. 5 IVV („Malusprüfung“). Insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Risk-Takers hat der pbb Konzern dabei die Möglichkeit, den EPR-Wert in einem angemessenen Umfang zu verringern und bei Bedarf auf null herabzusetzen („Malus- und Clawback-Regelung“) (zu den Einzelheiten der Malus- und Clawback-Regelung sogleich).

Zudem prüft der pbb Konzern die finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV. Auf der Grundlage dieser Überprüfung kann der pbb Konzern die variable Vergütung eines Mitarbeiters reduzieren oder entfallen lassen.

Im Fall eines außergewöhnlich hohen rechnerischen EPR-Werts prüft der pbb Konzern im Einzelfall zudem dessen Angemessenheit und ist berechtigt, den EPR-Wert des betroffenen Mitarbeiters unter Berücksichtigung des möglichen Risikos und zur Vermeidung von Reputationsschäden zu reduzieren. Darüber hinaus kann der pbb Konzern im Fall außergewöhnlicher Entwicklungen (zum Beispiel bei Windfall Profits) den EPR-Wert begrenzen.

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.

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 dies auf bis zu 200 % angehoben werden. Die pbb hat bislang keinen solchen Hauptversammlungsbeschluss herbeigeführt und weder Vorstand noch Aufsichtsrat beabsichtigen, der Hauptversammlung einen solchen Beschlussvorschlag zu unterbreiten.

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.

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.

Für Arbeitnehmer gilt ein institutsspezifischer Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung, 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 Euro festgelegt. Der Schwellenwert für Mitarbeiter in Nicht-Vertriebsfunktionen beträgt mit Blick auf deren üblicherweise geringere variable Vergütung 100.000 Euro. Für Mitarbeiter am Standort New York liegen die Schwellenwerte aufgrund der örtlichen, marktüblich höheren Vergütung oberhalb der Schwellenwerte für die anderen Lokationen.

Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt für Führungskräfte der zweiten Berichtsebene fünf Jahre, für Arbeitnehmer drei Jahre.

Der Vorstand entscheidet in drei beziehungsweise 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 (expost-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.

Im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung der variablen Vergütung (Expost-Risikoadjustierung) überprüft der pbb Konzern nachträglich eingetretene negative Abweichungen in Bezug auf den Institutserfolg, den Erfolg der Organisationseinheit und den individuellen Erfolg („Backtesting“). Mit dieser nachträglichen Leistungsbewertung überprüft der pbb Konzern, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist, zum Beispiel ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind. Stellt der pbb Konzern im Rahmen des Backtesting solche Zielverfehlungen fest, ist der Deferral-Anteil in dem Umfang zu reduzieren, der erforderlich ist, um die variable Vergütung auf das neu festgesetzte Niveau abzusenken.

Ferner prüft der pbb Konzern, ob dem jeweiligen Risk-Taker in dem relevanten Bemessungszeitraum etwaiges sitten- und pflichtwidriges Verhalten vorzuwerfen ist. Dieses führt zwingend zu einer Verringerung des Deferral-Anteils und kann nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden.

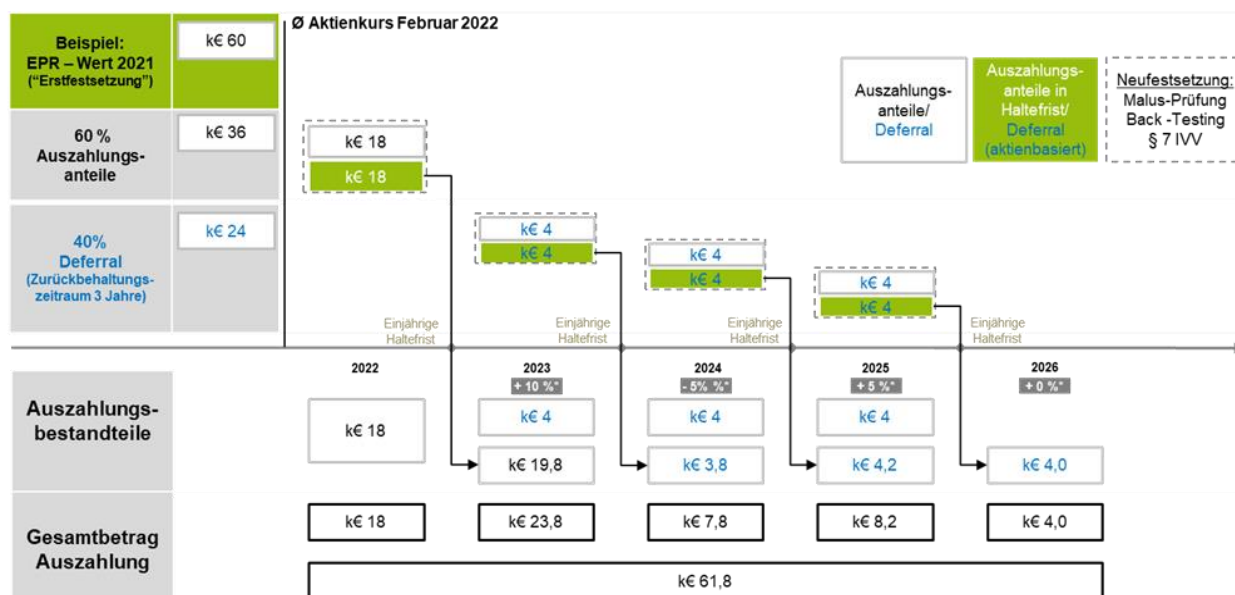
Darüber hinaus prüft der pbb Konzern etwaige negative Erfolgsbeiträge im Sinne des § 18 Abs. 5 IVV („Malusprüfung“) und hat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Risk-Takers die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu streichen beziehungsweise bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile vom Risk-Taker zurück zu fordern („Malus- und Clawback-Regelung“) (zu den Einzelheiten der Malus- und Clawback-Regelung sogleich).

Zuletzt prüft der pbb Konzern die finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV. Auf der Grundlage dieser Überprüfung kann der Vorstand die variable Vergütung eines Risk-Takers reduzieren oder entfallen lassen.

Vorstand und Aufsichtsrat haben 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, dass 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 Anforderungen an den Clawback für Führungskräfte der zweiten Berichtsebene und Arbeitnehmer ist 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 (für das Jahr 2021 bis einschließlich 50.000 Euro p. a. pro Person, § 18 Abs. 1 IVV).

Auszahlungsstruktur für Risk Taker (beispielhaft; Aufschiebungszeitraum: 3 Jahre)



* Auszahlungsanteile in Haltefrist und aktienbasiertem Deferral müssen während der Haltefrist an den Unternehmenserfolg gekoppelt werden (vss. Aktien bei pbb). Dieser kann sich sowohl positiv als auch negativ entwickeln. Beispielhaft wurden positive und negative Entwicklungen angenommen.

Weitere Regelungen des 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. Dies wird durch eine entsprechende Verzielung auf Bereichs- und individueller Ebene sichergestellt.

Verbot von Absicherungsmaßnahmen (§ 8 IVV)

Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Unzulässig sind daher unter anderem 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.

Einzelvertragliche Sonderzahlungen

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine auf die Zahlung von Sonderzahlungen gerichteten Zusagen erteilt. Zahlungen von aus der Vergangenheit bestehenden Zusagen einzelvertraglicher Sonderzahlungen sind ebenfalls nicht geleistet worden.

Abfindungen

Der pbb Konzern wendet bei Gewährung von Abfindungen für Mitarbeiter an deutschen Standorten grundsätzlich die Kriterien der mit den Mitbestimmungsgremien vereinbarten betrieblichen Regelwerke an. An den ausländischen Standorten wendet der pbb Konzern die dort festgelegten Standard Severance Terms als betriebliche Regelwerke an. Die Verantwortung für die Ausgestaltung der betrieblichen Regelungen zur Gewährung von Abfindungen obliegt der Geschäftsleitung unterstützt durch den Bereich Human Resources. Hierbei sind an den deutschen Standorten die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Mitbestimmungsgremien zu berücksichtigen. Die Festlegung und Verhandlung individueller Abfindungen wird durch den Bereich Human Resources unter Einbindung der jeweiligen Führungskraft des Mitarbeiters vorgenommen. In Einzelfällen, insbesondere bei hohen Abfindungen, obliegt die Entscheidung über Gewährung der individuellen Abfindung dem jeweiligen Ressortvorstand beziehungsweise dem Gesamtvorstand.

Garantierte variable Vergütungen

Die pbb kann in Einzelfällen und sofern dies nach den aufsichtsrechtlichen Vorgaben zulässig ist zur Gewinnung neuer Mitarbeiter Vereinbarungen zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnis treffen und/oder Sign-On Boni und/oder garantierte variable Vergütungen in angemessener Höhe vereinbaren. Die Entscheidung über derartige Vereinbarungen obliegt dem Vorstand beziehungsweise für Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat.

Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und die jeweiligen qualitativen und quantitativen Vergütungsinformationen wurden im Vergütungsbericht nach Art. 162 AktG separat veröffentlicht und können dort eingesehen werden.

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. 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 Hauptversammlung der pbb beschließt zudem gemäß § 120a Abs. 1 AktG über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

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 beziehungsweise Rückforderung oder teilweise Reduzierung der variablen Vergütung. Zudem unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der regel-

mäßigen, 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, seinem Stellvertreter sowie je einem weiteren Mitglied der Anteilseigner- und der Arbeitnehmervertreter. Im Jahr 2021 fanden insgesamt 4 Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt. Der Vergütungskontrollausschuss hat sich im Jahr 2021 – neben den regulären Themen wie beispielsweise der jährlichen Angemessenheitsprüfung – unter anderem mit der Umsetzung der Novelle der Institutsvergütungsverordnung vom 24. September 2021 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).

Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten sind zudem auch die Kontrollfunktionen der pbb in die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems, in die Identifizierung von Risk-Takern sowie in die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung eingebunden. Dies umfasst unter anderem auch die jährliche Malus- und Clawback-Prüfung bei Risk Takern.

Offenlegung von Vergütungsdaten

Die nachfolgende Offenlegung von Vergütungsdaten erfolgt gemäß § 16 IVV in Verbindung mit Art. 450 CRR.

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 2021 in Höhe von 15,4 Mio. Euro (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 114 % (gerundet) bestätigt. Die Zielerreichung auf Bereichsebene beträgt zwischen 95 % und 125 %.

Gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. g CRR werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen geschlüsselt zusammengefasst.

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

	Aufsichtsrat ²⁾	Vorstand ³⁾	Geschäftsbereiche		
			Unternehmens- funktionen ⁴⁾	Unabhängige Kontroll- funktionen ⁵⁾	Sonstige Geschäftsbereiche ⁶⁾
alle Angaben in Mio. Euro, soweit nicht anders angegeben ¹⁾					
Mitglieder (nach Köpfen)	9	4	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Geschäftsjahres 2021	-	-	224 (HC) 212,05 (FTE)	377 (HC) 347,76 (FTE)	358 (HC) 343,82 (FTE)
Gesamte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021	0,74	6,04	26,48	43,33	48,60
davon: gesamte fixe Vergütung	0,74	4,95	23,77	38,38	41,98
davon: gesamte variable Vergütung	-	1,09	2,71	4,95	6,62

¹⁾ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁾ Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG.

³⁾ Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

⁴⁾ Fachbereiche Communications, Human Resources, Information Technologie, Legal.

⁵⁾ Fachbereiche Finance, Corporate Office/ Corporate Development, Compliance, Group Internal Audit, Risk Management & Control; CRM.

⁶⁾ 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.

Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk-Taker

Gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR 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 als bedeutendes Institut verpflichtet aufgrund einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse Mitarbeiter zu identifizieren, die hohe Risikopositionen begründen können, sogenannte Risk-Taker.

Die Identifizierung der Risk Taker erfolgte für das Jahr 2021 anhand der im KWG und in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 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 2021 neben den Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat 101 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.

EU REM1: Für das Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung (Risk-Taker)

		a	b	c	d	
		Aufsichtsrat ²⁾	Vorstand ³⁾	Führungskräfte der 2. Berichtsebene	Sonstige Risk-Taker	
alle Angaben in Mio. Euro, soweit nicht anders angegeben ¹⁾						
1		Anzahl der Risk-Taker	12	4	20	81
2		Feste Vergütung insgesamt	0,74	4,95	6,56	13,72
3		davon: monetäre Vergütung	0,74	2,08	6,09	13,43
EU-4 a	Feste Vergütung	davon: Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-
5		davon: aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	-	-	-	-
EU-5x		davon: andere Instrumente	-	-	-	-
7		davon: sonstige Positionen	-	2,88	0,47	0,28
9			Anzahl der Risk-Taker	-	4	20
10		Variable Vergütung insgesamt	0	1,09	1,72	2,69
11		davon: monetäre Vergütung	-	0,54	0,99	2,00
12		davon: zurückbehalten	-	0,33	0,44	0,27
EU-13a	Variable Vergütung	davon: Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-
EU-14a		davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b		davon: aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	-	0,54	0,73	0,68
EU-14b		davon: zurückbehalten	-	0,54	0,73	0,68
EU-14x		davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15		davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16		davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17		Vergütung insgesamt (2 + 10)	0,74	6,04	8,28	16,41

¹⁾ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁾ Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG.

³⁾ Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

EU REM2: Garantierte variable Vergütung und Abfindungen (Risk-Taker)

		a	b	c	d
		Aufsichtsrat ²⁾	Vorstand ³⁾	Führungskräfte der 2. Berichtsebene	Sonstige Risk-Taker
alle Angaben in Mio. Euro, soweit nicht anders angegeben ¹⁾					
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der Risk-Taker	-	-	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	-
3	davon: während des Geschäftsjahres 2021 ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für variable Vergütungen angerechnet wird	-	-	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres 2021 ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres 2021 gezahlte Abfindungen – Anzahl der Risk-Taker	-	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres 2021 gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres 2021 gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres 2021 gewährte Abfindungen - Anzahl der Risk-Taker	-	-	-	-
7	Während des Geschäftsjahres 2021 gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-
8	davon: während des Geschäftsjahres 2021 gezahlt	-	-	-	-
9	davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10	davon: während des Geschäftsjahres 2021 gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für variable Vergütungen angerechnet werden	-	-	-	-
11	davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	-

¹⁾ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁾ Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG.

³⁾ Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

EU REM3: Zurückbehaltene Vergütung (Risk-Taker)

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	davon: im Geschäftsjahr 2021 zu beziehen	davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe der im Geschäftsjahr 2021 leistungsbezogenen Adjustierungen bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr 2021 zu beziehenden Vergütungen	Höhe der im Geschäftsjahr 2021 leistungsbezogenen Adjustierungen bei zurückbehaltenen, in folgenden Geschäftsjahren zu beziehenden Vergütungen	Gesamthöhe der Adjustierungen im Geschäftsjahr 2021 aufgrund implizierter Anpassungen ⁴⁾	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr 2021 gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1 Aufsichtsrat ²⁾	0	0	0	0	0	0	0	0
2 Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3 Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-	-	-
4 Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6 Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7 Vorstand ³⁾	2,28	0,78	1,51	0	0	0,06	0,78	0,28
8 Monetäre Vergütung	0,89	0,28	0,61	-	-	-	0,28	-
9 Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-	-	-
10 Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	1,40	0,50	0,90	-	-	0,06	0,50	0,28
11 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12 Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
13 Führungskräfte der 2. Berichtsebene	2,44	0,76	1,68	0	0	0,03	0,76	0,29
14 Monetäre Vergütung	0,99	0,29	0,70	-	-	-	0,29	-
15 Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-	-	-
16 Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	1,45	0,46	0,99	-	-	0,03	0,46	0,29
17 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18 Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-

alle Angaben in Mio. Euro, soweit nicht anders angegeben ¹⁾

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	davon: im Geschäftsjahr 2021 zu beziehen	davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe der im Geschäftsjahr 2021 leistungsbezogenen Adjustierungen bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr 2021 zu beziehenden Vergütungen	Höhe der im Geschäftsjahr 2021 leistungsbezogenen Adjustierungen bei zurückbehaltenen, in folgenden Geschäftsjahren zu beziehenden Vergütungen	Gesamthöhe der Adjustierungen im Geschäftsjahr 2021 aufgrund implizierter Anpassungen ⁴⁾	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr 2021 gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
19 Sonstige Risk-Taker	1,00	0,54	0,45	0	0	0,04	0,54	0,16
20 Monetäre Vergütung	0,31	0,16	0,15	-	-	-	0,16	-
21 Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-	-	-
22 Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0,69	0,38	0,31	-	-	0,04	0,38	0,16
23 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24 Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25 Gesamtbetrag	11,45	4,15	7,30	0	0	0,01	4,15	1,46

alle Angaben in Mio. Euro, soweit nicht anders angegeben ¹⁾

¹⁾ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁾ Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG.

³⁾ Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

⁴⁾ Positive und negative Zuflüsse aus mehrjähriger variabler Vergütung, die auf der Entwicklung der aktienbasierten Vergütung beruhen.

Der pbb Konzern wendet die Ausnahmeregelung des § 18 Abs. 1 IVV an, wonach für Risk-Taker mit einem für ein Geschäftsjahr festgelegten EPR-Wert unterhalb des von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht festgelegten Schwellenwerts aus Verhältnismäßigkeitserwägungen die Auszahlungsstruktur für Risk-Taker nicht zur Anwendung kommt (für das Jahr 2021 bis einschließlich 50.000 Euro p. a. pro Person). Von dieser Ausnahmeregelung waren im Jahr 2021 71 Risk-Taker betroffen mit einer festen Vergütung von 10,97 Mio. Euro und einer variablen Vergütung von 1,66 Mio. Euro (Gesamtvergütung: 12,63 Mio. Euro).

Anzahl der Risk-Taker mit einer hohen Vergütung

Gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i CRR wird in der nachfolgenden Tabelle die Anzahl der Risk-Taker dargestellt, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2021 auf 1 Million Euro oder mehr beläuft. Als Vergütung wurde auch der Versorgungsaufwand im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt.

EU REM4: Vergütungen von 1 Mio. Euro oder mehr pro Jahr (Risk-Taker)

Euro		a
		Anzahl der Risk-Taker
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	2
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	1
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	1
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	-
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	-
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	-
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	-
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	-
9	≥ 5 000 000	-

Gesamtvergütung der Risk-Taker 2021

EU REM5: Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 (Risk-Taker)

	a	b	c	g	h	i	j
	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsbereiche			Gesamtsumme
	Aufsichtsrat ²⁾	Vorstand ³⁾	Gesamt Leitungsorgan	Unternehmensfunktionen ⁴⁾	Unabhängige Kontrollfunktionen ⁵⁾	Sonstige Geschäftsbereiche ⁶⁾	
alle Angaben in Mio. Euro, soweit nicht anders angegeben ¹⁾							
1	Gesamtanzahl der Risk-Taker						117
2	davon: Mitglieder des Leitungsorgans						
3	davon: Führungskräfte der 2. Berichtsebene						
4	davon: sonstige Risk-Taker						
5	Gesamtvergütung der Risk-Taker						
6	davon: variable Vergütung						
7	davon: feste Vergütung						

¹⁾ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁾ Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG.

³⁾ Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

⁴⁾ Fachbereiche Communications, Human Resources, Information Technologie, Legal.

⁵⁾ Fachbereiche Finance, Corporate Office/ Corporate Development, Compliance, Group Internal Audit, Risk Management & Control; CRM.

⁶⁾ 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.