

Vergütungsbericht 2016

Vergütungsbericht
der Deutsche Pfandbriefbank AG 2016

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Vergütungsbericht 2016

Inhalt

1.	Umfang und Ziel des Vergütungsberichts.....	3
2.	Angepasstes Vergütungssystem des pbb Konzerns.....	3
3.	Vergütungsstrategie	4
4.	Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter ..	5
4.1	Feste Vergütungsbestandteile.....	6
4.2	Variable Vergütungsbestandteile	6
4.2.1	System der variablen Vergütung	7
4.2.2	Weitere Regelungen des angepassten Vergütungssystems	10
4.3	Einzelvertragliche Sonderzahlungen.....	11
5.	Vorstandsvergütung	11
6.	Governance-Struktur im Bereich Vergütung.....	11
7.	Offenlegung von Vergütungsdaten	12
7.1	Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen.....	12
7.2	Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk-Taker	13
7.3	Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung	15

Vergütungsbericht 2016

1. Umfang und Ziel des Vergütungsberichts

Grundlage für diesen Bericht sind die Veröffentlichungspflichten gem. § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013, des Kreditwesengesetzes (KWG), der Capital Requirements Regulation (CRR), sowie der FMSA Vergütungsgrundsätze (Stand Februar 2012). Die vergütungsbezogenen Regelungen der auf europäischer Ebene erlassenen Capital Requirements Directive IV (CRD-IV) wurden mit den zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen „Guidelines on sound remuneration policies and disclosures“ der EBA konkretisiert. Eine Umsetzung in deutsches Recht ist bisher noch nicht erfolgt.

Der Vergütungsbericht bezieht sich jeweils auf die Vergütung der Geschäftsleiter, Führungskräfte und Mitarbeiter der Deutsche Pfandbriefbank AG („pbb“) und deren nachgeordnete Unternehmen (nachfolgend „pbb Konzern“ genannt) für das Geschäftsjahr 2016. 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. Angepasstes Vergütungssystem des pbb Konzerns

Der pbb Konzern hat im Jahr 2015 das bestehende Vergütungssystem unter Einführung variabler Vergütung zum 1. Januar 2016 (Geschäftsleiter) bzw. 1. Juli 2016 (Führungskräfte und sonstige Mitarbeiter) neu gestaltet.

Bis zu ihrer Privatisierung im Juli 2015 war es der pbb aufgrund von § 10 Abs. 2a, 2b FMStFG untersagt, ihren Geschäftsleitern, Führungskräften und Mitarbeitern eine variable Vergütung zu zahlen. Auch die Vergütung war auf € 500.000,- p.a. beschränkt. Diese Vorgaben, die für bestimmte der im Zuge der Finanzkrise staatlich gestützten Banken gelten, stehen im Widerspruch zu den Vergütungsregelungen, welche die Institutsvergütungsverordnung sowie Art. 92 ff. CRD-IV für Banken normalerweise vorsehen. Mit Privatisierung der pbb und dem damit einhergehenden Wegfall der Vorgaben des § 10 Abs. 2a, 2b FMStFG wurde das Vergütungssystem des pbb Konzerns daher unter Einführung variabler Vergütung neu gestaltet.

Das angepasste Vergütungssystem des pbb Konzerns wurde als ein zukunftsorientiertes, für den pbb Konzern in seiner jetzigen Situation angemessenes Vergütungssystem erarbeitet, das marktgerecht und leistungsorientiert ist und den geltenden regulatorischen Anforderungen, insbesondere den neuen bzw. geänderten Regelungen der CRD-IV, des KWG, der InstitutsVergV und in Bezug auf die Vorstandsmitglieder den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), sowie den adressierten Handlungsbedarfen aus der Sonderprüfung nach § 44 KWG aus dem Jahr 2013 Rechnung trägt. Zudem wurden die Vergütungsgrundsätze des Finanzmarktstabilisierungsfonds-FMS in der derzeit gültigen Fassung (Stand: Februar 2012) beachtet.

Im Rahmen der Anpassungen des Vergütungssystems ist das bisherige Vergütungssystem soweit als möglich und sinnvoll erhalten worden und vorwiegend bei regulatorischen induzierten Aspekten, unter Marktaspekten bzw. aus Gründen der Reduzierung von Komplexität eine Anpassung erfolgt.

Vergütungsbericht 2016

Der pbb Konzern verfolgte im Rahmen ihrer Anpassung des Vergütungssystems das Ziel einer weitgehend einheitlichen inhaltlichen Umsetzung für alle Mitarbeiter (und Führungskräfte) im In- und Ausland und für die Geschäftsleiter, soweit dies inhaltlich sinnvoll sowie vertraglich und regulatorisch zulässig ist.

Bei der Umsetzung wurde der pbb Konzern von einem externen Vergütungsspezialisten (hkp) und einem externen Rechtsberater (Gleiss Lutz Rechtsanwälte) beraten.

3. 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 innerhalb der pbb-Governance vor. Die Vergütungsstrategie wurde innerhalb des Bereichs Human Resources entwickelt und im Rahmen der Abstimmung der Geschäfts- und Risikostrategie mit allen wesentlichen Bereichen, insbesondere mit den Bereichen Corporate Office Compliance, Finance, Legal, Risk Management & Control, CRM REF, CRM PIF, Treasury sowie Business Management, unter Einbindung des Vergütungsbeauftragten abgestimmt. Die Vergütungsstrategie wurde im Oktober 2016 vom Vorstand der pbb verabschiedet und anschließend vom Aufsichtsrat genehmigt. Sie ist allen Mitarbeitern des pbb Konzerns über das Intranet zugänglich. Die Überprüfung der Vergütungsstrategie erfolgt regelmäßig sowie bei Veränderungen der Geschäfts- und Risikostrategie auch anlassbezogen.

Ziel der Vergütungsstrategie ist die Gewährleistung einer marktgerechten und leistungsorientierten Vergütung, die darauf ausgerichtet ist, die in der Geschäfts- und Risikostrategie verankerten Ziele zu erreichen. Die Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns verfolgt das Ziel, die Profitabilität des pbb Konzerns nachhaltig zu erhöhen. Dazu soll die Ertragsbasis durch profitables Neugeschäft unter Beibehaltung der stringenten Risikopolitik steigen.

Ein integraler Bestandteil der auf dieses Ziel 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 Business Planung 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 aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Kernsteuerungsgrößen bemessene Institutserfolg definiert die Höhe der für die Auszahlung zur Verfügung stehenden variablen Vergütung im pbb Konzern. Damit wird die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern in ihrem Kern unmittelbar mit der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns 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 weiteren Ebenen der Erfolgsmessung im Rahmen der variablen Vergütung, der Ressort- bzw. Bereichsebene und der individuellen Ebene, sind zudem die festgelegten Ziele nach Möglichkeit aus

Vergütungsbericht 2016

der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns kaskadierend festgelegt und in hohem Maße synchronisiert.

Die Vergütungsstrategie ist über die Kompatibilität mit der Geschäfts- und Risikostrategie hinaus insbesondere ein integraler Bestandteil der HR-Strategie. Das Geschäftsmodell der pbb erfordert in hohem Maße Mitarbeiter mit hohen fachlichen Anforderungen und Expertenwissen. Zentrales Ziel der HR-Strategie des pbb Konzerns ist daher die Gewinnung, Bindung und langfristig ausgelegte Entwicklung von Mitarbeitern mit großem Expertenwissen, Qualität, Kundenorientierung, Führungskompetenz in der Linienfunktion oder in Projekten und einer hohen Bereitschaft zu flexiblem Einsatz und unternehmerischem Denken. Leistungsfähige und engagierte Mitarbeiter tragen maßgeblich zu der von der Geschäfts- und Risikostrategie intendierten Steigerung der Ertragsbasis bei Beibehaltung der stringenten Risiko-Orientierung bei. Grundlage für die Umsetzung der HR-Strategie 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 der pbb zu partizipieren.

Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütung in Banken ist ein weiteres prägendes Element der Vergütungsstrategie des pbb Konzerns. Ziel der Anpassungen des Vergütungssystems nach Wegfall der Beschränkungen des § 10 Abs. 2a und 2b FMStFG war zum einen dem regulatorisch verankerten Grundsatz der Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten in Bezug auf Höhe und Struktur Rechnung zu tragen, mit dem Ziel Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden. Die Gesamtvergütung und die einzelnen Vergütungselemente von Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern wurden mit Blick ein angemessenes Verhältnis zu Funktion und Leistung sowie zur Lage des pbb Konzerns geprüft und die Angemessenheit durch eine unabhängige externe Vergütungsberatung mit Hilfe externer Benchmarks im Rahmen eines Marktvergleichs zur Vergütungshöhe und-struktur bestätigt. Zur Wahrung der Angemessenheit der Vergütung erfolgt zukünftig regelmäßig eine Überprüfung der Marktangemessenheit der Vergütung. Zum anderen wurden die weiteren regulatorischen Anforderungen an die Vergütung, insbesondere an die variable Vergütung, im Vergütungssystem des pbb Konzerns umgesetzt. Die Vereinbarkeit des Vergütungssystems mit den zentralen regulatorischen Anforderungen wurde von einer unabhängigen externen Vergütungsberatung und dem Wirtschaftsprüfer bestätigt. Entsprechende Prozesse gewährleisten, dass sämtliche zukünftigen regulatorischen Änderungen zeitnah umgesetzt werden.

4. Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter

Die Gesamtvergütung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2016 setzt sich aus dem jährlichen Festgehalt inklusive einer für die erste Jahreshälfte bis zur Einführung der variablen Vergütung (1. Juli 2016) gewährten temporären Funktionszulage, einer variablen Vergütungskomponente sowie Sozial- und Nebenleistungen zusammen.

Vergütungsbericht 2016

4.1 Feste Vergütungsbestandteile

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. Um die Angemessenheit sowie die Marktfähigkeit der Festgehälter und die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben sicherzustellen, nutzt der pbb Konzern die Dienstleistungen externer, unabhängiger Vergütungs- und Rechtsberater. Daneben haben die Mitarbeiter für die erste Jahreshälfte bis zur Einführung der variablen Vergütung (1. Juli 2016) weiterhin grundsätzlich eine nicht-permanente Funktionszulage erhalten, die monatlich fix mit der Grundvergütung ausgezahlt wurde.

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bestehen im pbb Konzern verschiedene betriebliche Altersversorgungssysteme.

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

Die Regelungen des pbb Konzerns zur betrieblichen Altersvorsorge sowie Sozial- und Nebenleistungen wurden in der Vergangenheit von einem externen Vergütungsberater auf Angemessenheit und Marktfähigkeit geprüft. Die Analyse der weltweit im pbb Konzern angebotenen betrieblichen Altersvorsorge sowie der Sozial- und Nebenleistungen ergab, dass das Angebot des pbb Konzerns im Marktvergleich insgesamt angemessen ist.

4.2 Variable Vergütungsbestandteile

Nach erfolgter Privatisierung und dem damit einhergehenden Wegfall der Beschränkungen der §§ 10 Abs. 2a, Abs. 2b FMStFG wurde im Laufe des Jahres 2015 ein angepasstes Vergütungssystem für die Führungskräfte und Mitarbeiter entwickelt und eine variable Vergütung mit Wirkung zum 1. Juli 2016 eingeführt.

Die variable Vergütung wird in bar gezahlt. Es besteht ein anteilsbasiertes Vergütungssystem mit Barausgleich, 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. 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 erdiente variable Vergütung sich auf maximal 150% des jeweiligen individuellen kalkulatorischen Referenzwertes belaufen kann. Die pbb hat keinen Hauptversammlungsbeschluss nach § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG herbeigeführt, so dass die variable Vergütung der Mitarbeiter jeweils 100% ihrer fixen Vergütung nicht übersteigen darf.

4.2.1 System der variablen Vergütung

Voraussetzungsprüfung (§ 7 InstitutsVergV)

Voraussetzung für die Gewährung einer variablen Vergütung ist die vorherige Festsetzung eines Gesamtbetrags variabler Vergütungen (unter Berücksichtigung der Anforderungen des § 7 Institutsvergütungsverordnung). Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen wird vom Aufsichtsrat zum Ende eines jeden Geschäftsjahres in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess bestimmt.

Als Indikatoren für die Voraussetzungsprüfung gemäß § 7 InstitutsVergV zieht der pbb Konzern für das Jahr 2016 die Sanierungsschwellenwerte aus dem MaSan Report heran und setzt die Erfüllung folgender vier Kennzahlen voraus: CET 1 Quote, Own Funds Quote, Überdeckung Stressed RWA Going Concern, CTLP – 1 Monat (Stress-Szenario). Sind diese Voraussetzungen erfüllt und liegt zudem auch ein positives IFRS Ergebnis vor, wird ein Gesamtbetrag für variable Vergütung in der pbb zur Verfügung gestellt werden. Bei einem negativen Gesamterfolg – insbesondere wenn dieser mit einem Werteverzehr einhergehen würde – darf in der Regel kein Gesamtbetrag für eine variable Vergütung zur Verfügung gestellt werden. Infolge kann dann auch keine individuelle variable Vergütung gewährt werden.

Die Höhe der für die Auszahlung zur Verfügung stehenden variablen Vergütung in der pbb in Summe ermittelt sich additiv aus dem Zielerreichungsgrad des Ergebnisses vor Steuern (bereinigt) sowie der Ertrags-Risiko-Relation als Quotient aus Netto-Marge x 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 regulatorischen Mindestanforderungen, indem eine risikosensitive Bemessung durch Berücksichtigung erwarteter und unerwarteter Risiken und deren Laufzeiten erfolgt. Zudem können für 2016 mit dem Verwaltungsaufwand / Effizienzprojekten und der Gesamtkapitalquote bestimmte Modifier das Ergebnis der Zielerreichung auf Institutsebene beeinflussen. Zur Steigerung der regulatorischen Belastbarkeit dieses Kennzahlensets werden Nebenbedingungen ergänzt, die Eigenkapital-, Liquiditäts- und Risikoanforderungen reflektieren, und deren Erfüllung als Grundvoraussetzung gilt, damit es überhaupt zu einer Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütung kommen kann.

Für die Erfolgsmessung auf pbb-Ebene werden die 0 %- und 100 %-Zielerreichungshöhen definiert. Die Feststellung des Zielerreichungsgrades zwischen 20 % und 100 % erfolgt linear (Zielerreichungskurve). Bei 20 % Zielerreichung 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 InstitutsVergV derzeit) erfüllt sind. Die maximale Zielerreichung ist bei 150 % definiert und mit einem korrespondierenden Auszahlungsfaktor von 150 verbunden.

Vergütungsbericht 2016

Erfolgsmessung

Die Zumessung der variablen Vergütung erfolgt auf Bereichs- und auf individueller Ebene 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 (z.B. 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 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 kaskadiert. Insbesondere die quantitativen und qualitativen fachlichen Arbeitsziele müssen der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns 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.

Die Erfolgsmessung findet auf den drei Ebenen Institut, Organisationseinheit und Individuell statt (§ 19 Abs. 1 InstitutsVergV). Als Ebene der Organisationseinheit wird auf Mitarbeiterebene der jeweilige Bereich angesehen.

Das System der Erfolgsmessung für die Mitarbeiter ist als Poolsystem konzeptioniert, bei dem die drei Ebenen der Erfolgsmessung dadurch miteinander verknüpft sind, dass die pbb die kalkulatorischen Referenzwerte der Mitarbeiter in einen Bonuspool fasst, dessen Höhe sich nach dem Institutserfolg richtet, dieser Pool zu 50 % auf Grundlage des Bereichserfolgs und zu 50 % auf der Grundlage des Institutserfolgs auf die Bereiche verteilt wird und erst die derart gebildeten Bereichspools nach dem individuellen Erfolgsbeitrag auf die jeweiligen zum Bereich zugehörigen Mitarbeiter verteilt werden. Der so bestimmte Anteil des jeweils maßgeblichen Bereichstopfs 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.

Vergütungsbericht 2016

Auszahlungsstruktur

Hinsichtlich der Auszahlungsstruktur wird entsprechend den für die pbb als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV geltenden besonderen Anforderung des § 20 InstitutsVergV grundsätzlich zwischen Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko­profil der pbb hat („Risk Taker) und Mitarbeitern, die nicht als Risk-Taker angesehen werden („Non-Risk-Taker), differenziert (zum Prozess der Risk-Taker Identifikation siehe Kapitel 7.2). Wird ein Mitarbeiter unterjährig Risk Taker, 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 werden soll.

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

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 anderen 50 % werden nach einer Haltefrist von einem Jahr ausgezahlt, wobei gemäß der anzuwendenden Nachhaltigkeitskomponente eine Anpassung des Betrags stattfindet. Die Gewährung der von der Nachhaltigkeit abhängigen Anteile wird entlang des Aktienkurses der pbb abgebildet, wodurch die Risk Taker wirtschaftlich an der Kursentwicklung der pbb-Aktie teilnehmen. Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt für Arbeitnehmer drei Jahre und für Führungskräfte der zweiten Berichtsebene fünf Jahre. Die Unverfallbarkeit (Vesting) des Deferral-Anteils entspricht dabei den derzeit geltenden regulatorischen Anforderungen (ratierliches Vesting, synchronisierter Ansatz). Die Malusprüfung, welche zu einer Kürzung des Deferral-Anteils führen kann, wird wie folgt vorgenommen: Während des Zurückbehaltungszeitraums prüft die pbb erstens, ob nachträglich negative Erfolgsbeiträge in Bezug auf den Institutserfolg, den Bereichserfolg oder den individuellen Erfolg eingetreten sind (das „Backtesting“). Negative Erfolgsbeiträge im Sinne des Backtestings sind nachträgliche negative Abweichungen von der ursprünglichen Bewertung über die Erreichung der Instituts-, Bereichs- und Individualziele. Falls die pbb im Rahmen des Backtestings negative Erfolgsbeiträge feststellt, ist der Anteil der zurückbehaltenen variablen Vergütung je nach Gewicht der negativen Erfolgsbeiträge teilweise zu kürzen oder vollständig zu streichen. Die pbb prüft zweitens, ob bei einem Risk Taker persönliches Fehlverhalten, wie insbesondere Verantwortung für erhebliche Verlustgeschäfte oder Verstöße gegen Compliance-Richtlinien der pbb, festzustellen sind. Dies führt in der Regel zu einer vollständigen Streichung des der Neufestsetzung unterliegenden Anteils der zurückbehaltenen variablen Vergütung. Drittens werden die relevanten finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 Institutsvergütungsverordnung geprüft. Der nach Durchführung der Malusprüfung maßgebliche jeweilige Deferral Anteil unterliegt zur Hälfte

Vergütungsbericht 2016

te einer weiteren Zurückbehaltung von einem Jahr und hängt während dieser weiteren Haltefrist von einer nachhaltigen Wertentwicklung der pbb gemäß der anzuwendenden Nachhaltigkeitskomponente ab.

Diese gemäß den regulatorischen Anforderungen ausgestaltete Auszahlungsstruktur gilt nicht, wenn der für ein Geschäftsjahr festgelegte Betrag des EPR-Werts unterhalb eines gesetzlich oder von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bzw. einer anderen zuständigen Aufsichtsbehörde festgelegten Schwellenwerts liegt, der aus Verhältnismäßigkeitserwägungen die Auszahlungsstruktur für Risk Taker entbehrlich macht (zur Zeit weniger als EUR 50.000 p. a.).

4.2.2 Weitere Regelungen des angepassten Vergütungssystems

Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten (§ 9 InstitutsVergV)

Die Vergütung der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass der Schwerpunkt auf der Festvergütung liegt. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten bestimmt sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten.

Verbot von Absicherungsmaßnahmen (§ 8 InstitutsVergV)

Bei einer Risikoorientierung der Vergütung darf die Risikoorientierung nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden, z. B. 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), Derivate zur Absicherung von Kursverlusten von Finanzinstrumenten der pbb bzw. auf diese bezogene Finanzinstrumente, etwa Put Optionen, Optionsscheine, Zertifikate und Finanzinstrumente mit vergleichbarer Wirkung.

Die pbb hat eine angemessene Compliance-Struktur eingerichtet, um Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoorientierung zu verhindern. Das Verbot von Absicherungsgeschäften ist zudem sowohl kollektivrechtlich (nur Arbeitnehmer in Deutschland) als auch mit jedem Mitarbeiter individualvertraglich (Arbeitnehmer, Führungskräfte (Leitende Angestellte) und Mitarbeiter im Ausland) geregelt. Die Einhaltung dieser Verpflichtung wird risikoorientiert zumindest stichprobenartig durch die Compliance- Funktion überprüft werden, z. B. stichprobenartige Kontrolle der Depotkonten von Geschäftsleitern und Risk Takern. Bei bedeutenden Instituten im Sinne des § 17 InstitutsVergV – wie der pbb – erfolgt die Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten.

Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme (§ 12 InstitutsVergV)

Im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder Risikostrategie wird 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 dessen Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich der Vereinbarkeit mit den Strategien und nimmt erforderlichenfalls Anpassungen vor.

4.3 Einzelvertragliche Sonderzahlungen

Im Geschäftsjahr 2016 wurden keine auf die Zahlung von Sonderzahlungen gerichteten Zusagen erteilt. Zahlungen von aus der Vergangenheit bestehenden Zusagen einzelvertraglicher Sonderzahlungen sind ebenfalls nicht geleistet worden.

5. Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands und die Vergütungsinformationen wurden im Geschäftsbericht 2016 des pbb Konzerns (S. 88 ff.) veröffentlicht und können dort eingesehen werden.

6. Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Im Einklang mit den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes hat die pbb eine zweistufige Organ- bzw. 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. Es besteht ein Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrates für das Vergütungssystem der Mitarbeiter gemäß der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der pbb.

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

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Geschäftsleiter und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Vergütung der Geschäftsleiter vor. Dies umfasst insbesondere die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung im Sinne des § 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung und die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die vom Aufsichtsrat beschlossenen Festlegungen 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 solcher Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft haben. Dabei bewertet der Vergütungskontrollausschuss die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital-, und Liquiditätsmanagement.

Vergütungsbericht 2016

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 2016 fanden insgesamt vier Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter wurden zwei Vergütungsbeauftragte bei gegenseitiger Stellvertretung bestellt. Aufgabe der Vergütungsbeauftragten ist die ständige Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Zu diesem Zweck werden die Vergütungsbeauftragten 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 der Geschäftsleitung einen institutionalisierten direkten Berichtsweg zum Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses. Der Vergütungsbeauftragte hat mindestens einmal jährlich einen Vergütungskontrollbericht vorzulegen, in dem die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter bewertet wird (§ 24 InstitutsVergV).

7. Offenlegung von Vergütungsdaten

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

7.1 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 InstitutsVergV den Gesamtbetrag der variablen Vergütung in der pbb für 2016 in Höhe von EUR 6,6 Mio. (gerundet) festgesetzt.

Vergütungsbericht 2016

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

Angaben gemäß Art. 450 Abs. 1 Satz g CRR

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats (nach § 25d KWG)	Mitglieder der Geschäftsleitung (nach § 25c KWG)	Unternehmens- funktionen ¹	Unabhängige Kontrollfunktionen ²	Sonstige ³	pbb Konzern gesamt
Beträge in Mio. Euro	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl Aufsichtsräte / Geschäftsleiter	9	4	-	-	-	13
Anzahl der Mitarbeiter in FTE ("Full Time Equivalent") ⁴	-	-	185,3	341,6	336,1	863,0
Gesamte Vergütung für das Jahr 2016 ⁵	0,67	4,94	20,62	36,69	44,90	107,15
davon: gesamte variable Vergütung	-	0,99	1,10	1,87	2,71	6,67

¹ Fachbereiche Communications, Human Resources, Information Technologie, Legal

² Fachbereiche Finance, Corporate Office/Compliance, Group Internal Audit, Risk Management & Control; CRM PIF, CRM REF, Projekte Risk Management;

³ Fachbereiche 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, PIF Plattform, Public Investment Finance; Business Management REF / PIF

⁴ Hierzu zählen feste Vergütung, feste Zulagen (insbesondere Funktionszulage), variable Vergütung, Pensionsbeiträge sowie der Versorgungsaufwand im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und

⁵ Hierzu zählen sämtliche Mitarbeiter, die bei der pbb im Jahr 2016 beschäftigt waren.

7.2 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 der Institutsvergütungsverordnung verpflichtet aufgrund einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse Mitarbeiter zu identifizieren, die hohe Risikopositionen begründen können, sogenannte Risk-Taker.

Die Risikoanalyse und der Prozess der Identifizierung der sog. Risk-Taker-Funktionen wurde unter Beachtung der durch EBA beschlossenen Regulatory Technical Standards (EBA/RTS/2013/11) vom 16. Dezember 2013 vorgenommen. Die von der EBA verlautbarten Standards beziehen sich vor allem auf:

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

Nach den anzuwendenden Kriterien wurden für 2016 insgesamt 78 „Risk-Taker“ identifiziert (exklusive der Mitglieder des Aufsichtsrats). Dies entspricht einer Quote von 8% der Belegschaft. In Summe sind neben den Mitgliedern des Vorstands der pbb 74 Mitarbeiter als Inhaber risikobegründender Funktionen identifiziert worden. Der Vorstand der pbb hat den Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Identifizierung informiert.

Die Details der internen Risikoanalyse wurden entsprechend dokumentiert.

Vergütungsbericht 2016

Angaben gemäß Art. 450 Abs. 1 Satz h CRR

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsansorgans (nach § 25d KWG)	Mitglieder der Geschäftsleitung (nach § 25c KWG)	Unternehmens- funktionen ¹	Unabhängige Kontrollfunktionen ²	Sonstige ³
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Beträge in Mio. Euro					
Anzahl Risk Taker nach Köpfen	9	4	4	41	29
Anzahl der Risk Taker nach FTE	-	-	4,0	39,9	28,8
Anzahl Risk Taker in der oberen Leitungsebene ("Senior Management")	-	-	4	8	7
Fixe Vergütung	0,67	3,95	1,17	6,76	8,10
davon: in Barmitteln ⁴	0,67	3,95	1,17	6,76	8,10
davon: fix in Aktien bzw. in mit Aktien verknüpften Instrumenten	-	-	-	-	-
davon: fix in "anderen" Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-
Gesamte Variable Vergütung⁵	-	0,99	0,11	0,60	0,88
davon: in Barmitteln	-	0,50	0,11	0,60	0,80
davon: variabel in Aktien bzw. in mit Aktien verknüpften Instrumenten	-	0,50	-	-	0,08
davon: variabel in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der für 2016 zurückbehaltenen variablen Vergütung	-	0,79	-	-	0,13
davon: zurückbehaltene variable Vergütung in bar	-	0,30	-	-	0,05
davon: zurückbehaltene variable Vergütung in Aktien bzw. in mit Aktien verknüpften Instrumenten	-	0,50	-	-	0,08
davon: aufgeschobene variable Vergütung in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-
Ergänzende Informationen	-	-	-	-	-
Art 450 Abs. 1 S. h (iii) CRR; Gesamtbetrag der noch ausstehenden variablen Vergütung aus Vorjahren	-	-	-	-	-
davon im Jahr 2016 erdient	-	-	-	-	-
davon im Jahr 2016 noch nicht erdient, d.h. zum Jahresende 2016 weiterhin zurückbehalten	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 S. h (iv) CRR; Beträge der zurückbehaltenen variablen Vergütung	-	-	-	-	-
die im Jahr 2016 gewährt wurden	-	-	-	-	-
die im Jahr 2016 ausgezahlt wurden	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 S. h (iv) CRR; Gesamtbetrag der Risikoadjustierung (§ 20 Abs. 5 InstitutsVergV), die im Jahr 2016 auf zurückbehaltene variable Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten, die in 2016 eine Abfindung erhalten haben	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der in 2016 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 S. h (vi) Höchste in 2016 an eine Einzelperson gezahlte Abfindung	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten, die in 2016 einen Anspruch auf eine Abfindung erworben haben	-	-	-	-	2
Gesamtbetrag der in 2016 gewährten Abfindungen	-	-	-	-	k.A. ⁵
Art 450 Abs. 1 S. h (vi) Höchste in 2016 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten von Leistungen der ermessensabhängigen Altersversorgung im Jahr 2016	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der ermessensabhängigen Altersversorgung	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung mit mehrjährigem Bemessungszeitraum im Rahmen von sich nicht jährlich erneuernden Vergütungsprogrammen	-	-	-	-	-

(Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten)

¹ Fachbereiche Communications, Human Resources, Information Technologie, Legal² Fachbereiche Finance, Corporate Office/Compliance, Group Internal Audit, Risk Management & Control; CRM PIF, CRM REF, Projekte Risk Management;³ Fachbereiche Portfolio Analysis, RE Finance Continental Europa West, RE Finance Germany, RE Finance International Clients, UK&CEE, Treasury; Operations, Property Analyses &⁴ Valuation, Loan Markets RE & Public Finance, PIF Plattform, Public Investment Finance; Business Management REF / PIF⁵ Die "Barmittel" umfassen sämtliche fixen monetäre Zahlungen (feste Vergütung, feste Zulagen (insbesondere Funktionszulage)), aber auch Pensionsbeiträge sowie den⁶ Versorgungsaufwand im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und Sachleistungen.⁷ Da lediglich in zwei Fällen eine Abfindung zugesprochen wurde, wird aus Vertraulichkeitsgründen die Höhe der Abfindung nicht ausgewiesen.

Vergütungsbericht 2016

7.3 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 2016 auf 1 Million Euro oder mehr beläuft. Als Vergütung wurde auch der Versorgungsaufwand im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt.

Angaben gemäß 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	3
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	-

Unterschleißheim, 12. Mai 2017

Deutsche Pfandbriefbank AG