

Vergütungsbericht
der Deutsche Pfandbriefbank AG 2017

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Inhalt

1.	Umfang und Ziel des Vergütungsberichts.....	3
2.	Vergütungssystem des pbb Konzerns.....	3
3.	Vergütungsstrategie	4
4.	Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter ..	5
	4.1 Erfolgsunabhängige Vergütung.....	5
	4.2 Variable Vergütungsbestandteile.....	5
	4.2.1 System der variablen Vergütung	6
	4.2.2 Weitere Regelungen des angepassten Vergütungssystems	9
	4.3 Einzelvertragliche Sonderzahlungen.....	10
5.	Vorstandsvergütung	10
6.	Governance-Struktur im Bereich Vergütung.....	10
7.	Offenlegung von Vergütungsdaten	11
	7.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen.....	11
	7.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk-Taker	12
	7.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung	14

1. Umfang und Ziel des Vergütungsberichts

Grundlage für diesen Bericht sind die Veröffentlichungspflichten gem. § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (IVV) i.V.m. § 27 Abs. 3 IVV, des Kreditwesengesetzes (KWG), der Capital Requirements Regulation (CRR) sowie der FMSA Vergütungsgrundsätze (Stand Februar 2012).

Der Vergütungsbericht bezieht sich jeweils auf die Vergütung der Geschäftsleiter, Führungskräfte der zweiten Berichtsebene und Mitarbeiter der Deutsche Pfandbriefbank AG („pbb“) und deren nachgeordnete Unternehmen (nachfolgend „pbb Konzern“ genannt) für das Geschäftsjahr 2017. Weitere quantitative Angaben zur Vergütung sind ergänzend im Geschäftsbericht des pbb Konzerns dargestellt. Der Vergütungsbeauftragte hat die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme geprüft und diese bestätigt. Er war zudem in die laufenden Prozesse im Rahmen der Umsetzung des Vergütungssystems eingebunden.

2. Vergütungssystem des pbb Konzerns

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

Das aktuelle Vergütungssystem wurde mit Wirkung ab dem Jahr 2016 implementiert und für das Jahr 2017 ohne inhaltliche Änderungen angewandt. Die Umsetzung der Implementierung des aktuellen Vergütungssystems wurde unter Einbindung aller relevanten Parteien, wie insbesondere Aufsichtsrat, Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA), Aufsichtsbehörden und Arbeitnehmervertretungen, bis Ende 2015 vorgenommen. Bei der Umsetzung wurde der pbb Konzern von einem unabhängigen, externen Vergütungsberater (hkp Deutschland) und einem externen Rechtsberater (Gleiss Lutz Rechtsanwälte) beraten. Anpassungen des Vergütungssystems aufgrund der Neufassung der IVV vom 4. August 2017 werden derzeit geprüft und erarbeitet.

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

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, Führungskräften der zweiten Berichtsebene und Mitarbeitern des pbb Konzerns (letztere gemeinsam im Folgenden „Mitarbeiter“) vor. Die Vergütungsstrategie wurde im Rahmen der Abstimmung der Geschäfts- und Risikostrategie mit allen wesentlichen Bereichen unter Einbindung des Vergütungsbeauftragten abgestimmt. Die Vergütungsstrategie wurde zuletzt im Jahr 2017 überprüft und von Vorstand und Aufsichtsrat der pbb ohne inhaltliche Änderungen beschlossen. 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 marktangemessenen 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 des pbb Konzerns unter Beibehaltung einer stringenten Risikopolitik gerichteten Geschäftssteuerung des pbb Konzerns 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 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- beziehungsweise Bereichsebene und der individuellen Ebene, sind zudem die festgelegten Ziele mit der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns konform ausgestaltet.

Die Vergütungsstrategie ist über die Kompatibilität mit der Geschäfts- und Risikostrategie hinaus insbesondere ein integraler Bestandteil der Personalstrategie. Das Geschäftsmodell des pbb Konzerns erfordert Mitarbeiter mit hohen fachlichen Anforderungen und Expertenwissen. Zentrales Ziel der Personalstrategie 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 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 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 des Vergütungssystems ist es dem regulatorisch verankerten Grundsatz der Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten in Bezug auf Höhe und Struktur Rechnung zu tragen. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken sollen vermieden werden. Die Gesamtvergütung und die einzelnen Vergütungselemente von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern werden mit Blick auf ein angemessenes Verhältnis zu Funktion und Leistung sowie zur Lage des pbb Konzerns auch in Zukunft regelmäßig geprüft. Auch zukünftige regulatorische Änderungen sollen jeweils zeitnah umgesetzt werden. Der pbb Konzern wird regelmäßig von einem unabhängigen, externen Vergütungsberater (hkp Deutschland) und einem externen Rechtsberater (Gleiss Lutz Rechtsanwälte) beraten.

4. Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung der Mitarbeiter

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2017 setzt sich aus den folgenden Elementen zusammen:

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

4.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

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

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

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bestehen verschiedene betriebliche Altersversorgungssysteme

4.2 Variable Vergütungsbestandteile

Das für das Jahr 2017 unverändert fortgeführte System der variablen Vergütung wurde als ein angemessenes, transparentes und nachhaltig die Entwicklung des pbb Konzerns berücksichtigendes System ausgestaltet.

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

schaftlich von der Kursentwicklung der pbb-Aktie beeinflusst wird. Der pbb Konzern hat auch im Jahr 2017 keine Aktienoptionen gewährt.

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

4.2.1 System der variablen Vergütung

Voraussetzungsprüfung (§ 7 IVV)

Voraussetzung für die Gewährung einer variablen Vergütung ist die vorherige Festsetzung eines Gesamtbetrags variabler Vergütungen (unter Berücksichtigung der Anforderungen des § 7 IVV). Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen wird von Vorstand und Aufsichtsrat zum Ende eines jeden Geschäftsjahres in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess bestimmt. Für das Jahr 2017 haben Vorstand und Aufsichtsrat die Prüfung im Jahr 2018 mit einem positiven Ergebnis vorgenommen. Als Indikatoren für die Voraussetzungsprüfung gemäß § 7 IVV zieht die pbb relevante Sanierungsschwellenwerte gemäß der relevanten Berichterstattung zum Sanierungsplan heran. Sind diese Voraussetzungen erfüllt und liegt zudem auch ein positives IFRS-Konzernergebnis vor, wird ein Gesamtbetrag für variable Vergütung in der pbb zur Verfügung gestellt. Bei einem negativen Gesamterfolg – insbesondere wenn dieser mit einem Verzehr des Unternehmenswertes einhergehen würde – dürfte in der Regel kein Gesamtbetrag für eine variable Vergütung zur Verfügung gestellt werden.

Erfolgsmessung

Die Erfolgsmessung wird auf drei Ebenen vorgenommen: Institut, Organisationseinheit (Bereich) und individueller Erfolg.

Der Institutserfolg für das Jahr 2017 ermittelt sich unverändert zum Jahr 2016 additiv aus dem Zielerreichungsgrad des IFRS-Konzern-Ergebnisses vor Steuern (bereinigt) sowie der Ertrags-Risiko-Relation als Quotient aus Netto-Marge mal durchschnittliches Portfoliovolumen und Risikogewichteten Aktiva. Beide Erfolgsgrößen sind gleichgewichtet. Die Berücksichtigung des Jahresergebnisses in Kombination mit der Ertragsrisikoratio, die den Fokus auf die Profitabilität des strategischen Portfolios unter Berücksichtigung des Risikogehalts legt, spiegelt die geschäftlichen Planungen wider und ist somit geeignet, den Strategie- und Steuerungsbezug sowie die Risikoadjustierung zu erfüllen. Durch die risikogewichteten Aktiva als Bestandteil der Ertragsrisikoratio werden die eingegangenen Risiken sowie deren Laufzeiten berücksichtigt und erfüllen damit die regulatorischen Mindestanforderungen, indem eine risikosensitive Bemessung durch Berücksichtigung erwarteter und unerwarteter Risiken und deren Laufzeiten erfolgt. Zudem können mit dem Verwal-

Vergütungsbericht 2017

tungsaufwand/Effizienzprojekten und der Gesamtkapitalquote zusätzliche Modifizier das Ergebnis der Zielerreichung auf Institutsebene beeinflussen.

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 Gewährungs pools ausgeschüttet werden können, solange das Ergebnis vor Steuern (IFRS) positiv ist und die weiteren Voraussetzungen für die Gewährung einer variablen Vergütung (gemäß § 7 IVV derzeit) erfüllt sind. Die maximale Zielerreichung ist bei 150 % definiert und mit einem korrespondierenden Auszahlungsfaktor von 150 verbunden.

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

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

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

Das System der Erfolgsmessung für die Mitarbeiter ist als Poolsystem konzeptioniert, bei dem die drei Ebenen der Erfolgsmessung miteinander verknüpft sind. 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 jeweiligen zum Bereich zugehörigen Mitarbeiter verteilt. Der so bestimmte Anteil des jeweils maßgeblichen Bereichstopfs wird dem jeweiligen Mit-

arbeiter als Envisaged Personal Reward-Wert („EPR-Wert“) rechnerisch zugemessen. Grundsätzlich kann die rechnerische Zumessung des EPR-Werts für den einzelnen Mitarbeiter im Minimum 0 % und im Maximum 150 % des jeweils maßgeblichen individuellen kalkulatorischen Referenzwerts betragen.

Auszahlungsstruktur

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

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

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

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

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

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

50 % der Auszahlungsanteile werden bei Erreichen der Auszahlungsvoraussetzungen in bar gewährt. Die anderen 50 % werden nach einer Haltefrist von einem Jahr ausgezahlt, wobei gemäß der anzuwendenden Nachhaltigkeitskomponente eine Anpassung des Betrags stattfindet. Die von der Nachhaltigkeit abhängigen Anteile werden hierzu entlang des Aktienkurses der pbb abgebildet (virtuelle Optionen; kein Aktienoptionsprogramm). Dabei wird der entsprechende Betrag im Verhältnis der Entwicklung der durchschnittlichen Kurse der pbb-Aktie im Monat Februar des Folgejahres des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung gewährt wird, und der durchschnittlichen Kurse der pbb-Aktie im Februar nach Ablauf eines weiteren Jahres multipliziert. Der von der Nachhaltigkeit abhängige Anteil des EPR-Werts nimmt an dieser Kursentwicklung der pbb-Aktie unmittelbar teil.

Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt für Führungskräfte der zweiten Berichtsebene fünf Jahre, für Arbeitnehmer drei Jahre. Die Unverfallbarkeit (Vesting) des Deferral-Anteils entspricht dabei den derzeit geltenden regulatorischen Anforderungen (ratielles Vesting, synchronisierter Ansatz). Die Malusprüfung, welche zu einer Kürzung des Deferral-Anteils führen kann, berücksichtigt nachträgliche negative Erfolgsbeiträge in Bezug auf den Institutserfolg, den Erfolg der Organisationseinheit und den individuellen Erfolg („Backtesting“), individuelles persönli-

ches Fehlverhalten („Knock outs“) und die relevanten finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV. Der nach Durchführung der Malusprüfung maßgebliche jeweilige Deferral-Anteil unterliegt zur Hälfte einer weiteren Zurückbehaltung von einem Jahr und hängt während dieser weiteren Haltefrist von einer nachhaltigen Wertentwicklung der pbb gemäß der anzuwendenden Nachhaltigkeitskomponente ab.

Die 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 beziehungsweise einer anderen zuständigen Aufsichtsbehörde festgelegten Schwellenwerts liegt, der aus Verhältnismäßigkeitserwägungen die Auszahlungsstruktur für Risk Taker entbehrlich macht (zur Zeit bis einschließlich 50.000 € p. a. pro Person).

4.2.2 Weitere Regelungen des angepassten Vergütungssystems

Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten (§ 9 IVV)

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 IVV)

Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden, zum Beispiel 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 beziehungsweise auf diese bezogene Finanzinstrumente, etwa Put Optionen, Optionsscheine, Zertifikate und Finanzinstrumente mit vergleichbarer Wirkung.

Die pbb hat Maßnahmen getroffen, um Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoorientierung zu verhindern. Das Verbot von Absicherungsgeschäften 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. Bei der pbb als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 IVV erfolgt die Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten.

Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme (§ 12 IVV)

Im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder Risikostrategie wird jeweils die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung des Vergütungssystems überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Darüber hinaus überprüft die pbb ihr Vergütungssystem und die zugrunde gelegten Parameter mindes-

tens einmal jährlich auf Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich der Vereinbarkeit mit den Strategien, und nimmt erforderlichenfalls Anpassungen vor.

4.3 Einzelvertragliche Sonderzahlungen

Im Geschäftsjahr 2017 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 2017 des pbb Konzerns (S. 81 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- beziehungsweise Führungsstruktur. Diese besteht aus dem Aufsichtsrat als unabhängigem Aufsichtsgremium und dem Vorstand, der die Verantwortung hat, die Gesellschaft zu leiten. Der Aufsichtsrat überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und der Vorstand überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungssysteme für Führungskräfte und Mitarbeiter des pbb Konzerns und ratifiziert Höhe und Verteilung der Vergütungen. Der Aufsichtsrat hat einen Zustimmungsvorbehalt für das Vergütungssystem der Mitarbeiter nach § 111 Abs. 4 AktG eingeführt.

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

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Dies umfasst insbesondere die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung im Sinne des § 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG unter Berücksichtigung von § 7 IVV 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 Risk Ta-

ker. Dabei bewertet der Vergütungskontrollausschuss auch die Auswirkungen des Vergütungssystems auf das Risiko-, Kapital-, und Liquiditätsmanagement.

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

Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, seiner Stellvertreterin sowie je einem weiteren Mitglied der Anteilseigner- und der Arbeitnehmervertreter. Im Jahr 2017 fanden insgesamt fünf Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt.

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).

7. Offenlegung von Vergütungsdaten

Die nachfolgende Offenlegung von Vergütungsdaten erfolgt gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 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 IVV den Gesamtbetrag der variablen Vergütung in der pbb für 2017 in Höhe von EUR 11,9 Mio. (gerundet) festgesetzt.

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

Vergütungsbericht 2017

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

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche		
			Unternehmensfunktionen ¹	Unabhängige Kontrollfunktionen ²	Sonstige Geschäftsbereiche ³
Beträge in Mio. Euro	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Mitglieder (nach Köpfen)	9	4	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2017	-	-	201 (HC) 178,2 (FTE)	372 (HC) 330,44 (FTE)	341 (HC) 324,55 (FTE)
Gesamte Vergütung für das Jahr 2017	0,69	4,58	20,84	35,97	42,64
davon: gesamte fixe Vergütung	0,69	3,74	18,52	31,88	36,59
davon: gesamte variable Vergütung	-	0,83	2,32	4,10	6,04

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

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 Identifizierung der Risk Taker erfolgt gemäß § 18 IVV anhand der in der Delegierten-Verordnung

(EU) Nr. 604/2014 niedergelegten Kriterien. Diese Kriterien beziehen sich vor allem auf:

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

In Summe sind 2017 95 Personen 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 2017

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

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Unternehmensfunktionen ¹	Unabhängige Kontrollfunktionen ²	Sonstige Geschäftsbereiche ³
Beträge in Mio. Euro	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	9	4	5	45	32
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	-	-	5,0	44,0	32,0
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	4,0	8,0	9,0
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2017	0,69	3,74	1,29	7,32	7,46
davon: fix in Barmitteln / Sachleistungen / Zuführungen zur Altersversorgung / geldwerten Vorteilen	0,69	3,74	1,29	7,32	7,46
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals / Ergänzungskapitals / sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2017	-	0,83	0,33	1,40	1,98
davon: variabel in Barmitteln / Sachleistungen / Zuführungen zur Altersversorgung / geldwerten Vorteilen	-	0,42	0,21	1,18	1,27
davon: variabel in Aktien / gleichwertige Beteiligungen / aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 IVV	-	0,42	0,12	0,22	0,71
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 IVV	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2017, die zurückbehalten wird	-	0,67	0,2	0,34	1,06
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Barmitteln / Sachleistungen / Zuführungen zur Altersversorgung / geldwerten Vorteilen	-	0,25	0,08	0,12	0,36
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Aktien / gleichwertige Beteiligungen / aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 IVV	-	0,42	0,12	0,22	0,71
davon: aufgeschobene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 IVV	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung					
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2017 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	0,79	-	-	0,13
davon im Jahr 2017 erdient	-	-	-	-	-
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	-	-	-	-	-
davon im Jahr 2017 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2017 weiterhin zurückbehalten	-	0,79	-	-	0,13
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 IVV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 IVV), die im Jahr 2017 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 IVV					
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 IVV					
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen	-	-	-	-	k.A. ⁴
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	2
Höchste im Jahr 2017 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	k.A. ⁴
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	k.A. ⁴
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	1

(Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten)

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 Da lediglich in zwei Fällen eine Abfindung zugesprochen wurde, wird aus Vertraulichkeitsgründen die Höhe der Abfindungen nicht ausgewiesen.

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 2017 auf 1 Million Euro oder mehr beläuft. Als Vergütung wurde auch der Versorgungsaufwand im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt.

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

Anzahl der Personen, deren Vergütung 1 Mio. Euro oder mehr beträgt	
1.000.000 bis 1.500.000 Euro	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, 11. Mai 2018

Deutsche Pfandbriefbank AG