Erklärung

des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG („pbb“)

zu den Empfehlungen der

„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“

gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der pbb haben gemäß § 161 Abs. 1 Satz 1 AktG mindestens jährlich zu erklären, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht („Comply or Explain“).
Alle Entsprechenserklärungen sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.pfandbriefbank.com/investoren/pflichtveroeffentlichungen.html veröffentlicht.

Die zuletzt von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebene Entsprechenserklärung datiert vom 13. Februar 2026 und basierte auf der von der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ am 28. April 2022 vorgelegten und am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlichten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex. Vorstand und Aufsichtsrat der pbb erklären insoweit, dass seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung allen Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der gültigen Fassung vom 28. April 2022 entsprochen wurde und auch jetzt entsprochen wird, mit folgenden Ausnahmen:

Empfehlung B.3	Abweichend von der für Erstbestellungen gemäß § 11 Abs. 3 Satz 1 der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sowie Empfehlung B.3 des DCGK vorgesehenen dreijährigen Mandatsdauer hat sich der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidial- und Nominierungsausschusses entschieden, Herrn Kay Wolf für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem 1. Februar 2024 zum Mitglied des Vorstands zu bestellen. Sowohl für den Präsidial- und Nominierungsausschuss als auch den Aufsichtsrat stand dabei die stabile und langfristige Unternehmensentwicklung – gerade auch vor dem Hintergrund der herausfordernden Immobilienmarktentwicklung – im Vordergrund. Nach Abwägung der entsprechenden Chancen und Risiken sowie auf Basis der Qualifikation und Erfahrung von Kay Wolf hat sich der Aufsichtsrat daher für eine (Erst-) Bestellung mit einer Laufzeit von fünf Jahren entschieden. Dieselben Erwägungen treffen für Jörn Joseph zu, welcher mit Wirkung zum 1. Juni 2025 als neuer CRO bestellt wurde. Auch hier wurde eine Erstbestellung mit einer Laufzeit von fünf Jahren vereinbart.

Empfehlung D.4

Gemäß Ziff. D.4 soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt. Die pbb hat einen Präsidial- und Nominierungsausschuss (PNA) eingerichtet, der – neben den Wahlvorschlagen von Aufsichtsratsmitgliedern an die Hauptversammlung – auch die weiteren gemäß § 25d Abs. 11 KWG vorgesehenen Aufgaben eines Nominierungsausschusses erfüllt. Zu diesen gehören u.a. die Durchführung einer jährlichen Überprüfung der Zusammensetzung und Effizienz von Vorstand und Aufsichtsrat, die Erarbeitung einer Zielsetzung zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts im Aufsichtsrat und Vorstand einschließlich einer Strategie zur Umsetzung, die Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung einer Position im Vorstand sowie die Beratung des Vorstands in Grundsatzfragen der strategischen Fortentwicklung des Unternehmens. Im Zeitraum vom 8. August 2024 bis zum 21. Mai 2026 war – abweichend von dieser Empfehlung – im PNA auch ein Arbeitnehmervertreter vertreten. Im Zuge der Anpassung der Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowie deren Neubesetzungen am 21. Mai 2026 wurde der PNA ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt, so dass dieser Empfehlung nunmehr entsprochen wird.

Empfehlung G.10

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

Die Abweichung betrifft ausschließlich Vergütungsbestandteile, die nach dem bis einschließlich des Geschäftsjahres 2028 fortgeltenden bisherigen Vergütungssystem zugeteilt werden. Für diese wird die vom DCGK intendierte Mehrjährigkeit allerdings durch eine den zwingenden Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung folgende Erfolgsmessung und Auszahlung erreicht, die in ihrer Wirkung über die Empfehlungen des DCGK hinausgeht.
Der Auszahlungsanteil beträgt 40 % der variablen Vergütung, der Deferral-Anteil 60 %. Die Hälfte der Auszahlungsanteile werden bei Erreichen der Auszahlungsvoraussetzungen in bar gewährt. Die verbleibenden 50 % werden nach einer Haltefrist von einem Jahr ausgezahlt, wobei dieser Betrag entsprechend der Entwicklung des Aktienkurses der pbb angepasst wird (Nachhaltigkeitskomponente).

Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt insgesamt fünf Jahre. Der Aufsichtsrat entscheidet in den fünf auf die Festsetzung der variablen Vergütung folgenden Jahren jährlich im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung der variablen Vergütung über die Gewährung von jeweils einem Fünftel des Deferral-Anteils (ex-post-Risikoadjustierung). Bis zum Ende des jeweiligen Aufschiebungszeitraums besteht auf die betroffenen Vergütungsbestandteile kein Anspruch. Werden die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile zu einem Anspruch, wird die Hälfte des jeweiligen Deferral-Anteils in bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wird für ein weiteres Jahr zurückbehalten und wird wiederum entsprechend der Entwicklung des Aktienkurses der pbb angepasst (Nachhaltigkeitskomponente).

Die Voraussetzungen für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Clawback) sind vertraglich mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart; eine Rückforderung ist bis zu zwei Jahre nach Ablauf des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums möglich.

Im Vergütungssystem 2026 wird die langfristige variable Vergütung als Performance Share Plan mit dreijähriger vorwärts gerichteter Performance-Periode gewährt und erst nach deren Ablauf zugeteilt; eine Verfügung vor Ablauf von vier Jahren ist damit regelmäßig ausgeschlossen.

Überdies sieht die Empfehlung der Ziff. G.10 des DCGK vor, dass die einem Vorstandmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden sollen. Hiervon erklärt die pbb eine Abweichung, da die variable Vergütung nur zur Hälfte und damit nicht überwiegend aktienbasiert ist. Die Aktienorientierung ist mit dem Vergütungssystem 2026 gleichwohl gestärkt worden: Die langfristige Komponente wird auf Basis virtueller Aktien zugeteilt und hat unter anderem den relativen Total Shareholder Return zum Erfolgsziel.

München, den 10. November 2026

Der Vorstand Der Aufsichtsrat