

**Hauptversammlung der Deutsche Pfandbriefbank AG
am Freitag, den 7. Juni 2019,**

**Zusatzinformationen zu TOP 7:
Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder**

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder: Überblick (Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2018, S. 79 ff.)

- The compensation of Board members Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll einen Anreiz für eine **erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung** im Rahmen der **Geschäfts-, Risiko- und Vergütungsstrategie** des pbb Konzerns schaffen. Dabei wird eine leistungsorientierte Bezahlung sichergestellt und die Größe des Unternehmens sowie seine internationale Geschäftstätigkeit angemessen berücksichtigt.
- Vergütungssystem und Vergütungen werden **regelmäßig**, mindestens einmal jährlich anhand eines Marktvergleichs und unter Hinzuziehung externer Berater **überprüft**. Im Jahr 2018 wurde das Vergütungssystem in einigen wesentlichen Punkten überarbeitet und unter anderem eine Rückforderungsmöglichkeit für bereits ausgezahlte variable Vergütungen (**Clawback**) eingeführt (zu den Details vgl. Folie 4).
- Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten folgende **Vergütungselemente**:
 - Erfolgsunabhängige Vergütung (monetäre Vergütung) zuzüglich Sachbezüge
 - Erfolgsbezogene variable Vergütung
 - Pensionszusage

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder: Überblick (Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2018, S. 79 ff.)

- Die **erfolgsunabhängige Festvergütung** betrug im Jahr 2018 für alle Vorstandsmitglieder einheitlich unverändert 500.000 € brutto pro Jahr.
- Die erfolgsbezogene variable Vergütung wird auf Basis eines individuellen **kalkulatorischen Referenzwerts** festgelegt. Dabei handelt es sich um einen Rechenwert, der die Höhe der Zumessung variabler Vergütung auf einer 100 %-Performance-Basis auf allen relevanten Leistungsebenen widerspiegelt. Der kalkulatorische Referenzwert für das Jahr 2018 beträgt für den Vorsitzenden des Vorstands 240.000 € und für die übrigen Mitglieder des Vorstands jeweils 200.000 €. Die für ein Jahr gewährte variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds kann sich auf maximal 150 % der vorgenannten kalkulatorischen Referenzwerte belaufen (Cap).
- Die Vorstandsvergütung in der pbb (Festvergütung zzgl. des kalkulatorischen Referenzwerts) bewegt sich im horizontalen Vergleich mit der entsprechenden Vorstandsvergütung anderer Banken innerhalb einer **marktüblichen Bandbreite**.
- Das Verhältnis zwischen Vorstandsvergütung in der pbb und dem Median der Vergütung der Mitarbeiter zum 31.12.2018, ebenfalls berechnet als Festvergütung zzgl. des kalkulatorischen Referenzwerts, liegt mit einem Faktor von 7,6 in einem im Marktvergleich angemessenen einstelligen Bereich (sog. **Manager to Worker Pay Ratio**).

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder: Variable Vergütung (Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2018, S. 81 ff.)

- Das System der variablen Vergütung ist auf eine **transparente, leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Vergütung** ausgerichtet, die insbesondere von langfristigen und anspruchsvollen individuellen Zielgrößen sowie der Entwicklung der pbb-Aktie abhängt.
 - Insgesamt werden **60% der variablen Vergütung** über einen Zeitraum von **fünf Jahren zurückbehalten**.
 - **50% der variablen Vergütung** hängen von der **Entwicklung der pbb-Aktie** ab.
- Die Höhe der jeweiligen variablen Vergütung wird auf **drei Leistungsebenen** bestimmt:
 - **Institutserfolg,**
 - **Erfolg der Organisationseinheit (jeweiliges Vorstandsressort) und**
 - **individueller Erfolg des Vorstandsmitglieds.**

Im Rahmen der Erfolgsmessung wurden für das Jahr 2018 die Erreichung der Institutsziele mit 80% und die Erreichung der Ressort- und individuellen Ziele jeweils mit 10% gewichtet.

Die für die variable Vergütung für das Jahr 2018 relevante Zielerreichung auf Institutsebene war jeweils zu einem Drittel abhängig vom Institutserfolg für die drei Geschäftsjahre 2016 bis 2018.

Damit knüpft die variable Vergütung an den **langfristigen Unternehmenserfolg des pbb Konzerns** an.

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder: Variable Vergütung (Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2018, S. 81 ff.)

- Die nach Feststellung der Zielerreichung festgesetzte variable Vergütung („EPR-Wert“) wird entsprechend der regulatorischen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung („IVV“) für Risk Taker (und damit auch für die Vorstandsmitglieder) in einen **Auszahlungsanteil (40%)** und einen zurückbehaltenen **Deferral-Anteil (60%)** unterteilt. Mit dem Deferral-Anteil wird die Ausrichtung der variablen Vergütung am **langfristigen Unternehmenserfolg** weiter gestärkt.
 - **Der Auszahlungsanteil von 40%** wird zur Hälfte bei Erreichen der Auszahlungsvoraussetzungen **in bar gewährt**. Die andere Hälfte wird nach einer **Haltefrist von einem Jahr** ausgezahlt, wobei dieser Betrag entsprechend der **Entwicklung des Aktienkurses** der pbb angepasst wird (Details vgl. Geschäftsbericht S. 84f).

Die pbb hat sich für virtuelle Aktien und nicht für ein physisches Aktienoptionsprogramm entschieden, da diese weniger aufwendig und damit weniger kostenintensiv sind, was letztlich im Interesse der Gesellschaft und damit auch der Aktionäre liegt.

- Der **Deferral-Anteil von 60%** unterliegt einem **ratierlichen Vesting** mit einem **Aufschiebungszeitraum von insgesamt fünf Jahren**. Der Aufsichtsrat entscheidet in den fünf auf die Festsetzung des EPR-Werts folgenden Jahren jährlich über die Gewährung von jeweils einem Fünftel des Deferral-Anteils. Bis zum Ende des jeweiligen Aufschiebungszeitraums besteht auf die betroffenen Vergütungsbestandteile kein Anspruch.

Werden die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder 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 der Entwicklung des Aktienkurses der pbb ab (siehe vorherige Ausführungen).

- Bei seiner Entscheidung über die Gewährung eines Deferral-Anteils berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung 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.

Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder: Anpassungen ab 2018/2019

(Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2018, S. 81 ff.)

- Im Jahr 2018 wurde vor dem Hintergrund der Neufassung der IVV vom 4. August 2017 geprüft, ob und in welchem Umfang **Anpassungen des Vergütungssystems** regulatorisch erforderlich und/oder mit Blick auf Geschäftsmodell und Risikosituation des pbb Konzerns sowie im Marktvergleich sinnvoll und angemessen sind. Die Umsetzung des insoweit identifizierten Anpassungsbedarfs ist zwischenzeitlich erfolgt.

- Schwerpunkt der Änderungen war die Einführung einer Rückforderungsmöglichkeit für bereits ausgezahlte variable Vergütungen (**Clawback**).
 - Mit Wirkung zum 1. Januar 2018 wurden die Voraussetzungen für einen Clawback vertraglich mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.
 - Danach muss ein Clawback insbesondere dann erfolgen, wenn das Vorstandsmitglied an einem Verhalten maßgeblich beteiligt war oder dafür verantwortlich gewesen ist, das für das Institut zu **erheblichen Verlusten** oder einer **wesentlichen regulatorischen Sanktion** geführt hat.

Dasselbe gilt, wenn das Vorstandsmitglied relevante **externe oder interne Regelungen** in Bezug auf Eignung und Verhalten **in schwerwiegendem Maß verletzt** hat.

- Die vertragliche Konkretisierung dieser 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 des pbb Konzerns – mit Blick auf die Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs und Synchronizität von Unternehmenserfolg und Bonifizierung an.
- Ein Clawback ist bis zu sieben Jahre nach Auszahlung des Auszahlungsanteils einer variablen Vergütung möglich.

Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder: Anpassungen ab 2018/2019 (Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2018, S. 81 ff.)

- Weiterer Änderungsbedarf wurde bei der **Gewichtung der Kriterien der Erfolgsmessung** identifiziert.
 - Ab dem Jahr 2019 wird der **Institutserfolg mit 60% gewichtet**; der **Ressort- und individuelle Erfolg** werden **zusammengefasst** und **mit 40%** gewichtet.
 - Damit wird zum einen der Anforderung der Aufsicht nach einer balancierten Gewichtung der Ebenen der Erfolgsmessung Rechnung getragen. Zum anderen wird in angemessener Weise weiterhin die Gesamtverantwortung des Vorstands für den Erfolg der Bank berücksichtigt.

- Zudem wurden **Modifier**, mit denen unter engen Voraussetzungen die variable Vergütung innerhalb bestimmter Spannen (+/- 20 Prozentpunkte) verändert werden kann, angepasst. Die Modifier kamen bislang noch nicht zur Anwendung.
 - Ab dem Jahr 2019 werden die Modifier lediglich im Fall von **unvorhersehbaren und nicht beeinflussbaren Veränderungen des externen Umfelds** zur Anwendung kommen.
 - Als Modifier können daher 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, das Ergebnis der Zielerreichung auf Institutsebene beeinflussen.

Variable Vergütung: Institutserfolg für 2018 ergibt Erfolgsfaktor von 123%*

Key Performance Indicators	Definition	Gewichtung	Ziel-Wert	Ist-Wert	Gesamtziel- erreichung pbb
Ergebnis vor Steuern	<ul style="list-style-type: none"> entspricht dem bilanziellen Gewinn vor Steuern (IFRS, Konzern) reflektiert den gemeinsam verantworteten Gesamterfolg der Bank 	50%	150-170 Mio.€	215 Mio.€	123%*
Ertrags-Risiko-Relation	<ul style="list-style-type: none"> entspricht Netto-Marge Kundengeschäft x Portfoliovolumen dividiert durch Risikogewichtete Aktiva reflektiert die Kundenprofitabilität und Risikozuordnung 	50%	2,8%	3,1%	

- Das Volumen der variablen Vergütung wird auf Grundlage der beiden gleichgewichteten **Messgrößen** „Ergebnis vor Steuern (bereinigt)“ und „Ertrags-Risiko-Relation (ERR)“ ermittelt.
- Die nach der IVV als Möglichkeit zur Korrektur des Werts der Zielerreichung um bis zu 20 Prozentpunkte festgelegten Modifier (Verwaltungsaufwand / Effizienzprojekte sowie Gesamtkapital Quote) wurden für das Jahr 2018 nicht angewandt.
- Die Berücksichtigung des Jahresergebnisses in Kombination mit der Ertrags-Risiko-Relation, die den Fokus auf die Profitabilität des strategischen Portfolios unter Berücksichtigung des Risikogehalts legt, spiegelt die geschäftliche Planung mit einem hohen Bezug zu Strategie und Steuerung sowie Risikoadjustierung. Durch die risikogewichteten Aktiva als Bestandteil der Ertragsrisikoratio werden die eingegangenen Risiken sowie deren Laufzeiten berücksichtigt und ermöglichen eine risikosensitive Bemessung durch Berücksichtigung erwarteter und unerwarteter Risiken und deren Laufzeiten.

* Die für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2018 relevante Zielerreichung auf Institutsebene ist dabei abhängig vom Institutserfolg für 2016 (124%), 2017 (126%) und 2018 (123%)

Variable Vergütung: Aggregierte Ressortziele und individuelle Ziele für 2018 abgeleitet aus der Geschäfts- und Risikostrategie



	Andreas Arndt	Thomas Köntgen	Andreas Schenk
Business	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Verbreiterung der Investorenbasis • Talentförderung und insbesondere Frauenförderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenergebnis der Bereiche REF und PIF, gemessen an Planerreicherung anhand der KPI's durchschnittliche Marge, Neugeschäftsvolumen und Bestandsentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktive Umsetzung Risikostrategie im Neugeschäft zusammen mit Risiko- und Vertriebsorganisation
Risk and Capital	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Geschäftsentwicklung des pbb Konzerns 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung Funding Plan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgewogenes Risikoprofil gemäß Risikostrategie und Planung
Projekte	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung und Aktualisierung der Compliance Funktion und - Prozesse sowie der IT an weiterentwickelte regulatorische Anforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der Geschäftsstrategie USA 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung des Umzugs der pbb nach Garching

Variable Vergütung: Ressort- und individuelle Ziele für 2019

Inhaltliche Schwerpunkte für das Jahr 2019

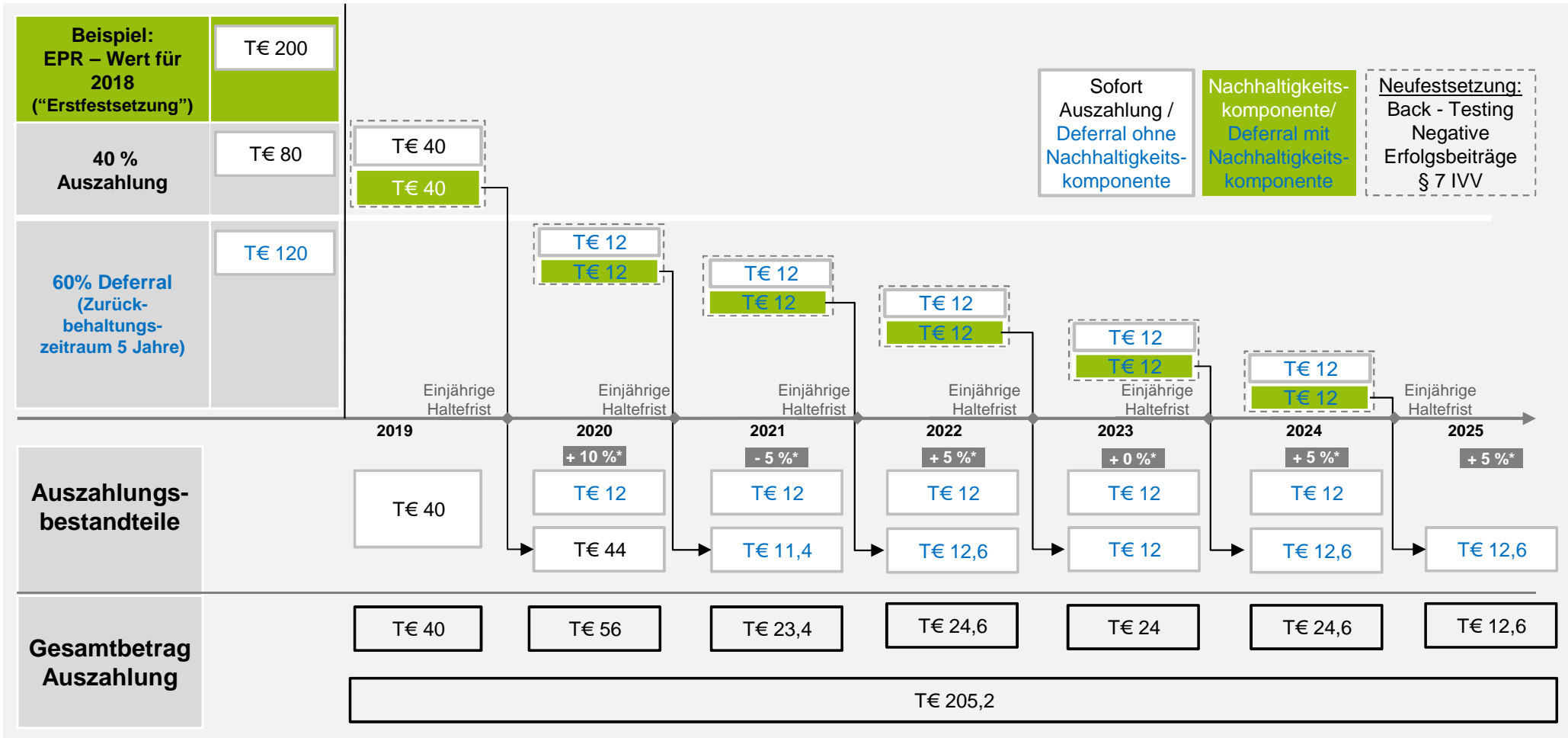
	Andreas Arndt	Thomas Köntgen	Andreas Schenk	Marcus Schulte
Business	<ul style="list-style-type: none"> Client Relationship Management Weitere Verbreiterung der Investorenbasis 	<ul style="list-style-type: none"> Client Relationship Management Kundenergebnis der Bereiche REF und PIF 	<ul style="list-style-type: none"> Client Relationship Management Konstruktive Umsetzung Risikostrategie 	<ul style="list-style-type: none"> Client Relationship Management pbb als Emittent im Kapitalmarkt
Risk and Capital	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Geschäftsentwicklung der pbb 	<ul style="list-style-type: none"> Ausgewogenes Risikoprofil im Neugeschäft 	<ul style="list-style-type: none"> Ausgewogenes Risikoprofil 	<ul style="list-style-type: none"> Ziele zu Aussteuerung der Zins- und Währungsrisiken sowie Liquidität Funding
Projekte	<ul style="list-style-type: none"> Investitionsstrategie Digitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> Investitionsstrategie Digitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> Investitionsstrategie Digitalisierung Vorbereitung und Durchführung des Umzugs der pbb nach Garching 	<ul style="list-style-type: none"> Investitionsstrategie Digitalisierung BREXIT
Talente fördern	<ul style="list-style-type: none"> Talentförderung und insbesondere Frauenförderung 	<ul style="list-style-type: none"> Talentförderung und insbesondere Frauenförderung 	<ul style="list-style-type: none"> Talentförderung und insbesondere Frauenförderung 	<ul style="list-style-type: none"> Talentförderung und insbesondere Frauenförderung

Variable Vergütung: Auszahlungssystem variable Vergütung Vorstandsmitglieder

(beispielhaft; auf Basis 100% Zielerreichung)

Ø Aktienkurs

Feb. 2019: 10,1093 €



- Nachhaltigkeitskomponente und Deferral mit Nachhaltigkeitskomponente müssen während der Haltefrist an den Unternehmenserfolg gekoppelt werden (aktienbasiert). Dieser kann sich sowohl positiv als auch negativ entwickeln. Beispielhaft wurden positive und negative Entwicklungen angenommen.