

Hauptversammlung der Deutsche Pfandbriefbank AG
am Donnerstag, den 28. Mai 2020

Zusatzinformationen:

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder: Überblick

(Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2019, S. 72 ff.)



- 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**. Dabei orientiert sich die pbb im Rahmen des horizontalen Vergütungsvergleichs an folgender Vergleichsgruppe (Stand: April 2020):
 - Deutsche Hypothekbank (Actien-Gesellschaft)
 - Berlin Hyp AG
 - Münchener Hypothekbank eG
 - Aareal Bank AG
 - DZ Hyp AG
 - Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale
 - Landesbank Baden-Württemberg
 - UniCredit Bank AG
 - Commerzbank AG
 - DZ BANK AG
- 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).
- Im Jahr 2020 wird der pbb Konzern vor dem Hintergrund des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 19. Dezember 2019 prüfen, ob und in welchem Umfang für das Geschäftsjahr 2021 Anpassungen des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder an neue gesetzliche Anforderungen oder Marktstandards erforderlich oder dienlich sind.

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder: Überblick (Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2019, S. 72 ff.)



- Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten folgende **Vergütungselemente**:
 - Erfolgsunabhängige Vergütung (monetäre Vergütung) zuzüglich Sachbezüge
 - Erfolgsbezogene variable Vergütung
 - Pensionszusage

- Die **erfolgsunabhängige Festvergütung** betrug im Jahr 2019 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 2019 beträgt unverändert 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 31.12.2019, ebenfalls berechnet als Festvergütung zzgl. des kalkulatorischen Referenzwerts, liegt mit einem Faktor von 7,4 in einem im Marktvergleich angemessenen einstelligen Bereich (sog. **Manager to Worker Pay Ratio**).

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder: Variable Vergütung (Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2019, S. 72 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 2019 die **Erreichung der Institutsziele** mit 60% gewichtet. Der **Ressort- und individuelle Erfolg** werden **zusammengefasst** und **mit 40%** gewichtet.

Die für die variable Vergütung für das Jahr 2019 relevante Zielerreichung auf Institutsebene war jeweils zu einem Drittel abhängig vom Institutserfolg für die drei Geschäftsjahre 2017 bis 2019.

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

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder: Variable Vergütung (Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2019, S. 72 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. 76f).

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
- Insgesamt wird im Sinne von gleichgerichteten Interessen von Investoren und Vorstand die **Halbte der variablen Vergütung** der Vorstandsmitglieder im Rahmen der Nachhaltigkeitskomponente wirtschaftlich **mit der Entwicklung des Aktienkurses verknüpft**.

Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder: Anpassungen ab 2018/2019 (Einzelheiten vgl. Geschäftsbericht 2019, S. 72 ff.)



- 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: Institutserfolg für 2019 ergibt Erfolgsfaktor von 111%*



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%	170-190 Mio.€	216 Mio.€	111%*
Ertrags-Risiko-Relation	<ul style="list-style-type: none"> entspricht Netto-Marge Kundengeschäft x Portfoliovolumen dividiert durch Risikogewichtete Aktiva reflektiert die Kundenprofitabilität und Risikoanordnung 	50%	2,64%	2,62%	

- 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 wurden für das Jahr 2019 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 2019 relevante Zielerreichung auf Institutsebene ist dabei abhängig vom Institutserfolg für 2017 (126%), 2018 (123%) und 2019 (111%).

Variable Vergütung: Aggregierte Ressortziele und individuelle Ziele für 2019 abgeleitet aus der Geschäfts- und Risikostrategie

ÜBERBLICK ZIELERREICHUNG VORSTANDSMITGLIEDER 2019

	Arndt	Köntgen	Schenk	Schulte
Kategorie	Ressort- und individuelle Ziele	Ressort- und individuelle Ziele	Ressort- und individuelle Ziele	Ressort- und individuelle Ziele
Clients	Client Relationship Management	Client Relationship Management	Client Relationship Management	Client Relationship Management
Dig	Digitalisierung	Digitalisierung	Digitalisierung	Digitalisierung
Investition	Investitionsstrategie	Investitionsstrategie	Investitionsstrategie	Investitionsstrategie
Talents	Talentgewinnung und -förderung, Frauenförderung und Personalentwicklung	Talentgewinnung und -förderung, Frauenförderung und Personalentwicklung	Talentgewinnung und -förderung, Frauenförderung und Personalentwicklung	Talentgewinnung und -förderung, Frauenförderung und Personalentwicklung
RWA	Geschäftsentwicklung unter Berücksichtigung perspektivisch-veränderter RWA-Anforderungen		Aktueller Prozess zu perspektiv-veränderten RWA-Anforderungen	
Risikoprofil		Ausgewogenes Risikoprofil im Neugeschäft	Ausgewogenes Risikoprofil	
Individuelle Ziele	IT-spezifische Projektziele	Kundenergebnis Bereich REF gemessen an Planerreicherung anhand der KPI's durchschnittliche Marge, Neugeschäftsvolumen und Bestandsentwicklung	Konstruktive Umsetzung Risikostrategie	Ziele zu Funding
Individuelle Ziele	Weitere Verbreiterung der Investorenbasis	Kundenergebnis Bereich PIF gemessen an Planerreicherung anhand der KPI's durchschnittliche Marge und Neugeschäftsvolumen	Erfolgreiche Umzug der pbb nach Garching	pbb als Emittent im Kapitalmarkt
Individuelle Ziele				Ziele zur Aussteuerung der Zins- und Währungsrisiken sowie zur Liquidität, zu Value Portfolio, Bankbuch und Liquiditätsbuch
Individuelle Ziele				Brexit
Durchschnitt der Zielerreichung	103%	109%	103%	104%

Variable Vergütung: Ressort- und individuelle Ziele für 2020

Inhaltliche Schwerpunkte für das Jahr 2020

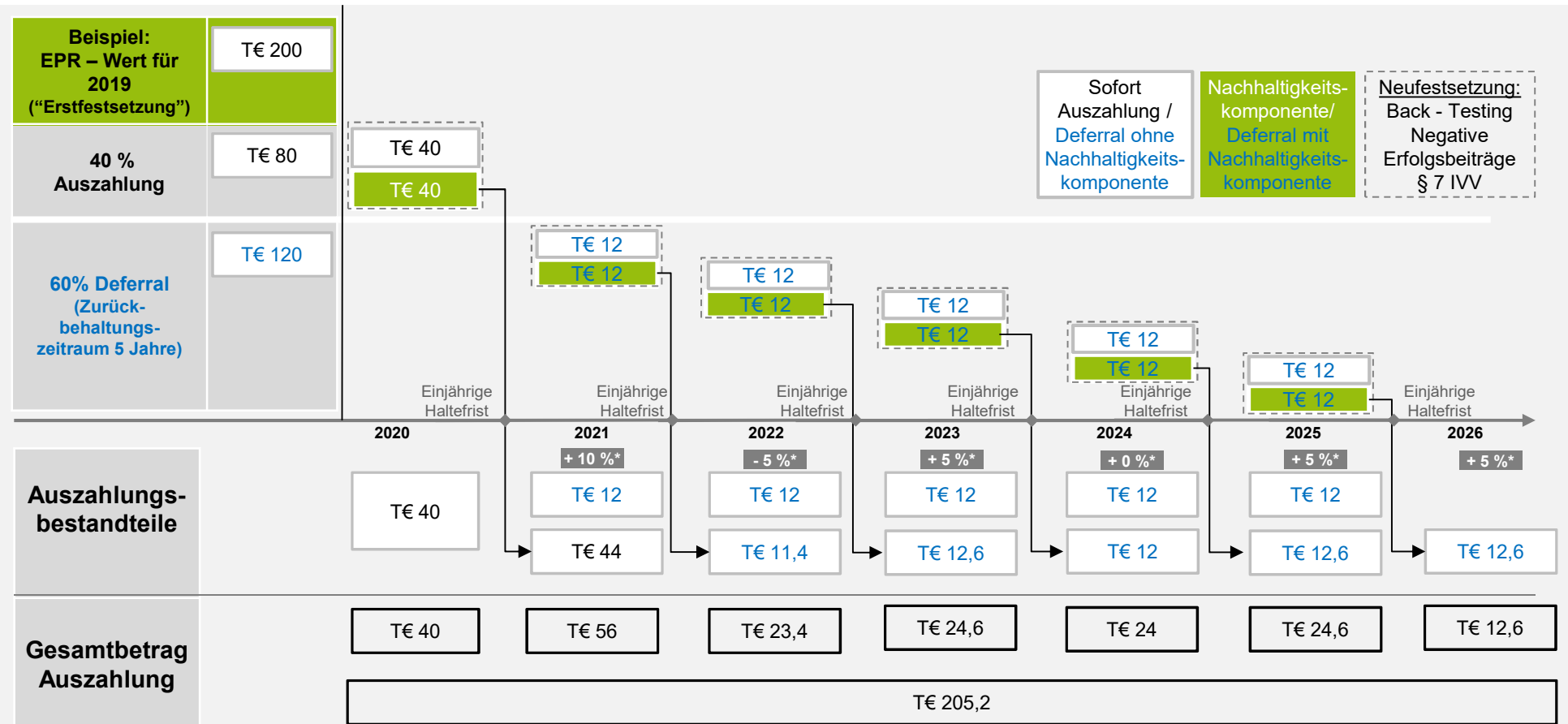
	Arndt	Köntgen	Schenk	Schulte
Risikomodelle und Gesamtbanksteuerung	Umfassende Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtsteuerung der Bank	Umfassende Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtsteuerung der Bank	Umfassende Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtsteuerung der Bank	Umfassende Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtsteuerung der Bank
Digitalisierung	Umsetzung der Digitalisierungsinitiativen als Transformations- und Effizienztreiber: <ul style="list-style-type: none"> • Kundenportal aus der Perspektive des Kunden • Neue Produkte und Ertragsquellen • Weiterentwicklung der Capveriant 	Umsetzung der Digitalisierungsinitiativen als Transformations- und Effizienztreiber: <ul style="list-style-type: none"> • Kundenportal aus der Perspektive der Kunden sowie mit Blick auf die Optimierung der kundennahen Bankprozesse • Neue Produkte und Ertrags- oder Effizienzquellen 	Umsetzung der Digitalisierungsinitiativen als Transformations- und Effizienztreiber: <ul style="list-style-type: none"> • Kundenportal als Einstieg in die Gestaltung effizienterer Kreditprozesse und Design eines digitalen Kreditprozesses 	Umsetzung der Digitalisierungsinitiativen als Transformations- und Effizienztreiber: <ul style="list-style-type: none"> • Neue Produkte und Ertrags- oder Effizienzquellen • Umsetzung der Digitalisierungsinitiativen in den ressortzugehörigen Bereichen (IT (Run the Bank) sowie Property Analysis and Valuation)
Business	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Verbreiterung der Investorenbasis 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertriebsziele gemäß Planung • Ausgewogenes Risikoprofil im Neugeschäft gemäß Risikostrategie und Planung 	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktive Umsetzung Risikostrategie im Neugeschäft zusammen mit Risiko- und Vertriebsorganisation • Ausgewogenes Risikoprofil im Neugeschäft gemäß Risikostrategie und Planung 	<ul style="list-style-type: none"> • Quantitative (Funding gemäß Planung) und qualitative (Repräsentation des Emittenten pbb nach außen) Fundingziele • Aussteuerung der Zins- und Währungsrisiken sowie Gewährleistung Liquidität • Stabiler und effizienter IT Betrieb
Weitere strategische Prioritäten	<ul style="list-style-type: none"> • pbb als moderner Arbeitgeber • Ökologische Nachhaltigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • pbb als moderner Arbeitgeber • Ökologische Nachhaltigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • pbb als moderner Arbeitgeber • Ökologische Nachhaltigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • pbb als moderner Arbeitgeber • Ökologische Nachhaltigkeit

Variable Vergütung: Auszahlungssystem variable Vergütung Vorstandsmitglieder

(beispielhaft; auf Basis 100% Zielerreichung)

Ø Aktienkurs

Feb. 2020: 14,81350€



- 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.