



**DEUTSCHE  
PFANDBRIEFBANK**

# Vergütungsbericht 2023

Konzern Deutsche Pfandbriefbank

# Inhaltsverzeichnis

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft	3
Vorstand	4
Aufsichtsrat	22
Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung	23
Arbeitnehmer	25
Governance-Struktur im Bereich Vergütung	27
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts (§ 162 Abs. 3 AktG)	29
Impressum	31

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der aktuell gültigen Fassung und enthält die Angaben gemäß den handelsrechtlichen Vorgaben (Handelsgesetzbuch, HGB) beziehungsweise der International Financial Reporting Standards (IFRS). Er entspricht den Anforderungen des § 162 AktG.

Der Vergütungsbericht erläutert zunächst die Struktur, Ausgestaltung und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Anschließend wird ein kurzer Überblick über das Vergütungssystem für die Arbeitnehmer gegeben. Abschließend wird die Governance-Struktur im Bereich der Vergütung erläutert. Nicht Gegenstand dieses Vergütungsberichts sind quantitative Informationen zur Vergütung der Mitarbeiter gemäß Art. 450 CRR in Verbindung mit § 16 Institutungsvergütungsverordnung (IVV).

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb) erstellt. Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. Im Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG wurde der Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft. Der Vermerk über die Prüfung nach § 162 Abs. 3 AktG ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

## Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie sind integrale Bestandteile der Geschäfts- und Risikostrategie. Die Vergütungsstrategie gibt den Rahmen für die Leistung und die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Sie wurde im Rahmen der Abstimmung der Geschäfts- und Risikostrategie mit allen wesentlichen Bereichen unter Einbindung des Vergütungsbeauftragten abgestimmt und zuletzt am 10. November 2023 aktualisiert.

Ziel der Vergütungsstrategie ist die Gewährleistung einer angemessenen und leistungsorientierten Vergütung, die darauf ausgerichtet ist, die in der Geschäfts- und Risikostrategie verankerten Ziele zu erreichen. Dabei wird dem Grundsatz der Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten in Bezug auf Höhe und Struktur Rechnung getragen. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken sollen vermieden werden.

Im Rahmen der erfolgsbezogenen variablen Vergütung stellt die Erfolgsmessung auf Institutsebene der pbb („Institutserfolg“) einen integralen Bestandteil der Geschäftssteuerung dar, die auf eine nachhaltige Erhöhung der Profitabilität unter Beibehaltung einer stringenten Risikopolitik ausgerichtet ist. 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 Institutserfolg wird gleichgewichtet zu jeweils 50% anhand der Kernsteuerungsgrößen Ergebnis vor Steuern (bereinigt) sowie der Ertrags-Risiko-Relation gemessen. Der auf der Grundlage dieser Kernsteuerungsgrößen für das Vergütungsjahr und die beiden vorausgegangenen Geschäftsjahre durchschnittlich bemessene Institutserfolg definiert die Höhe des für die Auszahlung zur Verfügung stehenden Gesamtbetrags der variablen Vergütung. Damit wird die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands in ihrem Kern unmittelbar mit der Geschäfts- und Risikostrategie verknüpft und von dieser maßgeblich geprägt. Auch die regulatorisch geforderte Gewährleistung der Kompatibilität der Vergütungssysteme mit der Kapital- und Liquiditätsplanung wird dadurch erreicht. Im Rahmen der Erfolgsmessung wird die Erreichung des Institutserfolgs mit 60% gewichtet. Die für die variable Vergütung relevante Zielerreichung auf Institutsebene ist jeweils zu einem Drittel abhängig von der Erreichung der Institutserfolge dreier Geschäftsjahre, d.h. für das Vergütungsjahr sowie die beiden vorausgegangenen Geschäftsjahre.

Auf den beiden anderen Ebenen der Erfolgsmessung, der Ressortebene und der individuellen Ebene, sind zudem die Ziele mit der Geschäfts- und Risikostrategie konform ausgestaltet. Die vom Aufsichtsrat im Rahmen der Ressort- und individuellen Ziele gesetzten und mit den Vorstandsmitgliedern jeweils zu vereinbarenden Leistungskriterien orientieren sich gleichfalls an der langfristigen bzw. nachhaltigen Geschäftsstrategie und unterstützen damit die strategischen Ziele des Konzerns der Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb Konzern). Die jährlich gesetzten Ziele für die variable Vergütung fördern die langfristige bzw. nachhaltige Entwicklung des pbb Konzerns. Zu den finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien gehören neben strategischen Zielen zu Neugeschäft, Risikomanagement, Digitalisierung und Refinanzierung (Funding) auch Ziele hinsichtlich Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele). Ressort- und individueller Erfolg werden zusammengefasst und mit 40% gewichtet. Weitere Einzelheiten zur Erfolgsmessung und zu den vom Aufsichtsrat gesetzten Leistungskriterien finden sich im Abschnitt „Grundsätze des Vergütungssystems“.

Auch die (Auszahlungs-) Struktur der variablen Vergütung berücksichtigt die langfristige bzw. nachhaltige Entwicklung des pbb Konzerns. 60% der variablen Vergütung unterliegen einem rätierlichen jährlichen Vesting mit einem Aufschiebungszeitraum von insgesamt fünf Jahren („Deferral-Anteil“). Bei seiner Entscheidung über die Gewährung eines Deferral-Anteils am Ende des jährlichen Aufschiebungszeitraums berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung nachträgliche negative Abweichungen in Bezug auf den Instituterfolg, den Erfolg der Organisationseinheit und den individuellen Erfolg („Backtesting“). Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat etwaiges sitten- und pflichtwidriges Verhalten sowie etwaige negative Erfolgsbeiträge im Sinne des § 18 Abs. 5 IVV („Malusprüfung“). Er hat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu streichen bzw. bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile vom Vorstandsmitglied zurück zu fordern („Malus- und Clawback-Regelung“). Diese Aspekte verstärken und incentivieren die Langfristigkeit bzw. Nachhaltigkeit der Zielerreichung. Weitere Einzelheiten zur (Auszahlungs-) Struktur und der Malus- und Clawback-Regelung sind im Abschnitt „Grundsätze des Vergütungssystems“ dargestellt.

Ferner sind insgesamt 50% der variablen Vergütung aktienbasiert ausgestaltet, indem der vom Aufsichtsrat nach Ermittlung der Zielerreichung bzw. Entscheidung über die Gewährung eines Deferral-Anteils zunächst festgesetzte Betrag während einer einjährigen Haltefrist rechnerisch am Aktienkurs der pbb partizipiert und nach Ablauf der Haltefrist anhand des dann aktuellen Kurses der Aktie der pbb in einen Barauszahlungsbetrag umgerechnet wird. Dies stärkt die nachhaltige bzw. langfristige Unternehmensentwicklung sowie die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit dem Unternehmen. Weitere Einzelheiten zur aktienbasierten Ausgestaltung finden sich im Abschnitt „Grundsätze des Vergütungssystems“.

## Vorstand

Der Aufsichtsrat hat im November 2015 das seit dem 1. Januar 2016 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Die Anpassung des Vergütungssystems an die Neufassung der IVV vom 4. August 2017 hat der Aufsichtsrat am 17. Dezember 2018 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 beschlossen und umgesetzt. Am 6. November 2020 hat der Aufsichtsrat nach entsprechender Beratung durch den Vergütungskontrollausschuss das Vergütungssystem an die neuen Anforderungen des ARUG II angepasst und beschlossen. Dabei wurde insbesondere die Maximalvergütung neu geregelt. Die ordentliche Hauptversammlung 2021 hat das Vergütungssystem mit 95,42% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 mit 77,58% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

### GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der pbb besteht aus erfolgsunabhängigen festen Vergütungsbestandteilen und einer erfolgsbezogenen variablen Vergütung.

Die erfolgsunabhängigen festen Vergütungsbestandteile umfassen die Jahresgrundvergütung sowie die Nebenleistungen (insbesondere Sachbezüge) und die betriebliche Altersversorgung.

Die erfolgsbezogene variable Vergütung wird in bar gewährt und ist zur Hälfte von der Entwicklung des Aktienkurses der pbb abhängig (anteilsbasiertes Vergütungssystem).

Die Festlegung der Vergütung für die Vorstandsmitglieder soll eine leistungsorientierte Bezahlung sicherstellen und die Größe des Unternehmens sowie seine internationale Geschäftstätigkeit berücksichtigen. Dabei erfolgt ein Vergleich einerseits mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern bei vergleichbaren Unternehmen im In- und Ausland (horizontaler Vergütungsvergleich bezogen auf die Vergütung für Vorstandsmitglieder) und andererseits der Vergütung der Mitarbeiter, die direkt an die Vorstandsmitglieder berichten (2. Führungsebene), sowie der übrigen Arbeitnehmer im pbb Konzern (vertikaler Vergütungsvergleich). Ferner findet bei der Festlegung der Vergütung auch die wirtschaftliche und finanzielle Lage des pbb Konzerns Berücksichtigung.

Im Rahmen des horizontalen Vergütungsvergleichs orientiert sich der Aufsichtsrat an folgender Vergleichsgruppe (Stand: November 2023):

- > Berlin Hyp AG
- > Münchener Hypothekbank eG
- > Aareal Bank AG
- > DZ Hyp AG
- > Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale
- > Landesbank Baden-Württemberg
- > Hamburg Commercial Bank AG
- > UniCredit Bank AG
- > Commerzbank AG
- > DZ Bank AG

Die Vergleichsgruppe ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert und wird regelmäßig überprüft.

Zur Durchführung des horizontalen Vergütungsvergleichs positioniert sich die pbb innerhalb der Vergleichsgruppe auf Basis der hierfür üblicherweise herangezogenen Kennzahlen Bilanzsumme und Mitarbeiteranzahl.

Im Rahmen des vertikalen Vergütungsvergleichs bezieht der Aufsichtsrat regelmäßig die Vergütung des oberen Führungskreises des pbb Konzerns ein. Dies sind die Mitarbeiter der 2. Führungsebene. Des Weiteren bezieht er die Vergütung der außertariflich und tariflich vergüteten Arbeitnehmer ein. Mit dem Vertikalvergleich überprüft der Aufsichtsrat, ob die Vergütungsabstände zur Belegschaft Hinweise auf eine unangemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder ergeben.

Zudem achtet der Aufsichtsrat darauf, dass das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands weitgehend einheitlich mit dem Vergütungssystem für alle Mitarbeiter im In- und Ausland ausgestaltet ist. So entspricht die Struktur der variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands – abgesehen von aufsichtsrechtlich erforderlichen Abweichungen – im Wesentlichen der Struktur der variablen Vergütung für die außertariflich vergüteten Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der Bank („Risk Taker“).

### **Erfolgsunabhängige Vergütung**

Zu den erfolgsunabhängigen festen Vergütungsbestandteilen zählen die Jahresgrundvergütung, die Nebenleistungen (insbesondere Sachbezüge) sowie die betriebliche Altersversorgung.

Die Jahresgrundvergütung ist ein festes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten zur Auszahlung kommt. Sie wird anhand eines externen Marktvergleichs in regelmäßigen Abständen überprüft und gegebenenfalls angepasst. Eine automatische Anpassung erfolgt nicht.

Zusätzlich gewährt die pbb den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen (Sachbezüge) in üblichem Umfang. Hierzu zählen insbesondere die folgenden Nebenleistungen: Die pbb stellt jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen mit Fahrer, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Vor dem Hintergrund der bankweiten Abschaffung von Dienstwagen gewährt die pbb den Vorstandsmitgliedern mit Ablauf des jeweiligen Leasingvertrags eine wirtschaftlich äquivalente Zahlung. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der pbb einbezogen. Die pbb erstattet den Vorstandsmitgliedern den Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung. Umzugskosten werden insbesondere bei Neubestellungen in üblichem Umfang und Höhe übernommen. Bei doppelter Haushaltsführung übernimmt die pbb die Reisekosten für eine wöchentliche Heimreise zum bisherigen Wohnort sowie grundsätzlich auf zwei Jahre befristet die Kosten für eine Zweitwohnung am Dienstsitz. Zusätzlich besteht

für die Vorstandsmitglieder eine Gruppenunfallversicherung (Todes- und Invaliditätsfall). Auf geldwerte Vorteile entfallende Steuern für sämtliche der vorgenannten Nebenleistungen tragen die Vorstandsmitglieder selbst.

Die Vorstandsmitglieder haben ferner Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung, die nachfolgend in einem gesonderten Abschnitt beschrieben wird.

### **Erfolgsunabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2023**

Für den Vorsitzenden des Vorstands beträgt die Festvergütung 550.000 € brutto pro Jahr; für die anderen Vorstandsmitglieder 525.000 € brutto pro Jahr. Die Festvergütung der erst im Jahr 2024 neu in den Vorstand eingetretenen Vorstandsmitglieder, Herr Kay Wolf und Frau Dr. Pamela Hoerr, ist im Abschnitt „Abschluss beziehungsweise Beendigung von Dienstverträgen“ dargestellt.

### **Erfolgsbezogene variable Vergütung**

Nachfolgend wird die erfolgsbezogene variable Vergütung im Einzelnen beschrieben. Dabei wird insbesondere verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und dem festgesetzten variablen Vergütungsbetrag, dem nach Backtesting und Malusprüfung etwaig neu festgesetzten Vergütungsbetrag sowie dem Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die festgesetzten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

Die variable Vergütung entspricht den regulatorischen Anforderungen nach der CRD, der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923, dem Kreditwesengesetz (KWG) und der IVV sowie den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und grundsätzlich auch den Anforderungen des DCGK. Hinsichtlich der mit Blick auf die IVV bestehenden Abweichungen vom DCGK wird auf die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG verwiesen.

Die variable Vergütung wird auf Basis eines individuell mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Dienstvertrag vereinbarten kalkulatorischen Referenzwerts festgesetzt. Der kalkulatorische Referenzwert wird in einem jährlichen Betrag dargestellt. Dabei handelt es sich um einen Rechenwert, der die Höhe der Zumessung variabler Vergütung auf Basis einer 100%igen Zielerreichung in den drei relevanten Ebenen widerspiegelt, das heißt Instituterfolg, Erfolg der Organisationseinheit (jeweiliges Vorstandsressort) und individueller Erfolg des Vorstandsmitglieds. Bei einer unterjährigen Begründung oder Beendigung des Dienstverhältnisses wird der kalkulatorische Referenzwert entsprechend zeitanteilig im Verhältnis zum Gesamtjahr gekürzt. Dies gilt auch für krankheitsbedingte oder andere Fehlzeiten, in denen kein gesetzlicher oder vertraglicher Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, sowie für Zeiten, in denen das Dienstverhältnis ruht.

Mit Wirkung ab dem Jahr 2023 wurde der kalkulatorische Referenzwert für den Vorsitzenden des Vorstands von 315.000 € auf 350.000 € und für die übrigen Mitglieder des Vorstands jeweils von 240.000 € auf 270.000 € erhöht. Die Erhöhung der kalkulatorischen Referenzwerte ist im Marktvergleich angemessen und trägt der marktüblichen Differenzierung zwischen dem Vorsitzenden des Vorstands und den übrigen Vorstandsmitgliedern Rechnung. Der jeweilige kalkulatorische Referenzwert der erst im Jahr 2024 neu in den Vorstand eingetretenen Vorstandsmitglieder, Herr Kay Wolf und Frau Dr. Pamela Hoerr, wird im Abschnitt „Abschluss beziehungsweise Beendigung von Dienstverträgen“ berichtet. Die für ein Jahr zugewiesene variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds kann sich auf maximal 150% des individuellen kalkulatorischen Referenzwerts belaufen.

Gemäß § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG darf die variable Vergütung in keinem Fall 100% der fixen Vergütung überschreiten. Durch Beschluss der Hauptversammlung der pbb könnte dies auf bis zu 200% angehoben werden. Die pbb hat bislang keinen solchen Hauptversammlungsbeschluss herbeigeführt und weder Vorstand noch Aufsichtsrat beabsichtigen, der Hauptversammlung einen solchen Beschlussvorschlag zu unterbreiten.

### **Zielfestlegung**

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat Ziele für die Vorstandsmitglieder fest. Die Zielfestlegung orientiert sich wie oben dargestellt an der Geschäftsstrategie. Zudem werden auf Basis der Mehrjahresplanung die quantitativen Zielvorgaben je nach Ressortzuständigkeiten der Vorstandsmitglieder abgebildet. Die Zielfestlegung zielt auf eine erfolgsorientierte nachhaltige bzw. langfristige Unternehmensführung.

### **Institutsziele**

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die Institutsziele für sämtliche Vorstandsmitglieder fest und bestimmt den Zielwert für eine 100%ige Zielerreichung.

Der Institutserfolg ermittelt sich additiv zu jeweils 50% aus zwei Kernsteuerungsgrößen, dem Zielerreichungsgrad Ergebnis vor Steuern (bereinigt) sowie der Ertrags-Risiko-Relation („ERR“). Das Ergebnis vor Steuern (bereinigt) entspricht dem bilanziellen Gewinn vor Steuern (auf der Grundlage des geprüften und gebilligten IFRS-Konzernabschlusses) und reflektiert den gemeinsam verantworteten Gesamterfolg des pbb Konzerns. Die ERR ermittelt sich aus Netto-Marge multipliziert mit dem durchschnittlichen Portfoliovolumen und dividiert durch die Risikogewichteten Aktiva. Die ERR reflektiert damit Kundenprofitabilität und Risikoordnung. Der Aufsichtsrat legt den Zielwert für den Institutserfolg jeweils spätestens zu Beginn des Geschäftsjahres fest. Dabei wird der Zielwert für das Ergebnis vor Steuern (bereinigt) in einem Euro-Betrag und der Zielwert für die ERR in einem prozentualen Betrag definiert.

Key Performance Indicators	Definition	Gewichtung
Ergebnis vor Steuern	* Entspricht dem bilanziellen Gewinn vor Steuern (IFRS, Konzern) * Reflektiert den gemeinsamen verantworteten Gesamterfolg der Bank	50%
Ertrags-Risiko-Relation	* Entspricht Netto-Marge Kundengeschäft x Portfoliovolumen dividiert durch Risikogewichtete Aktiva * Reflektiert die Kundenprofitabilität und Risikoordnung	50%

Abbildung 1: Key Performance Indicators Institutserfolg

Für die relevante Zielerreichung auf Institutsebene sind jeweils zu einem Drittel die Institutsziele im Vergütungsjahr und der beiden vorausgegangenen Jahre relevant.

Die Institutsziele sind mit einer Gewichtung von 60% der maßgebliche Faktor für die Gesamtzielerreichung der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr.

### Ressort- und individuelle Ziele

Neben den Institutszielen werden mit jedem Vorstandsmitglied im Rahmen einer Zielvereinbarung Ressort- und individuelle Ziele vereinbart. Diese fließen insgesamt zu 40% in die Zielerreichung ein und werden im Einklang mit der langfristigen bzw. nachhaltigen Geschäftsstrategie aus den Institutszielen und den Planungen für das jeweilige Geschäftsjahr abgeleitet.

Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses quantitative und qualitative Ziele, Bemessungsgrundlagen und Zielwerte für eine Zielerreichung von 100% sowie die Gewichtung der Ziele fest.

Die Einzelheiten zu den für das Geschäftsjahr 2023 festgesetzten Zielen und der Zielerreichung finden sich im Abschnitt „Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023“.

### Zielerreichung

Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Für die Messung der Zielerreichung wird der Institutserfolg mit 60 % und der Ressort-/individuelle Erfolg als eine gemeinsame Ebene mit 40% gewichtet. Die Zielerreichung wird dabei auf Basis der im Rahmen der Zielfestlegung festgelegten Bemessungsgrundlagen bzw. Zielwerte ermittelt.

Die für die variable Vergütung relevante Zielerreichung auf Institutsebene ist jeweils zu einem Drittel abhängig vom Institutserfolg des Vergütungsjahres und der beiden vorangegangenen Geschäftsjahre. Zur Berechnung wird für das jeweilige Geschäftsjahr ein Abgleich der geplanten Zielwerte mit den im Rahmen des Ergebnisses zum Jahresende erreichten Ist-Werten vorgenommen und daraus die prozentuale Zielerreichung berechnet. Anschließend wird der Durchschnittswert der prozentualen Zielerreichung der drei relevanten Geschäftsjahre gebildet.

Sollten außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs des pbb Konzerns liegen, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung auf Institutsebene um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Zielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren (sog. „Modifier“). Modifier können 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, sein.

Die Festlegung der Zielerreichung auf Ressort- und individueller Ebene erfolgt gesondert für jedes Ziel. Bei quantitativen Zielen geschieht dies durch einen Vergleich des definierten Zielwerts für eine 100%ige Zielerreichung mit den erreichten Ist-Werten, bei qualitativen Zielen durch eine wertende Beurteilung der Leistungen durch den Aufsichtsrat auf der Grundlage des vorab definierten Zielwerts für eine 100%ige Zielerreichung. Für jedes Vorstandsmitglied wird der (je nach Zielfestlegung gewichtete) Durchschnittswert der prozentualen Zielerreichung der einzelnen Ziele auf Ressort- und individueller Ebene gebildet.

Die Zielerreichung kann auf den beiden Ebenen Institut sowie Ressort/individuelle Ebene jeweils zwischen 0% und 150% liegen und ist somit auf 150% begrenzt.

Auf der Grundlage der vorstehend ermittelten Zielerreichung auf Institutsebene und auf Ressort- und individueller Ebene wird für jedes Vorstandsmitglied ein Anteil des kalkulatorischen Referenzwerts rechnerisch als variabler Vergütungsbetrag für das Geschäftsjahr wie folgt zugemessen (der Envisaged-Personal-Reward-Wert, „EPR-Wert“):

In einem ersten Schritt wird der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen der Vorstandsmitglieder bestimmt. Hierzu werden die kalkulatorischen Referenzwerte der Vorstandsmitglieder addiert und mit der Zielerreichung auf Institutsebene, das heißt dem Durchschnittswert der prozentualen Zielerreichung der drei relevanten Geschäftsjahre multipliziert. Der so gebildete Gesamtbetrag der variablen Vergütungen wird auf die beiden Ebenen der Erfolgsmessung zugeordnet, und zwar zu 60% auf die Institutsebene („Institutspool“) und zu 40% auf die Ressort- und individuelle Ebene („Ressort- und Individualpool“).

In einem zweiten Schritt wird auf der Institutsebene der Institutspool (60%) den Vorstandsmitgliedern gewichtet nach der Höhe des jeweiligen kalkulatorischen Referenzwerts zugemessen. Auf der gemeinsamen Ebene Ressort- und individueller Erfolg wird der Ressort- und Individualpool (40%) gewichtet nach der Höhe des jeweiligen kalkulatorischen Referenzwerts auf die Vorstandsmitglieder verteilt und anschließend mit dem Durchschnittswert der prozentualen Zielerreichung der einzelnen Ziele auf Ressort- und individueller Ebene multipliziert. Falls der Ressort- und Individualpool nicht ausreicht, um die für alle Ziele auf Ressort- und individueller Ebene gemessene Zielerreichung zu berücksichtigen, ist entsprechend ratierlich zu kürzen.

In einem dritten Schritt wird für jedes Vorstandsmitglied der EPR-Wert berechnet als Summe aus dem Wert auf Institutsebene und dem Wert auf der gemeinsamen Ebene Ressort- und individueller Erfolg. Grundsätzlich kann die rechnerische Zumessung des EPR-Werts für das einzelne Vorstandsmitglied im Minimum 0% und im Maximum 150% des jeweils maßgeblichen kalkulatorischen Referenzwerts betragen.

Im Rahmen der Festlegung des EPR-Werts berücksichtigt der Aufsichtsrat überdies, ob dem Vorstandsmitglied in dem relevanten Bemessungszeitraum etwaiges sitten- und pflichtwidriges Verhalten vorzuwerfen ist. Dieses führt zwingend zu einer Verringerung des EPR-Werts und kann nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden.

Darüber hinaus prüft der Aufsichtsrat etwaige negative Erfolgsbeiträge im Sinne des § 18 Abs. 5 IVV („Malusprüfung“). Insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds hat der Aufsichtsrat dabei die Möglichkeit, den EPR-Wert in einem angemessenen Umfang zu verringern und bei Bedarf auf Null herabzusetzen („Malus- und Clawback-Regelung“) (zu den Einzelheiten der Malus- und Clawback-Regelung sogleich).

Zudem prüft der Aufsichtsrat die finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV. Auf der Grundlage dieser Überprüfung kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds reduzieren oder entfallen lassen.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Fall außergewöhnlicher Entwicklungen (z.B. bei Windfall Profits) den EPR-Wert begrenzen.



Gemäß § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG darf die variable Vergütung in keinem Fall 100% der fixen Vergütung überschreiten. Durch Beschluss der Hauptversammlung der pbb könnte dies auf bis zu 200% angehoben werden. Die pbb hat bislang keinen solchen Hauptversammlungsbeschluss herbeigeführt und weder Vorstand noch Aufsichtsrat beabsichtigen, der Hauptversammlung einen solchen Beschlussvorschlag zu unterbreiten.

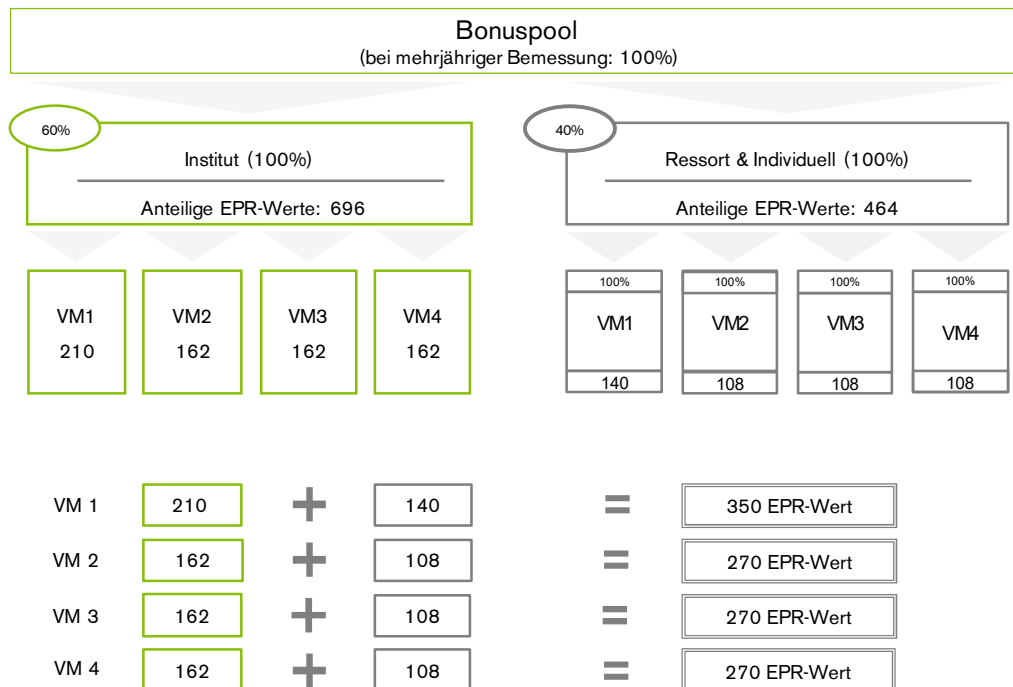


Abbildung 2: Berechnung des EPR-Werts (beispielhaft bei 100% Zielerreichung auf allen Ebenen der Erfolgsmessung); Werte in Tsd. €.

### Voraussetzungsprüfung nach § 7 IVV

Voraussetzung für die Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung an die Vorstandsmitglieder ist die vorherige Festsetzung eines Gesamtbetrags variabler Vergütungen durch den Aufsichtsrat (unter Berücksichtigung der Anforderungen des § 7 IVV). Dieser wird zum Ende eines jeden Geschäftsjahres in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess bestimmt. Als Indikatoren für die Notwendigkeit einer vertieften Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen zieht der Aufsichtsrat relevante Sanierungsschwellenwerte aus dem Sanierungsplan heran. Sind die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, wird ein Gesamtbetrag für variable Vergütung zur Verfügung gestellt. Sind die gesetzlichen Voraussetzungen nicht oder nur eingeschränkt erfüllt, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung herabsetzen oder entfallen lassen.

### Auszahlungsstruktur: kurz- und langfristige variable Vergütung

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG hat die pbb insbesondere die Anforderungen des § 20 IVV an die variable Vergütung von Risk Takern zu beachten. Vorstandsmitglieder sind Risk Taker. Die Auszahlungsstruktur der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder unterliegt daher grundsätzlich folgenden Rahmenbedingungen:

Der EPR-Wert wird unterteilt in einen Auszahlungsanteil und einen Deferral-Anteil, wobei letzterer unter anderem dazu dient, eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zu etablieren und – ebenso wie die mehrjährige Bemessung des Institutserfolgs – die variable Vergütung am langfristigen bzw. nachhaltigen Unternehmenserfolg auszurichten.

Der Auszahlungsanteil beträgt für Vorstandsmitglieder 40% des jeweiligen EPR-Werts, der Deferral-Anteil 60%.

50% des Auszahlungsanteils werden grundsätzlich zum Ende des ersten Halbjahres des auf das Vergütungsjahr folgenden Geschäftsjahres und spätestens im September dieses Jahres unter der Voraussetzung, dass die Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV erfüllt sind, in bar ausgezahlt. Die verbleibenden 50% des Auszahlungsanteils werden nach einer Haltefrist von einem Jahr ausgezahlt, wobei dieser Betrag entsprechend der Entwicklung des

Aktienkurses der pbb während der Haltefrist angepasst wird (virtuelle Aktien; kein physisches Aktienoptionsprogramm). Dabei wird der entsprechende Betrag zu Beginn der Haltefrist in eine äquivalente Anzahl an virtuellen Aktien umgerechnet. Für die Berechnung der Anzahl der virtuellen Aktien gilt der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs der pbb-Aktie im Monat Februar des Folgejahres des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung gewährt wird (Bezugskurs). Die so ermittelten virtuellen Aktien werden nach Ablauf einer Haltefrist von einem Jahr automatisch in einen Barbetrag umgerechnet und mit der variablen Vergütung für das auf das Vergütungsjahr folgende Geschäftsjahr ausgezahlt. Die Umrechnung erfolgt zum durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der pbb-Aktie im Monat Februar des Jahres der Auszahlung (Auszahlungskurs). Der von der Nachhaltigkeit abhängige Anteil des EPR-Werts nimmt damit an der Kursentwicklung der pbb-Aktie während der Haltefrist unmittelbar teil.

Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt für Vorstandsmitglieder insgesamt fünf Jahre. 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 einer nachhaltigen Wertentwicklung gemäß der vorstehend dargestellten aktienbasierten Nachhaltigkeitskomponente ab.

Bei seiner Entscheidung über die Gewährung bzw. Neufestsetzung eines Deferral-Anteils am Ende des jährlichen Aufschiebungszeitraums berücksichtigt der Aufsichtsrat folgende Aspekte:

Im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung der variablen Vergütung (Expost-Risikoadjustierung) überprüft der Aufsichtsrat nachträglich eingetretene negative Abweichungen in Bezug auf den Instituterfolg, den Erfolg der Organisationseinheit und den individuellen Erfolg („Backtesting“). Mit dieser nachträglichen Leistungsbewertung überprüft der Aufsichtsrat, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist, z.B. ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind. Stellt der Aufsichtsrat im Rahmen des Backtesting solche Zielverfehlungen fest, ist der Deferral-Anteil in dem Umfang zu reduzieren, der erforderlich ist, um die variable Vergütung auf das neu festgesetzte Niveau abzusenken.

Ferner prüft der Aufsichtsrat, ob dem jeweiligen Vorstandsmitglied in dem relevanten Bemessungszeitraum etwaiges sitten- und pflichtwidriges Verhalten vorzuwerfen ist. Dieses führt zwingend zu einer Verringerung des Deferral-Anteils und kann nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden.

Darüber hinaus prüft der Aufsichtsrat etwaige negative Erfolgsbeiträge im Sinne des § 18 Abs. 5 IVV („Malusprüfung“) und hat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu streichen bzw. bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile vom Vorstandsmitglied zurück zu fordern („Malus- und Clawback-Regelung“) (zu den Einzelheiten der Malus- und Clawback-Regelung sogleich).

Zuletzt prüft der Aufsichtsrat die finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV. Auf der Grundlage dieser Überprüfung kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds reduzieren oder entfallen lassen.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds als sog. „Bad Leaver“, entscheidet die pbb nach billigem Ermessen darüber, ob und inwieweit die Anteile der variablen Vergütung, die im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht neu festgesetzt wurden, verfallen. Ein Vorstandsmitglied gilt als Bad Leaver, wenn sein Dienstverhältnis (auch) aufgrund einer rechtswirksamen außerordentlichen Kündigung der Gesellschaft oder einer nicht berechtigten außerordentlichen Kündigung durch das Vorstandsmitglied endet. Endet das Dienstverhältnis vor vollständiger Auszahlung des noch nicht festgesetzten Anteils der variablen Vergütung, ohne dass das Vorstandsmitglied Bad Leaver ist, bleiben die Regelungen zur Auszahlungsstruktur und zur Fälligkeit unberührt.

Ferner kann der Aufsichtsrat in Einzelfällen, sofern dies nach den aufsichtsrechtlichen Vorgaben zulässig ist, zur Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder Vereinbarungen zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnis treffen und/oder Sign-On Boni und/oder garantierte variable Vergütungen in angemessener Höhe mit dem neuen Vorstandsmitglied vereinbaren.

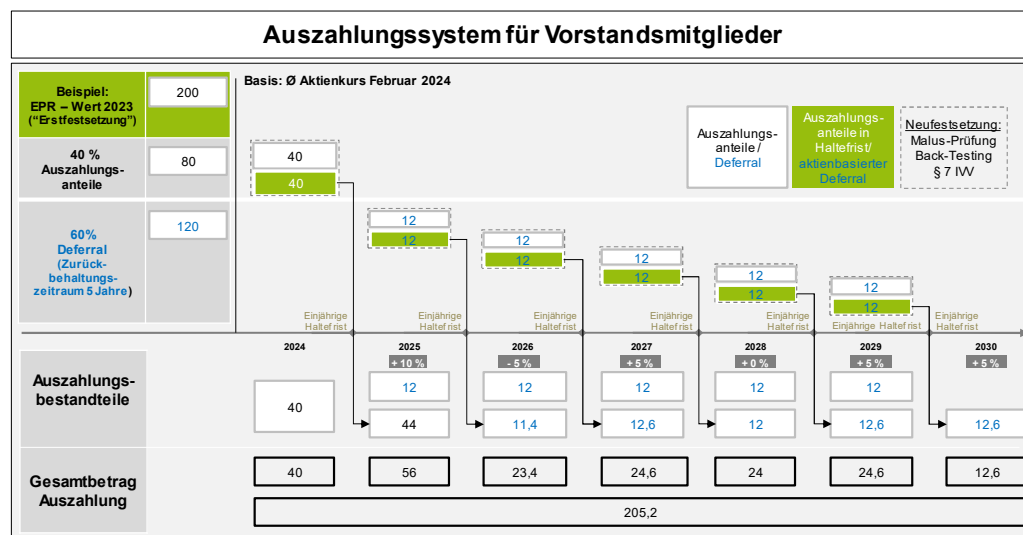


Abbildung 3: Auszahlungssystem der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands (beispielhaft); Werte in Tsd. €.

### Malus- und Clawback

Die pbb hat mit den Vorstandsmitgliedern Vereinbarungen über die Rückforderung von variabler Vergütung („Clawback-Vereinbarung“) getroffen. Danach erlöschen alle etwaig noch nicht ausgezahlten Ansprüche auf Auszahlung variabler Vergütung für den relevanten Bemessungszeitraum bzw. ist das Vorstandsmitglied zur Rückzahlung der für den relevanten Bemessungszeitraum bereits ausgezahlten variablen Vergütung verpflichtet, wenn es an einem Verhalten maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war, 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 pbb kann bereits ausgezahlte variable Vergütung bis zu zwei Jahre nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums für das entsprechende Geschäftsjahr zurückfordern. Die nähere Konkretisierung der 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 Synchronität von Unternehmenserfolg und Bonifizierung an.

### Verbot von Absicherungsmaßnahmen (§ 8 IVV)

Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Unzulässig sind daher unter anderem Verträge mit Dritten, die die dritte Partei zu direkten oder indirekten Ausgleichszahlungen an das Vorstandsmitglied bzw. den Mitarbeiter in Höhe der erlittenen Reduzierung der variablen Vergütung verpflichten (Versicherung), sowie Derivategeschäfte zur Absicherung von Kursverlusten von Finanzinstrumenten der pbb.

Der pbb Konzern hat Maßnahmen getroffen, um entsprechende Absicherungs- und sonstige Gegenmaßnahmen von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern zu verhindern. Das Verbot von Absicherungsgeschäften und sonstigen Gegenmaßnahmen ist zudem individualvertraglich geregelt. Die Einhaltung dieser Verpflichtung wird stichprobenartig überprüft.

### Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023

Der Aufsichtsrat hat in der Sitzung am 11. November 2022 die Ziele und in der Sitzung am 23. Februar 2024 die Zielerreichung des Institutsziels sowie der Ressort- und individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt.

Institutsziel: Der Institutserfolg lag mit 76% unter dem festgelegten Zielwert.

Key Performance Indicators	Gewichtung	Ziel-Wert	Ist-Wert	Gesamtzielerreichung pbb
Ergebnis vor Steuern (in Mio. €)	50%	170-200	90	76%
Ertrags-Risiko-Relation (in %)	50%	2,60	2,61	

Abbildung 4: Zielerreichung Institut 2023

Der Durchschnittswert der prozentualen Zielerreichung der drei relevanten Geschäftsjahre 2023, 2022 und 2021 beträgt 98,18%.

Ressort- und individuelle Ziele: Der Aufsichtsrat hat in der Sitzung am 11. November 2022 die Ressort- und individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt.

Als Ressortziele wurden fünf strategische Schwerpunktziele bestimmt, die entsprechend der einzelnen Ressortverantwortlichkeiten definiert wurden.

Die Ressortziele umfassten zwei ESG-Ziele zu Umwelt, Sozialem und Governance, die Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtsteuerung und Weiterentwicklung der Digitalisierungsstrategie sowie Umsetzung der Digitalisierungsinitiativen des pbb Konzerns. Zudem wurde die Umsetzung wesentlicher strategischer Projekte verzielt.

Das umwelt- und klimarelevante ESG-Ziel für das Jahr 2023 rückte zum einen die Umsetzung der ESG-Strategie als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns und die an einem Ziel für das Jahr 2023 von 24% green loan eligible new business ausgerichtete Neugeschäfts- und Portfolioplanung in den Vordergrund. Zum anderen oblag dem Vorstand der Ausbau und die weitere Vorbereitung des finanziellen und nicht-finanziellen Berichtswesens sowie der Datenarchitektur/-verarbeitung mit Blick auf die EU-Taxonomie, Säule 3 und CSRD. Ferner wurde das Screening des Portfolios (inklusive Datennacherhebung) auf Optionen zum Upgrade auf ein grünes Portfolio, die aktive Transformationsbegleitung und die Implementierung von quantitativen ESG-KPI's einerseits sowie die Identifikation von ESG-Risiken andererseits verzielt. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Implementierung des 3-Lines of Defence-Konzepts in Anweisungen und Prozessen der relevanten Ressortbereiche. Mit Nachwuchs- und Talentförderung, Retention sowie Förderung von Diversität mit Schwerpunkt auf Frauenförderung und dem Management der Altersstrukturveränderungen wurden erneut zentrale soziale Nachhaltigkeitsziele in den Fokus der Tätigkeit des Vorstands genommen.

Mit dem Ziel der Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtsteuerung der Bank wurde die weitere Etablierung der erarbeiteten internen Rating-Modelle (IRBA-Modelle) gegenüber der Aufsicht und die Einhaltung der geplanten RWA-Ziele verzielt.

Die Konzeptionierung und Umsetzung der Digitalisierungsinitiativen beinhaltete insbesondere die Umsetzung des digitalen Kundenportals und die Umsetzung der Maßnahmen für digital organisierte Kreditprozesse.

Weiter wurde die Umsetzung wesentlicher strategischer Projekte v.a. zur Diversifikation des Geschäftsmodells inkl. der Funding-Basis, zum Portfoliowachstum und im Rahmen der ESG-Agenda als strategisches Schwerpunktziel festgelegt.

Im Bereich der individuellen Ziele oblag dem Vorstandsvorsitzenden, Andreas Arndt, die Repositionierung von Investor Relations sowie die weitere Pflege, Auswahl und Gewinnung strategischer Investoren.

Thomas Köntgen als für die Immobilienfinanzierung verantwortlichem Vorstandsmitglied wurde auf das Kundenergebnis des Bereichs REF, gemessen an Planerreicherung anhand der KPI's durchschnittliche Marge, Neugeschäftsvolumen und Bestandsentwicklung, verzielt.

Andreas Schenk als CRO hatte insbesondere die konstruktive Umsetzung der Risikostrategie sicherzustellen.

Marcus Schulte verantwortete in seinem Ressort die Bereiche Treasury sowie IT und hatte hier quantitative und qualitative Ziele zur Refinanzierung (Funding) und zum stabilen und effizienten IT-Betrieb.

	Andreas Arndt	Thomas Köntgen	Andreas Schenk	Marcus Schulte
ESG "E&G"	Umsetzung der ESG-Strategie, Ausbau Berichtswesen/Datenarchitektur mit Blick auf die EU-Taxonomie, Säule 3 und CSRD; Ziel von 24% Green Loan Eligible Assets im REF Portfolio, Implementierung von ESG-KPI's; Implementierung des 3-Lines-of-Defence-Konzepts	Umsetzung der ESG-Strategie, Ausbau Berichtswesen/Datenarchitektur mit Blick auf die EU-Taxonomie, Säule 3 und CSRD; Ziel von 24% Green Loan Eligible Assets im REF Portfolio, Implementierung von ESG-KPI's; Implementierung des 3-Lines-of-Defence-Konzepts	Weitere Detaillierung und Ausrichtung der ESG-Risikostrategie sowie des Einzelkreditanalyseprozess; Portfolio Screening (inklusive Datennacherhebung) auf Optionen zum Upgrade auf ein grünes Portfolio; Identifikation von ESG-Risiken und aktive Transformationsbegleitung; Implementierung des 3-Lines-of-Defence-Konzepts	Gesamtverantwortung für ESG-Programm; Ausweitung und Weiterentwicklung der ESG-Strategie und des Nachhaltigkeitsplans, ESG-Portfoliodatenerhebung sowie ESG-Scoring des REF Loan Bestandes; Transformationsbegleitung; Erhebung/Reduzierung des pbb CO2 Footprints; Implementierung des 3-Lines-of-Defence-Konzepts
ESG "S"	Nachwuchs- und Talentförderung, Retention, Förderung von Diversität mit Schwerpunkt Frauenförderung und Management der Altersstrukturveränderungen	Nachwuchs- und Talentförderung, Retention, Förderung von Diversität mit Schwerpunkt Frauenförderung und Management der Altersstrukturveränderungen	Nachwuchs- und Talentförderung, Retention, Förderung von Diversität mit Schwerpunkt Frauenförderung und Management der Altersstrukturveränderungen	Nachwuchs- und Talentförderung, Retention, Förderung von Diversität mit Schwerpunkt Frauenförderung und Management der Altersstrukturveränderungen
Digitalisierung	Ressortbezogene Digitalisierungsinitiativen, v.a. Kundenportal, digitaler Kreditarbeitsplatz, Capveriant	Ressortbezogene Digitalisierungsinitiativen, v.a. Kundenportal, digitaler Kreditarbeitsplatz	Ressortbezogene Digitalisierungsinitiativen, v.a. Kundenportal, digitaler Kreditarbeitsplatz	Ressortbezogene Digitalisierungsinitiativen, v.a. Kundenportal, digitaler Kreditarbeitsplatz, Einbindung / Erweiterung in bestehende IT Architektur /Infrastruktur
Risikomodelle und Gesamtbanksteuerung	Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtbanksteuerung	Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtbanksteuerung	Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtbanksteuerung	Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtbanksteuerung
Wesentliche strategische Projekte	Strategische Projekte v.a. zu Diversifikation des Geschäftsmodells inkl. der Funding-Basis, zum Portfoliowachstum und im Rahmen der ESG-Agenda	Strategische Projekte v.a. zu Diversifikation des Geschäftsmodells inkl. der Funding-Basis, zum Portfoliowachstum und im Rahmen der ESG-Agenda	Strategische Projekte v.a. zu Diversifikation des Geschäftsmodells inkl. der Funding-Basis, zum Portfoliowachstum und im Rahmen der ESG-Agenda	Strategische Projekte v.a. zu Diversifikation des Geschäftsmodells inkl. der Funding-Basis, zum Portfoliowachstum und im Rahmen der ESG-Agenda
Individuelle Ziele	Weitere Verbreiterung der Investorenbasis	Kundenergebnis Bereich REF gemessen an Planerreicherung anhand der KPI's durchschnittliche Marge, Neugeschäftsvolumen und Bestandsentwicklung	Konstruktive Umsetzung Risikostrategie	Quantitative (Refinanzierung gemäß Planung) und qualitative (Repräsentation des Emittenten pbb nach außen) Fundingziele, Stabiler und effizienter IT-Betrieb
Durchschnitt der Zielerreichung	77%	73%	75%	85%
Spannbreite der Zielerreichungen	50%-100%	50%-100%	50%-100%	50%-110%

Abbildung 5: Zielerreichung Ressort- und individuelle Ziele 2023

Gesamtzielerreichung 2023: Die Gesamtzielerreichung der Vorstandsmitglieder lag durchschnittlich bei 78%.

### Zurückbehaltene variable Vergütung für Vorjahre

Der Aufsichtsrat hat in der Sitzung am 23. Februar 2024 über die Neufestsetzung von Deferral-Anteilen für variable Vergütung für die Jahre 2018 bis 2022 entschieden. Die vom Aufsichtsrat vorgenommene Prüfung der Voraussetzungen für einen Malus- und/oder Clawback sowie das Back-Testing waren ohne Befund. Der Aufsichtsrat hatte daher keine Veranlassung von der Möglichkeit variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren oder zurückzufordern Gebrauch zu machen.

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FÜR DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2023 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER**

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungen gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die Tabellen enthalten alle Beträge, die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr, über das berichtet wird, gewährt wurden („gewährte Vergütung“). Dies beinhaltet zum einen das gewährte Festgehalt und die Nebenleistungen, zum anderen die einjährige und mehrjährige variable Vergütung, jeweils teilweise aktienbasiert. Dabei wird für die variable Vergütung der Wert berichtet, mit dem diese vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr erstmalig festgesetzt wurde. Dies dient einer transparenten und verständlichen Berichterstattung, welche den Zusammenhang zwischen der Performance des jeweiligen Vorstandsmitglieds und der dafür im Berichtszeitraum gewährten Vergütung zeigt, auch wenn die Auszahlung insbesondere der variablen Komponenten erst nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgt.

Zudem enthalten die Tabellen als freiwillige Angabe alle Beträge, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022 aus der variablen Vergütung für Vorjahre zugeflossen sind.

Über den Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung wird separat im Kapitel „Betriebliche Altersversorgung“ berichtet.

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben geringfügige Abweichungen ergeben.

## Andreas Arndt

Vorsitzender,  
CFO (bis 30. November 2023)

in Tsd. €	2023		2022	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>				
Festvergütung	550	63%	550	62%
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	15	2%	19	2%
<b>Summe</b>	<b>565</b>	<b>65%</b>	<b>569</b>	<b>64%</b>
<b>Variable Vergütung für das Geschäftsjahr</b>				
Einjährige variable Vergütung	62	7%	65	8%
Mehrfähige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2024)	-	-	65	8%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2025)	62	7%		
Deferral (2. Quartal 2024)	-	-	39	4%
Deferral (2. Quartal 2025)	37	4%	39	4%
Deferral (2. Quartal 2026)	37	4%	39	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	37	4%	39	4%
Deferral (2. Quartal 2028)	37	4%	39	4%
Deferral (2. Quartal 2029)	37	4%	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>874</b>	<b>100%</b>	<b>894</b>	<b>100%</b>
<b>Ergänzende, freiwillige Angaben<sup>2)</sup></b>				
Variable Vergütungen aus 2022	65	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2021	73	-	66	-
Variable Vergütungen aus 2020	42	-	112	-
Variable Vergütungen aus 2019	28	-	30	-
Variable Vergütungen aus 2018	34	-	38	-
Variable Vergütungen aus 2017	25	-	27	-
Variable Vergütungen aus 2016	14	-	32	-

<sup>1)</sup> Darin enthalten: Sachaufwand für Nebenleistungen im üblichen Rahmen, die der Besteuerung unterliegen.

<sup>2)</sup> Darstellung der variablen Vergütungen, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022 aus Vorjahren zugeflossen sind.

Die im Geschäftsjahr 2023 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 27 Tsd. € niedriger als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

## Thomas Köntgen

Stellvertretender Vorsitzender,  
Immobilienfinanzierungen

Öffentliche Finanzierung (bis 7. August 2023)

in Tsd. €	2023		2022	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>				
Festvergütung	525	68%	525	67%
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	18	2%	17	2%
<b>Summe</b>	<b>543</b>	<b>70%</b>	<b>542</b>	<b>69%</b>
<b>Variable Vergütung für das Geschäftsjahr</b>				
Einjährige variable Vergütung	47	6%	49	6%
Mehrjährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2024)	-	-	49	6%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2025)	47	6%	-	-
Deferral (2. Quartal 2024)	-	-	29	4%
Deferral (2. Quartal 2025)	28	4%	29	4%
Deferral (2. Quartal 2026)	28	4%	29	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	28	4%	29	4%
Deferral (2. Quartal 2028)	28	4%	29	4%
Deferral (2. Quartal 2029)	28	4%	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>777</b>	<b>100%</b>	<b>787</b>	<b>100%</b>
<b>Ergänzende, freiwillige Angaben<sup>2)</sup></b>				
Variable Vergütungen aus 2022	49	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2021	56	-	50	-
Variable Vergütungen aus 2020	32	-	84	-
Variable Vergütungen aus 2019	23	-	26	-
Variable Vergütungen aus 2018	28	-	31	-
Variable Vergütungen aus 2017	25	-	27	-
Variable Vergütungen aus 2016	14	-	32	-

<sup>1)</sup> Darin enthalten: Sachaufwand für Nebenleistungen im üblichen Rahmen, die der Versteuerung unterliegen.

<sup>2)</sup> Darstellung der variablen Vergütungen, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022 aus Vorjahren zugeflossen sind.

Die im Geschäftsjahr 2023 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 23 Tsd. € niedriger als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.



## Andreas Schenk

CRO

in Tsd. €	2023		2022	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>				
Festvergütung	525	68%	525	67%
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	7	1%	7	1%
<b>Summe</b>	<b>532</b>	<b>69%</b>	<b>532</b>	<b>68%</b>
<b>Variable Vergütung für das Geschäftsjahr</b>				
Einjährige variable Vergütung	48	6%	50	6%
Mehrfährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2024)	-	-	50	6%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2025)	48	6%	-	-
Deferral (2. Quartal 2024)	-	-	30	4%
Deferral (2. Quartal 2025)	29	4%	30	4%
Deferral (2. Quartal 2026)	29	4%	30	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	29	4%	30	4%
Deferral (2. Quartal 2028)	29	4%	30	4%
Deferral (2. Quartal 2029)	29	4%	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>773</b>	<b>100%</b>	<b>782</b>	<b>100%</b>
<b>Ergänzende, freiwillige Angaben<sup>2)</sup></b>				
Variable Vergütungen aus 2022	50	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2021	56	-	50	-
Variable Vergütungen aus 2020	32	-	85	-
Variable Vergütungen aus 2019	23	-	25	-
Variable Vergütungen aus 2018	28	-	31	-
Variable Vergütungen aus 2017	25	-	27	-
Variable Vergütungen aus 2016	14	-	32	-

<sup>1)</sup> Darin enthalten: Sachaufwand für Nebenleistungen im üblichen Rahmen, die der Besteuerung unterliegen.

<sup>2)</sup> Darstellung der variablen Vergütungen, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022 aus Vorjahren zugeflossen sind.

Die im Geschäftsjahr 2023 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 23 Tsd. € niedriger als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

## Marcus Schulte

Treasurer,  
CFO (ab 1. Dezember 2023)

in Tsd. €	2023		2022	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>				
Festvergütung	525	67%	525	67%
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	13	2%	13	1%
Summe	538	68%	538	68%
<b>Variable Vergütung für das Geschäftsjahr</b>				
Einjährige variable Vergütung	50	6%	49	6%
Mehrfährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2024)	-	-	49	6%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2025)	50	6%	-	-
Deferral (2. Quartal 2024)	-	-	30	4%
Deferral (2. Quartal 2025)	30	4%	30	4%
Deferral (2. Quartal 2026)	30	4%	30	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	30	4%	30	4%
Deferral (2. Quartal 2028)	30	4%	30	4%
Deferral (2. Quartal 2029)	30	4%	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>788</b>	<b>100%</b>	<b>786</b>	<b>100%</b>
<b>Ergänzende, freiwillige Angaben<sup>2)</sup></b>				
Variable Vergütungen aus 2022	49	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2021	56	-	50	-
Variable Vergütungen aus 2020	32	-	85	-
Variable Vergütungen aus 2019	23	-	25	-
Variable Vergütungen aus 2018 <sup>3)</sup>	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2017 <sup>3)</sup>	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2016 <sup>3)</sup>	-	-	-	-

<sup>1)</sup> Darin enthalten: Sachaufwand für Nebenleistungen im üblichen Rahmen, die der Besteuerung unterliegen.

<sup>2)</sup> Darstellung der variablen Vergütungen, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022 aus Vorjahren zugeflossen sind.

<sup>3)</sup> Marcus Schulte ist zum 1. Januar 2017 in die pbb eingetreten und wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2019 zum Mitglied des Vorstands der pbb bestellt. Es werden lediglich Angaben für die Tätigkeit als Mitglied des Vorstands ausgewiesen.

Die im Geschäftsjahr 2023 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 14 Tsd. € niedriger als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FRÜHERER VORSTANDSMITGLIEDER**

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie bis zum 31. Dezember 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Dr. Bernhard Scholz

Mitglied des Vorstands bis 30.04.2017

	Zufluss
in Tsd. €	2023
Pensionen	
Rente	14
Ergänzende, freiwillige Angaben	
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2016	14
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2017	8

Die im Geschäftsjahr 2023 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 3 Tsd. € niedriger als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

Ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2013 ausgeschieden sind, haben im Jahr 2023 Rentenzahlungen in Höhe von 4.768 Tsd. € erhalten.

**PENSIONS-ZUSAGEN**

Den im Jahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands sind einzelvertragliche Ruhegehaltszusagen auf Altersruhegeld und für den Fall des Eintritts von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit erteilt worden.

Andreas Arndt erhält pro vollendetes Dienstjahr als Vorstandsmitglied der pbb ein Ruhegehalt in Höhe von 5,2% der Jahresgrundvergütung, maximal jedoch 60% dieses Betrags. Die Anwartschaften auf Ruhegehalt sind dem Grunde nach sofort unverfallbar. Sie können ab dem vollendeten 62. Lebensjahr bezogen werden, ruhen allerdings, soweit und solange das Dienstverhältnis nach Vollendung des 62. Lebensjahres fortgesetzt wird. Als für die Pensionszusage relevante Jahresgrundvergütung gilt seit dem 1. Januar 2022 die Grundvergütung von 550.000 € pro Jahr.

Thomas Köntgen erhält pro vollendetes Dienstjahr als Vorstandsmitglied der pbb ein Ruhegehalt in Höhe von 5,2% der Jahresgrundvergütung, maximal jedoch 55% dieses Betrages. Die Anwartschaften auf Ruhegehalt sind dem Grunde nach sofort unverfallbar. Sie können ab dem vollendeten 62. Lebensjahr bezogen werden, ruhen allerdings, soweit und solange das Dienstverhältnis nach Vollendung des 62. Lebensjahres fortgesetzt wird. Für alle bis zum 31. Dezember 2021 erworbenen Anwartschaften beträgt die relevante Jahresgrundvergütung 500.000 €, für alle seit dem 1. Januar 2022 zu erwerbenden Anwartschaften beträgt die relevante Jahresgrundvergütung 525.000 €.

Andreas Schenk erhält pro vollendetes Dienstjahr als Vorstandsmitglied der pbb ein Ruhegehalt in Höhe von 5,2% der Jahresgrundvergütung, maximal jedoch 50% dieses Betrages. Die Ruhegehaltsansprüche sind dem Grunde nach sofort unverfallbar. Sie können ab dem vollendeten 63. Lebensjahr bezogen werden, ruhen allerdings, soweit und solange das Dienstverhältnis nach Vollendung des 63. Lebensjahres fortgesetzt wird. Für alle bis zum 31. Dezember 2021 erworbenen Anwartschaften beträgt die relevante Jahresgrundvergütung 500.000 €, für alle seit dem 1. Januar 2022 zu erwerbenden Anwartschaften beträgt die relevante Jahresgrundvergütung 525.000 €.

Hinsichtlich der Anpassungsprüfung der Pensionsbezüge nach Eintritt in den Ruhestand gilt § 16 des Betriebsrentengesetzes.

Für Marcus Schulte gilt eine mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 erhöhte beitragsorientierte Versorgungszusage mit einem jährlichen Versorgungsbeitrag von 310.000 €. Die Ruhegehaltsansprüche können ab dem vollendeten 63. Lebensjahr bezogen werden, ruhen allerdings, soweit und solange das Dienstverhältnis nach Vollendung des

63. Lebensjahres fortgesetzt wird. Ab Beginn der Ruhegehaltszahlungen findet eine Garantieanpassung von 1% p.a. statt.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhält dessen hinterbliebener Ehe-/Lebenspartner 60% der Ruhegehaltsansprüche. Darüber hinaus besteht eine Halbweisen- bzw. Vollweisenversorgung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der Kinder. Sofern ein Kind sich nach Vollendung des 18. Lebensjahres noch in Berufsausbildung befindet, wird das Waisengeld bis zum Abschluss der Berufsausbildung gezahlt, längstens jedoch bis zum vollendeten 25. Lebensjahr. Solange der hinterbliebene Ehegatte/Lebenspartner Hinterbliebenenbezüge erhält, dürfen die Gesamtbezüge der Halbweisen 30% der Ruhegehaltsbezüge des verstorbenen Vorstandsmitglieds nicht übersteigen. Vollweisen erhalten zusammen bis zu 60% des Ruhegehalts des verstorbenen Vorstandsmitglieds. Hinterbliebene Ehegatten/Lebenspartner und Kinder aus einer Ehe bzw. Lebenspartnerschaft, die ein Vorstandsmitglied nach dem Übertritt in den Ruhestand schließt, haben keinen Anspruch auf Hinterbliebenenbezug und Waisengelder.

### Pensionszusagen an im Geschäftsjahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder der pbb nach IFRS<sup>1)</sup>

in Tsd. €	2023			2022				
	Barwert der im Geschäftsjahr erdienten Pensionsansprüche	Zinsaufwand	Nachzuver-rechnender Dienstzeit-aufwand	Pensionsver-pflichtung per 31.12.2023	Barwert der im Geschäftsjahr erdienten Pensionsansprüche	Zinsaufwand	Nachzuver-rechnender Dienstzeit-aufwand	Pensionsver-pflichtung per 31.12.2022
Andreas Arndt	530	173	-	5.297	690	63	-	4.116
Thomas Köntgen	493	160	-	5.058	739	68	-	3.807
Andreas Schenk	394	124	-	4.050	693	61	-	2.939
Marcus Schulte <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>1.417</b>	<b>457</b>	<b>-</b>	<b>14.405</b>	<b>2.122</b>	<b>192</b>	<b>-</b>	<b>10.862</b>

<sup>1)</sup> Angaben ohne Entgeltumwandlung.

<sup>2)</sup> Für Marcus Schulte besteht eine beitragsorientierte Pensionszusage (keine leistungsorientierte Pensionszusage), sodass keine Pensionsverpflichtungen zu bilanzieren sind.

Die Pensionsverpflichtung für Herrn Dr. Bernhard Scholz aus seinem Dienstverhältnis beträgt zum 31. Dezember 2023 317 Tsd. € (zum 31. Dezember 2022: 272 Tsd. €). Die Pensionsverpflichtungen für die weiteren ehemaligen Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2013 ausgeschieden sind, betragen zum 31. Dezember 2023 40.803 Tsd. €.

### Pensionszusagen an im Geschäftsjahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder der pbb nach HGB<sup>1)</sup>

in Tsd. €	2023		2022	
	Pensions-rückstellungen zu Pensions-per 31.12.2023	Zuführungen zu Pensions-rückstellungen	Pensions-rückstellungen zu Pensions-per 31.12.2022	Zuführungen zu Pensions-rückstellungen
Andreas Arndt	7.214	528	6.686	1.539
Thomas Köntgen	7.185	847	6.338	1.782
Andreas Schenk	6.290	746	5.544	1.574
Marcus Schulte <sup>2)</sup>	-	-	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>20.689</b>	<b>2.121</b>	<b>18.568</b>	<b>4.895</b>

<sup>1)</sup> Angaben ohne Entgeltumwandlung.

<sup>2)</sup> Für Marcus Schulte besteht eine beitragsorientierte Pensionszusage (keine leistungsorientierte Pensionszusage), sodass keine Pensionsverpflichtungen zu bilanzieren sind.

Die Pensionsrückstellungen für Herrn Dr. Bernhard Scholz aus seinem Dienstverhältnis beträgt zum 31. Dezember 2023 401 Tsd. € (zum 31. Dezember 2022 380 Tsd. €). Die Pensionsrückstellungen für die weiteren ehemaligen Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2013 ausgeschieden sind, betragen zum 31. Dezember 2023 48.534 Tsd. €.

Für die beitragsorientierte Versorgungszusage von Marcus Schulte beträgt der Zeitwert zum 31. Dezember 2023 unter Berücksichtigung der Versorgungsbeiträge aus den Jahren 2017 bis 2021 1.656 Tsd. €.

### Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat für die Mitglieder des Vorstands eine Maximalvergütung festgelegt.

Die Maximalvergütung stellt die Obergrenze der für ein Geschäftsjahr zu gewährenden Gesamtvergütung dar, also die Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr gewährten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, erfolgsbezogener variabler Vergütungen, Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung und Nebenleistungen.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt lediglich eine absolute Begrenzung nach oben, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Sie ist daher deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 2.200.000 € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 2.000.000 €. Sollte die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr überschritten werden, wird der Zahlungsbetrag der erfolgsbezogenen variablen Vergütung des betreffenden Geschäftsjahres entsprechend gekürzt.

Die tatsächlich gewährte bzw. zugesagte Vergütung kann für ein Vorstandsmitglied anlässlich dessen Amtsantritts in den ersten zwölf Monaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses die festgelegte Maximalvergütung überschreiten. Voraussetzung hierfür ist, dass dies nach den aufsichtsrechtlichen Vorgaben zulässig ist und der Aufsichtsrat im Einzelfall zur Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder Vereinbarungen zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnis trifft und/oder Sign-On Boni und/oder garantierte variable Vergütungen in angemessener Höhe mit dem neuen Vorstandsmitglied vereinbart.

Da der fünfte und letzte (aktienbasierte) Deferral-Anteil der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Jahr 2030 fällig wird, kann über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung erst in einem späteren Geschäftsjahr berichtet werden.

Unabhängig von der festgelegten Maximalvergütung sind zudem die Zahlungsbeträge der erfolgsbezogenen variablen Vergütung in einem Kalenderjahr auf 150% des individuell vereinbarten kalkulatorischen Referenzwerts begrenzt.

Gemäß § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG darf die variable Vergütung zudem 100% der fixen Vergütung nicht überschreiten, soweit nicht eine Anhebung durch Hauptversammlungsbeschluss erfolgt. Weder Vorstand noch Aufsichtsrat beabsichtigen, der Hauptversammlung einen solchen Beschlussvorschlag zu unterbreiten. Gemäß § 5 Abs. 5 Satz 3 IVV kann bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung gemäß § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG eine garantierte variable Vergütung (auch Sign-On Bonus) unberücksichtigt bleiben, wenn sie vor Beginn der Tätigkeit zugesagt worden ist.

### Sonstige Regelungen

Ansprüche auf die Zahlung einer Abfindung sind weder in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands noch an anderer Stelle vereinbart. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten insbesondere keine Regelung zu einer Abfindung infolge eines Inhaberwechsels (Change of Control). Entschädigungsvereinbarungen im Sinne des § 315a Abs. 1 Nr. 9 HGB, die mit Mitgliedern des Vorstands oder Arbeitnehmern für den Fall eines Übernahmeangebots getroffen sind, bestehen ebenfalls nicht. Vereinbart ist jedoch, dass bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund für eine etwaige dann vereinbarte Abfindung der Vorstandsmitglieder eine Obergrenze in Höhe von zwei Jahresvergütungen gelten wird, wobei sich die zwei Jahresvergütungen wie folgt berechnen: Die zwei Jahresvergütungen stellen die doppelte Summe aus der Jahresgrundvergütung für das vorangegangene Kalenderjahr und dem Anteil der für das vorangegangene Kalenderjahr rechnerisch zugemessenen variablen Vergütung, der ausschließlich auf den Institutserfolg entfällt, dar. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den für ein Kalenderjahr zu berücksichtigenden Anteil an der rechnerisch zugemessenen variablen Vergütung höher oder niedriger festzulegen, wenn hinreichende Tatsachen vorliegen, dass der Institutserfolg im laufenden Kalenderjahr höher oder niedriger als der Institutserfolg im vorangegangenen Kalenderjahr ausfallen wird. Die Abfindung wäre ferner insoweit begrenzt, als sie nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstverhältnisses vergüten darf.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden nach Kenntnis der Gesellschaft keinem Mitglied des Vorstands Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf dessen Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

## ABSCHLUSS BEZIEHUNGSWEISE BEENDIGUNG VON DIENSTVERTRÄGEN

Mit Beginn der Bestellperiode von Herrn Kay Wolf ist zum 1. Februar 2024 dessen Vorstandsdienstvertrag in Kraft getreten. Die Festvergütung von Herrn Wolf beträgt 925.000 € brutto pro Jahr. Der kalkulatorische Referenzwert beträgt 300.000 € pro Jahr. Für Herrn Wolf gilt zudem eine beitragsorientierte Versorgungszusage mit einem jährlichen Versorgungsbeitrag von 175.000 €. Die Nebenleistungen (Sachbezüge) werden Herrn Wolf in demselben Umfang wie den anderen Vorstandsmitgliedern gewährt. Die vereinbarte Vergütung ist im Marktvergleich angemessen. Dies gilt insbesondere für die im Vergleich zu den anderen Vorstandsmitgliedern höhere Grundvergütung bei gleichzeitig niedrigerem Versorgungsbeitrag. Vor dem Hintergrund der notwendigen strategischen Weiterentwicklung war die Gewinnung von Herrn Wolf als neuem Vorsitzenden des Vorstands in der aktuellen Situation aus Sicht des Aufsichtsrats von besonderer Bedeutung. Ihm wurde daher ein einmaliger Joining Incentive in Höhe von 250.000 € brutto gewährt, der zu Beginn der Bestellperiode fällig geworden ist.

Zudem gilt mit Beginn der Bestellperiode von Frau Dr. Pamela Hoerr zum 17. Januar 2024 der bereits vorher mit ihr vereinbarte Vorstandsdienstvertrag. Die Festvergütung von Frau Dr. Hoerr beträgt 525.000 € brutto pro Jahr. Der kalkulatorische Referenzwert beläuft sich für das Jahr 2024 auf 270.000 € pro Jahr. Der jährliche Versorgungsbeitrag für die beitragsorientierte Versorgungszusage beträgt 310.000 €. Nebenleistungen (Sachbezüge) werden Frau Dr. Hoerr in demselben Umfang wie den anderen Vorstandsmitgliedern gewährt.

## Aufsichtsrat

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 11 der Satzung der Gesellschaft geregelt und wurde zuletzt durch Beschluss der Hauptversammlung im Jahr 2022 angepasst. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat entspricht den gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben.

Gemäß § 11 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine jährliche Grundvergütung in Höhe von 40.000 € p.a. Davon abweichend erhalten der Vorsitzende eine Grundvergütung in Höhe von 85.000 € p.a. und der stellvertretende Vorsitzende 55.000 € p.a.

Für die Mitgliedschaft im Präsidial- und Nominierungsausschuss erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich 13.500 € und der Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich 23.500 €. Für die Mitgliedschaft im besonders arbeitsintensiven Prüfungs- und Digitalisierungsausschuss erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich 18.500 € und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich 33.500 €. Für die Mitgliedschaft im Risikomanagement- und Liquiditätsstrategie-Ausschuss erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich 17.500 € und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich 32.500 €. Für die Mitgliedschaft in anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich 12.500 € je Ausschussmitgliedschaft und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich 22.500 € je Ausschussvorsitz. Der Vergütungsanspruch besteht jeweils anteilig für den Zeitraum der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat bzw. Ausschuss.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ihre Vergütung zuzüglich gesetzlicher Umsatzsteuer. Wie vorstehend ausgeführt, ist das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat nach aktuell geltender Rechtslage jedoch ohnehin umsatzsteuerfrei.

Weiter erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Ersatz für ihre angemessenen Auslagen.

Die pbb kann zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine Haftpflichtversicherung bis zur Höhe einer Deckungssumme von 200 Mio. € Gesamtversicherungssumme p.a. abschließen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsratsstätigkeit (einschließlich der Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats) sowie gegebenenfalls die gesetzliche Haftpflicht für Organfunktionen der Aufsichtsratsmitglieder in nachgeordnet verbundenen Unternehmen abdeckt.

Die pbb hat eine entsprechende Haftpflichtversicherung abgeschlossen, die neben den Aufsichtsratsmitgliedern auch die Vorstandsmitglieder und bestimmte andere Mitarbeiter des pbb Konzerns miteinschließt und deren Deckungssumme 175 Mio. € beträgt. Vorstand und Aufsichtsrat sind davon überzeugt, dass die Deckungssumme

angesichts ihres Risikoprofils ausreichend ist. Die Kosten dieser Versicherung trägt die pbb. Die pbb hat zudem im Jahr 2022 eine Nachversicherung abgeschlossen, mit der der Versicherungsschutz für Altrisiken verlängert wurde.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 und 2022 amtierenden und ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats<sup>1)</sup>

in Tsd. € <sup>2)</sup>	2023					2022
	Grundvergütung	in % der Vergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeit	in % der Vergütung	Insgesamt	Insgesamt
Dr. Günther Bräunig (bis 25.05.2023)	34	51%	33	49%	66	173
Dr. Louis Hagen (ab 25.05.2023)	51	51%	50	49%	101	-
Gertraud Dirscherl	40	39%	64	61%	104	87
Dr. Thomas Duhnkrack (bis 15.11.2023)	35	56%	28	44%	63	72
Karim Bohn (ab 30.11.2023)	4	100%	0	-	4	-
Prof. Dr. Kerstin Hennig	40	70%	18	30%	58	25
Susanne Klöß-Braekler	40	61%	26	39%	66	66
Georg Kordick <sup>3)</sup>	40	100%	0	-	40	40
Olaf Neumann <sup>3)</sup>	40	100%	0	-	40	40
Oliver Puhl (bis 19.05.2022)	-	-	-	-	-	22
Hanns-Peter Storr	55	52%	51	48%	106	106
Heike Theißing <sup>3)</sup>	40	76%	13	24%	53	53
<b>Insgesamt</b>	<b>419</b>	<b>-</b>	<b>281</b>	<b>-</b>	<b>699</b>	<b>684</b>

<sup>1)</sup> Die Kosten der auch zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossenen D&O-Versicherung sind in dieser Tabelle nicht gesondert ausgewiesen, da die pbb hierzu eine Gruppenversicherung abgeschlossen hat. Diese erfasst neben den Aufsichtsratsmitgliedern auch die Mitglieder des Vorstands und bestimmte andere Mitarbeiter des pbb Konzerns. Die Gesamtkosten dieser D&O-Versicherung belaufen sich auf rund 1,427 Mio. € p. a. zuzüglich Versicherungssteuer. Ebenfalls nicht ausgewiesen sind die Vergütungen, die die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aufgrund der mit ihnen vereinbarten Arbeitsverträge erhalten.

<sup>2)</sup> Bei Zahlenangaben können sich bei Summenbildungen aufgrund von Rundungen geringfügige Abweichungen ergeben. Abweichungen zur Note „Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Unternehmen und Personen“ im Geschäftsbericht 2023 des pbb Konzerns aufgrund von auf T€ gerundeten Werten.

<sup>3)</sup> Arbeitnehmervertreter.

## Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung des pbb Konzerns, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Ergebnisses vor Steuern des pbb Konzerns und der operativen Erträge dargestellt. Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft des pbb Konzerns abgestellt (Arbeitnehmer, ohne Praktikanten, Aushilfen und Werkstudenten). Zur Belegschaft zählten im Geschäftsjahr 2023 durchschnittlich 804 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalenz). Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche für das Geschäftsjahr gewährte variable Vergütungsbestandteile unabhängig von deren Fälligkeit. Sowohl die Ertragsentwicklung als auch die Arbeitnehmervergütung beziehen sich damit jeweils wirtschaftlich auf ein Geschäftsjahr.

Bei Zahlenangaben können sich bei Summenbildungen aufgrund von Rundungen geringfügige Abweichungen ergeben.

### Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung

Ertragsentwicklung									
in Mio. €	2019	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	
Ergebnis vor Steuern	216	151	-30%	242	60%	213	-12%	90	-58%
Operative Erträge	506	526	4%	591	12%	531	-10%	603	14%

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer <sup>1)</sup>									
in Tsd. €	2019	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %
Belegschaft pbb Konzern	146	140	6%	147	-4%	146	0%	150	3%

<sup>1)</sup> Die Vergütung beinhaltet (positive und negative) Zuflüsse aus mehrjähriger variabler Vergütung, die auf der Entwicklung der aktienbasierten Vergütung beruhen.

#### Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands

in Tsd. €		2019	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %
Andreas Arndt (seit 04/2014)	Vergütung	795	859	8%	851	-1%	893	5%	874	-2%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	(-14) <sup>1)</sup>	(+36) <sup>1)</sup>	-	(-36) <sup>1)</sup>	-	(+19) <sup>1)</sup>	-	(-27) <sup>1)</sup>	-
Thomas Köntgen (seit 10/2014)	Vergütung	761	774	2%	768	-1%	787	2%	777	-1%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	(-14) <sup>1)</sup>	(+32) <sup>1)</sup>	-	(-32) <sup>1)</sup>	-	(+14) <sup>1)</sup>	-	(-23) <sup>1)</sup>	-
Andreas Schenk (seit 03/2014)	Vergütung	751	765	2%	757	-1%	781	3%	773	-1%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	(-13) <sup>1)</sup>	(+32) <sup>1)</sup>	-	(-32) <sup>1)</sup>	-	(+14) <sup>1)</sup>	-	(-23) <sup>1)</sup>	-
Marcus Schulte (seit 01/2019)	Vergütung	763	781	2%	766	-2%	784	2%	788	1%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	-	-	-	(-21) <sup>1)</sup>	-	(+14) <sup>1)</sup>	-	(-14) <sup>1)</sup>	-

<sup>1)</sup> Positive und negative Zuflüsse aus mehrjähriger variabler Vergütung, die auf der Entwicklung der aktienbasierten Vergütung beruhen.

Aufgrund der aktienbasierten Entwicklung der mehrjährigen variablen Vergütung sind Dr. Bernhard Scholz im Jahr 2018 22 Tsd. € und im Jahr 2020 8 Tsd. € zugeflossen. Im Jahr 2019 und im Jahr 2021 ist der Zufluss aufgrund der aktienbasierten Entwicklung der mehrjährigen variablen Vergütung jeweils um 4 Tsd. €, im Jahr 2023 um 3 Tsd. € geringer als der jeweils vor Beginn der jeweiligen Haltefrist festgesetzte Betrag. Im Jahr 2022 betrug der Zufluss 1 Tsd. €.

#### Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

in Tsd. €	2019	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022 <sup>5)</sup>	Veränderung in %	2023 <sup>5)</sup>	Veränderung in %
Dr. Günther Bräunig (bis 25.05.2023)	174	171	-2%	154	-10%	173	12%	66 <sup>4)</sup>	-62%
Dr. Louis Hagen (ab 25.05.2023)	-	-	-	-	-	-	-	101 <sup>3)</sup>	-
Gertraud Dirscherl	-	-	-	-	-	87 <sup>3)</sup>	-	104	20%
Dr. Jutta Dönges (bis 24.03.2021)	87	86	-1%	21 <sup>4)</sup>	-76%	-	-	-	-
Dr. Thomas Duhnkrack (bis 15.11.2023)	64	66	3%	70	6%	72	3%	63 <sup>4)</sup>	-13%
Karim Bohn (ab 30.11.2023)	-	-	-	-	-	-	-	4 <sup>3)</sup>	-
Dr. Christian Gebauer-Rochholz <sup>1)</sup> (bis 12.05.2021)	45	45	0%	18 <sup>4)</sup>	-60%	-	-	-	-
Prof. Dr. Kerstin Hennig	-	-	-	-	-	25 <sup>3)</sup>	-	58	132%
Dagmar Kollmann <sup>2)</sup> (bis 31.10.2021)	129	130	1%	108 <sup>4)</sup>	-17%	-	-	-	-
Susanne Klöß-Braekler	-	-	-	49 <sup>3)</sup>	-	66	35%	66	0%
Georg Kordick <sup>1)</sup>	45	45	0%	48	7%	40	-17%	40	0%
Olaf Neumann <sup>1)</sup>	-	-	-	30 <sup>3)</sup>	-	40	33%	40	0%
Joachim Plesser (bis 12.05.2021)	113	112	-1%	45 <sup>4)</sup>	-60%	-	-	-	-
Oliver Puhl (bis 19.05.2022)	65	65	0%	68	4%	22 <sup>4)</sup>	-68%	-	-
Hanns-Peter Storr	-	-	-	71 <sup>3)</sup>	-	106	49%	106	0%
Heike Theißing <sup>1)</sup>	60	59	-2%	62	5%	53	-15%	53	0%

<sup>1)</sup> Arbeitnehmervertreter

<sup>2)</sup> Aufgrund des Wohnorts im Ausland keine gesetzliche Umsatzsteuer. Die pbb führt die Aufsichtsratssteuer zulasten des Aufsichtsratsmitglieds ab.

<sup>3)</sup> Vergütung im Eintrittsjahr

<sup>4)</sup> Vergütung im Austrittsjahr

<sup>5)</sup> Für die Vergütung ab 2022 fiel entsprechend einer geänderten Rechtsprechung zur Umsatzsteuerpflicht von Aufsichtsratsvergütungen keine Umsatzsteuer an



## Arbeitnehmer

### Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2023 setzt sich aus den folgenden Elementen zusammen:

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

### Erfolgsunabhängige Vergütung

Alle Mitarbeiter 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.

Unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften werden zudem weitere Sozial- und Nebenleistungen gewährt. Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bestehen verschiedene betriebliche Altersversorgungssysteme.

### Erfolgsbezogene variable Vergütung

Die zentralen Elemente des variablen Vergütungssystems sind einheitlich für Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter ausgestaltet. Dies gilt für folgende Elemente:

- > Voraussetzungsprüfung für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen
- > die Messgröße für die risikoadjustierte Erfolgsmessung auf Institutsebene
- > maximaler Zielerreichungsgrad (150%)
- > Auszahlungsstruktur für Risk Taker
- > Festlegung der variablen Vergütungskomponente auf Basis eines individuellen kalkulatorischen Referenzwerts

### Erfolgsmessung

Auch bei den Mitarbeitern wird die Erfolgsmessung auf drei Ebenen vorgenommen: Institut, Organisationseinheit (Bereich) und individueller Erfolg. 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.

Für die Bemessung der variablen Vergütung werden die drei Ebenen der Erfolgsmessung miteinander verknüpft. 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 jeweils zum Bereich zugehörigen Mitarbeiter verteilt. Der so bestimmte Anteil des jeweils maßgeblichen Bereichspools wird dem jeweiligen Mitarbeiter als 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 grundsätzlich zwischen Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des pbb Konzerns hat (sogenannte „Risk Taker“), und sonstigen Mitarbeitern (sogenannte „Non-Risk Taker“) differenziert. Wird ein Mitarbeiter unterjährig mindestens drei Monate als Risk Taker eingestuft, so sind die Regelungen für Risk Taker auf die im gesamten Geschäftsjahr erdiente variable Vergütung anzuwenden.

Für Non-Risk Taker entspricht der EPR-Wert der variablen Vergütung. Sie wird grundsätzlich in bar zum Ende des ersten Halbjahres des Jahres gewährt, das dem Geschäftsjahr folgt, für das die variable Vergütung gewährt wird. Die für Risk Taker geltenden Anforderungen des § 20 IVV an die Auszahlung variabler Vergütung werden für Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter einheitlich umgesetzt. Dies betrifft insbesondere:

- > die Aufschiebungsquote (60% bei Vorstandsmitgliedern und Führungskräften der zweiten Ebene; 40% bei sonstigen Risk Takern),
- > den Aufschiebungszeitraum (fünf Jahre bei Vorstandsmitgliedern und Führungskräften der zweiten Ebene; drei bzw. vier Jahre bei sonstigen Risk Takern) und die Regelung zum Vesting der Deferrals (ratierlich),
- > die Voraussetzungen für Backtesting und Malusprüfung sowie Clawback und
- > die Nachhaltigkeitskomponente.

Für Arbeitnehmer, die Risk Taker sind, wurde ein institutsspezifischer Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung implementiert, ab dem sich der Deferral für Risk Taker von 40% auf 60% erhöht (Mitarbeiter mit besonders hoher variabler Vergütung, § 20 Abs. 3 IVV). Für Mitarbeiter in Vertriebsfunktionen wurde der Schwellenwert auf 150.000 € festgelegt. Der Schwellenwert für Mitarbeiter in Nicht-Vertriebsfunktionen beträgt mit Blick auf deren üblicherweise geringere variable Vergütung 100.000 €. Für Mitarbeiter am Standort New York liegen die Schwellenwerte aufgrund der örtlichen, marktüblich höheren Vergütung oberhalb der Schwellenwerte für die anderen Lokationen.

Die vorgenannte Aufteilung der variablen Vergütung in einen Auszahlungs- und einen Deferral-Anteil gilt jedoch dann nicht, wenn der für ein Geschäftsjahr festgelegte Betrag des EPR-Werts eines Mitarbeiters unterhalb des jeweils aufsichtsrechtlich festgelegten Schwellenwerts liegt.

Die Identifizierung der Risk Taker erfolgte für das Jahr 2023 gemäß § 18 IVV anhand der im KWG und in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 niedergelegten Kriterien. Diese Kriterien beziehen sich vor allem auf:

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

In Summe sind für das Jahr 2023 neben den Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat 99 Mitarbeiter (2022: 110 Risk Taker, davon 97 Mitarbeiter) als Risk Taker identifiziert worden. Der Vorstand der pbb hat den Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Identifizierung informiert. Die Details der internen Risikoanalyse wurden entsprechend dokumentiert.

## Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Im Einklang mit den Vorschriften des AktG hat die pbb eine zweistufige Organ- beziehungsweise Führungsstruktur („two-tier system“). 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 für die Führungskräfte und Mitarbeiter nach § 111 Abs. 4 AktG eingeführt.

Die Vergütungsgovernance der pbb besteht entsprechend den 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, zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust bzw. die Rückforderung oder teilweise Reduzierung der variablen Vergütung. Zudem unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der regelmäßigen, mindestens jedoch jährlichen Überprüfung, ob die vom Aufsichtsrat beschlossenen Festlegungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems 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 der Risk Taker. 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 ausgerichteten Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Instituts- und Konzernebene ausgerichtet sind.

Der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, zwei Mitgliedern der Anteilseignervertreter sowie einem Arbeitnehmervertreter. Im Jahr 2023 fanden insgesamt 5 Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter hat der Vorstand einen Vergütungsbeauftragten und einen 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 des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbeauftragte hat mindestens einmal jährlich einen Vergütungskontrollbericht vorzulegen, in dem die Angemessenheit des Vergütungssystems für die Mitarbeiter bewertet wird (§ 24 IVV).

München, den 26. März 2024

Deutsche Pfandbriefbank AG  
Der Vorstand

Deutsche Pfandbriefbank AG  
Der Aufsichtsrat

gez. Kay Wolf

gez. Andreas Schenk

gez. Dr. Louis Hagen

Vorsitzender des Vorstands

Mitglied des Vorstands und  
Chief Risk Officer

Vorsitzender des Aufsichtsrats

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts (§ 162 Abs. 3 AktG)

An die Deutsche Pfandbriefbank AG, München

## Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Pfandbriefbank AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

## Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolo-losen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

## Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der

Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

München, den 26. März 2024

**Deloitte GmbH**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez.Prof. Dr. Carl-Friedrich Leuschner  
Wirtschaftsprüfer

gez. Martin Kopatschek  
Wirtschaftsprüfer

## Impressum

Deutsche Pfandbriefbank AG (Herausgeber)  
Parkring 28  
85748 Garching  
Deutschland

T +49 (0)89 2880 - 0  
info@pfandbriefbank.com  
www.pfandbriefbank.com