



DEUTSCHE
PFANDBRIEFBANK

Hauptversammlung 2025

Deutsche Pfandbriefbank AG

Vergütungssystem

Inhaltsverzeichnis

A. Vergütungsgrundsätze	3
B. Veränderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem	5
1. Neugestaltung des LTI als Performance Share Plan und vorwärtsgerichteter Performance-Periode	5
2. Strategische Neuausrichtung des LTI durch die Einführung einer Rentabilitätskennzahl und die stärkere Berücksichtigung von Aktionärsinteressen	6
3. Weitere Stärkung der aktienbasierten Vergütung	6
4. Überblick über die Änderungen	7
C. Das Vergütungssystem im Überblick	8
1. Vergütungsbestandteile	8
2. Vergütungsstruktur	8
D. Einzelheiten des Vergütungssystems	9
1. Erfolgsunabhängige feste Vergütung	9
2. Erfolgsbezogene variable Vergütung	10
3. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	21
4. Verfahren zur Festlegung und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems	23
5. Vorbehalt vorübergehender Abweichungen vom Vergütungssystem	24
Impressum	25

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab 2025

Gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG („pbb“) wurde zuletzt von der Hauptversammlung 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt. Die Zustimmungsquote belief sich auf 95,42 % der gültigen Stimmen.

Der Aufsichtsrat hat nach Beratung seines Vergütungskontrollausschusses entschieden, das Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“) im Geschäftsjahr 2024 eingehend zu überprüfen und zu überarbeiten.

Schwerpunkt der Überarbeitung des Vergütungssystems 2021 war die **Stärkung der aktienbasierten Vergütung** und die **Anpassung der langfristigen Performancemessung auf eine vorwärtsgerichtete Performance Periode**.

Dies geschah vor dem Hintergrund der sich verändernden Marktpraxis bei börsennotierten Banken und den damit einhergehenden Herausforderungen für die langfristige und nachhaltige Ausrichtung des Vergütungssystems. Dabei wurde auf der Grundlage eines Benchmarkings im Finanzdienstleistungssektor die aktuelle nationale und europäische Marktpraxis berücksichtigt.

Das überarbeitete Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des AktG und der Instituts-Vergütungsverordnung (IVV) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Besonders wurde das Feedback der Aktionäre gewürdigt.

Das überarbeitete Vergütungssystem („Vergütungssystem 2025“) soll – vorbehaltlich seiner Billigung durch die Hauptversammlung 2025 – rückwirkend zum 1. Januar 2025 für alle Vorstandsmitglieder in Kraft treten.

A. Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem des Vorstands der pbb ist integraler Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns. Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie über die Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder der pbb orientieren sich dabei an den folgenden Grundsätzen, die der Aufsichtsrat auch bei der aktuellen Überprüfung des Anpassungsbedarfs angewandt hat:

Vergütungsstrategie	Die Vergütungsstrategie gibt den Rahmen für die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. 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, ohne unverhältnismäßige Risiken einzugehen oder dazu zu verleiten.
Erfolgsbezogene variable Vergütung	Die erfolgsbezogene variable Vergütung ist auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg und die Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Im Fokus steht die Ausrichtung auf eine nachhaltige Profitabilität der pbb . Zugleich wird die Geschäftssteuerung weiterhin auf eine stringente Risikopolitik ausgerichtet.
Long Term Incentive (LTI): Förderung des nachhaltigen Institutserfolgs	Die langfristige Erfolgsmessung (LTI) erfolgt auf Institutivebene der pbb mit einer dreijährigen, vorwärtsgerichteten Bemessungsperiode . Grundlage der Bemessung des Institutserfolgs sind wesentliche (Kern-) Steuerungsgrößen des pbb Konzerns . Diese ergeben sich aus der definierten Geschäfts- und Risikostrategie und der daraus abgeleiteten Geschäftsplanung. Sie genügen den regulatorischen Anforderungen an die Berücksichtigung von Risiken, Kapital und Liquidität. Hierzu werden der RoTe als zentrale Kennzahl für den Kapitaleinsatz, ERR als Risikokenngröße und der relative TSR als Grundlage für eine relative Erfolgsmessung herangezogen. Zur stärkeren Incentivierung der nachhaltigen Entwicklung der pbb wird zudem der Dekarbonisierungspfad als eine zentrale Steuerungsgröße aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social, Governance – ESG) herangezogen.
Short Term Incentive (STI): Berücksichtigung von Ressort- und individuellen Zielen	Die kurzfristige Erfolgsmessung (STI) erfolgt auf der Ressortebene und der individuellen Ebene . Dazu werden zwischen Aufsichtsrat und Vorstand quantitative und qualitative Ziele finanzieller und nichtfinanzieller Art vereinbart. Im STI werden ressortspezifische strategische Prioritäten sowie individuelle Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Hierzu zählen regelmäßig auch ESG-Ziele.
Fokus auf einen langfristigen Geschäftserfolg	Die erfolgsbezogene variable Vergütung ist darauf ausgerichtet, die langfristige und nachhaltige Entwicklung des pbb Konzerns zu stärken und daher überwiegend aktienbasiert ausgestaltet. Der LTI wird im Rahmen der Erfolgsmessung höher als der STI gewichtet, nämlich mit 60%, während dem STI mit 40% ein geringerer Anteil zukommt. Der LTI ist als Performance Share Plan mit dreijähriger vorwärtsgerichteter Messung unter Berücksichtigung des Aktienkurses der pbb ausgestaltet. 60% des festgelegten Gesamtbetrags der erfolgsbezogenen variablen Vergütung unterliegen zudem einem Aufschubzeitraum von insgesamt fünf Jahren . Während des Aufschubzeitraums steht jährlich jeweils 1/5 der aufgeschobenen erfolgsbezogenen variablen Vergütung zur Neufestsetzung an (ratierliches Vesting). Ferner sind mit den Vorstandsmitgliedern Clawback-Regelungen vereinbart. 50% des festgelegten Gesamtbetrags der erfolgsbezogenen variablen Vergütung werden aktienbasiert gewährt, die anderen 50% in bar.
Pay for Performance	Die individuelle und kollektive Leistung des Vorstands wird durch ambitioniert gesetzte kurzfristige und langfristige Erfolgsziele berücksichtigt. Dabei werden nachvollziehbare und klar messbare Erfolgsziele verwendet.
Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre	Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung entspricht den Aktionärsinteressen an einer langfristigen und nachhaltigen Vergütungsstruktur und berücksichtigt das Feedback der Aktionäre.
Compliance und Marktüblichkeit	Die Vergütung ist konform mit den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen. Sie berücksichtigt die aktuelle Best Practice im Markt und ist wettbewerbsfähig.

B. Veränderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem

Das Vergütungssystem 2025 wurde vor dem Hintergrund der sich verändernden Marktpraxis bei börsennotierten Banken und den damit einhergehenden Herausforderungen für die langfristige und nachhaltige Ausrichtung des Vergütungssystems aus dem Vergütungssystem 2021 weiterentwickelt.

Im Detail hat der Aufsichtsrat folgende wesentliche Änderungen vorgenommen:

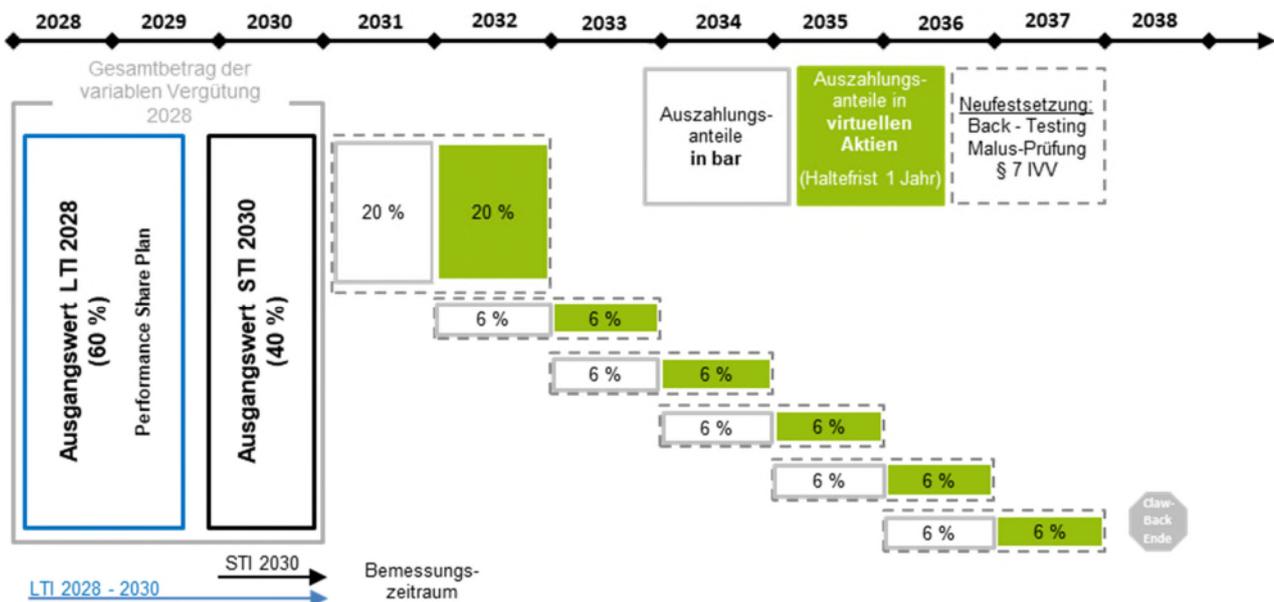
1. Neugestaltung des LTI als Performance Share Plan und vorwärtsgerichteter Performance-Periode

Die bislang rückwärtsgerichtete mehrjährige variable Vergütung wird schrittweise auf einen **vorwärtsgerichteten Long Term Incentive (LTI)** umgestellt. Um die erfolgsbezogene variable Vergütung stärker auf eine langfristige und nachhaltige Geschäftsentwicklung auszurichten wurde im Einklang mit der aktuellen Marktpraxis ein **Performance Share Plan** mit einem **dreijährigen, vorwärtsgerichteten Bemessungszeitraum** („Performance-Periode“) als Long-Term Incentive („LTI“) eingeführt und damit aktienbasiert ausgestaltet. Dadurch wird dem Feedback der Aktionäre Rechnung getragen und die aktienbasierte variable Vergütung deutlich gestärkt. Zudem kommt die pbb der Vorgabe der IVV nach einem grundsätzlich dreijährigen Bemessungszeitraum nach.

An die dreijährige Performance Periode schließt sich für **60% des jeweiligen Gesamtbetrages der variablen Vergütung** die Auszahlung auf Basis einer **fünfjährigen Deferral-Struktur** an. Die Hälfte des jeweiligen Deferral-Anteils wird in bar ausgezahlt. Die andere Hälfte des jeweiligen Deferral-Anteils wird in **virtuellen Aktien** mit einer zusätzlichen **Haltefrist von einem Jahr** gewährt. Auch für die verbleibenden **40% des jeweiligen Gesamtbetrages der variablen Vergütung**, gilt: Die eine Hälfte wird direkt in bar ausgezahlt, die andere Hälfte wird zunächst in **virtuellen Aktien** mit einer zusätzlichen **Haltefrist von einem Jahr** gewährt.

Insoweit werden die Anforderungen des § 20 IVV an die erfolgsbezogene variable Vergütung von Risk Takern eingehalten. Das Vergütungssystem soll nicht nur eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens fördern, sondern auch das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermeiden, die sich langfristig negativ auf den Geschäftserfolg auswirken könnten.

Insgesamt steht der **Gesamtbetrag der variablen Vergütung** damit nach **neun Jahren** zur Verfügung, er unterliegt jedoch für einen Zeitraum von einem weiteren Jahr den Rückforderungsbedingungen (Clawback).



2. Strategische Neuausrichtung des LTI durch die Einführung einer Rentabilitätskennzahl und die stärkere Berücksichtigung von Aktionärsinteressen

Neben der **Ertrags-Risiko-Relation** werden zukünftig die Rentabilität auf das materielle Eigenkapital („Return on Tangible Equity“, „**RoTE**“) und der relative Total Shareholder Return („**relativer TSR**“) sowie als ESG-Ziel der **Dekarbonisierungspfad** als weitere Erfolgsziele im LTI implementiert.

Das **RoTE** (before Tax) ist die zentrale Kennzahl der pbb, um den effizienten Kapitaleinsatz im Rahmen der Geschäftsstrategie zu messen. Darüber hinaus wird durch die Einführung des RoTE als Erfolgsziel eine wesentliche Rentabilitätskennzahl mit Bezug auf das Eigenkapital berücksichtigt.

Durch die Verwendung des **relativen TSR** wird im Einklang mit den Anforderungen von Aktionären eine relative Erfolgsmessung in das Vergütungssystem integriert. Auf diese Weise soll nicht nur die Interessenkongruenz von Vorstand und Aktionären verstärkt, sondern auch die langfristige und nachhaltige Unternehmensführung der Gesellschaft incentiviert werden.

Mit dem **Dekarbonisierungspfad** richtet die pbb aktiv das finanzierte Immobilienportfolio klimaziel-kompatibel aus. Er stellt ein zentrales ESG-KPI der Bank dar. Damit sollen Aktionärsinteressen noch breiter berücksichtigt und die nachhaltige Unternehmensführung der pbb gestärkt werden.

3. Weitere Stärkung der aktienbasierten Vergütung im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem

Um die **aktienbasierte Vergütung zu stärken** und die Interessen der Vorstandsmitglieder der pbb mit denen der Aktionäre nachdrücklicher in Einklang zu bringen, wird die variable Vergütung überwiegend in Form von virtuellen Aktien gewährt. Dabei wird der aktienbasierte Anteil der variablen Vergütung im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 deutlich erhöht. Denn der LTI und damit **60% der variablen Zielvergütung** wurde als **Performance Share Plan** und damit aktienbasiert ausgestaltet. Der **festgesetzte Gesamtbetrag** aus STI und LTI wird zudem weiterhin zu **50% in virtuellen Aktien** gewährt und hängt damit ebenfalls von der Entwicklung der Aktien der pbb ab.

Bei der Überarbeitung des Vergütungssystems des Vorstands lag demnach ein besonderer Fokus auf der **Neugestaltung des LTI und der Stärkung der aktienbasierten Komponenten der variablen Vergütung**. Die Vergütungsstruktur mit ihren Komponenten ist im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 unverändert geblieben. Durch die Einführung eines **Performance Share Plans mit einer vorwärtsgerichteten Messung der Erfolgsziele** wird jedoch die Vorstandsvergütung **stärker langfristig ausgerichtet**. Dadurch wird die auch im Vergütungssystem 2021 starke **aktienbasierte Komponente** nochmal erheblich erhöht und eine deutlichere Ausrichtung der Vorstandsvergütung an den Erfolg der Bank und des Aktienkurses erreicht.

Die Vergütungsstruktur gestaltet sich am Beispiel der Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied demnach wie folgt:

	Bisheriges System		Neues System	
	bAV	unverändert	bAV	
LTI bisher	LTI	Neu	LTI	LTI Neu
<ul style="list-style-type: none"> Messung rückwärts über 3 Jahre Messgrößen sind Ergebnis vor Steuern u. Ertrags-Risiko-Relation gleichgewichtet 	STI	unverändert	STI	<ul style="list-style-type: none"> Messung vorwärts über 3 Jahre Geänderte Messgrößen: RoTE, Ertragsrisiko Relation jeweils gleichgewichtet zu 1/3, Relativer TSR und Dekarbonisierungspfad jeweils gleichgewichtet zu 1/6 als Performance Shareplan
	Jahresgrundvergütung	unverändert	Jahresgrundvergütung	

4. Überblick über die Änderungen

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems 2025 im Vergleich zum Vergütungssystem 2021:

Vergütungssystem 2021	Bestandteil	Vergütungssystem 2025
Festes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten zur Auszahlung kommt	Jahresgrundvergütung	<i>unverändert</i>
Im Wesentlichen: - Dienstwagen bzw. wirtschaftlich äquivalente Zahlung - D&O Versicherung - Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung - Übernahme von Umzugs- und Reisekosten sowie der Kosten für eine Zweitwohnung - Gruppenunfallversicherung (Todes- und Invaliditätsfall)	Nebenleistungen	- aufgrund Abschaffung der Dienstwagen in der pbb wirtschaftlich äquivalente Zahlung <i>unverändert</i>
Beitragsorientierte, rückgedeckte einzelvertragliche Ruhegehaltszusagen auf Altersruhegeld und - je nach Ausgestaltung - für den Fall des Eintritts von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit (für Neubestellungen und Verlängerungen)	Betriebliche Altersversorgung ("bAV")	<i>unverändert</i>
Plantyp: Bonuspool (40%) Erfolgsziele: - 50% Ressortziele - 50% individuelle Ziele Zielerreichung: 0%-150% Cap Auszahlung: 150% des Zielbetrags	Short-Term Incentive ("STI")	Plantyp: Zielbonus (40% der variablen Zielvergütung) Erfolgsziele: - 50% Ressortziele - 50% individuelle Ziele Zielerreichung: 0% - 150% Cap Auszahlung: 150% des Zielbetrags
Plantyp: Bonuspool (60%) Performance-Periode: Drei Jahre, rückwärtsgerichtet Erfolgsziele: - 50% Ergebnis vor Steuern - 50% Ertrags-Risiko-Relation ("ERR") Zielerreichung: 0%-150% Cap Auszahlung: 150% des Zielbetrags	Long-Term Incentive ("LTI")	Plantyp: Performance Share Plan (60% der variablen Zielvergütung) Performance-Periode: Drei Jahre, vorwärtsgerichtet Erfolgsziele: - 1/3 Rentabilität auf das materielle Eigenkapital ("Return on Tangible Equity", "RoTE") - 1/3 Ertrags-Risiko-Relation ("ERR") - 1/6 relativer Total Shareholder Return ("TSR") - 1/6 Dekarbonisierungspfad Zielerreichung: 0% - 150% Cap Auszahlung: 150% des Zielbetrags
Gewährung von 50% des festgestellten Gesamtbetrags der erfolgsbezogenen variablen Vergütung in virtuellen Aktien	Aktienorientierung	Bemessung von 60% der erfolgsbezogenen variablen Vergütung unter Berücksichtigung des Aktienkurses (Performance Share Plan), darüber hinaus nach Ende des Bemessungszeitraums Umwandlung von 50% des festgelegten Gesamtbetrags der erfolgsbezogenen variablen Vergütung in virtuelle Aktien und Orientierung an der Aktienkursentwicklung
Möglichkeit zur Reduzierung und Rückforderung variabler Vergütung bei Verhalten, welches zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, sowie bei schwerwiegendem Verstoß gegen externe oder interne Regelungen	Malus und Clawback	<i>unverändert</i>
Vorstandsvorsitzender: EUR 2.200.000 Ordentliche Vorstandsmitglieder: jeweils EUR 2.000.000	Maximalvergütung	<i>unverändert</i>

C. Das Vergütungssystem im Überblick

1. Vergütungsbestandteile

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

Die Summe aus den erfolgsunabhängigen festen Vergütungsbestandteilen und der erfolgsbezogenen variablen Vergütung ergibt zusammen die Gesamtvergütung für ein Vorstandsmitglied.

- Die **erfolgsunabhängigen festen Vergütungsbestandteile** umfassen die Jahresgrundvergütung, die Nebenleistungen (insbesondere Sachbezüge) sowie die betriebliche Altersversorgung.
- Die **erfolgsbezogene variable Vergütung** besteht aus einer kurzfristigen variablen Komponente, dem Short-Term Incentive („STI“), sowie einer langfristigen variablen Komponente, dem Long-Term Incentive („LTI“).
- Darüber hinaus sind **weitere vertragliche Vereinbarungen** im Vergütungssystem festgelegt.

2. Vergütungsstruktur

Der Aufsichtsrat legt entsprechend den Anforderungen des DCGK eine **Ziel-Gesamtvergütung** für jedes Vorstandsmitglied fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe aller für ein Geschäftsjahr zugeteilten Vergütungsbeträge (einschließlich betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen). Für die erfolgsbezogene variable Vergütung wird entsprechend eine Zielerreichung von 100 % angenommen.

Gemäß § 6 Abs. 2 IVV i.V.m. § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG darf die erfolgsbezogene variable Vergütung 100% der erfolgsunabhängigen festen Vergütung nicht überschreiten, soweit nicht eine Anhebung durch einen Hauptversammlungsbeschluss erfolgt. Aus diesem Grund ist der Anteil der erfolgsunabhängigen festen Vergütung im Vergütungssystem der pbb an der Ziel-Gesamtvergütung verhältnismäßig hoch. Entsprechend den Empfehlungen des DCGK übersteigt die langfristige erfolgsbezogene variable Vergütung die kurzfristige erfolgsbezogene variable Vergütung.

Beim **Vorstandsvorsitzenden und den ordentlichen Vorstandsmitgliedern** liegt der Anteil der erfolgsunabhängigen festen Vergütung (Jahresgrundgehalt, Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung und Nebenleistungen) bei 70% bis 85% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der erfolgsbezogenen variablen Vergütung bei ungefähr 15% bis 30% der Ziel-Gesamtvergütung.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen geringfügig abweichen. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei etwaigen Zahlungen aus Anlass des Amtseintritts bei Neubestellungen (Vereinbarungen zu, Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnis und/oder Sign-On Boni und/oder garantierte variable Vergütungen) abweichen.

Gemäß § 5 Abs. 5 Satz 3 IVV kann bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der erfolgsbezogenen variablen und der erfolgsunabhängigen festen jährlichen Vergütung gemäß § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG eine garantierte variable Vergütung (auch ein Sign-On Bonus) unberücksichtigt bleiben, wenn sie vor Beginn der Tätigkeit zugesagt worden ist.

D. Einzelheiten des Vergütungssystems

1. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

a. Jahresgrundvergütung

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

b. Nebenleistungen

Zusätzlich gewährt die pbb den Vorstandsmitgliedern **Nebenleistungen** (Sachbezüge) in üblichem Umfang. Hierzu zählen beispielsweise die folgenden Nebenleistungen:

- **Fixe Allowance** als eine wirtschaftlich äquivalente Zahlung für die bankweite Abschaffung der Dienstwagen. Diese fixe Allowance wird neuen Vorstandsmitgliedern, deren erstmaliger Dienstvertrag nach dem 31. Dezember 2023 geschlossen wurde, nicht gewährt.
- Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die **D&O-Versicherung** der pbb einbezogen.
- Die pbb erstattet den Vorstandsmitgliedern den **Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung**.
- Neu eintretenden Vorstandsmitgliedern können zeitlich begrenzt oder dauerhaft individuell vereinbarte Leistungen gewährt werden, wie z.B. die Übernahme von Umzugskosten, bei doppelter Haushaltsführung Reisekosten für eine wöchentliche Heimreise oder die befristete Übernahme der 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.

c. Betriebliche Altersversorgung

Für ab dem 1. Januar 2016 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder, das heißt für Herrn Kay Wolf, Frau Dr. Pamela Hoerr, Herrn Jörn Joseph, Herrn Marcus Schulte, sowie für künftige Neubestellungen werden **beitragsorientierte einzelvertragliche Ruhegehaltszusagen** auf Altersruhegeld und – je nach Ausgestaltung – für den Fall des Eintritts von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit erteilt. Auch bei Verlängerungen besteht die Möglichkeit, eine beitragsorientierte Zusage zu vereinbaren (statt einer bislang leistungsorientierten Zusage). Für zum 31. Dezember 2015 bereits bestellte Vorstandsmitglieder wurden **leistungsorientierte einzelvertragliche Ruhegehaltszusagen** auf Altersruhegeld und für den Fall des Eintritts von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit vereinbart. Eine solche Zusage wurde mit Herrn Thomas Köntgen vereinbart.

- Für **beitragsorientierte Zusagen** wird mit dem Vorstandsmitglied ein jährlicher Versorgungsbeitrag individualvertraglich vereinbart. Die Ruhegehaltsansprüche können ab einem bestimmten Lebensjahr bezogen werden.
- Nach den **leistungsorientierten Zusagen** erhält das Vorstandsmitglied pro vollendetem Dienstjahr ein Ruhegehalt in Höhe eines individuell vereinbarten Prozentsatzes der Jahresgrundvergütung. Das Ruhegehalt ist auf einen individuell vereinbarten maximalen Prozentsatz der Jahresgrundvergütung gedeckelt. Die Ruhegehaltsansprüche können ab einem bestimmten Lebensjahr bezogen werden.

d. Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat kann in Einzelfällen und, 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. Solche Vergütungsleistungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und erläutert.

2. Erfolgsbezogene variable Vergütung

Nachfolgend wird die **erfolgsbezogene variable Vergütung** im Einzelnen beschrieben. Dabei wird insbesondere verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Erfolgsziele 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 erfolgsbezogene variable Vergütung verfügen können.

a. Ausgangspunkt: Variable Zielvergütung (kalkulatorischer Referenzwert)

Die erfolgsbezogene variable Vergütung wird auf Basis eines **individuell mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Dienstvertrag vereinbarten kalkulatorischen Referenzwerts** festgesetzt. Dabei handelt es sich um einen **Rechenwert**, der die Höhe der Zumessung der erfolgsbezogenen variablen Vergütung auf **Basis einer 100%igen Zielerreichung** im Short Term Incentive und im Long Term Incentive widerspiegelt. Der kalkulatorische Referenzwert wird in einem jährlichen Euro-Betrag dargestellt.

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.

b. Zielfestlegung und Zielfeststellung Short Term Incentive und Long Term Incentive

Die erfolgsbezogene variable Vergütung setzt sich aus einer **kurzfristigen variablen Komponente, dem Short-Term Incentive („STI“)**, sowie einer **langfristigen variablen Komponente, dem Long-Term Incentive („LTI“)**, zusammen.

Der Anteil an der variablen Zielvergütung beträgt **40% für den STI** und **60% für den LTI**. Daher wird der jeweilige kalkulatorische Referenzwert eines Vorstandsmitglieds der Höhe nach wie folgt aufgeteilt:

- 40% des jeweiligen kalkulatorischen Referenzwerts entfallen auf den STI.
- 60% des jeweiligen kalkulatorischen Referenzwerts entfallen auf den LTI.

Short-Term Incentive („STI“)

Der STI ist an die **Erreichung von Ressort- und individuellen Zielen** geknüpft, die über einen Bemessungszeitraum von einem Geschäftsjahr gemessen werden.

Zielfestlegung

Spätestens zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die **Ziele und Bemessungsgrundlagen für die Ressort- und individuellen Ziele** inklusive einer etwaigen Gewichtung und Zielwerte für eine Zielerreichung von 100% fest. Die Ziele werden aus der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns abgeleitet und berücksichtigen die Planung für das jeweilige Geschäftsjahr. Sie können **quantitativer und/oder qualitativer Art** sein und sind grundsätzlich gleichgewichtet. Der Aufsichtsrat kann die Gewichtung der Ziele unter Berücksichtigung strategischer Prioritäten für zukünftige Geschäftsjahre ändern. Bei der Festlegung der Erfolgsziele strebt der Aufsichtsrat ein ausgewogenes Verhältnis von quantitativen und qualitativen Zielen an. Zudem soll ein Gleichlauf der Ziele des für das für Risikomanagement zuständigen Vorstandsmitglieds mit den Vertriebszielen der übrigen Vorstandsmitglieder vermieden werden, um seiner Überwachungsfunktion Rechnung zu tragen und die Gefahr eines Interessenkonfliktes zu vermeiden.

Zu den strategischen und operativen **Ressort- und individuellen Zielen** gehören vor allem Ziele zu strategischen Projekten, Neugeschäft, Risikomanagement und Funding sowie ESG-Ziele.

Zielfeststellung

Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres wird die **Zielerreichung** der Ressort- und individuellen Ziele festgestellt. Die Zielerreichung wird auf Basis der festgelegten Bemessungsgrundlagen ermittelt und für jedes Ziel gesondert bestimmt. Die Festlegung der Zielerreichung bei quantitativen Zielen erfolgt in der Regel durch einen Vergleich des definierten Zielwerts mit den erreichten Ist-Werten. Bei qualitativen Zielen erfolgt eine wertende Beurteilung der Leistungen durch den Aufsichtsrat auf der Grundlage des vorab festgelegten Zielwerts.

Für jedes Vorstandsmitglied ergibt sich die **Gesamtzielerreichung** aus der gewichteten Summe der Zielerreichungen der einzelnen Ziele, die jeweils zwischen 0% und 150% liegen können. Die Gesamtzielerreichung kann insgesamt ebenfalls zwischen 0% und 150% liegen.

Berechnung des Ausgangswert STI

Die Gesamtzielerreichung in Prozent wird nach ihrer Feststellung mit dem Anteil des kalkulatorischen Referenzwerts multipliziert, der auf den STI entfallen ist. Der so ermittelte Betrag ist der Ausgangswert des STI („**Ausgangswert STI**“).

Die für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Ziele, alle relevanten Bemessungsgrundlagen sowie die sich daraus ergebene Zielerreichung werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt und erläutert.

Long-Term Incentive („LTI“)

Der **LTI** ist als **Performance Share Plan** ausgestaltet. Er unterstützt durch die Wahl der finanziellen Erfolgsziele die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns. Durch die dreijährige vorwärtsgerichtete Performance-Periode wird der Fokus auf eine **nachhaltige Entwicklung des Unternehmens** gelegt.

Die **Zielfestlegung und Zielfeststellung des LTI** erfolgt in folgenden Schritten:

1. Schritt: Zuteilung der virtuellen Performance Shares

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird jedem Vorstandsmitglied eine Anzahl an sog. **virtuellen Performance Shares** bedingt gewährt („**Zuteilung**“). Der Anteil des kalkulatorischen Referenzwerts, der auf den LTI entfällt, beträgt 60% („**Zielbetrag**“). Die Anzahl an anfänglich zugeteilten virtuellen Performance Shares wird ermittelt, indem der Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds durch den durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der pbb-Aktie in den letzten 30 Handelstagen vor dem Beginn der Performance-Periode dividiert wird.

Die virtuellen Performance Shares vermitteln ihrem Inhaber weder Stimmrechte noch Rechte auf Dividendenbeteiligung oder sonstige aktienrechtliche Rechte. Die virtuellen Performance Shares sind nicht veräußerbar, nicht verpfändbar, nicht übertragbar und nicht abtretbar. Das Vorstandsmitglied darf keine Rechtsgeschäfte tätigen, die wirtschaftlich zur Veräußerung der Performance Shares oder zur Übertragung der mit ihnen verbundenen Chancen und Risiken auf Dritte führen.

2. Schritt: Festlegung und Messung der vier Erfolgsziele RoTe, ERR, TSR und Dekarbonisierungspfad

Während der dreijährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung der in der Regel wie folgt gewichteten vier Erfolgsziele gemessen:

Erfolgsziel	Gewichtung
Rentabilität auf das materielle Eigenkapital („RoTE“)	1/3
Ertrags-Risiko-Relation („ERR“)	1/3
Relativer Total Shareholder Return („TSR“)	1/6
ESG - Dekarbonisierungspfad	1/6

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Gewichtung der Erfolgsziele für zukünftige Geschäftsjahre jeweils um maximal 10 Prozentpunkte nach oben oder unten anzupassen, um künftige strategische Prioritäten abzubilden.

Rentabilität auf das materielle Eigenkapital („RoTE“)

Das **RoTE** (before tax) ist definiert als Ergebnis vor Steuern (abzüglich AT1-Kupon) dividiert durch das durchschnittlich im Geschäftsjahr zur Verfügung stehende IFRS-Eigenkapital ohne Goodwill und immaterielle Vermögenswerte, latente Ertragsteueransprüche und zusätzliche Eigenkapitalinstrumente („AT1-Kapital“).

Ertrags-Risiko-Relation („ERR“)

Die **ERR** ist definiert als Netto-Marge im Kundengeschäft multipliziert mit dem durchschnittlichen Portfoliovolumen, dividiert durch die risikogewichteten Aktiva.

Zielfeststellung RoTE und ERR

Der Aufsichtsrat legt spätestens zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode den **Zielwert** und gegebenenfalls die **Schwellen- und Maximalwerte** des **RoTE** und der **ERR** fest. Zur Bestimmung der Zielerreichung wird der Zielwert des jeweiligen Erfolgsziels nach Ablauf der Performance-Periode mit dem jeweiligen Ist-Wert über die Performance-Periode verglichen und als Prozentsatz ausgedrückt. Der Ist-Wert über die Performance-Periode wird ermittelt, indem der Durchschnitt berechnet wird aus den einzelnen Ist-Werten der jeweiligen Geschäftsjahre der Performance-Periode. Maßgeblich zur Bestimmung der Zielerreichung des jeweiligen Erfolgsziels ist der geprüfte Konzernabschluss des pbb Konzerns.

- Entspricht der Ist-Wert des jeweiligen Erfolgsziels dem Schwellenwert oder liegt dieser unterhalb des Schwellenwertes, so beträgt die Zielerreichung 0%.
- Entspricht der Ist-Wert des jeweiligen Erfolgsziels dem Zielwert, so beträgt die Zielerreichung 100%.
- Wird der Maximalwert des jeweiligen Erfolgsziels erreicht oder überschritten, so beträgt die Zielerreichung 150% („Cap“).
- Zwischen dem Schwellen- und Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und Maximalwert des jeweiligen Erfolgsziels wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Die Zielerreichung des jeweiligen Erfolgsziels kann demnach zwischen 0% und 150% liegen.

Relativer Total Shareholder Return („Relativer TSR“)

Zur Bestimmung der Zielerreichung des **relativen TSR** wird die TSR-Performance der pbb mit der Performance der Unternehmen der Vergleichsgruppe verglichen und innerhalb der Vergleichsgruppe einsortiert. Als Vergleichsgruppe dienen die Unternehmen des STOXX Europe 600 Banks. Sofern ein Unternehmen nicht während der gesamten Performance-Periode dem Index STOXX Europe 600 Banks angehört, wird es nicht berücksichtigt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei einer Kapitalmaßnahme, die erhebliche Auswirkungen auf den relativen TSR hat, diese Kapitalmaßnahme ausnahmsweise bei der TSR-Ermittlung angemessen zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hat zudem die Möglichkeit, den Index entsprechend zu wechseln, sofern der STOXX Europe 600 Banks nicht mehr herangezogen werden kann.

Anfangs- und Endwert für die Ermittlung des relativen TSR basieren auf dem durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 30 Handelstagen vor Beginn bzw. Ende der jeweiligen Performance-Periode unter Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden.

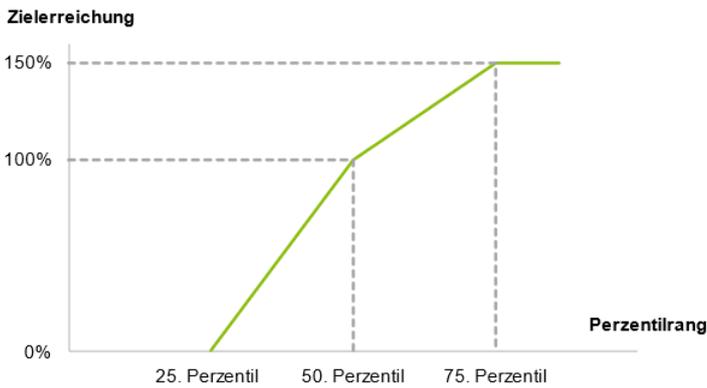
Der Aufsichtsrat legt spätestens zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode den **Ziel-, Schwellen- und Maximalwert** des **relativen TSR** der pbb fest. Dabei hängt der relative TSR vom erreichten Perzentilrang der pbb innerhalb der Vergleichsgruppe ab. Die Zielerreichung des relativen TSR wird wie folgt bestimmt:

- Unterschreitet oder erreicht der Perzentilrang den als Schwellenwert festgelegten Perzentilrang, so beträgt die Zielerreichung 0%.

- Entspricht der Perzentilrang dem als Zielwert festgelegten Perzentilrang, so beträgt die Zielerreichung 100%.
- Überschreitet oder erreicht der Perzentilrang den als Maximalwert festgelegten Perzentilrang, so beträgt die Zielerreichung 150% („Cap“).
- Zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert und dem Zielwert und dem Maximalwert wird die Zielerreichung jeweils durch lineare Interpolation ermittelt.

Die Zielerreichung des relativen TSR kann demnach zwischen 0% und 150% liegen.

Die Zielerreichungskurve des relativen TSR für das Geschäftsjahr 2025 gestaltet sich wie folgt:



Der Aufsichtsrat ist berechtigt, für künftige Geschäftsjahre andere Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte festzulegen.

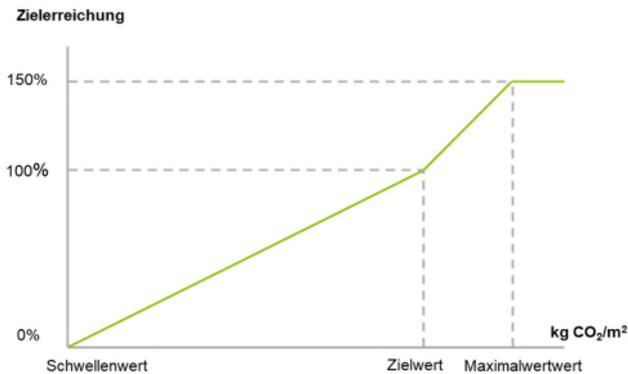
ESG – Dekarbonisierungspfad

Zur Bestimmung der Zielerreichung wird die physische Emissionsintensität (kg CO₂e/m²) der finanzierten Immobilien anhand von klimasteuerungsrelevanten Objektdaten unter Berücksichtigung der Geschäftsplanung und anerkannter Klimapfade bewertet. Anschließend wird ein nach Assetklassen gewichteter Durchschnitt auf Portfolioebene gebildet und mit dem Zielpfad der pbb verglichen. Maßgeblich für die Bemessung ist der letzte Tag der jeweiligen Performance-Periode.

Der Aufsichtsrat legt spätestens zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode den **Ziel-, Schwellen- und Maximalwert** für den Dekarbonisierungspfad in kg CO₂e/m² fest.

- Entspricht der Ist-Wert des Dekarbonisierungspfads dem Schwellenwert oder liegt dieser unterhalb des Schwellenwertes, so beträgt die Zielerreichung 0%.
- Entspricht der Ist-Wert des Dekarbonisierungspfads dem Zielwert, so beträgt die Zielerreichung 100%.
- Wird der Maximalwert des Dekarbonisierungspfads erreicht oder überschritten, so beträgt die Zielerreichung 150% („Cap“).
- Zwischen dem Schwellen- und Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und Maximalwert des Dekarbonisierungspfads wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Die Zielerreichungskurve des Dekarbonisierungspfads für das Geschäftsjahr 2025 gestaltet sich wie folgt:



Der Aufsichtsrat ist berechtigt, für künftige Geschäftsjahre andere Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte festzulegen.

3. Schritt: Festlegung der Gesamtzielerreichung der vier Erfolgsziele

Nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode wird die **Gesamtzielerreichung der vier Erfolgsziele** bestimmt. Die Zielerreichung wird dabei auf Basis der festgelegten Bemessungsgrundlagen im ersten Schritt für jedes Erfolgsziel gesondert ermittelt. Im zweiten Schritt wird die gewichtete Summe der einzelnen Zielerreichungen gebildet (in Prozent). Diese stellt die Gesamtzielerreichung der vier Erfolgsziele dar. Die Gesamtzielerreichung der vier Erfolgsziele kann insgesamt zwischen 0% und 150% liegen. Alle relevanten Bemessungsgrundlagen sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichungen der Erfolgsziele werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt und erläutert.

4. Schritt: Ermittlung der finalen Anzahl der virtuellen Performance Shares

Am Ende der Performance-Periode wird die finale Anzahl an virtuellen Performance Shares ermittelt. Diese ergibt sich aus der Gesamtzielerreichung der vier Erfolgsziele über die dreijährige Performance-Periode multipliziert mit der Anzahl anfänglich zugeteilter virtueller Performance Shares.

5. Schritt: Ermittlung des Ausgangswert LTI

Auf Grundlage der finalen Anzahl an Performance Shares wird sodann der Ausgangswert des LTI 2025 („**Ausgangswert LTI**“) ermittelt. Der Ausgangswert LTI 2025 errechnet sich aus der Anzahl der finalen Performance Shares multipliziert mit der Summe aus

- dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der pbb-Aktie an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode und
- den während der Performance-Periode pro pbb-Aktie ausgezahlten Dividenden; Dividenden werden nicht verzinst oder reinvestiert.

Der Ausgangswert LTI ist auf 150% des Zielbetrags begrenzt. Zudem gilt die Obergrenze des § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG (vgl. Ziffer 2).

c. Malusprüfung

Im Rahmen der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat, ob dem Vorstandsmitglied in dem jeweils relevanten Bemessungszeitraum etwaiges **sitten- und pflichtwidriges Verhalten** vorzuwerfen ist. Dieses führt zwingend zu einer Verringerung der jeweiligen Ausgangswerte und kann nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden.

Darüber hinaus prüft der Aufsichtsrat etwaige **negative Erfolgsbeiträge** im Sinne des § 18 Abs. 5 IVV („**Malus- und Clawbackprüfung**“) und hat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds in dem jeweils

relevanten Bemessungszeitraum die Möglichkeit, die jeweiligen Ausgangswerte in einem angemessenen Umfang zu verringern und bei Bedarf auf Null herabzusetzen. Im Fall eines Clawback-Ereignisses ist der jeweilige Ausgangswert auf Null herabzusetzen.

d. Gesamtbetrag der variablen Vergütung

Zudem prüft der Aufsichtsrat die finanziellen **Auszahlungsvoraussetzungen nach § 7 IVV**.

Hierzu wird zunächst der **Gesamtbetrag der variablen Vergütung** jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahres von der Gesellschaft festgelegt. Bei dieser Festlegung werden in Bezug auf die erfolgsbezogene variable Vergütung sämtliche zu diesem Zeitpunkt festgelegten Ausgangswerte des STI und LTI berücksichtigt.

Die Prüfung der Voraussetzungen des § 7 IVV erfolgt nach den gesetzlichen Voraussetzungen. Als Indikatoren für die Notwendigkeit einer vertieften Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen nach § 7 IVV zieht der Aufsichtsrat relevante Sanierungsschwellenwerte aus dem Sanierungsplan heran. Sind die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, wird ein Gesamtbetrag variabler Vergütung zur Verfügung gestellt. Sind die gesetzlichen Voraussetzungen nicht oder nur eingeschränkt erfüllt, muss der Aufsichtsrat die festgelegten Ausgangswerte herabsetzen oder entfallen lassen.

e. Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen

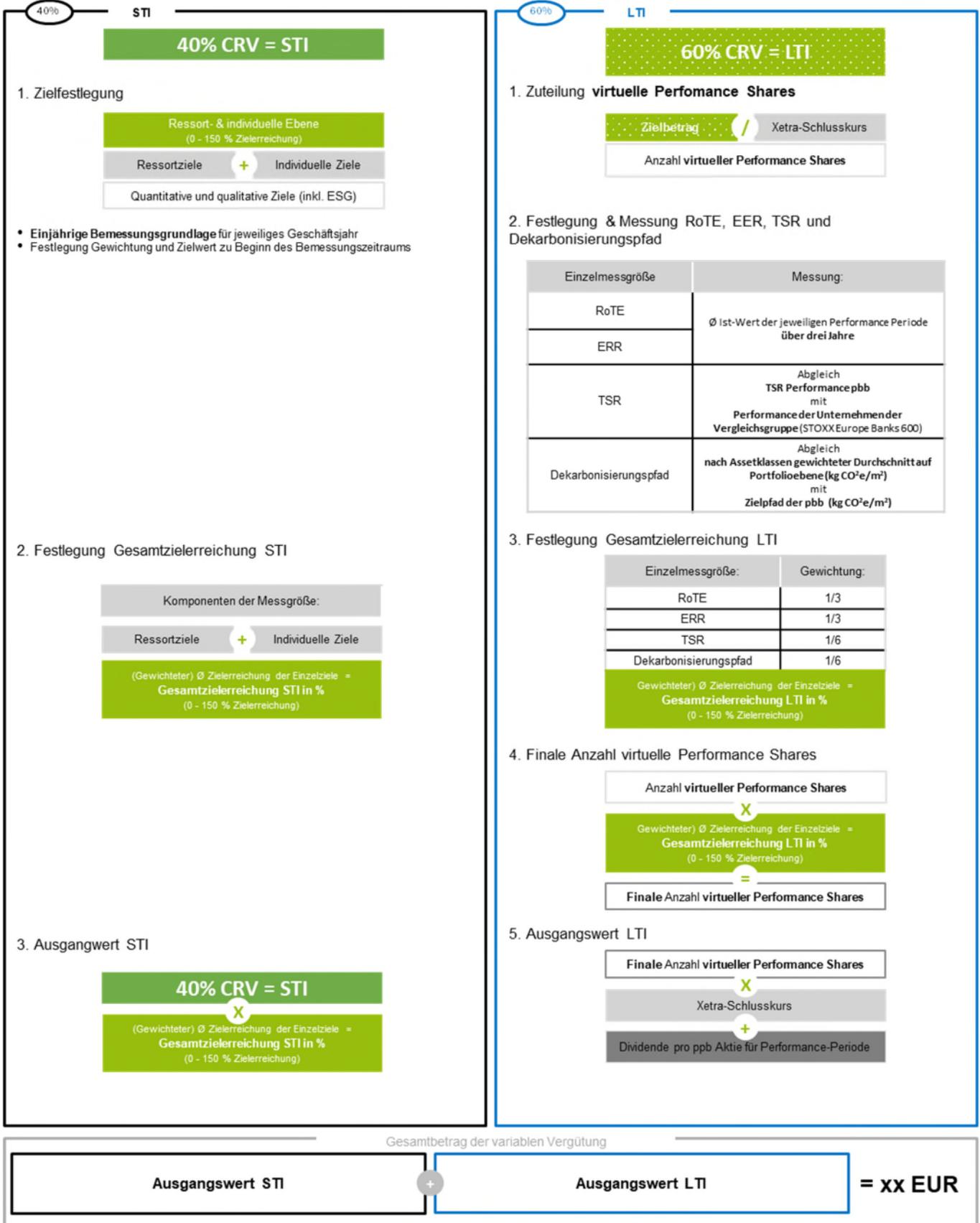
Gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen: Außergewöhnliche Entwicklungen können bei unvorhersehbaren und nicht beeinfluss- oder beherrschbaren Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds der pbb vorliegen. Sie können u.a. 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, oder Windfall Profits sein.

Sollten außergewöhnliche Entwicklungen eintreten, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung der variablen Vergütung um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Zielerreichung in angemessener Weise zu berücksichtigen (sog. „Modifier“). Falls Anpassungen vorgenommen werden, werden die Höhe der Anpassung sowie die Hintergründe zur Festsetzung der Höhe transparent im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt.

Berechnung Variable Vergütung

Vertraglich vereinbarter Kalkulatorischer Referenzwert (CRV)

= xx EUR



f. Auszahlungsstruktur: erfolgsbezogene 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 Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird unterteilt in einen **Auszahlungsanteil** und einen **Deferral-Anteil**.

Der Auszahlungsanteil beträgt für Vorstandsmitglieder 40% des jeweiligen Gesamtbetrages der variablen Vergütung, der Deferral-Anteil 60% des jeweiligen Gesamtbetrages der variablen Vergütung.

Auszahlungsanteil: 40% des jeweiligen Gesamtbetrages der variablen Vergütung

50% des Auszahlungsanteils werden grundsätzlich zum Ende des ersten Halbjahres des Geschäftsjahres, in dem der Gesamtbetrag der jeweiligen variablen Vergütung festgesetzt wird, und spätestens im September dieses Jahres unter der Voraussetzung, dass die Auszahlungsvoraussetzungen nach § 7 IVV erfüllt sind, in bar ausgezahlt (Beispiel: Festsetzung des Gesamtbetrags aus STI 2028 und LTI mit der Performance Periode 2026-2028 erfolgt Anfang 2029; Auszahlung von 50% des Auszahlungsanteils im Mai 2029).

Die verbleibenden 50% des Auszahlungsanteils werden nach einer **Haltefrist von einem Jahr** in dem Geschäftsjahr, das auf die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung folgt, ausgezahlt. Während der Haltefrist wird dieser Betrag entsprechend der **Entwicklung des Aktienkurses der pbb** angepasst.

Hierzu 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 des Geschäftsjahres, in dem der Gesamtbetrag festgesetzt wird (Bezugskurs). Die so ermittelten virtuellen Aktien werden nach Ablauf einer Haltefrist von einem Jahr in einen Barbetrag umgerechnet und ausgezahlt. Die Umrechnung erfolgt zum durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der pbb-Aktie im Monat Februar des Jahres der Auszahlung (Auszahlungskurs). 50% des Auszahlungsanteils des Gesamtbetrages der variablen Vergütung nehmen damit an der Kursentwicklung der pbb-Aktie während der Haltefrist unmittelbar teil.

Deferral-Anteil: 60% des jeweiligen Gesamtbetrages der variablen Vergütung

Der **Aufschubzeitraum** für den Deferral-Anteil beträgt für Vorstandsmitglieder insgesamt **fünf Jahre**.

Der Aufsichtsrat entscheidet in den fünf auf die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung folgenden Geschäftsjahren jährlich über die Neufestsetzung von jeweils einem Fünftel des Deferral-Anteils. Bis zur jeweiligen Neufestsetzung besteht auf die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile kein Anspruch.

Die **Hälfte** des jeweiligen Deferral-Anteils wird nach der Neufestsetzung **in bar ausgezahlt**.

Die **andere Hälfte** des jeweiligen Deferral-Anteils unterliegt nach der Neufestsetzung einer **Haltefrist von einem Jahr**. Während der Haltefrist wird diese Hälfte entsprechend der **Entwicklung des Aktienkurses der pbb** angepasst. Hierzu wird der entsprechende Betrag zu Beginn der jeweiligen 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 auf die Festsetzung des Gesamtbetrags folgenden Geschäftsjahres (Bezugskurs). Die so ermittelten virtuellen Aktien werden nach Ablauf einer Haltefrist von einem Jahr in einen Barbetrag umgerechnet und mit dem nächsten 50% Bar-Auszahlungsanteil ausgezahlt. Die Umrechnung erfolgt zum durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der pbb-Aktie im Monat Februar des Jahres der Auszahlung (Auszahlungskurs). 50% des Deferral-Anteils nehmen damit an der Kursentwicklung der pbb-Aktie während der Haltefrist unmittelbar teil.

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

- **Backtesting:** Im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung der erfolgsbezogenen variablen Vergütung (Ex-post-Risikoadjustierung) überprüft der Aufsichtsrat nachträglich eingetretene negative Abweichungen in Bezug auf die festgelegten Erfolgsziele („**Backtesting**“). Mit dieser nachträglichen Leistungsbewertung überprüft der Aufsichtsrat, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist, z.B. ob Risiken

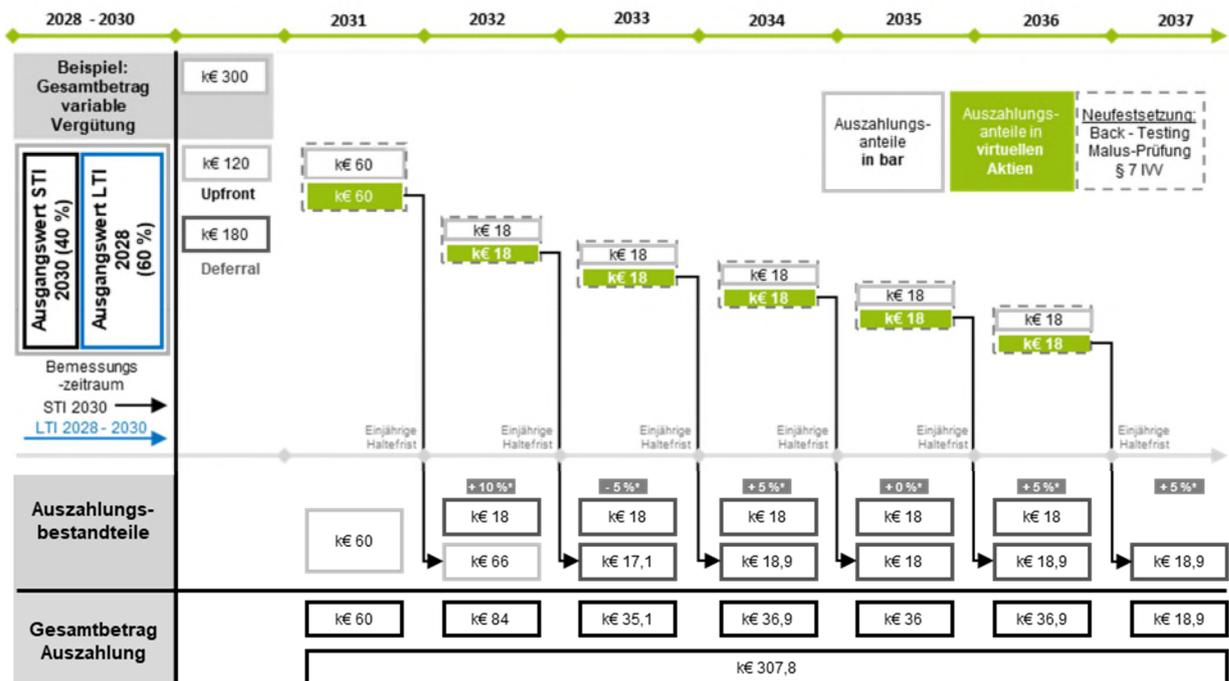
unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind. Stellt der Aufsichtsrat im Rahmen des Backtesting solche Zielverfehlungen fest, ist der Deferral-Anteil in dem Umfang zu reduzieren, der erforderlich ist, um die variable Vergütung auf das neu festgesetzte Niveau abzusenken.

- **Sitten- und pflichtwidriges Verhalten:** 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.
- **Malus- und Clawbackprüfung:** 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**“).

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.

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

**Gesamtbetrag variable Vergütung - Auszahlungssystem für Vorstandsmitglieder
(Beispiel: Gesamtbetrag variabler Vergütung 300 000 Euro)**



• Auszahlungsanteile unterteilen sich in einen Bar- und in einen Aktienanteil, jeweils in Höhe von 50%. Der Aktienanteil hat eine einjährige Haltefrist und hängt in dieser Zeit von der Aktienkursentwicklung der pbb ab. Dieser kann sich sowohl positiv als auch negativ entwickeln. Beispielhaft wurden positive und negative Entwicklungen angenommen.

Umstellung vom Vergütungssystem 2021 auf das Vergütungssystem 2025

Durch den Wechsel vom Vergütungssystem 2021 auf das Vergütungssystem 2025 wird das Bonuspoolmodell auf ein Zielbonusmodell umgestellt. Darüber hinaus wird die dreijährige Performance-Periode für den LTI von einer rückwärtsgerichteten auf eine vorwärtsgerichtete Performance-Periode umgestellt. Der letzte gemäß Vergütungssystem 2021 vollständig zugeteilte LTI in Höhe von 60% des Bonuspools wird mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 festgelegt. Die Performance-Periode des ersten LTI, der sich vollständig nach dem Vergütungssystem 2025 richtet und der 60% der variablen Zielvergütung beträgt, beginnt mit dem Geschäftsjahr 2028.

Die **Umstellung auf das Vergütungssystem 2025** erfolgt **schrittweise**.

Dazu wird vom bisherigen LTI mit einer rückwärtsgerichteten dreijährigen Performance-Periode sukzessive in einen LTI mit einer vorwärtsgerichteten Performance-Periode über einen Zeitraum von drei Jahren wie folgt umgeschichtet.

- Der LTI mit einer rückwärtsgerichteten Performance-Periode beträgt im Geschäftsjahr 2025 40% der variablen Zielvergütung und der LTI mit einer vorwärtsgerichteten Performance-Periode 20% der variablen Zielvergütung.
- Im Geschäftsjahr 2026 beträgt der LTI mit einer rückwärtsgerichteten bzw. vorwärtsgerichteten Performance-Periode jeweils 30% der variablen Zielvergütung.
- Im Geschäftsjahr 2027 wird der Anteil des LTI mit einer rückwärtsgerichteten Performance-Periode auf 20% weiter reduziert und der mit einer vorwärtsgerichteten Performance-Periode auf 40% weiter erhöht.

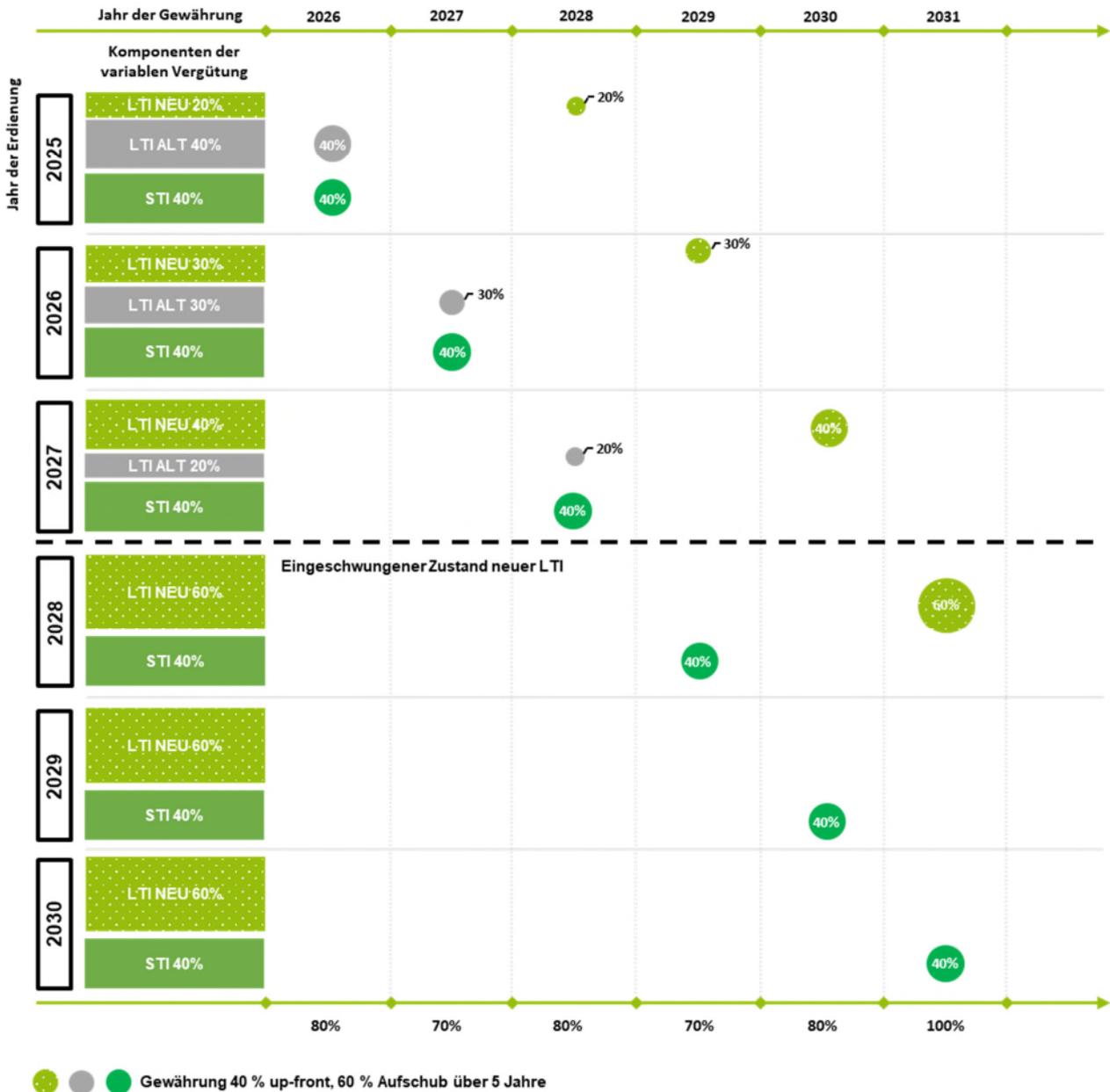
Der STI in Höhe von 40% der variablen Zielvergütung bleibt unverändert.

Die detaillierte Ausgestaltung des bisherigen STI bzw. LTI gemäß des Vergütungssystems 2021 wurde im Abschnitt „Überblick über die Änderungen“ (S. 7) sowie dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 dargestellt.

Während der Übergangszeit wird der **Gesamtbetrag der variablen Vergütung** nach Ablauf der Geschäftsjahre 2025-2027 jeweils unter Berücksichtigung des Ausgangswerts des LTI nach dem Vergütungssystem 2021, des Ausgangswerts LTI nach dem Vergütungssystem 2025 und des Ausgangswerts STI ermittelt.

Nach Ende der Übergangszeit, d.h. zu Beginn des Geschäftsjahres 2028, wird dann vollständig auf das neue Zielbonusmodell umgestellt und somit der STI in Höhe von 40% der variablen Zielvergütung sowie der LTI mit einer vorwärtsgerichteten Performance-Periode in Höhe von 60% der variablen Zielvergütung erstmalig zugeteilt.

Darstellung Übergangszeitraum



Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung)

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

Die Maximalvergütung stellt die **maximal für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung** dar, also die Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, erfolgsbezogener variabler Vergütung, Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung und Nebenleistungen, – unabhängig davon, ob die Vergütungsbeträge in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt werden.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder 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 jährliche Maximalvergütung beträgt für den **Vorstandsvorsitzenden EUR 2.200.000** und für die **ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 2.000.000**. Sollte die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr überschritten werden, wird der Auszahlungsbetrag der erfolgsbezogenen variablen Vergütung des betreffenden Geschäftsjahres entsprechend gekürzt.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds in den ersten zwölf Monaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses die festgelegte Maximalvergütung überschreiten, sofern der Aufsichtsrat in Einzelfällen und, sofern dies nach den aufsichtsrechtlichen Vorgaben zulässig ist, 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.

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. 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.

3. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

3.1 Verbot von Absicherungsgeschäften

Die Vorstandsmitglieder sind unbeschadet ihrer Verpflichtungen aus sonstigen gesetzlichen Bestimmungen (etwa des Wertpapierhandelsgesetzes, „WpHG“) verpflichtet, gemäß § 8 IVV **keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen** zu treffen, welche die Risikoorientierung ihrer Vergütung einschränken oder aufheben. Das Verbot von Absicherungsgeschäften wird individualvertraglich vereinbart.

Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, bei Stichproben oder im Rahmen von anlassbezogenen Überprüfungen aufgrund begründeten Verdachts eines Verstoßes gegen das Verbot von Absicherungsgeschäften im Sinne von § 8 IVV Auskunft über Art und Umfang entsprechender Absicherungs- oder sonstiger Gegenmaßnahmen zu erteilen. Auswahl und Umfang der Stichproben erfolgen risikoorientiert mit Schwerpunkt auf Mitarbeiter mit besonderer Funktion sowie Risk Taker. Ferner kann die pbb von allen Vorstandsmitgliedern eine schriftliche Erklärung zu Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen verlangen. Ergänzend gilt die Compliance-Anweisung der Gesellschaft in ihrer jeweils gültigen Fassung.

3.2 Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand soll die Bestelldauer und die Dauer des Vorstandsdienstvertrags drei Jahre betragen. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Vorstandsdienstvertrags bei fünf Jahren.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Dienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

3.3 Leistungen im Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit

Eine Auszahlung der erfolgsbezogenen variablen Vergütung für die aktive Vorstandstätigkeit erfolgt, auch bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund, zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen. Eine vorzeitige Auszahlung der erfolgsbezogenen variablen Vergütung erfolgt nicht. Endet das Dienstverhältnis in diesen Fällen vor vollständiger Auszahlung des Deferral-Anteils, bleiben die Regelungen zur Auszahlungsstruktur und zur Fälligkeit unberührt.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds als sog. „Bad Leaver“, entscheidet der Aufsichtsrat der pbb nach billigem Ermessen darüber, ob und inwieweit der LTI gemäß des Vergütungssystems 2025 und der LTI gemäß des Vergütungssystems 2021, deren Bemessungszeitraum jeweils noch nicht abgelaufen ist, verfällt. Entsprechendes gilt für die Deferral-Anteile, die im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht neu festgesetzt wurden.

Ein Vorstandsmitglied gilt als „Bad Leaver“, wenn sein Dienstverhältnis (auch) aufgrund einer rechtswirksamen außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft oder einer nicht berechtigten außerordentlichen Kündigung durch das Vorstandsmitglied endet.

Entlassungsschädigungen

Ansprüche auf die Zahlung einer Abfindung sind in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder **nicht begründet**. Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund gilt für eine etwaige dann vereinbarte Abfindung der Vorstandsmitglieder eine **Obergrenze in Höhe von zwei Jahresvergütungen** (Abfindungs-Cap). Die Abfindung ist ferner insoweit begrenzt, als sie nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstverhältnisses vergüten darf.

Die zwei Jahresvergütungen werden wie folgt berechnet: Die zwei Jahresvergütungen stellen die doppelte Summe dar aus der Jahresgrundvergütung für das vorangegangene Kalenderjahr und dem Anteil am kalkulatorischen Referenzwert für das laufende Kalenderjahr, der auf den LTI entfällt, d.h. 60% dieses kalkulatorischen Referenzwerts. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den für ein Kalenderjahr zu berücksichtigenden anteiligen Gesamtbetrag der variablen Vergütung höher oder niedriger festzulegen, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags oder des Zugangs einer Kündigung dieses Dienstvertrags nach Ansicht der pbb hinreichende Tatsachen vorliegen, dass der Institutserfolg im laufenden Kalenderjahr höher oder niedriger als der Institutserfolg im vorangegangenen Kalenderjahr ausfallen wird.

Keine weiteren Abfindungsregelungen im „Change of Control“-Fall

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten weder ein Sonderkündigungsrecht im Fall eines Inhaberwechsels (Change of Control) noch eine Regelung zu einer Abfindung für diesem Fall.

4. Verfahren zur Festlegung und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

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 **Erfolgszielen, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen** und der Voraussetzungen für eine teilweise Reduzierung oder einen vollständigen Verlust beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütung.

Zudem unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der regelmäßigen, mindestens jedoch jährlich erfolgenden Überprüfung, ob die vom Aufsichtsrat beschlossenen **Festlegungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems** noch **angemessen** sind. In diesem Kontext findet jährlich eine Prüfung der Angemessenheit von Vergütungssystem, Vergütungsstruktur und Vergütungen unter Berücksichtigung der Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen statt.

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 bzw. langfristige Entwicklung des Instituts ausgerichteten Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Instituts- und Gruppenebene ausgerichtet sind.

Die Beschlussempfehlungen des Vergütungskontrollausschusses werden im Aufsichtsrat vor entsprechender Beschlussfassung eingehend beraten. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater, wie z.B. Vergütungsexperten, hinzuziehen. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Bei **wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems**, mindestens jedoch **alle vier Jahre**, wird das Vergütungssystem der **Hauptversammlung** zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Das **Vergütungssystem 2025** gilt – vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung – **mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025** für alle zum Zeitpunkt der Beschlussfassung bestellten Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen. Um das Vergütungssystem umzusetzen, wird der Aufsichtsrat im Namen der pbb mit den Vorstandsmitgliedern einvernehmlich entsprechende **Anpassungen der Dienstverträge** vereinbaren.

Für das gesamte Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems gelten die Regelungen des Aufsichtsrats zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten.

Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung

Im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Angemessenheit der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der Gesamtvergütung. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket zu bieten.

Bei der Festlegung der Vergütung für die Vorstandsmitglieder der pbb soll eine leistungsorientierte Bezahlung sichergestellt und die Größe des Unternehmens sowie seine internationale Geschäftstätigkeit berücksichtigt werden. Es erfolgt ein Vergleich einerseits mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern bei vergleichbaren Unternehmen (**horizontaler Vergütungsvergleich**) und andererseits der Vergütung der Mitarbeiter, die direkt an die Vorstandsmitglieder berichten (2. Führungsebene), sowie der übrigen Arbeitnehmer im pbb Konzern (**vertikaler Vergütungsvergleich**). Die Vergleichsgruppe wird im Vergütungsbericht veröffentlicht. Mit dem Vertikalvergleich überprüft der Aufsichtsrat, ob die Vergütungsabstände

zur Belegschaft Hinweise auf eine unangemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder ergeben. Ferner findet bei der Festlegung der Vergütung auch die wirtschaftliche und finanzielle Lage des pbb Konzerns Berücksichtigung.

Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Für das gesamte Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems gelten die Regelungen des Aufsichtsrats zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten. Sollten Interessenkonflikte auftreten, sind diese offenzulegen und können unter anderem zum Ausschluss von Diskussions- und Entscheidungsprozessen führen.

5. Vorbehalt vorübergehender Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie den einzelnen Vergütungsbestandteilen abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Derartige Ausnahmefälle liegen insbesondere vor, wenn Abweichungen zur Umsetzung aufsichtsrechtlicher oder gesetzlicher Anforderungen oder zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen sinnvoll sind.

Zudem kann die Maximalvergütung und/oder die relative Gewichtung der Vergütungsbestandteile für etwaige Neubestellungen abweichen, insbesondere wenn im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Vorgaben Vereinbarungen zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienstverhältnis bei einem dritten, nicht zum pbb-Konzern gehörenden Unternehmen getroffen und/oder Sign-On Boni und/oder garantierte variable Vergütungen in angemessener Höhe vereinbart werden.

Impressum

Deutsche Pfandbriefbank AG (Herausgeber)
Parkring 28
85748 Garching
Deutschland

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