



**DEUTSCHE
PFANDBRIEFBANK**

Vergütungsbericht 2025

Konzern Deutsche Pfandbriefbank

Inhaltsverzeichnis

A. Vorwort	3
B. Vorstandsvergütung im Überblick	5
Vergütungssystem und Vergütungsstruktur	5
Zumessung und Auszahlung der variablen Vergütung	5
Aktienbasierte variable Vergütung	6
C. Vergütungsbericht	7
I. Grundlagen der Vorstandsvergütung	7
II. Vorstandsvergütung	8
III. Aufsichtsrat	31
IV. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung	33
V. Arbeitnehmer	36
VI. Governance-Struktur im Bereich Vergütung	37
VII. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	40
Impressum	42

Hinweis bezüglich Rundungen

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

Darstellung von Personenbezeichnungen und personenbezogenen Wörtern

Zur besseren Lesbarkeit von Personenbezeichnungen und personenbezogenen Wörtern wird jeweils die männliche Form verwendet. Diese Begriffe gelten für alle Geschlechter.

A. Vorwort

Sehr geehrte Aktionäre, sehr geehrte Geschäftspartner,
sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen des Aufsichtsrats und des Vergütungskontrollausschusses lege ich Ihnen den Vergütungsbericht der Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb) für das Geschäftsjahr 2025 vor. Dieser Bericht beschreibt die Schwerpunkte der Arbeit des Aufsichtsrats und des Vergütungskontrollausschusses zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Zudem erläutert der Vergütungsbericht die Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Er gibt Aufschluss über die Vergütungshöhe und -struktur für das Geschäftsjahr 2025. Ferner beschreibt er, wie sich die Geschäftsergebnisse auf die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder auswirken.

Schwerpunkt der Aktivitäten des Aufsichtsrats und des Vergütungskontrollausschusses: Weiterentwicklung des neuen Vergütungssystems des Vorstands

Ein besonderer Schwerpunkt unserer Arbeit lag im Jahr 2025 auf der Weiterentwicklung des im Vorjahr vorgestellten neuen Vergütungssystems für den Vorstand. Die vorgeschlagene Neufassung des Vergütungssystems wurde von der Hauptversammlung im Jahr 2025 nicht gebilligt. Dies nehmen wir mit Respekt zur Kenntnis.

Die im Rahmen des Abstimmungsprozesses geäußerte Kritik richtete sich dabei nicht gegen die grundlegende Konzeption der variablen Vergütung als Performance Share Plan mit einer an langfristigen und aktienbezogenen Erfolgszielen ausgerichteten Erfolgsmessung im LTI.

Vielmehr betrafen die Bedenken der Investoren einzelne, klar umrissene Aspekte der Ausgestaltung des Vergütungssystems. Hierzu zählten die vorgesehene Möglichkeit, Sign-on-Boni auch in solchen Fällen gewähren zu können, in denen sie nicht dem Ausgleich entfallender variabler Vergütung aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis dienen. Zudem wurde die Möglichkeit, bei unvorhersehbaren und nicht beeinfluss- oder beherrschbaren Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds der pbb Anpassungen der variablen Vergütung vorzunehmen, und der Vorbehalt vorübergehender Abweichungen vom Vergütungssystem als nicht hinreichend bestimmt empfunden. Auch das Fehlen klar definierter Share Ownership Guidelines (SOGs) wurde kritisch gesehen.

Der Aufsichtsrat hat sich zu den vorgebrachten Kritikpunkten im Jahr 2025 eingehend beraten und die entsprechenden Themen adressiert. Dabei bleibt unser übergeordnetes Ziel unverändert: ein transparentes, leistungsorientiertes und zugleich nachhaltiges Vergütungssystem, das die langfristige Strategie der pbb unterstützt, verantwortungsbewusstes Handeln fördert und die Interessen von Vorstand, Aktionären und weiteren Stakeholdern in einen angemessenen Ausgleich bringt.

Wir beabsichtigen, der ordentlichen Hauptversammlung 2026 eine entsprechend überarbeitete Fassung des Vergütungssystems zur Billigung vorzulegen.

Weitere Aktivitäten des Aufsichtsrats und des Vergütungskontrollausschusses

Auch im Übrigen hat sich der Aufsichtsrat im Berichtsjahr intensiv mit sämtlichen Fragen der Vorstandsvergütung befasst. Hierzu zählten insbesondere die Festsetzung und Überprüfung der variablen Vergütung für das Jahr 2024, einschließlich Malusprüfung und Backtesting, die Zielsetzung für das Jahr 2025, die Prüfung der Angemessenheit von Vergütungshöhe und -struktur sowie die fortlaufende Berücksichtigung diesbezüglicher regulatorischer Entwicklungen.

Weiterentwicklung des Vergütungsberichts

Der Vergütungsbericht selbst fand in der Hauptversammlung 2025 eine Zustimmung von 50,18 %. Dieses knappe Votum verstehen wir als Auftrag unserer Aktionärinnen und Aktionäre, die Ausgestaltung der Vergütung weiterhin mit hoher Sensibilität und im engen Dialog zu begleiten. Der Vergütungsbericht 2025 trägt dem Anspruch erhöhter Transparenz Rechnung und stellt die maßgeblichen Zielgrößen und deren Zielerreichung in nachvollziehbarer Weise dar.

Wir danken unseren Aktionärinnen und Aktionären sowie ihren Vertreterinnen und Vertretern für den offenen und

konstruktiven Dialog. Ihr Feedback ist für uns wesentlicher Bestandteil einer verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Weiterentwicklung unserer Governance-Strukturen.

Im Namen des Aufsichtsrats und des Vergütungskontrollausschusses danke ich Ihnen für Ihr Vertrauen und wünsche Ihnen eine informative Lektüre dieses Berichts.

Dr. Louis Hagen
Vorsitzender des Aufsichtsrats
Vorsitzender des Vergütungskontrollausschusses

B. Vorstandsvergütung im Überblick

Die folgenden Darstellungen geben einen Überblick über das Vergütungssystem und die Vergütungsstruktur der pbb.

Die **erste Abbildung** stellt die **einzelnen Komponenten der Vorstandsvergütung** und deren **Höhe** dar. Dabei wird zwischen dem Vorstandsvorsitzenden (VV) und den ordentlichen Vorstandsmitgliedern (OVM) unterschieden. Die variable Vergütung wird dabei getrennt nach langfristig ausgerichteter Erfolgsmessung (LTI) und kurzfristiger Erfolgsmessung (STI) dargestellt.

Vergütungssystem und Vergütungsstruktur

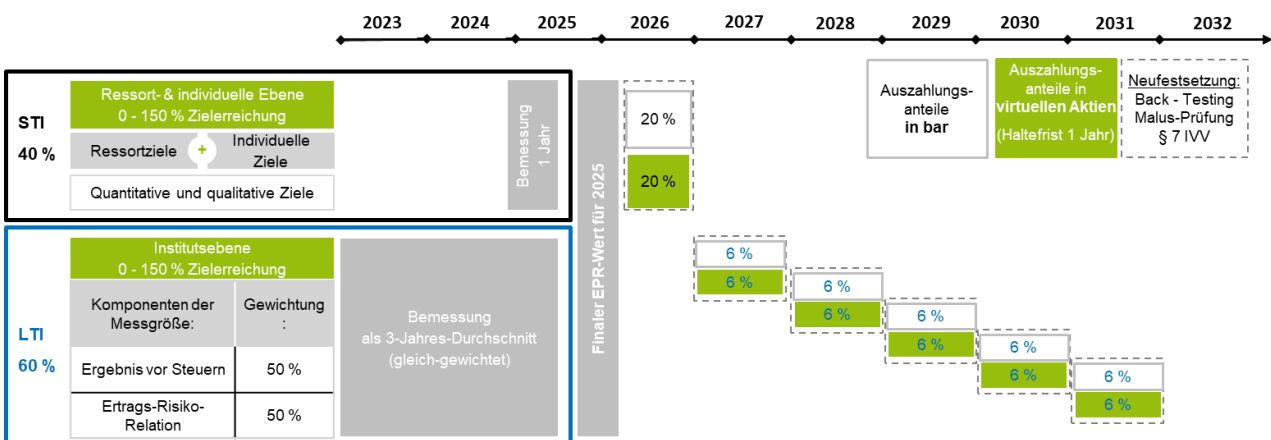
in Euro	Fixe Vergütung	Variable Vergütung Referenzwert (100%)		Altersversorgung* (Versorgungsbeitrag)	Nebenleistungen	Gesamtvergütung	Maximalvergütung
		STI	LTI				
VV	925.000	120.000	180.000	175.000	35.000	1.435.000	2.200.000
OVM (bis 2024)	525.000	108.000	162.000	310.000	35.000	1.140.000	2.000.000
OVM (ab 2025)	660.000	108.000	162.000	175.000	35.000	1.140.000	2.000.000

* bei Leistungszusagen ggfs. abweichender Versorgungsaufwand; seit 2016 werden in Neuverträgen ausschließlich Beitragszusagen vereinbart

Abbildung 1: Vergütungssystem und Vergütungsstruktur

Die **zweite Abbildung** gibt einen Überblick über die **Zumessung und Auszahlung der variablen Vergütung**:

Zumessung und Auszahlung der variablen Vergütung



Der Auszahlungsbetrag ist zusätzlich über einen Poolansatz begrenzt. Auch der Pool wird mit dem 3-Jahres-Durchschnitt der Institutszielerreichung bemessen. Die Summe der Auszahlungsbeträge aller Vorstandsmitglieder darf maximal der Summe der Referenzwerte x der durchschnittlichen Institutszielerreichung der pbb der letzten drei Jahre entsprechen. Ergäbe sich durch die Ressort-bzw. Individualzielerreichungen ein höherer Wert, dann wird ratierlich für alle gekürzt.

Abbildung 2: Zumessung und Auszahlung der variablen Vergütung

Aktienbasierte variable Vergütung

Die dritte und vierte Abbildung erläutern die aktienbasierte variable Vergütung.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist zu **50% aktienbasiert**:

	2023 (n-2)	2024 (n-1)	2025 (n)	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
variable Vergütung 2025 Baranteil (50%)	Bemessungs- zeitraum			STI Baranteil (20%)	LTI Baranteil 1/5 (6%)	LTI Baranteil 1/5 (6%)	LTI Baranteil 1/5 (6%)	LTI Baranteil 1/5 (6%)	LTI Baranteil 1/5 (6%)	
variable Vergütung 2025 Aktienanteil (50%)				STI Aktienanteil (20%)	LTI Aktienanteil 1/5 (6%)	LTI Aktienanteil 1/5 (6%)	LTI Aktienanteil 1/5 (6%)	LTI Aktienanteil 1/5 (6%)	LTI Aktienanteil 1/5 (6%)	
Prozent des Gesamtbetrages				20%	26%	12%	12%	12%	12%	6%

Abbildung 3: Aktienbasierte variable Vergütung

Für die Jahre 2019-2024 sind folgende aktuell **zurückbehaltene Beträge aus der variablen Vergütung** überwiegend **aktienbasiert**:

Zurückbehaltene Anteile variable Vergütung aus Vorjahren (in bar / in Aktien)

Vorstandsmitglied	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Gesamt
Kay Wolf	-	-	-	-	-	73.869,10	73.869,10
	-	-	-	-	-	123.115,15	123.115,15
Dr. Pamela Hoerr ¹⁾	-	-	-	-	-	67.462,15	67.462,15
	-	-	-	-	-	112.436,93	112.436,93
Thomas Köntgen	-	15.381,96	30.250,24	44.122,39	56.713,26	69.524,45	215.992,30
	14.630,37	30.763,92	45.375,36	58.829,85	70.891,57	115.874,08	321.734,78
Jörn Joseph	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-
Marcus Schulte	-	15.683,89	30.184,30	44.296,47	59.803,40	72.591,95	222.560,01
	14.372,10	31.367,78	45.276,45	59.061,96	74.754,25	120.986,60	331.447,05
Andreas Schenk	-	15.583,25	30.250,24	44.799,38	57.258,58	66.558,80	214.450,24
	14.295,50	31.166,50	45.375,36	59.732,50	71.573,22	111.869,41	319.716,99

¹⁾ Dr. Pamela Hoerr ist zum 16. April 2023 in die pbb eingetreten und wurde mit Wirkung zum 17. Januar 2024 zum Mitglied des Vorstands der pbb bestellt. Es werden lediglich Angaben für die Tätigkeit als Mitglied des Vorstands ausgewiesen.

Abbildung 4: Übersicht zurückbehaltene (aktienbasierte) variable Vergütung

C. Vergütungsbericht

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

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Deutsche Pfandbriefbank AG 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.

I. Grundlagen der Vorstandsvergütung

Vergütungsstrategie	Die Vergütungsstrategie ist ein integraler Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie. Sie gibt den Rahmen für die Leistung und 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.
Interessen der Stakeholder	Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der Vergütungsstruktur sowie der Festsetzung der Höhe der Vergütungen werden jederzeit die Interessen der verschiedenen Stakeholder, insbesondere der Aktionäre, berücksichtigt.
LTI	Die langfristig ausgerichtete Erfolgsmessung (LTI) erfolgt auf Institutsebene der pbb. Grundlage der Bemessung des Institutserfolgs sind wesentliche (Kern-) Steuerungsgrößen des pbb Konzerns, die sich aus der definierten Geschäfts- und Risikostrategie und der daraus abgeleiteten Geschäftsplanung ergeben und den regulatorischen Anforderungen an die Berücksichtigung von Risiken, Kapital und Liquidität genügen.
STI	Die kurzfristige Erfolgsmessung (STI) erfolgt auf der Ressortebene und der individuellen Ebene. Dazu werden zwischen Aufsichtsrat und Vorstand anhand von Leistungskriterien konkrete quantitative und qualitative Ziele finanzieller und nichtfinanzieller Art vereinbart.
Langfristigkeit	Die variable Vergütung ist darauf ausgerichtet, die langfristige und nachhaltige Entwicklung des pbb Konzerns zu stärken. Der LTI wird im Rahmen der Erfolgsmessung mit 60% gewichtet, der STI mit 40%. 50% der gesamten variablen Vergütung sind aktienbasiert ausgestaltet. 60% der gesamten variablen Vergütung unterliegen einem ratierlichen Vesting mit einem Aufschiebungszeitraum von insgesamt 5 Jahren.

Nachhaltigkeit	Im STI werden nachhaltigkeitsbezogene Ziele aus dem Themenfeld ESG vereinbart, die im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie zum verantwortlichen und nachhaltigen Handeln des pbb Konzerns beitragen.
Angemessenheit und Obergrenzen	Die Prüfung der Vergütung im horizontalen Vergleich zu anderen Unternehmen und im vertikalen Vergleich zur Vergütung der Mitarbeiter, die Vergütungsobergrenzen bezogen auf die variable Vergütung sowie die Maximalvergütung tragen wesentlich zur Angemessenheit der Vergütungshöhen bei.
Transparenz	Durch die Vermeidung unnötiger Komplexität in den Strukturen und durch die klare und verständliche Berichterstattung wird die Transparenz des Vergütungssystems im Einklang mit den Erwartungen von Aktionären und den regulatorischen Anforderungen erhöht.
Governance	Die Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie der individuellen Vergütungen erfolgen im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben.

II. Vorstandsvergütung

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 wurde vom Aufsichtsrat nach entsprechender Beratung durch den Vergütungskontrollausschuss das Vergütungssystem an die neuen Anforderungen des ARUG II angepasst und beschlossen. Die ordentliche Hauptversammlung 2021 hat das Vergütungssystem mit rund 95,42% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Die Hauptversammlung 2024 hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 mit 65,74% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Das in der ordentlichen Hauptversammlung 2025 vorgelegte neue Vergütungssystem wurde nicht gebilligt und in der Folge auch nicht zur Anwendung gebracht. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde mit 50,18% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt.

Das in der Hauptversammlung 2025 vorgelegte Vergütungssystem wird von der Gesellschaft derzeit weiterentwickelt, wie eingangs im Vorwort zu diesem Vergütungsbericht kurz erwähnt. Das so weiterentwickelte Vergütungssystem wird der Hauptversammlung 2026 erneut zur Billigung vorgelegt und soll rückwirkend mit Wirkung zum 1. Januar 2026 für alle Vorstandsmitglieder in Kraft treten. Eine detaillierte Beschreibung des neuen Vergütungssystems wird zusammen mit der Einladung zur Hauptversammlung 2026 auf der Homepage des pbb Konzerns veröffentlicht werden.

1. VERGÜTUNGSSTRUKTUR

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 mit der Vergütung der Mitarbeiter, die direkt an die Vorstandsmitglieder berichten (2. Führungsebene), sowie mit den übrigen Arbeitnehmern des pbb Konzerns (**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 2025):

Vergleichsgruppe für die Vergleichsanalyse der Vergütung des Vorstandes	
Berlin Hyp AG	Landesbank Baden-Württemberg
Münchener Hypothekbank eG	Hamburg Commercial Bank AG
Aareal Bank AG	UniCredit Bank AG
DZ Hyp AG	Commerzbank AG
Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale	DZ Bank AG

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

Abbildung 4: Angemessenheit der Vergütung – Vergleichsgruppe 2025

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

2. ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG

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

a. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

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.

Nebenleistungen

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 Leasingvertrages eine wirtschaftlich äquivalente Zahlung. Im Jahr 2025 sind die letzten Leasingverträge ausgelaufen.
- Die Vorstandsmitglieder sind 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.
- Für die Vorstandsmitglieder besteht eine Gruppenunfallversicherung (Todes- und Invaliditätsfall).

Auf geldwerte Vorteile entfallende Steuern für sämtliche der vorgenannten Nebenleistungen tragen die Vorstandsmitglieder selbst.

Betriebliche Altersversorgung

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

b. Erfolgsunabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Für den Vorsitzenden des Vorstands, Kay Wolf, beträgt die Festvergütung 925.000 € brutto pro Jahr; für die anderen Vorstandsmitglieder 525.000 € brutto pro Jahr bzw. für die im oder nach dem Geschäftsjahr 2025 eingetretenen Vorstandsmitglieder 660.000 € brutto pro Jahr (die Erhöhung der Festvergütung steht im Zusammenhang mit der Reduzierung der Altersvorsorgeleistungen). Die jährliche Festvergütung für den vormaligen, im Jahr 2024 ausgetretenen Vorsitzenden des Vorstands, Andreas Arndt, betrug 550.000 € brutto, die Festvergütung für das im März 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Andreas Schenk betrug im Jahr seines Ausscheidens 78.750 € brutto pro vollem Monat.

3. ERFOLGSBEZOGENE VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung entspricht den regulatorischen Anforderungen nach der CRD, der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923, dem KWG und der IVV sowie den Anforderungen des 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.

a. Kalkulatorischer Referenzwert

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 im LTI und STI** widerspiegelt. 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.

Der jährliche kalkulatorische Referenzwert für Kay Wolf beträgt 300.000 €. Die jährlichen kalkulatorischen Referenzwerte für die übrigen Mitglieder des Vorstands betragen jeweils 270.000 €. Der jährliche kalkulatorische Referenzwert für Andreas Arndt betrug 315.000 €, für Andreas Schenk 160.000 € p.a. im Jahr seines Ausscheidens.

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.

b. Zielfestlegung

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

Langfristig ausgerichtete Erfolgsmessung (LTI)

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses den LTI fest. Meßgröße für den LTI sind die Institutsziele. Im Rahmen dieser Festlegung bestimmt der Aufsichtsrat auch den Zielwert für eine 100%ige Zielerreichung.

Der LTI ermittelt sich additiv zu jeweils 50% aus zwei Kernsteuerungsgrößen, dem **Zielerreichungsgrad Ergebnis vor Steuern (bereinigt)** sowie der **Ertrags-Risiko-Relation („ERR-Relation“)**:

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 Risikoanordnung	50%

Abbildung 5: LTI - Key Performance Indicators

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-Relation in einem prozentualen Betrag definiert.

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

Der **LTI** ist mit einer **Gewichtung von 60%** der maßgebliche Faktor für die **Gesamtzielerreichung** der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr.

Kurzfristige Erfolgsmessung (STI)

Mit jedem Vorstandsmitglied werden **Ressort- und individuelle Ziele** als **STI** vereinbart. Diese fließen insgesamt zu **40% in die Zielerreichung** ein und werden im Einklang mit der langfristigen beziehungsweise 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 2025 festgesetzten Zielen und der Zielerreichung finden sich im Abschnitt „Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025“.

c. Zielfeststellung

Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses, inwieweit die Ziele erreicht wurden.

Für die Messung der Zielerreichung wird der **LTI mit 60%** und der **Ressort-/individuelle Erfolg (STI) mit 40%** gewichtet. Die Zielerreichung wird dabei auf Basis der im Rahmen der Zielfestlegung festgelegten Bemessungsgrundlagen beziehungsweise Zielwerte ermittelt.

Langfristig ausgerichtete Erfolgsmessung (LTI)

Die für die variable Vergütung relevante Zielerreichung des LTI ist jeweils zu einem Drittel abhängig vom Institutserfolg des Vergütungsjahres und der beiden vorangegangenen Geschäftsjahre. Dafür werden für das jeweilige Geschäftsjahr die Zielwerte mit den zum Jahresende erreichten Ist-Werten abgeglichen 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 gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK die Zielerreichung auf Institutsebene um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren. Damit können positive wie negative externe Einflüsse auf die Zielerreichung in angemessener Weise berücksichtigt werden. Solche Einflüsse können z.B. 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.

Kurzfristige Erfolgsmessung (STI)

Die Festlegung der Zielerreichung des STI 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 erfolgt 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 sowohl im LTI als auch im STI jeweils zwischen 0% und 150% liegen und ist somit auf 150% begrenzt.

Ergebnis: Envisaged-Personal-Reward-Wert („EPR-Wert“)

Auf der Grundlage der vorstehend ermittelten Zielerreichung wird für jedes Vorstandsmitglied ein **Anteil des kalkulatorischen Referenzwerts rechnerisch** als variabler Vergütungsbetrag für das Geschäftsjahr wie folgt **zugemessen (der „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 des LTI, das heißt dem Durchschnittswert der prozentualen Zielerreichung auf Institutsebene für die drei relevanten Geschäftsjahre, multipliziert. Der so gebildete Gesamtbetrag der variablen Vergütungen wird auf die beiden Ebenen der Erfolgsmessung zugeordnet, und zwar **zu 60% auf den LTI („Institutspool“)** und **zu 40% auf den STI („Ressort- und Individualpool“)**.
- In einem zweiten Schritt wird der **Institutspool (60%)** den Vorstandsmitgliedern zugemessen. Hierzu wird der Institutspool auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Die Zumessung wird gewichtet nach der Höhe des jeweiligen kalkulatorischen Referenzwerts des Vorstandsmitglieds.

Auf der gemeinsamen Ebene **Ressort- und individueller Erfolg** wird der **Ressort- und Individualpool (40%)** auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Die Verteilung wird gewichtet nach der Höhe des jeweiligen kalkulatorischen Referenzwerts des Vorstandsmitgliedes. Anschließend wird dieser Betrag 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 des LTI und dem Wert des STI**. 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, ob dem Vorstandsmitglied in dem relevanten Bemessungszeitraum etwaiges **sitten- und pflichtwidriges Verhalten** vorzuwerfen ist. Er prüft etwaige **negative Erfolgsbeiträge** im Sinne des § 18 Abs. 5 IVV („Malusprüfung“) und die **finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV**. Auf Grundlage dieser Überprüfung kann bzw. muss der Aufsichtsrat den EPR-Wert herabsetzen (zu den Einzelheiten der Malus- und Clawback-Regelung siehe S.15). Der Aufsichtsrat kann zudem den EPR-Wert im Fall **außergewöhnlicher Entwicklungen** (z.B. bei Windfall Profits) oder bei außergewöhnlicher Höhe begrenzen.

Kalkulatorischer Referenzwert – Bonuspool - EPR

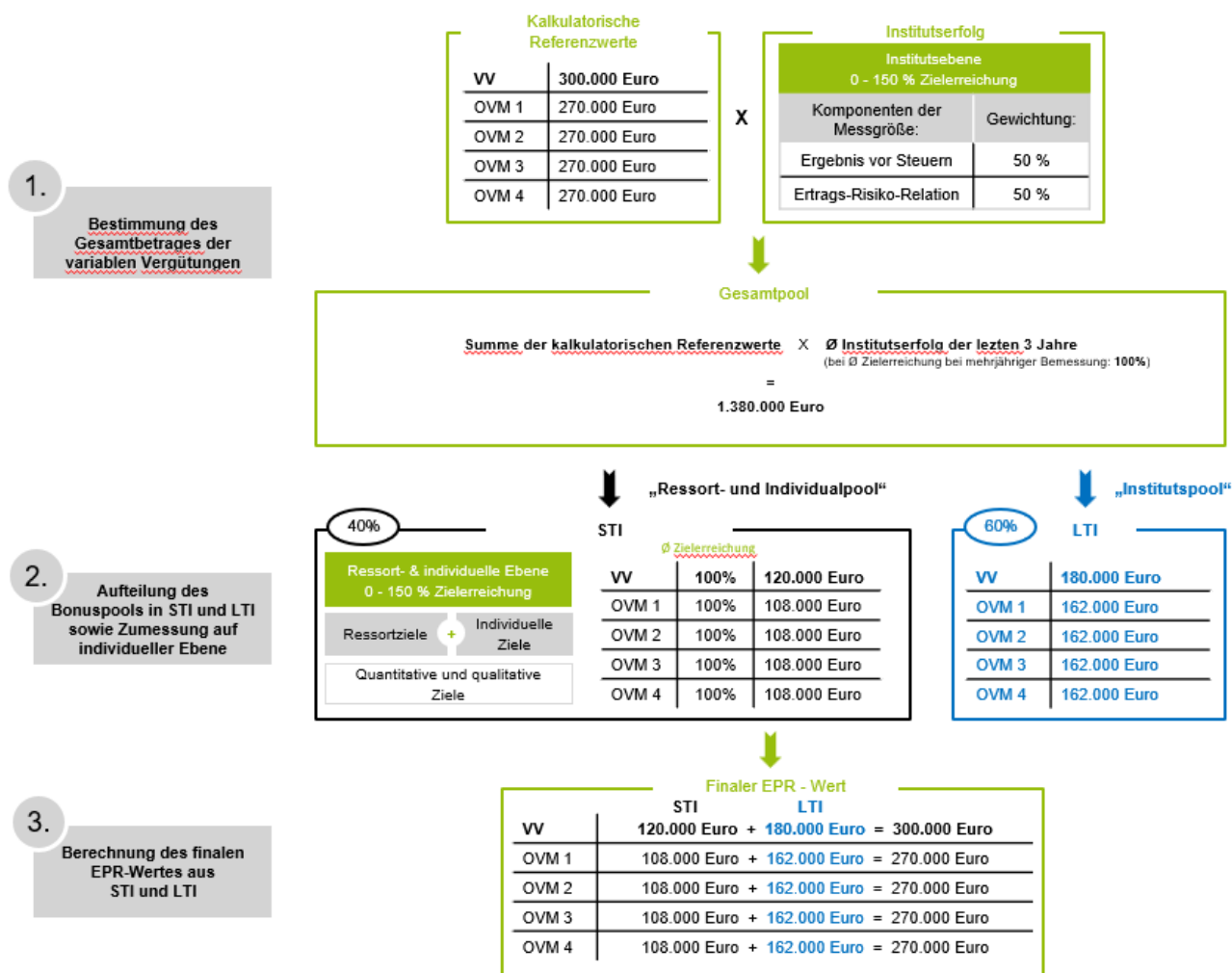


Abbildung 6: Berechnung des EPR-Werts (beispielhaft bei 100% Zielerreichung auf allen Ebenen der Erfolgsmessung).

d. 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 entsprechend der gesetzlichen Voraussetzungen 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.

Im Geschäftsjahr 2025 verzeichnete die pbb einen bilanziellen Verlust vor Steuern von –250 Mio. € nach IFRS, der überwiegend auf einmalige Aufwendungen im Rahmen des strategischen Rückzugs aus dem US-Immobilienmarkt zurückzuführen ist. Diese einmaligen Sondereffekte haben das Jahresergebnis erheblich beeinflusst, spiegeln jedoch nicht die operative Leistungsfähigkeit des Kerngeschäfts in Deutschland und Europa wider. Das Neugeschäft konnte um rund 23 % auf 6,3 Mrd. € gesteigert werden, während die Rendite auf das materielle Eigenkapital (RoTE) im Neugeschäft bei rund 8 % lag und damit zentrale strategische Leistungskennzahlen trotz des herausfordernden Marktumfelds erreicht wurden. Die Bank verfügt weiterhin über eine robuste Kapitalbasis mit einer CET1-Quote von 14,9 % sowie eine komfortable Liquiditätsreserve von etwa 5 Mrd. €, die die finanzielle Stabilität sichern und die Umsetzung strategischer Initiativen ermöglichen.

Der Prozess zur Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für das Performance-Jahr bezieht nicht nur den

Einfluss auf das aktuelle Jahr in die Betrachtung ein, sondern auch auf zukünftige Jahre. Unter Beachtung der im Jahr 2026 noch notwendigen Aufwendungen für den Rückzug aus dem US-Immobilienmarkt kann bereits für das Geschäftsjahr 2026 mit einem positiven Gesamtergebnis für die Bank mit deutlicher Steigerung in den Folgejahren gerechnet werden.

Vorstand und Aufsichtsrat haben vor diesem Hintergrund die Tragfähigkeit der variablen Vergütung geprüft. Trotz des negativen Jahresergebnisses liegen die Kapital- und Liquiditätsausstattung der pbb klar über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen, womit die wesentlichen Tragfähigkeitsparameter erfüllt sind.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der pbb beschlossen, den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2025 eine variable Vergütung zu gewähren. Entsprechend hat der Vorstand mit Blick auf die variable Vergütung der Mitarbeiter entschieden. Diese Entscheidung reflektiert die klare Unterscheidung zwischen einmaligen bilanziellen Belastungen und der nachhaltigen operativen Ertragskraft. Sie honoriert die erzielten Ergebnisse im Kerngeschäft und stellt sicher, dass die Bank ihre Fähigkeit zur Bindung und Motivation von Schlüsselmitarbeitern aufrechterhält, welche für die konsequente Umsetzung der Transformation der Bank und die Erreichung langfristiger Kapitalmarktziele entscheidend sind.

Der Bonuspool soll auf Basis einer Zielerreichung i.H.v. ca. 66% bei den Vorständen bzw. ca. 41% bei den Mitarbeitern ausgeschüttet werden. Die für die Vorstandsmitglieder relevante Institutszielerreichung errechnet sich dabei aus dem Durchschnitt der Zielerreichung für die Jahre 2023 – 2025; für die Mitarbeiter ist nur das Jahr 2025 relevant. Dies entspricht insgesamt 4,90 Mio.€ (dies umfasst die variable Vergütungskomponente für Mitarbeiter und Vorstand). Die Auswirkungen auf die Eigenkapitalsituation sind bei diesem Betrag nicht wesentlich.

e. 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**.

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

Auszahlungsanteil: 40% des jeweiligen EPR-Werts

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.

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). 50% des Auszahlungsanteils des EPR-Werts nehmen damit an der Kursentwicklung der pbb-Aktie während der Haltefrist unmittelbar teil.

Deferral-Anteil: 60% des jeweiligen EPR-Werts

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, während der Haltefrist von einem Jahr an die Entwicklung des Aktienkurses angepasst und hängt während dieser weiteren Haltefrist von einer nachhaltigen Wertentwicklung gemäß der vorstehend dargestellten aktienbasierten Nachhaltigkeitskomponente ab.

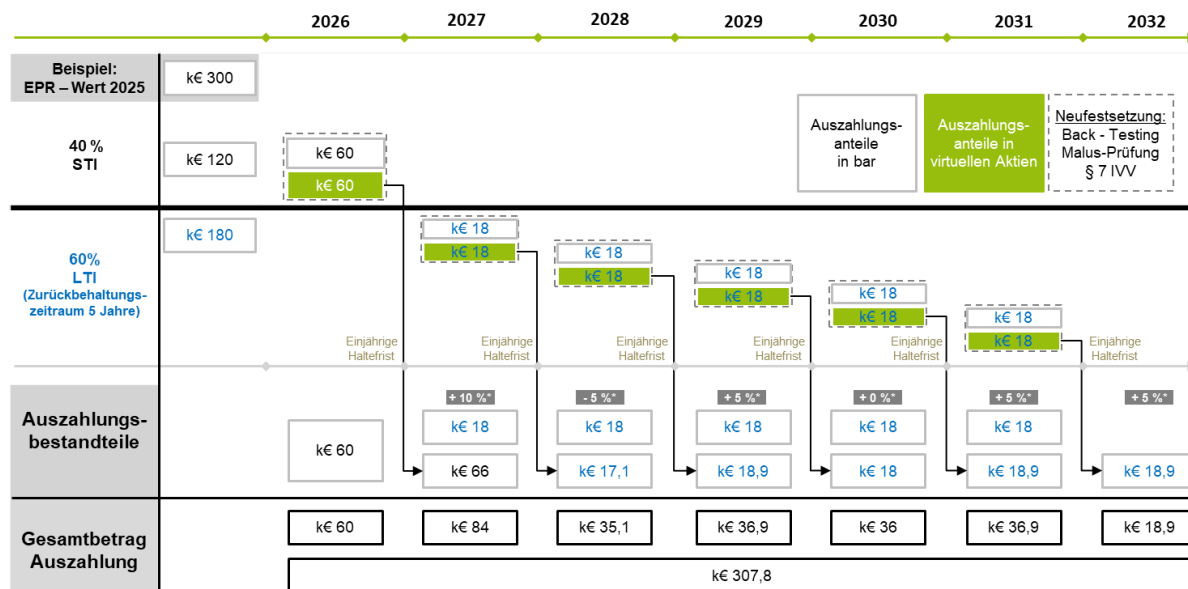
Bei seiner Entscheidung über die Gewährung beziehungsweise Neufestsetzung eines Deferral-Anteils am Ende des jährlichen Aufschiebungszeitraums berücksichtigt der Aufsichtsrat folgende Aspekte:

- **Backtesting:** Im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung der variablen Vergütung (Ex-post-Risikoadjustierung) überprüft der Aufsichtsrat nachträglich eingetretene negative Abweichungen in Bezug auf den Institutserfolg, 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.
- **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 beziehungsweise 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 beziehungsweise 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 des Geschäftsmodells und des Risikoprofils des pbb Konzerns – mit Blick auf die Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs und Synchronität von Unternehmenserfolg und Bonifizierung an.

Auszahlungsbedingungen, § 7 IVV: 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.

EPR- Auszahlungssystem für Vorstandsmitglieder (Beispiel: Finaler EPR-Wert 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. Beispielfhaft wurden positive und negative Entwicklungen angenommen.

Abbildung 7: Auszahlungssystem der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands (beispielhaft); Werte in Tsd. €.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds als sog. „**Bad Leaver**“, entscheidet der Aufsichtsrat 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.

f. 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 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 zu verhindern. Das Verbot von Absicherungsgeschäften und sonstigen Gegenmaßnahmen ist zudem individualvertraglich geregelt.

4. ZIELE UND ZIELERREICHUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Der Aufsichtsrat hat in der Sitzung am 14. März 2025 die Ziele festgelegt und in der Sitzung am 13. Februar 2026 die Zielerreichung des LTI und STI der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 ermittelt.

a. Zielerreichung LTI

Bei einer Guidance für ein bereinigtes Ergebnis vor Steuern von leicht unter dem Wert des Vorjahres und einer ERR mit einem Zielwert von 2,87% lag der Institutserfolg im Ergebnis mit **41,08%** unter dem festgelegten Zielwert.

Der Durchschnittswert der prozentualen Zielerreichung der für den LTI relevanten drei Geschäftsjahre 2025, 2024 und 2023 beträgt 66,31%.

b. Zielerreichung STI

Die Ressort- und individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2025 sowie die Zielerreichungen sind nachfolgend dargestellt:

Vorstandsmitglied	Ressort- und individuelle Ziele	Zielerreichung
Kay Wolf	1. Strategische Weiterentwicklung der pbb	Range: 90% - 120%
	2. ESG "E"	
	3. ESG "S"	Ø 104%
	4. Stärkung der Kulturentwicklung	
	5. Stärkung der internen und Stakeholder-Kommunikation	

Kay Wolf hat seine Ressort- und individuellen Ziele gesamthaft vollständig erfüllt. Der wesentliche Anteil der Ressort- und individuellen Ziele von Kay Wolf lag in der strategischen Weiterentwicklung des pbb Konzerns und der internen und Stakeholder-Kommunikation. Während die externe Guidance aufgrund der Entscheidung zum Rückzug aus den USA nicht erreicht werden konnte, konnten wesentliche für die Zukunft der pbb bedeutende strategische Projekte, insbesondere zur Schaffung eines effizienten Target Operating Models und Diversifizierung des Geschäfts, erfolgreich abgeschlossen werden. In einer fortgesetzten Phase der hohen Verunsicherung der Märkte zur Zukunft der pbb trug die intensive interne und externe Kommunikation mit allen relevanten Stakeholdern erneut zur guten Zielerreichung von Herrn Wolf bei. Herr Wolf setzte auch im Jahr 2025 wichtige Impulse bei der Umsetzung der ESG-Strategie der Bank und prägte nachhaltig die kulturelle Transformation und Implementierung der Umsetzung der Führungsprinzipien der pbb. Demgegenüber wurde das Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auch im Jahr 2025 nicht erreicht. Um das Risiko aus dem US-Geschäft maßgeblich abzubauen, wurde im Dezember ein SRT (Significant Risk Transfer) erfolgreich umgesetzt. Diese komplexe Transaktion erforderte bedeutenden Arbeitseinsatz und trägt maßgeblich dazu bei, die Risiken in der Bilanz der Bank zu reduzieren.

Vorstandsmitglied	Ressort- und individuelle Ziele	Zielerreichung
Dr. Pamela Hoerr	1. Strategische Weiterentwicklung der pbb	Range: 90% - 100%
	2. Strategische Weiterentwicklung der pbb invest	
	3. ESG "E"	Ø 98%
	4. ESG "S"	
	5. Stärkung der Kulturentwicklung	

Dr. Pamela Hoerr hat ihre Ressort- und individuellen Ziele erfüllt. Mit der erfolgreichen Akquisition der DI Gruppe mit 3 Mrd. € AuM wurde die Grundlage für ein Wachstum der pbb invest erfolgreich geschaffen. Zwar konnte aufgrund des unverändert schwachen Interesses von Investoren an Immobilieninvestments kein Equity Commitment für neue Fondsprodukte erzielt werden. Allerdings gelang es Frau Dr. Hoerr, erfolgreich wichtige Mandate für Debt Fund Produkte anzubahnen. Darüber hinaus konnte im Geschäftsfeld Originate & Cooperate ein starkes Team etabliert und eine breite Partnerbasis aufgebaut werden, auch wenn noch kein Geschäft abgeschlossen wurde. Frau Dr. Hoerr prägte auch im Jahr 2025 die Implementierung des kulturellen Transformationsprozesses sowie die Umsetzung der Führungsprinzipien in der Bank. Sie ist Hauptverantwortliche für das ESG-Programm der Bank, das seine Ziele für das Jahr 2025 erfüllt hat. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Gesamtunternehmen ist dagegen nicht gestiegen.

Vorstandsmitglied	Ressort- und individuelle Ziele	Zielerreichung
Thomas Köntgen	1. Strategische Weiterentwicklung der pbb	Range: 90% - 100%
	2. ESG "E"	Ø 94%
	3. ESG "S"	
	4. Stärkung der Kulturentwicklung	
	5. REF-Vertriebsziele	

Thomas Köntgen hat seine Ressort- und individuellen Ziele nahezu vollständig erfüllt. Die Umsetzung der Strategie zur Stärkung des Kerngeschäfts, der gewerblichen Immobilienfinanzierung, durch Diversifizierung des Portfolios konnte erfolgreich gestartet werden. Mit dem neuen Bereich Loan Management wurde ein wichtiger Meilenstein für ein erfolgreiches Target Operating Models des Ressorts REFS gesetzt, indem dort Aufgaben aus Vertrieb, Kredit und Operations in einer kundenorientierten Deal-Management-Unit gebündelt werden, die Geschäfte im gesamten Zyklus verwalten kann. Im Neugeschäft wurden in einem schwierigen Marktumfeld die Margenziele fast erreicht, das geplante Volumen konnte jedoch nicht erreicht werden. Dabei konnte allerdings die Profitabilität des Neugeschäfts deutlich gesteigert werden. Der Anteil von Green Loans im Neugeschäft als auch die Dekarbonisierungsziele konnten nahezu erreicht werden. Zu erwähnen ist sein wertvoller Beitrag bei der erfolgreichen Durchführung des SRT.

Vorstandsmitglied	Ressort- und individuelle Ziele	Zielerreichung
Jörn Joseph	1. Strategische Weiterentwicklung der pbb	Range: 95% - 115%
	2. ESG "E"	Ø 104%
	3. ESG "S"	
	4. Management von Non-Performing-Loans	
	5. Risikomodelle	
	6. Umsetzung der Risikostrategie	
	7. Stärkung der Kulturentwicklung	

Der zum 1. Juni 2025 als Chief Risk Officer in den Vorstand der pbb eingetretene **Jörn Joseph** hat sich in kürzester Zeit überaus erfolgreich in seine neue Rolle eingearbeitet und bereits wichtige strategische Impulse gesetzt, was sich positiv auf seine Zielerreichung zur Vorstandsarbeit als CRO ausgewirkt hat. So gelang es Herrn Joseph trotz hohem Non-Performing-Portfolio, NPL's durch aktives Management und großen persönlichen Einsatz erfolgreich zu reduzieren, insbesondere im US Portfolio. Auch er war maßgeblich an der erfolgreichen Umsetzung des SRT beteiligt. Unter seiner Leitung befasste sich die Bank auch im Jahr 2025 intensiv mit der Weiterentwicklung der Modelllandschaft und konnte unter anderem die ICAAP Modelle wesentlich überarbeiten. Auch im Aufbau des Target Operating Model für das Risikoressort konnte Herr Joseph wichtige Akzente und damit den Grundstein für eine Neuausrichtung des Bereichs CRM setzen. Die Ziele im Umfeld ESG wurden von Herrn Joseph im Wesentlichen erreicht. Der Primärprozess erwies sich auch in 2025 als äußerst effektiv, was die sehr hohe Annahmquote im Credit Committee untermauerte.

Vorstandsmitglied	Ressort- und individuelle Ziele	Zielerreichung
Marcus Schulte	1. Strategische Weiterentwicklung der pbb	Range: 90% - 120%
	2. ESG "E"	Ø 104%
	3. ESG "S"	
	4. Funding	
	5. Stärkung der Investorenkommunikation	
	6. Stärkung der Kulturentwicklung	
	7. Stabiler und effizienter IT-Betrieb	

Marcus Schulte hat in seiner Verantwortung als Treasurer und CFO in einem erneut schwierigen Jahr die Finanzierungsstrategie der Bank sehr erfolgreich umgesetzt und seine Ziele überfüllt. Sowohl eine Tier-2 Emission von 300 Mio. € als auch die Emission einer grünen vorrangigen Anleihe und zwei deutlich überzeichnete Pfandbriefemissionen konnten erfolgreich umgesetzt werden. Die Resilienz der Refinanzierung der Bank wurde sowohl auf der besicherten als auch der unbesicherten Seite erneut eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Ein besonderer Schwerpunkt von Herrn Schulte lag auch im Jahr 2025 auf einer intensiv begleiteten Kapitalmarktkommunikation und einer strategisch ausgerichteten Investor-Relations-Arbeit. Marcus Schulte fokussierte sich im Jahr 2025 zudem auf die Steuerung der Abarbeitung aufsichtlicher Findings in der IT und brachte sich federführend in die Kommunikation mit der Aufsicht ein. Die IT hat zudem durch verschiedene Maßnahmen in 2025 einen erheblichen Beitrag zur Kostenreduktion geleistet.

Vorstandsmitglied	Ressort- und individuelle Ziele	Zielerreichung
Andreas Schenk	1. Strategische Weiterentwicklung der pbb	Range: 0% - 100%
	2. Management von Non-Performing-Loans	Ø 63%
	3. Vorbereitung und Übergabe der Ressortzuständigkeiten an die aufnehmenden Vorstände	

Andreas Schenk konnte im Jahr seines Ausscheidens aus dem Vorstand keine Reduktion des Non Performing-Portfolios erreichen. Seine Ziele zur Konzeptionierung des Target Operating Modells seines Ressorts sowie zur Überleitung seiner Tätigkeiten an die anderen Vorstandsmitglieder wurden dagegen erreicht.

c. Zurückbehaltene variable Vergütung für Vorjahre

Der Aufsichtsrat hat in der Sitzung am 13. Februar 2026 über die Neufestsetzung von Deferral-Anteilen für die variable Vergütung für die Jahre 2020 bis 2024 entschieden. Die vom Aufsichtsrat vorgenommene Prüfung der Voraussetzungen für einen Malus und/oder Clawback waren ohne Befund. Die Zielerreichung von Andreas Schenk für das Jahr 2024 wurde im Rahmen des Backtestings neu bewertet und adjustiert.

5. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FÜR DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2025 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den im Geschäftsjahr 2025 aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 jeweils 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 2025 beziehungsweise 2024 aus der variablen Vergütung für Vorjahre zugeflossen sind.

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

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

Kay Wolf

Vorsitzender des Vorstands

in Tsd. €	2025		2024	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	925	78%	848	61%
Nebenleistungen ¹⁾	55	5%	43	3%
Summe	980	83%	891	64%
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	41	3%	49	4%
Mehrfjährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2026)	-	-	49	4%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2027)	41	3%	-	-
Deferral (2. Quartal 2026)	-	-	30	2%
Deferral (2. Quartal 2027)	24	2%	30	2%
Deferral (2. Quartal 2028)	24	2%	30	2%
Deferral (2. Quartal 2029)	24	2%	30	2%
Deferral (2. Quartal 2030)	24	2%	30	2%
Deferral (2. Quartal 2031)	24	2%	-	-
Sonderzahlung ²⁾	-	-	250	18%
Gesamtvergütung	1.182	100%	1.389	100%
Ergänzende, freiwillige Angaben				
Variable Vergütungen aus 2024	49	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2023	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2022	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2021	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2020	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2019	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2018	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2017	-	-	-	-

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

²⁾ Kay Wolf wurde ein einmaliger Sign-On Bonus gewährt, der zu Beginn der Bestellperiode fällig geworden ist.

Dr. Pamela Hoerr

REIS

in Tsd. €	2025		2024	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	525	72%	502	66%
Nebenleistungen ¹⁾	31	4%	30	4%
Summe	556	76%	532	70%
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	36	5%	45	6%
Mehrfährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2026)	-	-	45	6%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2027)	36	5%	-	-
Deferral (2. Quartal 2026)	-	-	27	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	21	3%	27	4%
Deferral (2. Quartal 2028)	21	3%	27	4%
Deferral (2. Quartal 2029)	21	3%	27	4%
Deferral (2. Quartal 2030)	21	3%	27	4%
Deferral (2. Quartal 2031)	21	3%	-	-
Gesamtvergütung	733	100%	757	100%
Ergänzende, freiwillige Angaben²⁾				
Variable Vergütungen aus 2024	45	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2023	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2022	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2021	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2020	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2019	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2018	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2017	-	-	-	-

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

²⁾ Dr. Pamela Hoerr ist zum 16. April 2023 in die pbb eingetreten und wurde mit Wirkung zum 17. Januar 2024 zum Mitglied des Vorstands der pbb bestellt. Es werden lediglich Angaben für die Tätigkeit als Mitglied des Vorstands ausgewiesen.

Thomas Köntgen

Stellvertretender Vorsitzender,
REFS

in Tsd. €	2025		2024	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	525	72%	525	67%
Nebenleistungen ¹⁾	31	4%	31	4%
Summe	556	76%	556	71%
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	35	5%	46	6%
Mehrjährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2026)	-	-	46	6%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2027)	35	5%	-	-
Deferral (2. Quartal 2026)	-	-	28	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	21	3%	28	4%
Deferral (2. Quartal 2028)	21	3%	28	4%
Deferral (2. Quartal 2029)	21	3%	28	4%
Deferral (2. Quartal 2030)	21	3%	28	4%
Deferral (2. Quartal 2031)	21	3%	-	-
Gesamtvergütung	731	100%	788	100%
Ergänzende, freiwillige Angaben²⁾				
Variable Vergütungen aus 2024	46	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2023	77	-	47	-
Variable Vergütungen aus 2022	24	-	38	-
Variable Vergütungen aus 2021	23	-	21	-
Variable Vergütungen aus 2020	26	-	23	-
Variable Vergütungen aus 2019	20	-	19	-
Variable Vergütungen aus 2018	8	-	21	-
Variable Vergütungen aus 2017	-	-	5	-

¹⁾ Darin enthalten: Sachaufwand für Nebenleistungen im üblichen Rahmen, die der Besteuerung unterliegen.²⁾ Darstellung der variablen Vergütung, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2025 beziehungsweise 2024 aus Vorjahren zugeflossen sind.

Die im Geschäftsjahr 2025 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 17 Tsd. € niedriger als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

Jörn Joseph

CRO (ab 06/2025)

in Tsd. €	2025		2024	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	385	56%	-	-
Nebeneleistungen ¹⁾	14	2%	-	-
Summe	399	58%	-	-
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	21	3%	-	-
Mehnjährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2026)	-	-	-	-
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2027)	21	3%	-	-
Deferral (2. Quartal 2026)	-	-	-	-
Deferral (2. Quartal 2027)	13	2%	-	-
Deferral (2. Quartal 2028)	13	2%	-	-
Deferral (2. Quartal 2029)	13	2%	-	-
Deferral (2. Quartal 2030)	13	2%	-	-
Deferral (2. Quartal 2031)	13	2%	-	-
Sonderzahlung ²⁾	200	29%	-	-
Gesamtvergütung	693	100%	-	-
Ergänzende, freiwillige Angaben³⁾				
Variable Vergütungen aus 2024	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2023	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2022	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2021	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2020	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2019	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2018	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2017	-	-	-	-

¹⁾ Darin enthalten: Sachaufwand für Nebeneleistungen im üblichen Rahmen, die der Besteuerung unterliegen.

²⁾ Jörn Joseph wurde ein einmaliger Sign-On Bonus gewährt, der zu Beginn der Bestellperiode fällig geworden ist.

³⁾ Darstellung der variablen Vergütung, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2025 beziehungsweise 2024 aus Vorjahren zugeflossen sind.

Marcus Schulte

CFO

in Tsd. €	2025		2024	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	525	72%	525	67%
Nebenleistungen ¹⁾	23	3%	13	2%
Summe	548	75%	538	69%
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	36	5%	48	6%
Mehrfährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2026)	-	-	48	6%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2027)	36	5%	-	-
Deferral (2. Quartal 2026)	-	-	29	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	22	3%	29	4%
Deferral (2. Quartal 2028)	22	3%	29	4%
Deferral (2. Quartal 2029)	22	3%	29	4%
Deferral (2. Quartal 2030)	22	3%	29	4%
Deferral (2. Quartal 2031)	22	3%	-	-
Gesamtvergütung	730	100%	779	100%
Ergänzende, freiwillige Angaben²⁾				
Variable Vergütungen aus 2024	48	-	50	-
Variable Vergütungen aus 2023	82	-	38	-
Variable Vergütungen aus 2022	24	-	21	-
Variable Vergütungen aus 2021	23	-	24	-
Variable Vergütungen aus 2020	26	-	19	-
Variable Vergütungen aus 2019	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2018 ³⁾	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2017 ³⁾	-	-	-	-

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

²⁾ Darstellung der variablen Vergütung, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2025 beziehungsweise 2024 aus Vorjahren zugeflossen sind.

³⁾ 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 2025 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 10 Tsd. € niedriger als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

Andreas Schenk

CRO (bis 03/2025)

in Tsd. €	2025		2024	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	202	26%	543	68%
Nebenleistungen ¹⁾	8	1%	29	4%
Summe	210	27%	572	72%
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	19	3%	45	6%
Mehrfährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2026)	-	-	45	6%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2027)	-	-	-	-
Deferral (2. Quartal 2026)	-	-	27	3%
Deferral (2. Quartal 2027)	-	-	27	3%
Deferral (2. Quartal 2028)	-	-	27	3%
Deferral (2. Quartal 2029)	-	-	27	3%
Deferral (2. Quartal 2030)	-	-	27	3%
Deferral (2. Quartal 2031)	-	-	-	-
Abfindung	555	71%	-	-
Gesamtvergütung	784	100%	797	100%
Ergänzende, freiwillige Angaben²⁾				
Variable Vergütungen aus 2024	45	-	48	-
Variable Vergütungen aus 2023	78	-	39	-
Variable Vergütungen aus 2022	25	-	21	-
Variable Vergütungen aus 2021	23	-	24	-
Variable Vergütungen aus 2020	26	-	18	-
Variable Vergütungen aus 2019	20	-	21	-
Variable Vergütungen aus 2018	8	-	5	-
Variable Vergütungen aus 2017	-	-	-	-

Darin enthalten: Sachaufwand für Nebenleistungen im üblichen Rahmen, die der Besteuerung unterliegen.

²⁾ Darstellung der variablen Vergütung, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2025 beziehungsweise 2024 aus Vorjahren zugeflossen sind.

Die im Geschäftsjahr 2025 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 17 Tsd. € niedriger als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

6. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FRÜHERER VORSTANDSMITGLIEDER

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Vorstandsmitgliedern, die vor dem Geschäftsjahr 2025 ausgeschieden sind, im Geschäftsjahr 2025 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 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Andreas Arndt

Mitglied des Vorstands bis 14. April 2024

Zufluss

In Tsd. €	2025
Pensionen	
Rente	286
Ergänzende, freiwillige Angaben	
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2024	14
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2023	102
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2022	32
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2021	30
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2020	34
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2019	24
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2018	10

Die im Geschäftsjahr 2025 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 20 Tsd. € niedriger als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

Im Jahr 2024 hat Andreas Arndt eine feste Vergütung und eine variable Vergütung für die Zeit seines aktiven Dienstverhältnisses erhalten. Nähere Angaben können dem Vergütungsbericht für das Jahr 2024 entnommen werden.

Herr Dr. Bernhard Scholz hat im Jahr 2025 eine Rentenzahlung in Höhe von 34 Tsd. € erhalten. Ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2015 ausgeschieden sind, haben im Jahr 2025 Rentenzahlungen in Höhe von 4.614 Tsd. € erhalten.

7. 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 Auszahlungsbetrag der erfolgsbezogenen variablen Vergütung des betreffenden Geschäftsjahres entsprechend gekürzt.

Die tatsächlich gewährte beziehungsweise 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 2025 erst im Jahr 2031 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 Auszahlungsbeträge der erfolgsbezogenen variablen Vergütung in einem Kalenderjahr auf 150% des individuell vereinbarten kalkulatorischen Referenzwerts begrenzt.

8. 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 Satz 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. 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. Voraussetzung hierfür ist, dass 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.

9. PENSIONSUSUSAGEN

Den im Jahr 2025 amtierenden Mitgliedern des Vorstands sind einzelvertragliche Ruhegehaltszusagen auf Altersruhegeld und für den Fall des Eintritts von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit erteilt worden.

a. Beitragsorientierte Versorgungszusagen

	Versorgungsbeitrag	Altersleistungen	Rentenanpassung
Kay Wolf	175.000 EUR	ab vollendetem 63. Lebensjahr	Garantieanpassung 1%
Dr. Pamela Hoerr	310.000 EUR	ab vollendetem 63. Lebensjahr	Garantieanpassung 1%
Jörn Joseph	175.000 EUR	ab vollendetem 63. Lebensjahr	Garantieanpassung 1%
Markus Schulte	310.000 EUR	ab vollendetem 63. Lebensjahr	Garantieanpassung 1%

Abbildung 8: Beitragsorientierte Versorgungszusagen

b. Leistungszusagen

	Versorgungsaufwand	Jahresgrundvergütung	Altersleistungen	Rentenanpassung
Thomas Köntgen	5,2 % Jahresgrundvergütung, maximal 55%	500.000 EUR (Anwartschaften bis 31.12.2021) 525.000 EUR (Anwartschaften ab 01.01.2022)	ab vollendetem 62. Lebensjahr	gem. § 16 BetrAVG
Andreas Schenk	5,2 % Jahresgrundvergütung, maximal 50%	500.000 EUR (Anwartschaften bis 31.12.2021) 525.000 EUR (Anwartschaften ab 01.01.2022)	ab vollendetem 63. Lebensjahr	gem. § 16 BetrAVG

Abbildung 9: Leistungszusagen

c. Weitere Regelungen

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds haben Hinterbliebene Anspruch auf Ruhegehalt beziehungsweise ein entsprechendes Kapital. Hinterbliebene Ehegatten/Lebenspartner und Kinder aus einer Ehe beziehungsweise Lebenspartnerschaft, die ein Vorstandsmitglied nach dem Übertritt in den Ruhestand schließt, haben keinen Anspruch auf Hinterbliebenenbezug und Waisengelder.

d. Pensionszusagen an im Geschäftsjahr 2025 amtierende Vorstandsmitglieder der pbb (Leistungszusagen) nach IFRS¹⁾

in Tsd. €	2025				2024			
	Barwert der im Geschäftsjahr verdienten Pensionsansprüche	Zinsaufwand	Nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand	Pensionsverpflichtung per 31.12.2025	Barwert der im Geschäftsjahr verdienten Pensionsansprüche	Zinsaufwand	Nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand	Pensionsverpflichtung per 31.12.2024
Thomas Köntgen	403	197		5.357	578	179		5.661
Andreas Schenk	-	157		3.842	455	143		4.523
Insgesamt	403	354	-	9.199	1.033	322	-	10.184

¹⁾ Angaben ohne Entgeltumwandlung.

Für Kay Wolf, Dr. Pamela Hoerr, Jörn Joseph sowie Marcus Schulte bestehen beitragsorientierte Versorgungszusagen (keine leistungsorientierten Pensionszusagen), so dass keine Versorgungsverpflichtungen zu bilanzieren sind.

Die Pensionsverpflichtung für Andreas Arndt aus seinem Dienstverhältnis beträgt zum 31. Dezember 2025 5.209 Tsd. € (zum 31. Dezember 2024: 6.029), für Dr. Bernhard Scholz aus seinem Dienstverhältnis zum 31. Dezember 2025 260 Tsd. € (zum 31. Dezember 2024: 300 Tsd. €). Die Pensionsverpflichtungen für die weiteren ehemaligen Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2015 ausgeschieden sind, betragen zum 31. Dezember 2025 40.471 Tsd. €.

e. Pensionszusagen an im Geschäftsjahr 2025 amtierende Vorstandsmitglieder der pbb (Leistungszusagen) nach HGB¹⁾

in Tsd. €	2025		2024	
	Pensionsrückstellungen per 31.12.2025	Zuführungen zu Pensionrückstellungen	Pensionsrückstellungen per 31.12.2024	Zuführungen zu Pensionrückstellungen
Thomas Köntgen	7.820	139	7.681	496
Andreas Schenk	6.278	-389	6.667	377
Insgesamt	14.098	-250	14.348	873

¹⁾ Angaben ohne Entgeltumwandlung.

Für Kay Wolf, Dr. Pamela Hoerr, Jörn Joseph sowie Marcus Schulte bestehen beitragsorientierte Versorgungszusagen (keine leistungsorientierten Versorgungszusagen), so dass keine Pensionsverpflichtungen zu bilanzieren sind.

Die Pensionsrückstellungen für Andreas Arndt aus seinem Dienstverhältnis beträgt zum 31. Dezember 2025 6.810 Tsd. € (zum 31. Dezember 2024: 7.456 Tsd. €), für Dr. Bernhard Scholz aus seinem Dienstverhältnis zum 31. Dezember 2025 337 Tsd. € (zum 31. Dezember 2024: 369 Tsd. €). Die Pensionsrückstellungen für die weiteren ehemaligen Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2015 ausgeschieden sind, betragen zum 31. Dezember 2025 47.938 Tsd. €.

f. Pensionszusage an im Geschäftsjahr 2025 amtierende Vorstandsmitglieder der pbb (beitragsorientierte Versorgungszusagen)

in Tsd. €	2025		2024	
	Zeitwert der Versorgungszusage	Zeitwert der Versorgungszusage	Zeitwert der Versorgungszusage	Zeitwert der Versorgungszusage
Kay Wolf	309		152	
Dr. Pamela Hoerr	608		300	
Jörn Joseph	92		-	
Marcus Schulte	2.321		1.984	
Insgesamt	3.330		2.436	

10. ABSCHLUSS BEZIEHUNGSWEISE BEENDIGUNG VON DIENSTVERTRÄGEN

Im Rahmen der Gespräche zur Vertragsverlängerung hatten sich Andreas Schenk und die pbb im besten Einvernehmen geeinigt, dass Andreas Schenk die pbb spätestens im März 2025 verlassen wird. Als Entschädigung für die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrages erhielt Andreas Schenk eine Abfindung in Höhe von 555.000 € brutto. Die Festvergütung betrug für die Zeit bis zum 15. Dezember 2024 43.750 € pro vollem Monat und für die Zeit ab dem 16. Dezember 2024 bis zum Beendigungstermin 78.750 € pro vollem Monat. Für das Jahr 2024 galt anteilig bis zum 15. Dezember 2024 der bisherige kalkulatorische Referenzwert von 270.000 €. Mit Wirkung ab dem 16. Dezember 2024 wurde der kalkulatorische Referenzwert auf 160.000 € pro ganzem Kalenderjahr verringert.

Mit Beginn der Bestellperiode des neuen CRO, Jörn Joseph, war zum 1. Juni 2025 dessen Vorstandsdienstvertrag in Kraft getreten. Die Festvergütung von Jörn Joseph beträgt 660.000 € brutto pro Jahr. Der kalkulatorische Referenzwert beträgt 270.000 € pro Jahr. Für Jörn Joseph gilt zudem eine beitragsorientierte Versorgungszusage mit einem jährlichen Versorgungsbeitrag von 175.000 €. Die Nebenleistungen (Sachbezüge) werden ihm in demselben Umfang wie den anderen Vorstandsmitgliedern gewährt. Vor dem Hintergrund der notwendigen Stabilität war die Gewinnung von Jörn Joseph als neuem CRO in der aktuellen Situation aus Sicht des Aufsichtsrats von besonderer Bedeutung. Ihm wurde daher ein einmaliger Sign-On Bonus in Höhe von 200.000 € brutto gewährt, der zu Beginn der Bestellperiode fällig wurde.

Zudem tritt Frau Barkha Mehmedagic ab 1. März 2026 in die Bank zunächst als Generalbevollmächtigte ein. Nach entsprechender Befassung der Aufsicht und ihrem dann anschließenden Eintritt in den Vorstand tritt der bereits zuvor mit ihr

vereinbarte Vorstandsdiensvertrag in Kraft. Die Festvergütung von Barkha Mehmedagic beträgt dann 660.000 € brutto pro Jahr. Der kalkulatorische Referenzwert beträgt 270.000 € pro Jahr. Der jährliche Versorgungsbeitrag für die beitragsorientierte Versorgungszusage beträgt 175.000 €. Nebenleistungen (Sachbezüge) werden Frau Mehmedagic in demselben Umfang wie den anderen Vorstandsmitgliedern gewährt.

11. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG VON DEM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder (Verfahren und Regelungen zu 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.

Von dieser Option hat der Aufsichtsrat bisher zwei Mal Gebrauch gemacht. So wurde Kay Wolf ein einmaliger Sign-On Bonus in Höhe von 250.000 € brutto gewährt, der zu Beginn der Bestellperiode fällig geworden ist. 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. Daher hat der Aufsichtsrat die vorübergehende Abweichung entschieden. Ebenso war vor dem Hintergrund der notwendigen Stabilität die Gewinnung von Jörn Joseph als neuem CRO in der aktuellen Situation aus Sicht des Aufsichtsrats von besonderer Bedeutung. Ihm wurde daher ein einmaliger Sign-On Bonus in Höhe von 200.000 € brutto gewährt, der zu Beginn der Bestellperiode fällig wurde.

III. 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.

Die Vergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats wird in folgender Höhe gewährt:

in Tsd. €	Vorsitzender	Mitglied
Präsidial- und Nominierungsausschuss	23,5	13,5
Prüfungsausschuss	33,5	18,5
Risikomanagement- und Liquiditätsstrategie Ausschuss	32,5	17,5
Vergütungskontrollausschuss	22,5	12,5

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ihre Vergütung zuzüglich etwaig anfallender gesetzlicher Umsatzsteuer. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist nach aktuell geltender Rechtslage jedoch aufgrund der konkreten Ausgestaltung des Vergütungssystems nicht umsatzsteuerbar.

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 Aufsichtsrats-tätigkeit (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 2025 und 2024 amtierenden und ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats¹⁾

in Tsd. € ²⁾	2025					2024
	Grundvergütung	in % der Vergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeit	in % der Vergütung	Insgesamt	Insgesamt
Dr. Louis Hagen	85	51%	82	49%	167	167
Hanns-Peter Storr	55	48%	59	52%	114	106
Karim Bohn	40	53%	36	47%	76	71
Gertraud Dirscherl	40	34%	77	66%	117	117
Prof. Dr. Kerstin Hennig	40	70%	18	30%	58	58
Susanne Klöß-Braekler (bis 05.06.2025)	17	61%	11	39%	28	66
Britta Lehfeldt (ab 05.06.2025)	23	77%	7	23%	30	-
Georg Kordick ³⁾ (bis 05.06.2025)	17	74%	6	26%	23	45
Theresia Kirmaier ³⁾ (ab 05.06.2025)	23	77%	7	23%	30	-
Olaf Neumann ³⁾	40	68%	19	32%	59	47
Heike Theißen (bis 30.09.2024) ³⁾	-	-	-	-	-	39
Jennifer Wendels (ab 01.10.2024) ³⁾	40	77%	12	23%	52	13
Insgesamt	420	-	334	-	754	729

¹⁾ 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.

²⁾ Bei Zahlenangaben können sich bei Summenbildungen aufgrund von Rundungen geringfügige Abweichungen ergeben. Abweichungen zur Note „Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Unternehmen und Personen“ im Geschäftsbericht 2025 des pbb Konzerns aufgrund von auf T€ gerundeten Werten.

³⁾ Arbeitnehmervertreter.

IV. 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 2025 durchschnittlich 824 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalenz). Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie 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.

Ertragsentwicklung

in Mio. €	2021	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Ergebnis vor Steuern	242	213	-12%	90	-58%	104	16%	-250	-340%
Operative Erträge	591	531	-10%	603	14%	543	-10%	422	-22%

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer¹⁾

in Tsd. €	2021	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Belegschaft pbb Konzern	147	146	0%	150	3%	152	1%	151	-1%

¹⁾ 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. €		2021	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Kay Wolf (seit 02/2024)	Vergütung	-	-	-	-	-	1.389	-	1.180	-15%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Pamela Hoerr (seit 01/2024)	Vergütung	-	-	-	-	-	757	-	733	-3%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Thomas Köntgen (seit 10/2014)	Vergütung	768	787	2%	777	-1%	788	2%	731	-7%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	(-32) ¹⁾	(+14) ¹⁾	-	(-23) ¹⁾	-	(-72) ¹⁾	-	(-17) ¹⁾	-
Jörn Joseph (seit 06/2025)	Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	693	-
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marcus Schulte (seit 01/2019)	Vergütung	766	784	2%	788	1%	779	-1%	730	-6%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	(-21) ¹⁾	(+14) ¹⁾	-	(-14) ¹⁾	-	(-53) ¹⁾	-	(-10) ¹⁾	-
Andreas Schenk (bis 03/2025)	Vergütung	757	781	3%	773	-1%	797	4%	784	-2%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	(-32) ¹⁾	(+14) ¹⁾	-	(-23) ¹⁾	-	(-72) ¹⁾	-	(-17) ¹⁾	-

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

Aufgrund der aktienbasierten Entwicklung der mehrjährigen variablen Vergütung ist der Zufluss für Dr. Bernhard Scholz im Jahr 2021 um 4 Tsd. €, im Jahr 2023 und im Jahr 2024 jeweils um 3 Tsd. € geringer als der jeweils vor Beginn der jeweiligen Haltefrist festgesetzte Betrag, im Jahr 2022 um 1 Tsd. € höher.

Aufgrund der aktienbasierten Entwicklung der mehrjährigen variablen Vergütung ist der Zufluss für Andreas Arndt im Jahr 2021 um 36 Tsd. €, im Jahr 2023 um 26 Tsd. €, im Jahr 2024 um 89 Tsd. € und im Jahr 2025 um 20 Tsd. € geringer als der jeweils vor Beginn der jeweiligen Haltefrist festgesetzte Betrag, im Jahr 2022 um 19 Tsd. € höher.

Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

in Tsd. €	2021	2022 ⁵⁾	Veränderung in %	2023 ⁵⁾	Veränderung in %	2024 ⁵⁾	Veränderung in %	2025 ⁵⁾	Veränderung in %
Dr. Günther Bräunig (bis 25.5.2023)	154	173	12%	66 ⁴⁾	-62%	-	-	-	-
Dr. Louis Hagen (ab 25.5.2023)	-	-	-	101 ³⁾	-	167	65% ⁶⁾	167	0%
Gertraud Dirscherl (ab 02.02.2022)	-	87 ³⁾	-	104	20%	117	13%	117	0%
Dr. Jutta Dönges (bis 24.3.2021)	21 ⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Thomas Duhnkrack (bis 15.11.2023)	70	72	3%	63 ⁴⁾	-13%	-	-	-	-
Karim Bohn (ab 30.11.2023)	-	-	-	4 ³⁾	-	71	1675% ⁶⁾	76	7%
Dr. Christian Gebauer-Rochholz ¹⁾ (bis 12.5.2021)	18 ⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Kerstin Hennig (ab 19.07.2022)	-	25 ³⁾	-	58	132%	58	0%	58	0%
Theresia Kirmaier ¹⁾ (ab 05.06.2025)	-	-	-	-	-	-	-	31 ³⁾	-
Dagmar Kollmann ²⁾ (bis 31.10.2021)	108 ⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Susanne Klöß-Braekler (bis 05.06.2025)	49 ³⁾	66	35%	66	0%	66	0%	28 ⁴⁾	-58% ⁶⁾
Georg Kordick ¹⁾ (bis 05.06.2025)	48	40	-17%	40	0%	45	13%	23 ⁴⁾	-49% ⁶⁾
Britta Lehfeld (ab 05.06.2025)	-	-	-	-	-	-	-	30 ³⁾	-
Olaf Neumann ¹⁾ (ab 12.05.2021)	30 ³⁾	40	33%	40	0%	47	18%	59	25%
Joachim Plesser (bis 12.5.2021)	45 ⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Oliver Puhl (bis 19.5.2022)	68	22 ⁴⁾	-68%	-	-	-	-	-	-
Hanns-Peter Storr (ab 12.05.2021)	71 ³⁾	106	49%	106	0%	106	0%	114	8%
Heike Theißen (bis 30.9.2024 ¹⁾	62	53	-15%	53	0%	39 ⁴⁾	-26% ⁶⁾	-	-
Jennifer Wendels (ab 01.10.2024 ¹⁾	-	-	-	-	-	13 ³⁾	-	52	300% ⁶⁾

¹⁾ Arbeitnehmervertreter

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

³⁾ Vergütung im Eintrittsjahr

⁴⁾ Vergütung im Austrittsjahr

⁵⁾ Für die Vergütung ab 2022 fiel entsprechend einer geänderten Rechtsprechung zur Umsatzsteuerpflicht von Aufsichtsratsvergütungen keine Umsatzsteuer an.

⁶⁾ Ein- beziehungsweise Austritt. Bei annualisierter Betrachtung keine prozentuale Veränderung im Vergleich zum Vorjahr.

V. Arbeitnehmer

1. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Gesamtvergütung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2025 setzt sich aus den folgenden Elementen zusammen:

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

2. 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.

3. 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**
- > **Verbot von Absicherungsgeschäften**

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 einem Bonuspool zusammen, 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; 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 2025 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 2025 neben den Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat 79 Mitarbeiter (2024: 99 Risk Taker, davon 85 Mitarbeiter) als Risk Taker identifiziert worden. Der Vorstand der pbb hat den Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Identifizierung informiert.

VI. 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. 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 folgender Beschlüsse des Aufsichtsrats:

- **Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung**
- Festlegung von **angemessenen Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen**
- Festlegung der Voraussetzungen für einen **vollständigen Verlust** beziehungsweise 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**.

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 sowie zwei Mitgliedern der Anteilseignervertreter und einem Mitglied der Arbeitnehmervertreter. Im Jahr 2025 fanden insgesamt 6 Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt.

	Feb.	März	April	Mai	Aug.	Nov.
Vergütungssystem Vorstand	■		■		■	■
Bestellung des neuen CRO	■					
Variable Vergütung 2024 (§ 7 Prüfung IVV & Zielerreichung pbb)		■				
Zielerreichung der Vorstände 2024		■				
Ziele Vorstände pbb 2025		■				
Ziele pbb 2025		■				
Vergütungsbericht 2024 (gem. Art. 450 CRR)				■		
Variable Remuneration Plan 2025	■					
Vergütungssystem (Vergütungskontrollbericht, Vergütungssystem Vorstand)					■	
Bestellung Vergütungsbeauftragter					■	
Vergütungssystem und Vergütungen						■
Gender Pay Gap						■

Abbildung 10: Übersicht Sitzungen VKA 2025

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, 18. März 2026

Deutsche Pfandbriefbank AG
Der Vorstand

Deutsche Pfandbriefbank AG
Der Aufsichtsrat

Kay Wolf
Vorsitzender des Vorstands

Marcus Schulte
Mitglied des Vorstands
Chief Financial Officer
Treasurer

Dr. Louis Hagen
Vorsitzender des Aufsichtsrats

VII. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 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 2025 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 dolosen 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 18. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Martin Kopatschek
Wirtschaftsprüfer

Isabelle Maurer
Wirtschaftsprüferin

Impressum

Deutsche Pfandbriefbank AG (Herausgeber)
Parkring 28
85748 Garching
Deutschland

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