



**DEUTSCHE
PFANDBRIEFBANK**

Offenlegungsbericht

gemäß Teil 8 der Capital Requirements Regulation (CRR)

Vergütungsbericht

gemäß Artikel 450 CRR, § 16 Institutsvergütungsverordnung

zum 31. Dezember 2025

Konzern Deutsche Pfandbriefbank

Vergütungsbericht 2025

Grundlage für den Vergütungsbericht 2025 sind die Veröffentlichungspflichten gemäß § 3 Abs. 1, § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (IVV) i. V. m. § 27 Abs. 3 IVV, des Kreditwesengesetzes (KWG), Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (j) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in seiner aktuell anzuwendenden Fassung.

Der Vergütungsbericht bezieht sich jeweils auf die Vergütung der Geschäftsleiter, Führungskräfte der zweiten Berichtsebene und Mitarbeitende der Deutsche Pfandbriefbank AG („pbb“) und deren nachgeordnete, konsolidierte Unternehmen (nachfolgend „pbb Konzern“ genannt) für das Geschäftsjahr 2025. Er ist Anlage zum Offenlegungsbericht per 31. Dezember 2025 und beschreibt die wesentlichen Merkmale der Vergütungspolitik und -praxis des pbb Konzerns gemäß Artikel 450 CRR.

Weitere quantitative Angaben zur Vergütung sind im separat veröffentlichten Vergütungsbericht nach § 162 AktG dargestellt, insbesondere auch die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbeauftragte hat die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme geprüft und diese bestätigt. Er war zudem in die laufenden Prozesse im Rahmen der Umsetzung des Vergütungssystems eingebunden.

1. VERGÜTUNGSSYSTEM UND VERGÜTUNGSSTRATEGIE DES PBB KONZERNS

Das Vergütungssystem des pbb Konzerns wurde im Rahmen der Vergütungsstrategie als ein zukunftsorientiertes, für den pbb Konzern und seine verschiedenen Standorte in seiner jetzigen Situation angemessenes System gestaltet, das marktgerecht und leistungsorientiert ist und den geltenden regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Regelungen der Eigenkapitalrichtlinie (Capital Requirements Directive – CRD), des KWG, der IVV, sowie in Bezug auf die Vorstandsmitglieder den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) angemessen Rechnung trägt.

Der pbb Konzern verfolgt das Ziel eines weitgehend einheitlichen Vergütungssystems für alle Gesellschaften des pbb Konzerns sowie alle Mitarbeitende im In- und Ausland, soweit dies inhaltlich sinnvoll sowie vertraglich und regulatorisch zulässig beziehungsweise gefordert ist.

1.1 Vergütungsstrategie

Das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie des pbb Konzerns **sind integrale Bestandteile der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns**. Die Vergütungsstrategie gibt den Rahmen für die Leistung und Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitenden des pbb Konzerns vor. Sie wurde im Rahmen der Abstimmung der Geschäfts- und Risikostrategie mit allen wesentlichen Bereichen abgestimmt. Sie wurde zuletzt im Jahr 2025 aktualisiert, ohne Auswirkungen auf die Zusammensetzung der variablen und fixen Vergütung. Die Vergütungsstrategie ist allen Mitarbeitenden des pbb Konzerns über das Intranet zugänglich. Die Überprüfung der Vergütungsstrategie erfolgt regelmäßig sowie insbesondere bei Veränderungen der Geschäfts- und Risikostrategie auch anlassbezogen.

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.

Ein integraler Bestandteil der auf eine nachhaltige Erhöhung der Profitabilität unter Beibehaltung einer stringenten Risikopolitik gerichteten Geschäftssteuerung stellt die **Erfolgsmessung auf Institutsebene der pbb** dar. Bei der Bemessung des Instituterfolgs werden von den im Rahmen der geltenden Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Geschäftsplanung definierten wesentlichen (Kern-) Steuerungsgrößen solche für die Erfolgsmessung auf Institutsebene verwendet, die die definierte Geschäfts- und Risikostrategie in besonderem Maße reflektieren und dabei den regulatorischen Anforderungen an die Berücksichtigung von Risiken, Kapital und Liquidität genügen sowie transparent und nachvollziehbar sind.

Der auf der Grundlage dieser Steuerungsgrößen bemessene **Instituterfolg** definiert die Höhe der für die Auszahlung zur Verfügung stehenden variablen Vergütung. Damit wird die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitenden in ihrem Kern unmittelbar mit der Geschäfts- und Risikostrategie verknüpft und von dieser maßgeblich geprägt. Auch die

regulatorisch geforderte **Gewährleistung der Kompatibilität der Vergütungssysteme mit der Kapital- und Liquiditätsplanung** wird dadurch erreicht. Auf den beiden anderen Ebenen der Erfolgsmessung, der Ressort- beziehungsweise Bereichsebene und der individuellen Ebene, sind zudem die festgelegten Ziele mit der Geschäfts- und Risikostrategie konform ausgestaltet.

Die **Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütung in Banken** ist ein weiteres Element der Vergütungsstrategie. Ziel des Vergütungssystems ist es, dem Grundsatz der Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten in Bezug auf Höhe und Struktur Rechnung zu tragen. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken sollen vermieden werden. Sowohl die Gesamtvergütung als auch die einzelnen Vergütungselemente werden mit Blick auf ein angemessenes Verhältnis zu Funktion und Leistung sowie zur Lage des pbb Konzerns auch in Zukunft regelmäßig geprüft. Der pbb Konzern wird regelmäßig von einem unabhängigen, externen Vergütungsberater insbesondere zu Fragen der Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen (hkp Deutschland), einem Berater zur betrieblichen Altersversorgung (Mercer Deutschland GmbH) und einem externen Rechtsberater zu arbeitsrechtlichen und regulatorischen Rechtsfragen (Gleiss Lutz Rechtsanwälte) beraten.

1.2 Anpassungen des Vergütungssystems

Der Vorstand hat im November 2025 die Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeitenden geprüft und bestätigt. Auch der Aufsichtsrat hat im November 2025 die Angemessenheit des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder und Mitarbeitenden geprüft und ebenfalls bestätigt. Anpassungen sind für das Jahr 2025 nicht erfolgt.

2. GRUNDSÄTZE UND ZUSAMMENSETZUNG DER VERGÜTUNG DER MITARBEITENDEN

Die Gesamtvergütung der Mitarbeitende im Geschäftsjahr 2025 setzt sich aus den folgenden Elementen zusammen:

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

2.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Alle Mitarbeitende des pbb Konzerns 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 werden durch externe, unabhängige Vergütungs- und Rechtsberater geprüft.

Der pbb Konzern gewährt zudem unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften **weitere Sozial- und Nebenleistungen**. Zu den wesentlichen Nebenleistungen zählen in Deutschland verschiedene Zuschüsse, wie beispielsweise für Kinderbetreuungskosten oder ein Essensgeldzuschuss. Zudem bietet die pbb eine Gruppenunfallversicherung an, die auch den privaten Bereich abdeckt. Ferner können die Mitarbeitenden verschiedene Leistungen des pme Familienservice abrufen und erhalten mit der Guud Card eine Sachbezugskarte, mit der nachhaltiger Konsum und ökologische Mobilität gefördert wird. Im Jahr 2022 hat der pbb Konzern entschieden die bisherige Dienstwagenregelung abzuschaffen. Bisher berechnete Mitarbeitende erhalten als Ausgleich eine Zulage. An den ausländischen Standorten werden als Sozial- und Nebenleistungen im Wesentlichen zusätzliche Kranken- und Rentenversicherungen sowie Risikolebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen gewährt.

Hinsichtlich der **betrieblichen Altersversorgung** bestehen verschiedene betriebliche Altersversorgungssysteme.

2.2 Erfolgsbezogene variable Vergütung

Das System der variablen Vergütung ist auf eine transparente, leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Vergütung ausgerichtet, die bei Risk-Takern insbesondere von langfristigen und anspruchsvollen individuellen Zielgrößen sowie der Entwicklung der pbb-Aktie abhängt.

Die variable Vergütung wird in bar gezahlt. Es besteht ein **aktienbasiertes Vergütungssystem** mit Barausgleich, bei dem für Risk-Taker im Rahmen der Nachhaltigkeitskomponente die **variable Vergütung wirtschaftlich von der Kursentwicklung der pbb-Aktie** beeinflusst wird. Der pbb Konzern hat im Jahr 2025 keine Aktienoptionen gewährt. Im pbb Konzern galten im Jahr 2025 keine Share-Ownership-Guidelines.

Die variable Vergütungskomponente wird auf Basis eines individuellen **kalkulatorischen Referenzwerts** festgelegt. Dieser stellt einen Rechenwert dar, der die Höhe der Zumessung variabler Vergütung auf einer 100 %-Performance-Basis auf allen relevanten Leistungsebenen widerspiegelt. Er kann je nach Job Familie, Karriereleiter und Karrierestufe bis zu 40 % in Bezug auf die Gesamtvergütung betragen. Dabei wird sichergestellt, dass die für ein Jahr gewährte variable Vergütung sich auf maximal 150 % des jeweiligen individuellen kalkulatorischen Referenzwertes belaufen kann.

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 diese auf bis zu 200 % angehoben werden, § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG. Die pbb hat bislang keinen solchen Hauptversammlungsbeschluss herbeigeführt.

2.3 System der variablen Vergütung

a. Voraussetzungsprüfung (§ 7 IVV)

Voraussetzung für die Gewährung einer variablen Vergütung ist die vorherige Festsetzung eines Gesamtbetrags variabler Vergütungen (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 die Gesellschaft 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 die Gesellschaft 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 14,7 % 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 Vorstand der pbb beschlossen, den Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr 2025 eine variable Vergütung zu gewähren. 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.

b. Erfolgsmessung

Die Höhe der jeweiligen variablen Vergütung wird für das Jahr 2025 auf drei Ebenen bestimmt:

- **Institutserfolg**
- **Bereichserfolg** und
- **individueller Erfolg**

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

Key Performance Indicators	Definition	Gewichtung
Ergebnis vor Steuern	<ul style="list-style-type: none"> * Entspricht dem bilanziellen Gewinn vor Steuern (IFRS, Konzern) * Reflektiert den gemeinsamen verantworteten Gesamterfolg der Bank 	50%
Ertrags-Risiko-Relation	<ul style="list-style-type: none"> * Entspricht Netto-Marge Kundengeschäft x Portfoliovolumen dividiert durch Risikogewichtete Aktiva * Reflektiert die Kundenprofitabilität und Risikoordnung 	50%

Mit diesen beiden Steuerungsgrößen wird die Höhe des für die variable Vergütung zur Verfügung gestellten **Pool** definiert. Dies stellt sicher, dass das Vergütungssystem unmittelbar auf externe und interne Ereignisse und die zentralen Risiken der pbb reagiert. Näheres zu den zentralen Risiken der pbb findet sich im Risiko- und Chancenbericht als Teil des Geschäftsberichts 2025 des pbb Konzerns.

Sollten außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs des pbb Konzerns liegen, kann der Vorstand 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.

Für die **Erfolgsmessung auf pbb-Ebene** werden 100 %-Zielerreichungshöhen definiert. Die Feststellung des Zielerreichungsgrades zwischen 20 % und 100 % erfolgt linear (Zielerreichungskurve). Bei 20 % Zielerreichung (bezogen jeweils auf die einzelnen Erfolgsgrößen) wird ein Sockel festgelegt, bei dem noch 20 % des Gewährungspools ausgeschüttet werden können, solange die Voraussetzungen für die Gewährung einer variablen Vergütung (gemäß § 7 IVV) erfüllt sind. Die maximale Zielerreichung ist bei 150 % definiert und mit einem korrespondierenden Auszahlungsfaktor von 150 verbunden.

Die **Erfolgsmessung auf Bereichs- und auf individueller Ebene** erfolgt 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 Mitarbeitenden des pbb Konzerns.

Die **Festlegung der qualitativen und quantitativen Bereichsziele** erfolgt jährlich abgeleitet aus den Unternehmenszielen und der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr.

- Hierfür werden durch den Vorstand in einem ersten Schritt übergreifende strategische Schwerpunktsetzungen für die Bereichsziele als Steuerungsunterstützung vorgegeben (**corporate strategic priorities**). Der Vorstand legt grundsätzlich auch Corporate Strategic Priorities aus dem Themenbereich ESG (Environment, Social und Governance) fest. Dies dient insbesondere dazu, Verhaltensweisen in Bezug auf den klima- und umweltbezogenen Risikoansatz der pbb zu fördern. Auf dieser Grundlage werden vor allem die qualitativen Bereichsziele festgelegt.

- Die in einem zweiten Schritt erarbeiteten **quantitativ messbaren Ziele** müssen grundsätzlich einen Bezug zu wirtschaftlichen Kennzahlen (zum Beispiel Neugeschäftsvolumen, Neugeschäftsmargen, Kostenbudgets etc.) haben und sind eng an die (Mehr-)Jahresplanung angelehnt.

Auch für **qualitative Ziele** sind messbare Indikatoren festzulegen und ist der 100 % Zielwert in Messgrößen abzubilden. Für jedes Bereichsziel wird jeweils die Verbindung zur Geschäfts- und Risikostrategie geprüft und dokumentiert.

Damit wird sichergestellt, dass die Bereichsziele aus den strategischen Zielen der Geschäfts- und Risikoplanung abgeleitet und mit diesen synchronisiert sind. Die Bereichsziele werden im Gesamtvorstand der pbb verabschiedet und allen Mitarbeitenden des jeweiligen Bereichs zu Jahresbeginn kommuniziert.

Die **Messung der Zielerreichung** erfolgt bei quantitativen Zielen in der Regel durch einen Vergleich des definierten Zielwerts für eine 100 %ige Zielerreichung mit den erreichten Ist-Werten, bei qualitativen Zielen durch eine wertende Beurteilung der Leistungen durch den Vorstand.

Auf **individueller Ebene** wird für jeden Mitarbeitende jährlich eine **Zielvereinbarung** mit qualitativen und quantitativen Zielen für das laufende Geschäftsjahr geschlossen. Auch auf individueller Ebene werden die Ziele aus den Messgrößen für den Institutserfolg und den Bereichszielen abgeleitet. Insbesondere die quantitativen und qualitativen fachlichen Arbeitsziele müssen der Geschäfts- und Risikostrategie entsprechen und geeignet sein, zur Erreichung der Ziele der Geschäfts- und Risikostrategie beizutragen. Für jedes Ziel werden entsprechende Messgrößen definiert, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Leistungsbeurteilung ermöglichen. Die Messung der Zielerreichung erfolgt bei quantitativen Zielen in der Regel durch einen Vergleich des definierten Zielwerts für eine 100 %ige Zielerreichung mit den erreichten Ist-Werten, bei qualitativen Zielen durch eine wertende Beurteilung der Leistungen durch die Führungskraft. Auf dieser Basis erfolgt die individuelle Zumessung einer variablen Vergütung.

Für die Bemessung der variablen Vergütung werden die **drei Ebenen der Erfolgsmessung miteinander verknüpft**. Die pbb fasst hierzu die kalkulatorischen Referenzwerte der Mitarbeitende in einen Bonuspool, dessen Höhe sich nach dem Institutserfolg richtet. Dieser Pool wird zu 50 % auf Grundlage des Bereichserfolgs und zu 50 % auf der Grundlage des Institutserfolgs auf die Bereiche verteilt. Die derart gebildeten Bereichspools werden nach dem individuellen Erfolgsbeitrag auf die jeweils zum Bereich zugehörigen Mitarbeitende verteilt. Der so bestimmte Anteil des jeweils maßgeblichen Bereichspools wird dem jeweiligen Mitarbeitenden als **Envisaged Personal Reward-Wert** („EPR-Wert“) rechnerisch zugemessen.

Im Rahmen der Festlegung des EPR-Werts berücksichtigt der pbb Konzern, ob dem Mitarbeitenden 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 pbb Konzern den EPR-Wert herabsetzen (zu den Einzelheiten der Malus- und Clawback-Regelung S.7). Darüber hinaus kann der pbb Konzern im Fall außergewöhnlicher Entwicklungen (zum Beispiel bei Windfall Profits) den EPR-Wert begrenzen.

Die Gesellschaft kann zudem den EPR-Wert im Fall **außergewöhnlicher Entwicklungen** (z.B. bei Windfall Profits) oder bei außergewöhnlicher Höhe begrenzen.

Grundsätzlich kann die rechnerische Zumessung des EPR-Werts für den einzelnen Mitarbeitende im Minimum 0 % und im Maximum 150 % des jeweils maßgeblichen individuellen kalkulatorischen Referenzwerts betragen.

c. Auszahlungsstruktur

Hinsichtlich der Auszahlungsstruktur wird entsprechend den für die pbb als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 IVV geltenden besonderen Anforderungen des § 20 IVV grundsätzlich zwischen Mitarbeitenden, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der pbb hat („**Risk-Taker**“) und sonstigen Mitarbeitenden („**Non-Risk-Taker**“) differenziert.

Für **Non-Risk-Taker** entspricht der EPR-Wert der variablen Vergütung und wird grundsätzlich zum Ende des ersten Halbjahres des Jahres in bar gewährt, das dem Geschäftsjahr folgt, für das eine variable Vergütung gewährt wird.

Die Auszahlungsstruktur der variablen Vergütung der **Risk-Taker** unterliegt grundsätzlich folgenden Rahmenbedingungen:

Der EPR-Wert wird unterteilt in einen **Auszahlungsanteil** und einen **Deferral-Anteil**.

Der **Auszahlungsanteil** beträgt für Arbeitnehmer **60 %** des jeweiligen EPR-Werts und für **Führungskräfte der zweiten Berichtsebene 40 %** des jeweiligen EPR-Werts.

Auszahlungsanteil

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

Der **Aufschiebungszeitraum** für den Deferral-Anteil beträgt für Führungskräfte der zweiten Berichtsebene fünf Jahre, für Arbeitnehmer vier Jahre.

Der pbb Konzern entscheidet in den fünf bzw. vier auf die Festsetzung des EPR-Werts folgenden Jahren jährlich über die Gewährung von jeweils einem Fünftel bzw. Drittel/Viertel des Deferral-Anteils. Bis zum Ende des jeweiligen Aufschiebungszeitraums besteht auf die betroffenen Vergütungsbestandteile kein Anspruch. Werden die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile 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.

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

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

- **Backtesting:** Im Rahmen einer rückschauenden Überprüfung der variablen Vergütung (Expost-Risikoadjustierung) überprüft der pbb Konzern nachträglich eingetretene negative Abweichungen in Bezug auf den Instituterfolg, den Erfolg der Organisationseinheit und den individuellen Erfolg („Backtesting“). Mit dieser nachträglichen Leistungsbeurteilung überprüft der pbb Konzern, 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 pbb Konzern 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.

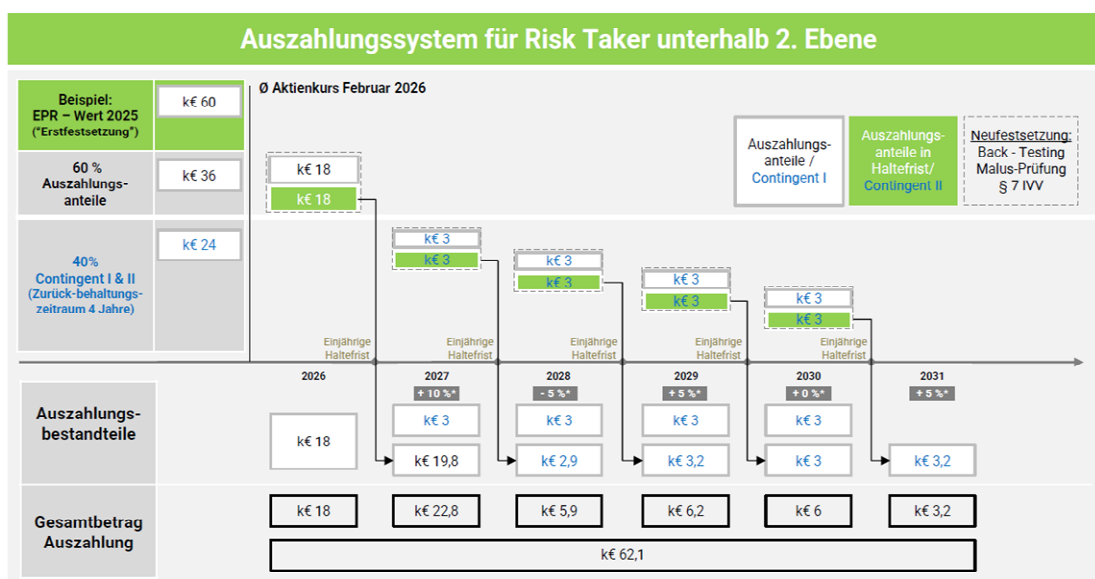
- **Sitten- und pflichtwidriges Verhalten:** Ferner prüft der pbb Konzern, ob dem Risk-Taker in dem relevanten Bemessungszeitraum etwaiges sitten- und pflichtwidriges Verhalten vorzuwerfen ist. Dieses führt zwingend zu einer Verringerung des Deferral-Anteils und kann nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden.
- **Malus- und Clawbackprüfung:** Darüber hinaus prüft der pbb Konzern etwaige negative Erfolgsbeiträge im Sinne des § 18 Abs. 5 IVV („Malusprüfung“) und hat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Risk-Takers 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 Regelungen 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 der Risk-Taker zur Rückzahlung der für den relevanten Bemessungszeitraum bereits ausgezahlten variablen Vergütung verpflichtet, wenn er an einem Verhalten maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war, dass für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat. Dasselbe gilt, wenn der Risk-Taker relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. Die pbb kann bereits ausgezahlte variable Vergütung bis zu zwei Jahre nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums für das entsprechende Geschäftsjahr zurückfordern. Die nähere Konkretisierung der in der IVV aufgestellten Kriterien für den Clawback berücksichtigt die Vorgaben der Aufsicht und wendet diese – vor dem Hintergrund der Besonderheiten von Geschäftsmodell und Risikoprofil des pbb Konzerns – mit Blick auf die Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs und Synchronität von Unternehmenserfolg und Bonifizierung an.

Auszahlungsbedingungen, § 7 IVV: Zuletzt prüft der pbb Konzern die finanziellen Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV. Auf der Grundlage dieser Überprüfung kann der pbb Konzern die variable Vergütung reduzieren oder entfallen lassen.

Die vorgenannte, gemäß den regulatorischen Anforderungen ausgestaltete Auszahlungsstruktur (inklusive Clawback) gilt nicht, wenn der für ein Geschäftsjahr festgelegte Betrag des EPR-Werts unterhalb eines gesetzlich oder von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht beziehungsweise einer anderen zuständigen Aufsichtsbehörde festgelegten Schwellenwerts liegt, der aus Verhältnismäßigkeitserwägungen die Auszahlungsstruktur für Risk-Taker entbehrlich macht (bis einschließlich 50.000 Euro p. a. pro Person, sofern die variable Vergütung nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung ausmacht, § 18 Abs. 1 IVV).

Auszahlungsstruktur für Risk-Taker (beispielhaft; Aufschiebungszeitraum: 4 Jahre)



.4 Weiter Regelungen des Vergütungssystems

a. Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrolleinheiten (§ 9 IVV)

Die Vergütung der Mitarbeitende in den Kontrolleinheiten i. S. d. § 2 Abs. 11 IVV ist so ausgestaltet, dass der Schwerpunkt jeweils auf der Festvergütung liegt. Der Anteil der variablen Vergütung der betroffenen Mitarbeitenden beträgt durchgängig maximal ein Drittel der Gesamtvergütung. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten bestimmt sich die Höhe der variablen Vergütung hier zudem nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie bei den Mitarbeitenden der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten. Dies wird durch eine entsprechende Verzielung auf Bereichs- und individueller Ebene sichergestellt.

b. 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 den Mitarbeitende in Höhe der erlittenen Reduzierung der variablen Vergütung verpflichten (Versicherung), sowie Derivatgeschäfte zur Absicherung von Kursverlusten von Finanzinstrumenten der pbb.

Die pbb hat Maßnahmen getroffen, um entsprechende Absicherungs- und sonstige Gegenmaßnahmen zu verhindern. Das Verbot von Absicherungsgeschäften und sonstigen Gegenmaßnahmen ist zudem sowohl kollektivrechtlich (für Arbeitnehmer in Deutschland) als auch mit jedem Mitarbeitende individualvertraglich (Arbeitnehmer, Führungskräfte der zweiten Ebene und Mitarbeitende im Ausland) geregelt. Die Einhaltung dieser Verpflichtung wird überprüft.

c. Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme (§ 12 IVV)

Im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder Risikostrategie werden jeweils die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung des Vergütungssystems überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Darüber hinaus überprüft die pbb ihr Vergütungssystem und die zugrunde gelegten Parameter mindestens einmal jährlich auf Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich der Vereinbarkeit mit den Strategien, und nimmt erforderlichenfalls Anpassungen vor.

2.5 Einzelvertragliche Sonderzahlungen

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine auf die Zahlung von Sonderzahlungen gerichteten Zusagen erteilt. Zahlungen von aus der Vergangenheit bestehenden Zusagen einzelvertraglicher Sonderzahlungen sind ebenfalls nicht geleistet worden.

2.6 Abfindungen

Der pbb Konzern wendet bei Gewährung von Abfindungen für Mitarbeitende an deutschen Standorten grundsätzlich die Kriterien der mit den Mitbestimmungsgremien vereinbarten betrieblichen Regelwerke an. An den ausländischen Standorten wendet der pbb Konzern die dort festgelegten Standard Severance Terms als betriebliche Regelwerke an. Die Verantwortung für die Ausgestaltung der betrieblichen Regelungen zur Gewährung von Abfindungen obliegt der Geschäftsleitung unterstützt durch den Bereich Human Resources. Hierbei sind an den deutschen Standorten die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Mitbestimmungsgremien zu berücksichtigen. Die Festlegung und Verhandlung individueller Abfindungen wird durch den Bereich Human Resources unter Einbindung der jeweiligen Führungskraft des Mitarbeitenden vorgenommen. In Einzelfällen, insbesondere bei hohen Abfindungen, obliegt die Entscheidung über Gewährung der individuellen Abfindung dem jeweiligen Ressortvorstand beziehungsweise dem Gesamtvorstand.

2.7 Garantierte variable Vergütungen

Die pbb kann in Einzelfällen und sofern dies nach den aufsichtsrechtlichen Vorgaben zulässig ist zur Gewinnung neuer Mitarbeitende Vereinbarungen zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienst- oder Ar-

beitsverhältnis treffen und/oder Antrittsprämien und/oder garantierte variable Vergütungen in angemessener Höhe vereinbaren. Die Entscheidung über derartige Vereinbarungen obliegt dem Vorstand beziehungsweise für Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat.

3. VORSTANDSVERGÜTUNG

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und die jeweiligen qualitativen und quantitativen Vergütungsinformationen wurden im Vergütungsbericht nach Art. 162 AktG separat veröffentlicht und können dort eingesehen werden.

4. 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 Mitarbeitende 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 beschlossene **Ausgestaltung des Vergütungssystems angemessen** ist.

Darüber hinaus überwacht der Vergütungskontrollausschuss die **angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden** 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 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 **7** Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütung der Mitarbeitenden wurden ein Vergütungsbeauftragter und ein Stellvertreter bestellt. Aufgabe des Vergütungsbeauftragten ist die ständige Überwachung

der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden. 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. Der Vergütungsbeauftragte hat mindestens einmal jährlich einen Vergütungskontrollbericht vorzulegen, in dem die Angemessenheit des Vergütungssystems für die Mitarbeitenden bewertet wird (§ 24 IVV).

Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten sind zudem auch die Kontrollfunktionen der pbb in die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems, in die Identifizierung von Risk-Takern sowie in die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung eingebunden. Dies umfasst unter anderem auch die jährliche Malus- und Clawback-Prüfung bei Risk-Takern.

5. OFFENLEGUNG VON VERGÜTUNGSDATEN

Die nachfolgende Offenlegung von Vergütungsdaten erfolgt gemäß § 16 IVV in Verbindung mit Art. 450 CRR.

5.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Auf Grundlage des Konzernabschlusses des pbb Konzerns haben der Vorstand und Aufsichtsrat nach entsprechender Prüfung der Voraussetzungen des § 7 IVV den Gesamtbetrag der variablen Vergütung im pbb Konzern für 2025 in Höhe von 4,9 Mio. Euro (gerundet; inklusive Vorstandsmitglieder) festgesetzt. Die abschließende Festlegung der Zielerreichung der pbb entsprechend der anzuwendenden Key Performance Indicators wurde auf Basis des vorgelegten Konzernabschlusses der pbb bei 41 % (gerundet) bestätigt. Die Zielerreichung auf Bereichsebene beträgt zwischen 95 % und 105 %.

Gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. g CRR werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen geschlüsselt zusammengefasst.

Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV

	Aufsichtsrat ²⁾	Vorstand ³⁾	Geschäftsbereiche		
			Unternehmensfunktionen ⁴⁾	Unabhängige Kontrollfunktionen ⁵⁾	Sonstige Geschäftsbereiche ⁶⁾
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹⁾	-	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Mitglieder (nach Köpfen)	10	6	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Geschäftsjahres 2025	-	-	227 (HC) 219,69 (FTE)	330 (HC) 307,20 (FTE)	273 (HC) 261,70 (FTE)
Gesamte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	0,75	6,31	30,37	44,21	45,28
davon: gesamte fixe Vergütung	0,75	4,89	28,64	42,35	42,72
davon: gesamte variable Vergütung	-	1,42	1,72	1,86	2,56

1) Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

2) Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG.

3) Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

4) Fachbereiche Human Resources, Information Technologie, Legal, Production Hub Madrid.

5) Fachbereiche Finance, Corporate Affairs, Financial Risk & Control, Non Financial Risk & Control, Regulatory Compliance Office, Internal Audit, CRM.

6) Fachbereiche RE Finance Continental Europe, RE Finance Germany, RE Finance UK & USA, Treasury, Operations & Digitalisierung, Property Analyses & Valuation, Originate & Cooperate, pbb invest, Business Management.

5.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk-Taker

Gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und der Mitarbeitende, die hohe Risikopositionen begründen können, sogenannte Risk-Taker, in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Der pbb Konzern ist als bedeutendes Institut verpflichtet aufgrund einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse Mitarbeitende zu identifizieren, die hohe Risikopositionen begründen können, sogenannte Risk-Taker.

Die Identifizierung der Risk-Taker erfolgte für das Jahr 2025 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 Management
- Kreditvergabekompetenzen
- das Stimmrecht in wesentlichen Ausschüssen und
- die Vergütungshöhe des Mitarbeitenden.

In Summe sind 2025 neben den Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat 79 Mitarbeitende als Risk-Taker identifiziert worden. Der Vorstand der pbb hat den Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Identifizierung informiert. Die Details der internen Risikoanalyse wurden entsprechend dokumentiert.

EU REM1: Für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung (Risk-Taker)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹⁾		Aufsichtsrat ²⁾	Vorstand ³⁾	Führungskräfte der 2. Berichtsebene	Sonstige Risk-Taker
Feste Vergütung	Anzahl der Risk-Taker	10	6	18	61
	Feste Vergütung insgesamt	0,75	4,89	6,51	12,04
	Davon: monetäre Vergütung	0,75	3,43	6,03	11,9
	Davon: Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-
	Davon: aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	-	-	-	-
	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
	Davon: sonstige Positionen	-	1,46	0,48	0,13
Variable Vergütung	Anzahl der Risk-Taker	-	5	18	61
	Variable Vergütung insgesamt	-	1,42	0,69	1,01
	Davon: monetäre Vergütung	-	0,71	0,55	0,94
	Davon: zurückbehalten	-	0,43	0,08	0,04
	Davon: Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
	Davon: aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	-	0,71	0,14	0,07
	Davon: zurückbehalten	-	0,71	0,14	0,07
	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
Vergütung insgesamt		0,75	6,31	7,2	13,05

¹⁾ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁾ Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG.

³⁾ Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

EU REM2: Garantierte variable Vergütung und Abfindungen (Risk-Taker)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹⁾	Aufsichtsrat ²⁾	Vorstand ³⁾	Führungskräfte der 2. Berichtsebene	Sonstige Risk-Taker
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der Risk-Taker	-	1	-	-
Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	0,2	-	-
Davon: während des Geschäftsjahres 2025 ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für variable Vergütungen angerechnet wird	-	0,2	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres 2025 gezahlte Abfindungen – Anzahl der Risk-Taker	-	-	-	-
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres 2025 gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
Während des Geschäftsjahres 2025 gewährte Abfindungen - Anzahl der Risk-Taker	-	1	2	1
Während des Geschäftsjahres 2025 gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	0,56	0,53	0,23
Davon: während des Geschäftsjahres 2025 gezahlt	-	0,56	0,53	0,23
Davon: zurückbehalten	-	0	0	0
Davon: während des Geschäftsjahres 2025 gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für variable Vergütungen angerechnet werden	-	0,56	0,53	0,23
Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	0,56	0,47	0,23

¹⁾ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁾ Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG

³⁾ Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

EU REM3: Zurückbehaltene Vergütung (Risk-Taker)

in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben) ¹⁾	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückgehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr 2025 zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe der im Geschäftsjahr 2025 leistungsbezogenen Adjustierungen bei zurückgehaltenen, im Geschäftsjahr 2025 zu beziehenden Vergütungen	Höhe der im Geschäftsjahr 2025 leistungsbezogenen Adjustierungen bei zurückgehaltenen, in folgenden Geschäftsjahren zu beziehenden Vergütungen	Gesamthöhe der Adjustierungen im Geschäftsjahr 2025 aufgrund implizierter Anpassungen ⁴⁾	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr 2025 gewährten, zurückgehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr 2025 tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückgehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Aufsichtsrat²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Vorstand³⁾	1,89	0,52	1,37	0,00	0,00	-0,19	0,52	0,25
Monetäre Vergütung	0,81	0,25	0,56	0,00	0,00	-	0,25	-
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	1,08	0,27	0,81	0,00	0,00	-0,19	0,27	0,25
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Führungskräfte der 2. Berichtsebene	1,87	0,52	1,35	-	-	-0,2	0,52	0,27
Monetäre Vergütung	0,81	0,27	0,54	-	-	-	0,27	-
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	1,06	0,26	0,81	-	-	-0,2	0,26	0,27
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-

in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben) ¹⁾	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr 2025 zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe der im Geschäftsjahr 2025 leistungsbezogenen Adjustierungen bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr 2025 zu beziehenden Vergütungen	Höhe der im Geschäftsjahr 2025 leistungsbezogenen Adjustierungen bei zurückbehaltenen, in folgenden Geschäftsjahren zu beziehenden Vergütungen	Gesamthöhe der Adjustierungen im Geschäftsjahr 2025 aufgrund implizierter Anpassungen ⁴⁾	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr 2025 gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr 2025 tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Sonstige Risk-Taker	0,87	0,37	0,50	-	-	-0,17	0,37	0,13
Monetäre Vergütung	0,32	0,13	0,18	-	-	-	0,13	
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0,56	0,24	0,32	-	-	-0,17	0,24	0,13
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag	4,64	1,42	3,22	-	-	-0,56	1,42	0,65

¹⁾ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁾ Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG.

³⁾ Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

⁴⁾ Positive und negative Zuflüsse aus mehrjähriger variabler Vergütung, die auf der Entwicklung der aktienbasierten Vergütung beruhen.

Der pbb Konzern wendet die Ausnahmeregelung des § 18 Abs. 1 IVV an, wonach für Risk-Taker mit einem für ein Geschäftsjahr festgelegten EPR-Wert unterhalb des von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht festgelegten Schwellenwerts aus Verhältnismäßigkeitserwägungen die Auszahlungsstruktur für Risk-Taker nicht zur Anwendung kommt (für das Jahr 2025 bis einschließlich 50.000 Euro p. a. pro Person). Von dieser Ausnahmeregelung waren im Jahr 2025 74 Risk-Taker betroffen mit einer festen Vergütung von 15,13 Mio. Euro und einer variablen Vergütung von 1,04 Mio. Euro (Gesamtvergütung: 16,17 Mio. Euro).

5.3 Anzahl der Risk-Taker mit einer hohen Vergütung

Gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i CRR wird in der nachfolgenden Tabelle die Anzahl der Risk-Taker dargestellt, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2025 auf 1 Million Euro oder mehr beläuft. Als Vergütung wurde auch der Versorgungsaufwand im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt.

EU REM4: Vergütungen von 1 Mio. Euro oder mehr pro Jahr (Risk-Taker)

	EUR	Anzahl der Risk-Taker
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	4
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	

5.4 Gesamtvergütung der Risk-Taker 2025

EU REM5: Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 (Risk-Taker)

	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder			-
	Aufsichtsrat ²⁾	Vorstand ³⁾	Gesamt Leitungsorgan	Unternehmensfunktionen ⁴⁾	Unabhängige Kontrollfunktionen ⁵⁾	Sonstige Geschäftsbereiche ⁶⁾	Gesamtsumme
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹⁾							
Gesamtanzahl der Risk-Taker	-	-	-	-	-	-	95
Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	10	6	16	-	-	-	-
Davon: Führungskräfte der 2. Berichtsebene	-	-	-	4	7	7	-
Davon: sonstige Risk-Taker	-	-	-	1	45	15	-
Gesamtvergütung der Risk-Taker	0,75	6,31	7,06	1,77	10,20	8,28	-
Davon: variable Vergütung	-	1,42	1,42	0,17	0,52	1,03	-
Davon: feste Vergütung	0,75	4,89	5,64	1,60	9,68	7,25	-

¹⁾ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁾ Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Pfandbriefbank AG.

³⁾ Der Vorstand beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Pfandbriefbank AG.

⁴⁾ Fachbereiche Human Resources, Information Technologie, Legal, Production Hub Madrid.

⁵⁾ Fachbereiche Finance, Corporate Affairs, Financial Risk & Control, Non Financial Risk & Control, Regulatory Compliance Office, Internal Audit, CRM.

⁶⁾ Fachbereiche RE Finance Continental Europe, RE Finance Germany, RE Finance UK & USA, Treasury, Operations & Digitalisierung, Property Analyses & Valuation, Originate & Cooperate, pbb invest, Business Management.