



**DEUTSCHE
PFANDBRIEFBANK**

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung

Übersicht mit Angaben gemäß § 125 AktG in Verbindung mit Tabelle 3 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212

A. Inhalt der Mitteilung

1. Eindeutige Kennung des Ereignisses: Ordentliche virtuelle Hauptversammlung der Deutsche Pfandbriefbank AG 2022
(Formale Angabe gemäß EU-DVO: GMETPBB00522)
2. Art der Mitteilung: Einberufung der Hauptversammlung
(Formale Angabe gemäß EU-DVO: NEWM)

B. Angaben zum Emittenten

1. ISIN: DE0008019001
2. Name des Emittenten: Deutsche Pfandbriefbank AG

C. Angaben zur Hauptversammlung

1. Datum der Hauptversammlung: Donnerstag, 19. Mai 2022
(Formale Angabe gemäß EU-DVO: 20220519)
2. Uhrzeit der Hauptversammlung (Beginn): 10:00 Uhr (MESZ)
(Formale Angabe gemäß EU-DVO: 08:00 Uhr UTC (koordinierte Weltzeit))
3. Art der Hauptversammlung: Ordentliche Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten
(Formale Angabe gemäß EU-DVO: GMET)
4. Ort der Hauptversammlung:
URL zum Aktionärsportal der Gesellschaft zur Verfolgung der Hauptversammlung in Bild und Ton sowie zur Ausübung der Aktionärsrechte: www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/

Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes:
Daimlerstraße 18, 85748 Garching, Deutschland
(Formale Angabe gemäß EU-DVO: www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/)
5. Aufzeichnungsdatum (Nachweisstichtag): Donnerstag, 28. April 2022, 00:00 Uhr (MESZ)
(entspricht 27. April 2022, 22:00 Uhr UTC (koordinierte Weltzeit)) – Record Date
(Formale Angabe gemäß EU-DVO: 20220428, 00:00 Uhr (MESZ))
6. Internetseite zur Hauptversammlung / Uniform Resource Locator (URL):
www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/

Weitere Informationen zur Einberufung der Hauptversammlung (Blöcke D bis F der Tabelle 3 des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212):

Weitere Informationen über die Teilnahme an der Hauptversammlung (Block D), die Tagesordnung (Block E) sowie die Angabe der Fristen für die Ausübung anderer Aktionärsrechte (Block F) sind auf folgender Internetseite zu finden: www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/

Überblick über die Tagesordnung

TOP 1	Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Deutsche Pfandbriefbank AG und den Konzern der Deutsche Pfandbriefbank AG für das Geschäftsjahr 2021, des Vorschlags des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns und des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021	S. 3
TOP 2	Verwendung des Bilanzgewinns	S. 3
TOP 3	Entlastung der Mitglieder des Vorstands	S. 4
TOP 4	Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats	S. 4
TOP 5	Wahl zum Aufsichtsrat	S. 4
TOP 6	Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers sowie des Prüfers für die etwaige prüferische Durchsicht unterjähriger Finanzinformationen	S. 5
TOP 7	Billigung des Vergütungsberichts	S. 5
TOP 8	Anpassung der Vergütung und Billigung des Vergütungssystems der Mitglieder des Aufsichtsrats; Satzungsänderung	S. 6

Wir laden hiermit unsere Aktionäre zur ordentlichen Hauptversammlung der Deutsche Pfandbriefbank AG („**Gesellschaft**“) ein, die als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am **Donnerstag, den 19. Mai 2022, um 10:00 Uhr (MESZ)** stattfindet.

Die Hauptversammlung wird für ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre in Bild und Ton live im Internet übertragen. Die Stimmrechtsausübung der Aktionäre erfolgt ausschließlich im Wege der Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft.

Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes ist Daimlerstraße 18, 85748 Garching, Deutschland.

I. Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Deutsche Pfandbriefbank AG und den Konzern der Deutsche Pfandbriefbank AG für das Geschäftsjahr 2021, des Vorschlags des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns und des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

Die genannten Unterlagen enthalten auch den erläuternden Bericht zu den Angaben nach § 289a sowie § 315a HGB. Die vorgenannten Unterlagen, der Vergütungsbericht sowie die Erklärung zur Unternehmensführung, die auch die Berichterstattung zur Corporate Governance enthält, und der nichtfinanzielle Bericht für den Konzern der Gesellschaft nach §§ 315b, 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB sind im Internet unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ veröffentlicht. Sie werden auch während der Hauptversammlung zugänglich sein und vom Vorstand sowie – was den Bericht des Aufsichtsrats angeht – vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats näher erläutert.

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss gebilligt. Der Jahresabschluss ist damit gemäß § 172 Satz 1 AktG festgestellt. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ist daher zu diesem Punkt der Tagesordnung keine Beschlussfassung der Hauptversammlung vorgesehen.

2. Verwendung des Bilanzgewinns

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2021 nach HGB ausgewiesenen Bilanzgewinn der Gesellschaft in Höhe von EUR 158.680.863,44 vollständig zur Ausschüttung einer Dividende von EUR 1,18 je dividendenberechtigter Stückaktie zu verwenden. Es ergibt sich damit folgende Verwendung des Bilanzgewinns:

Bilanzgewinn:	EUR 158.680.863,44
Verteilung an die Aktionäre:	EUR 158.680.863,44
Einstellung in andere Gewinnrücklagen:	EUR 0,00

Dieser Beschlussvorschlag berücksichtigt, dass die Gesellschaft zum Zeitpunkt der Einberufung dieser Hauptversammlung keine eigenen Aktien hält und damit zu diesem Zeitpunkt alle Aktien der Gesellschaft dividenden- und stimmberechtigt sind. Sollte sich die Anzahl der dividendenberechtigten Aktien bis zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns ändern, werden Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen angepassten Beschlussvorschlag zur Gewinnverwendung unterbreiten. Dieser wird jedoch unverändert eine Ausschüttung von EUR 1,18 je dividendenberechtigter Stückaktie bei entsprechend angepasster Einstellung in die anderen Gewinnrücklagen vorsehen.

Gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG ist der Anspruch auf die Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, also am Dienstag, den 24. Mai 2022, fällig. Da die Dividende für das Geschäftsjahr 2021 in vollem Umfang aus dem steuerlichen Einlagekonto i.S.d. § 27 KStG geleistet wird, wird kein Abzug von Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erfolgen. Die Dividendenausschüttung unterliegt bei inländischen Aktionären grundsätzlich nicht der Besteuerung, sondern mindert die steuerlichen Anschaffungskosten der Aktien. Übersteigt die Ausschüttung die Anschaffungskosten des Aktionärs, ist der entstehende Gewinn gegebenenfalls zu versteuern.

3. Entlastung der Mitglieder des Vorstands

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

4. Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

5. Wahlen zum Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat setzt sich nach §§ 96 Abs. 1, 101 Abs. 1 AktG, §§ 4 Abs. 1, 1 Abs. 1 DrittelbG i.V.m. § 8 Abs. 1 der Satzung aus sechs Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und drei Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer zusammen. Die Vertreter der Anteilseigner wurden zuletzt in der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gewählt. Frau Dagmar P. Kollmann hat ihr Mandat als von den Anteilseignern gewähltes Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 31. Oktober 2021 niedergelegt. Es ist daher ein Mitglied des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung neu zu wählen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor,

Frau Gertraud Dirscherl, selbständige Wirtschaftsprüferin, Landshut,

als Vertreterin der Anteilseigner in den Aufsichtsrat zu wählen. Die Bestellung erfolgt für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das dritte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt; das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird dabei nicht mitgerechnet.

Der Wahlvorschlag stützt sich auf die Empfehlung des Präsidial- und Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats und berücksichtigt die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele. Ferner berücksichtigt der Wahlvorschlag die Empfehlungen C.6 bis C.12 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Kandidatin	Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten	Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen
Gertraud Dirscherl	Hans DEHN SE , Neumarkt i.d. Oberpfalz Mitglied des Aufsichtsrats DEHN SE , Neumarkt i.d. Oberpfalz Mitglied des Aufsichtsrats	keine

Der Lebenslauf der zur Wahl Vorgeschlagenen ist als Anlage I zu dieser Tagesordnung enthalten. Sie finden diesen Lebenslauf sowie diejenigen aller amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/.

Angaben gemäß Empfehlung C.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Gesellschaft hat keine Kenntnis über Aktionäre, die direkt oder indirekt mit mehr als 10% der stimmberechtigten Aktien an der Gesellschaft beteiligt sind. Damit gibt es nach Kenntnis der Gesellschaft aktuell keine wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionäre i. S. d. Empfehlung C.13 Satz 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Auch ein kontrollierender Aktionär i. S. d. Empfehlung C.9 des Deutschen Corporate Governance Kodex ist somit nicht vorhanden.

Die Gesellschaft steht mit den Mitgliedern des Aufsichtsrats – mit Ausnahme der Dienst-/Arbeitsverträge der drei von den Arbeitnehmern gewählten Aufsichtsratsmitglieder – nicht in geschäftlichen Beziehungen. Insbesondere gewährt die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern keine Darlehen. Es gibt auch keine sonstigen persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zwischen Mitgliedern des Aufsichtsrats einerseits und der Gesellschaft oder den Organen der Gesellschaft andererseits, die nach Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde.

Alles dies gilt auch für die vom Aufsichtsrat zur Wahl vorgeschlagene Frau Gertraud Dirscherl, die dem Aufsichtsrat der Gesellschaft aufgrund gerichtlicher Bestellung seit dem 2. Februar 2022 angehört.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats ist Frau Gertraud Dirscherl unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand im Sinne der Empfehlung C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der in den Empfehlungen C.6 und C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehene Mindestanteil von unabhängigen Anteilseignervertretern ist nach Einschätzung des Aufsichtsrats erfüllt.

Weitere Informationen zum Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat und zum Stand seiner Umsetzung sowie zur Arbeitsweise und zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats, einschließlich Angaben zur Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats, finden Sie in der Erklärung zur Unternehmensführung und im Bericht des Aufsichtsrats, der Teil des Geschäftsberichts für das Geschäftsjahr 2021 ist. Diesen finden Sie auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.pfandbriefbank.com/investoren/finanzberichte.html.

6. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers sowie des Prüfers für die etwaige prüferische Durchsicht unterjähriger Finanzinformationen

Der Aufsichtsrat schlägt, gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses, vor, zu beschließen:

Die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, wird zum Abschlussprüfer (HGB) und Konzernabschlussprüfer (IFRS) für das Geschäftsjahr 2022 sowie zum Prüfer für die prüferische Durchsicht etwaiger unterjähriger verkürzter Abschlüsse und Zwischenlageberichte für den Konzern für das Geschäftsjahr 2022, wenn und soweit diese einer prüferischen Durchsicht unterzogen werden, bestellt.

Sowohl die Empfehlung des Prüfungsausschusses an den Aufsichtsrat als auch der Vorschlag des Aufsichtsrats sind frei von einer ungebührlichen Einflussnahme durch Dritte. Auch bestanden keine Regelungen, die die Auswahlmöglichkeit des Abschlussprüfers beschränkt hätten.

7. Billigung des Vergütungsberichts

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den in der Anlage II zu dieser Tagesordnung abgedruckten Vergütungsbericht zu billigen.

8. Anpassung der Vergütung und Billigung des Vergütungssystems der Mitglieder des Aufsichtsrats; Satzungsänderung

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 11 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Sie wurde zuletzt durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung des Jahres 2021 geändert.

Vorstand und Aufsichtsrat sind nach eingehender Überprüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass die derzeit geltende Vergütungsregelung für die Mitglieder des Aufsichtsrats grundsätzlich dem Unternehmensinteresse dient und auch angemessen ist. Bislang ist dabei allerdings vorgesehen, dass die auf die Aufsichtsratsvergütung anfallende Umsatzsteuer von der Gesellschaft getragen wird. Nach der jüngeren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesfinanzhofs kann die den Mitgliedern des Aufsichtsrats gewährte Vergütung indes auch umsatzsteuerfrei gewährt werden. Voraussetzung dafür ist, dass dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied aus steuerrechtlicher Sicht kein einer selbständigen wirtschaftlichen Tätigkeit vergleichbares unternehmerisches Risiko obliegt. Dies ist u. a. dann der Fall, wenn dem Aufsichtsratsmitglied neben einer fixen Vergütung lediglich Auslagenersatz gewährt wird. Die Gewährung von Sitzungsgeldern soll nach Auffassung der Finanzverwaltung indes steuerlich als variable Vergütung einzustufen sein. Dies kann je nach Höhe der einem Aufsichtsratsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährten Sitzungsgelder – welche von der Anzahl der Sitzungen, an denen das jeweilige Aufsichtsratsmitglied teilgenommen hat, abhängt – zur Umsatzsteuerpflicht führen. Vor diesem Hintergrund soll die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder so geregelt werden, dass eine Umsatzsteuerpflicht nicht mehr begründet wird. Daher sollen die Sitzungsgelder abgeschafft und im Gegenzug die Fixvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen jeweils moderat erhöht werden. Die vorgeschlagene Neuregelung entbindet die Gesellschaft von der jährlich wiederkehrenden Prüfung, ob und inwieweit jedes einzelne Aufsichtsratsmitglied aufgrund der Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse nach den Vorgaben der Steuerverwaltung umsatzsteuerpflichtig ist, und vermeidet zudem die Umsatzsteuerpflichtigkeit der Aufsichtsratsvergütung insgesamt. Die Regelung ist damit im wohlverstandenen Unternehmensinteresse und soll wirtschaftlich bereits rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft treten.

Das der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zugrundeliegende Vergütungssystem mit den Angaben gemäß §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG wird in Anlage III zu dieser Tagesordnung dargestellt. Dort ist auch § 11 der Satzung unter Berücksichtigung der nachfolgend vorgeschlagenen Anpassung abgedruckt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, wie folgt zu beschließen.

a) Satzungsanpassung

§ 11 Abs. 1 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

„Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste, nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres zahlbare Vergütung. Die Vergütung beträgt für das einzelne Mitglied EUR 40.000,00, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 85.000,00 und für dessen Stellvertreter EUR 55.000,00.

Für die Mitgliedschaft im Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 13.500,00 und der Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 23.500,00.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungs- und Digitalisierungsausschuss des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 18.500,00 und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 33.500,00.

Für die Mitgliedschaft im Risikomanagement- und Liquiditätsstrategie-Ausschuss des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 17.500,00 und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 32.500,00.

Für die Mitgliedschaft in anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 12.500,00 je Ausschussmitgliedschaft und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 22.500,00 je Ausschussvorsitz.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ihre Vergütung zuzüglich etwaiger gesetzlicher Umsatzsteuer. Weiter erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Ersatz für ihre angemessenen Auslagen.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat und/oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Die jährliche Vergütung wird in diesem Fall taggenau, einschließlich des Tages, an dem das Mandat beginnt oder endet, berechnet.

Die Regelung nach diesem durch Beschluss der Hauptversammlung vom 19. Mai 2022 neu gefassten Absatz 1 gilt erstmals für die für das Geschäftsjahr 2022 zu zahlende Vergütung.“

b) Beschlussfassung über die Vergütung und die Billigung des Vergütungssystems

Die so angepassten und im Übrigen unveränderten Vergütungsregelungen werden bestätigt und das unter Anlage III zu dieser Tagesordnung abgedruckte Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird beschlossen.

Mit Wirksamkeit der Änderung von § 11 Abs. 1 der Satzung, d.h. mit Eintragung der Änderung im Handelsregister der Gesellschaft, findet die Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung erstmals Anwendung für das am 1. Januar 2022 begonnene Geschäftsjahr.

II. Weitere Angaben und Hinweise

1. Durchführung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung

Der Vorstand der Gesellschaft hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten („virtuelle Hauptversammlung“) abzuhalten. Eine physische Teilnahme der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) ist daher ausgeschlossen. Grundlage der virtuellen Hauptversammlung ist das Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (Artikel 2 des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht vom 27. März 2020, Bundesgesetzblatt I 2020, S. 570), zuletzt geändert durch Art. 15 des Gesetzes zur Errichtung eines Sondervermögens „Aufbauhilfe 2021“ und zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Starkregenfällen und Hochwassern im Juli 2021 sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 10. September 2021 (Bundesgesetzblatt I 2021, S. 4153) („Covid-19-Gesetz“).

Die Hauptversammlung wird für ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre am Donnerstag, den 19. Mai 2022, ab 10:00 Uhr (MESZ) in Bild und Ton live im Internet über das HV-Portal übertragen (www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/). Die Liveübertragung ermöglicht keine Teilnahme an der Hauptversammlung im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG. Die Eröffnung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter sowie die Rede des Vorstandsvorsitzenden können auch von sonstigen Interessenten live im Internet unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ verfolgt werden.

Über das HV-Portal können auch weitere Aktionärsrechte, insbesondere das Stimmrecht, nach den nachstehenden Bedingungen ausgeübt werden. Die für das HV-Portal erforderlichen persönlichen Zugangsdaten erhalten ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre mit ihrer Stimmrechtskarte gemeinsam mit weiteren Informationen zur Nutzung des HV-Portals.

Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch Briefwahl (elektronisch oder in Papierform) oder durch Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter wie nachstehend näher bestimmt auszuüben. Die vorgesehenen Abstimmungen zu den Tagesordnungspunkten 2 bis 6 und 8 haben verbindlichen Charakter, diejenige zu Tagesordnungspunkt 7 hat empfehlenden Charakter. Es besteht jeweils die Möglichkeit, mit Ja, Nein oder Enthaltung zu stimmen.

Fragen an den Vorstand können elektronisch wie nachfolgend näher beschrieben bis zum Mittwoch, den 18. Mai 2022, 12:00 Uhr (MESZ) an den Vorstand gerichtet werden.

2. Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

Alle Aktionäre, die sich bis spätestens Donnerstag, den 12. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ) zur Hauptversammlung unter Nachweis ihres Anteilsbesitzes angemeldet haben, sind gemäß § 14 Abs. 5 der Satzung zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung im Wege elektronischer Zuschaltung und zur Ausübung des Stimmrechts – selbst oder durch Bevollmächtigte – berechtigt. Für den Nachweis des Anteilsbesitzes ist ein Nachweis durch den Letztintermediär erforderlich. Dieser Nachweis hat sich auf den Beginn des 21. Tages vor dem Tag der Hauptversammlung (Nachweisstichtag), also Donnerstag, den 28. April 2022, 0:00 Uhr (MESZ) zu beziehen. Der Nachweisstichtag ist der maßgebende Stichtag für die Ermittlung der Aktionärserschaft im Hinblick auf die Ausübung der Aktionärsrechte in der Hauptversammlung. Gemäß § 123 Abs. 4 Satz 5 AktG gilt im Verhältnis

zur Gesellschaft für die Teilnahme an der Hauptversammlung oder für die Ausübung des Stimmrechts als Aktionär nur, wer den Nachweis der Aktionärseligenschaft erbracht hat. Die Anmeldung und der Nachweis haben in Textform in deutscher oder englischer Sprache unter der Anschrift Deutsche Pfandbriefbank AG, Hauptversammlung 2022, c/o Link Market Services GmbH, Landshuter Allee 10, 80637 München, Deutschland, oder unter der E-Mail-Adresse inhaberaktien@linkmarketservices.de zu erfolgen. Für die Wahrung der Anmeldefrist ist der Zugang der Anmeldung bei der Gesellschaft entscheidend.

Wir bitten die Aktionäre, die an der Hauptversammlung teilnehmen oder ihr Stimmrecht ausüben wollen, frühzeitig bei ihrem depotführenden Institut die erforderliche Anmeldung sowie den Nachweis des Anteilsbesitzes zu veranlassen. Aktien werden durch eine Anmeldung zur Hauptversammlung nicht gesperrt oder blockiert. Aktionäre können daher über ihre Aktien auch nach erfolgter Anmeldung weiter frei verfügen. Der Nachweistichtag ist nicht relevant für die Dividendenberechtigung.

3. Verfahren für die Stimmabgabe

a) Allgemeines

Nach ordnungsgemäßer Anmeldung können Sie Ihr Stimmrecht im Wege der Briefwahl, durch Stimmrechtsvertreter oder durch Bevollmächtigte ausüben. In allen diesen Fällen ist eine frist- und formgerechte Anmeldung erforderlich.

b) Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl

Bei Ausübung des Stimmrechts im Wege der Briefwahl (auch durch elektronische Kommunikation) ist Folgendes zu beachten: Die Gesellschaft bietet für die Stimmabgabe per (elektronischer) Briefwahl ein zugangsgeschütztes HV-Portal unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ an. Die hierfür erforderlichen persönlichen Zugangsdaten erhalten Sie mit Ihrer Stimmrechtskarte. Die Stimmabgabe, einschließlich deren Änderung und Widerruf, kann über das HV-Portal bis zum Beginn der Abstimmung in der Hauptversammlung erfolgen. Daneben können Briefwahlstimmen in Textform bis Mittwoch, den 18. Mai 2022, 18:00 Uhr (MESZ) unter der Anschrift Deutsche Pfandbriefbank AG, Hauptversammlung 2022, c/o Link Market Services GmbH, Landshuter Allee 10, 80637 München, Deutschland, oder unter der E-Mail-Adresse inhaberaktien@linkmarketservices.de abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Mit der Stimmrechtskarte erhalten Sie hierfür ein Formular. Daneben steht Ihnen ein universell verwendbares Briefwahlformular auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ zur Verfügung. Es wird Ihnen auf Verlangen auch kostenfrei zugesandt. In allen diesen Fällen ist der Zugang der Briefwahlstimme, der Änderung oder des Widerrufs bei der Gesellschaft entscheidend.

c) Verfahren für die Stimmabgabe durch Stimmrechtsvertreter

Aktionäre können sich auch durch von der Gesellschaft benannte weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter vertreten lassen. Dabei ist Folgendes zu beachten: Die Stimmrechtsvertreter können nur zu den Punkten der Tagesordnung abstimmen, zu denen ihnen ausdrückliche Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, gemäß den ihnen erteilten Weisungen abzustimmen. Soweit den Stimmrechtsvertretern keine Weisung erteilt wird, üben sie das Stimmrecht nicht aus. Bitte beachten Sie, dass die Stimmrechtsvertreter keine Aufträge zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse und zum Stellen von Fragen bzw. von Anträgen sowie zum Einreichen von Stellungnahmen entgegennehmen. Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter können in Textform bis Mittwoch, den 18. Mai 2022, 18:00 Uhr (MESZ) unter der Anschrift Deutsche Pfandbriefbank AG, Hauptversammlung 2022, c/o Link Market Services GmbH, Landshuter Allee 10, 80637 München, Deutschland, oder unter der E-Mail-Adresse inhaberaktien@linkmarketservices.de erteilt, geändert oder widerrufen werden. Zudem ist die Vollmacht- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter – einschließlich der

Änderung oder des Widerrufs – über das HV-Portal unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ vor und auch noch während der Hauptversammlung möglich, muss jedoch bis spätestens zum Beginn der Abstimmung vorliegen. Die für das HV-Portal erforderlichen Zugangsdaten erhalten Sie mit Ihrer Stimmrechtskarte. In allen diesen Fällen ist der Zugang der Vollmacht bzw. der Weisung, der Änderung oder des Widerrufs bei der Gesellschaft entscheidend.

d) Rangfolge von Stimmabgaben und weitere Hinweise zur Abstimmung

Bitte beachten Sie, dass im Wege der Briefwahl oder bei Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter eine Abstimmung nur über solche Anträge und Wahlvorschläge möglich ist, zu denen es mit dieser Einberufung oder später bekanntgemachte Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat nach § 124 Abs. 3 AktG oder von Aktionären im Falle des § 124 Abs. 1 AktG gibt oder die nach den §§ 126, 127 AktG zugänglich gemacht werden. Sollte zu einem Tagesordnungspunkt statt einer Sammel- eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, so gilt die zu diesem Tagesordnungspunkt abgegebene Erklärung jeweils entsprechend für jeden Punkt der Einzelabstimmung. Eine Stimmabgabe per Briefwahl bzw. eine Weisung zu dem unter Tagesordnungspunkt 2 bekannt gemachten Beschlussvorschlag behält ihre Gültigkeit auch bei einer etwaigen Anpassung des Beschlussvorschlages in der Hauptversammlung aufgrund einer Änderung der Anzahl der dividendenberechtigten Aktien, wie unter Tagesordnungspunkt 2 beschrieben. Briefwahlstimmen bzw. Vollmacht und Weisungen, die einer ordnungsgemäßen Anmeldung nicht zweifelsfrei zugeordnet werden können, werden nicht berücksichtigt.

Wenn auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende formgültige Erklärungen eingehen und nicht erkennbar ist, welche zuletzt abgegeben wurde, werden diese in folgender Reihenfolge berücksichtigt, wobei der jeweils zuerst genannte Übermittlungsweg Vorrang hat: (1) per HV-Portal, (2) per E-Mail, (3) in Papierform. Wenn Briefwahlstimmen und Vollmacht/Weisungen an Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft eingehen, werden stets Briefwahlstimmen als vorrangig betrachtet.

e) Verfahren für die Stimmabgabe durch sonstige Bevollmächtigte

Aktionäre können ihr Stimmrecht auch durch sonstige Bevollmächtigte ausüben lassen, denen sie hierzu ordnungsgemäß Vollmacht erteilt haben. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Wird keine Vollmacht nach § 135 AktG erteilt, ist die Vollmacht entweder in Textform jeweils gegenüber der Gesellschaft unter einer der oben unter Ziff. II. 2. dieser Einladung für die Anmeldung angegebenen Adressen oder unmittelbar gegenüber dem Bevollmächtigten (in diesem Falle bedarf es des Nachweises der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft in Textform) zu erteilen. Entsprechendes gilt für den Widerruf der Vollmacht.

Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können den Nachweis der Bevollmächtigung oder des Widerrufs der Vollmacht bis Mittwoch, den 18. Mai 2022, 18:00 Uhr (MESZ) unter einer der oben unter Ziff. II. 2. dieser Einladung für die Anmeldung genannten Adressen an die Gesellschaft übermitteln.

Im Falle der Bevollmächtigung nach § 135 AktG (Vollmachtserteilung an Intermediäre (insbesondere Kreditinstitute), Stimmrechtsberater, Aktionärsvereinigungen oder geschäftsmäßig Handelnde) ist die Vollmachterklärung von dem Bevollmächtigten nachprüfbar festzuhalten. Die Vollmachterklärung muss zudem vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Aktionäre sollten sich in diesen Fällen mit dem zu Bevollmächtigenden über die Form der Vollmacht abstimmen.

Bevollmächtigte (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Sie können das Stimmrecht für die von ihnen vertretenen Aktionäre lediglich im Wege der Briefwahl oder durch Erteilung von (Unter-) Vollmacht an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben. Die Rechtsausübung durch einen Bevollmächtigten über das HV-Portal setzt voraus, dass der Bevollmächtigte vom Vollmachtgeber die mit der Stimmrechtskarte versendeten persönlichen Zugangsdaten erhält. Die Nutzung der persönlichen Zugangsdaten durch den Bevollmächtigten gilt zugleich als Nachweis der Bevollmächtigung.

Bevollmächtigt der Aktionär mehr als eine Person, ist die Gesellschaft gemäß § 134 Abs. 3 Satz 2 AktG berechtigt, eine oder mehrere von ihnen zurückzuweisen.

4. Rechte der Aktionäre

Den Aktionären stehen vor und in der Hauptversammlung u.a. die folgenden Rechte zu. Weitere Einzelheiten hierzu finden Sie im Internet unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/.

a) Erweiterung der Tagesordnung gemäß § 122 Abs. 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 des Grundkapitals der Gesellschaft erreichen (letzteres entspricht 176.767 Aktien), können gemäß § 122 Abs. 2 AktG verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekanntgemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich oder in elektronischer Form nach § 126a BGB (d.h. mit qualifizierter elektronischer Signatur) an den Vorstand der Deutsche Pfandbriefbank AG, Parkring 28, 85748 Garching, Deutschland, oder per E-Mail (mit qualifizierter elektronischer Signatur) an inhaberaktien@linkmarketservices.de zu richten. Es muss der Gesellschaft bis spätestens Montag, den 18. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ) zugehen. Die Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten. Für die Berechnung der Aktienbesitzzeit findet § 70 AktG Anwendung. Im Übrigen ist § 121 Abs. 7 AktG entsprechend anzuwenden. Hiernach ist der Tag des Zugangs des Verlangens nicht mitzurechnen. Eine Verlegung von einem Sonntag, einem Sonnabend oder einem Feiertag auf einen zeitlich vorausgehenden oder nachfolgenden Werktag kommt nicht in Betracht. Die §§ 187 bis 193 BGB sind nicht entsprechend anzuwenden.

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht wurden – unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht und solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Information in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem unter der Internetadresse www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ bekannt gemacht und den Aktionären gemäß § 125 Abs. 1 Satz 3 AktG mitgeteilt.

Sind Verlangen auf Ergänzung der Tagesordnung gemäß den vorstehenden Ausführungen bekanntzumachen, werden diesen beiliegende Beschlussanträge ordnungsgemäß angemeldeter und legitimer Aktionäre als in der Hauptversammlung gestellt behandelt.

b) Gegenanträge und Wahlvorschläge gemäß §§ 126, 127 AktG

Jeder Aktionär ist berechtigt, Gegenanträge zu den Beschlussvorschlägen zu den Punkten der Tagesordnung zu stellen. Sollen die Gegenanträge bereits im Vorfeld der Hauptversammlung von der Gesellschaft zugänglich gemacht werden, sind sie spätestens 14 Tage vor der Hauptversammlung,

d.h. bis Mittwoch, den 4. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), unter der Anschrift Deutsche Pfandbriefbank AG, Investor Relations, z.Hd. Herrn Michael Heuber, Parkring 28, 85748 Garching, Deutschland, mit Begründung an die Gesellschaft zu richten. Anderweitig adressierte Gegenanträge müssen nicht zugänglich gemacht werden. In allen Fällen der Übersendung eines Gegenantrags ist der Zugang des Gegenantrags bei der Gesellschaft entscheidend. Ein Gegenantrag braucht nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn einer der Ausschlussstatbestände gemäß § 126 Abs. 2 AktG vorliegt. Die Begründung eines Gegenantrags braucht auch dann nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn sie insgesamt mehr als 5.000 Zeichen beträgt. Vorbehaltlich § 126 Abs. 2, Abs. 3 AktG werden zugänglich zu machende Gegenanträge von Aktionären einschließlich des Namens des Aktionärs und der Begründung sowie etwaige Stellungnahmen der Verwaltung hierzu im Internet unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ veröffentlicht.

Diese Regelungen gelten gemäß § 127 AktG für den Vorschlag eines Aktionärs zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder von Abschlussprüfern sinngemäß. Wahlvorschläge von Aktionären sind bis spätestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, d.h. bis Mittwoch, den 4. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ) ebenfalls ausschließlich an die oben unter Ziff. II. 4. b) genannte Adresse zu richten. Solche Vorschläge brauchen nicht begründet zu werden. Zusätzlich zu den in § 126 Abs. 2 AktG genannten Gründen braucht der Vorstand einen Wahlvorschlag unter anderem auch dann nicht zugänglich zu machen, wenn der Vorschlag nicht Namen, ausgeübten Beruf und Wohnort des Kandidaten enthält. Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern brauchen auch dann nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn ihnen keine Angaben zur Mitgliedschaft der vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten im Sinne von § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG beigefügt sind.

Zugänglich zu machende Gegenanträge und Wahlvorschläge gelten gemäß § 1 Abs. 2 Satz 3 Covid-19-Gesetz als in der Hauptversammlung gestellt, wenn der den Antrag stellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär ordnungsgemäß legitimiert und zur Hauptversammlung angemeldet ist.

c) Möglichkeit der Einreichung von Stellungnahmen

Die Ausgestaltung als virtuelle Hauptversammlung auf Grundlage des Covid-19-Gesetzes bringt es mit sich, dass Aktionäre nicht die Möglichkeit haben, sich in der Hauptversammlung zur Tagesordnung zu äußern. Die Gesellschaft bietet daher ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären die Möglichkeit an, vor der Hauptversammlung Stellungnahmen mit Bezug zur Tagesordnung einzureichen, um diese über das HV-Portal auch anderen Aktionären zugänglich zu machen. Aktionäre, die ihre Stellungnahme einreichen möchten, übermitteln diese an die Gesellschaft unter Angabe des Namens und der Nummer ihrer Stimmrechtskarte bis spätestens Mittwoch, den 18. Mai 2022, 12:00 Uhr (MESZ) in Textform in deutscher oder englischer Sprache an die Anschrift Deutsche Pfandbriefbank AG, Investor Relations, z.Hd. Herrn Michael Heuber, Parkring 28, 85748 Garching, Deutschland, oder per E-Mail an inhaberaktien@linkmarketservices.de. Der Umfang einer Stellungnahme sollte insgesamt nicht mehr als 10.000 Zeichen betragen. Der Name des einreichenden Aktionärs wird in der Veröffentlichung nur dann offengelegt, wenn der Aktionär bei Einreichung der Stellungnahme ausdrücklich sein Einverständnis hierzu erklärt hat.

Zusätzlich ist beabsichtigt, Stellungnahmen von Aktionären, die dies wünschen, auch in der Hauptversammlung durch einen Sprecher der Gesellschaft vortragen zu lassen. Dabei behält sich die Gesellschaft vor, Stellungnahmen für Zwecke des Vortrags zu kürzen und mit vorzutragenden Stellungnahmen anderer Aktionäre thematisch zusammenzufassen. Der Vorstand kann außerdem nach seinem freien Ermessen entscheiden, auf eine Verlesung von Stellungnahmen insgesamt zu verzichten, falls die Durchführung der Hauptversammlung innerhalb eines angemessenen zeitlichen

Rahmens hierdurch gefährdet würde. Der Vorstand kann nach seinem freien Ermessen auch entscheiden, dass nur einzelne der eingereichten Stellungnahmen verlesen werden. Bei seiner Entscheidung kann er sich insbesondere am Bezug zur Tagesordnung, der für die Verlesung benötigten Zeit, der Zahl der zu verlesenden Stellungnahmen sowie der Anzahl der von dem einreichenden Aktionär beziehungsweise Bevollmächtigten vertretenen Aktien orientieren und etwa Aktionärsvereinigungen oder Fondsgesellschaften bevorzugt behandeln.

Ein Recht auf Veröffentlichung oder Vortrag der eingereichten Stellungnahme ist damit nicht verbunden. Insbesondere behält sich die Gesellschaft vor, Stellungnahmen mit beleidigendem oder strafrechtlich relevantem Inhalt, offensichtlich falschem oder irreführendem Inhalt oder ohne jeglichen Bezug zur Tagesordnung der Hauptversammlung nicht zu veröffentlichen und/oder in der Hauptversammlung vortragen zu lassen. Dies gilt auch für Stellungnahmen, deren Umfang 10.000 Zeichen überschreitet oder die nicht bis Mittwoch, den 18. Mai 2022, 12:00 Uhr (MESZ) bei der Gesellschaft in Textform in deutscher oder englischer Sprache eingegangen sind. Zudem behält sich die Gesellschaft vor, je Aktionär nur eine Stellungnahme zu veröffentlichen bzw. während der Hauptversammlung vortragen zu lassen. Die Gesellschaft wird darüber entscheiden, ob veröffentlichte Stellungnahmen nach der Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht werden.

Sofern Aktionäre Fragen an den Vorstand der Gesellschaft richten möchten, ist dies nur im Wege elektronischer Kommunikation über das HV-Portal unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ wie nachfolgend unter Ziff. II. 4. d) dieser Einladung beschrieben möglich.

d) Auskunftsrecht / Fragerecht gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Covid-19-Gesetz

Auf Grundlage des Covid-19-Gesetzes ist den Aktionären in der Hauptversammlung zwar kein Auskunftsrecht im Sinne des § 131 AktG, jedoch das Recht einzuräumen, Fragen im Wege elektronischer Kommunikation zu stellen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 Covid-19-Gesetz). Mit Zustimmung des Aufsichtsrats hat der Vorstand entschieden, dass Fragen von ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären über das HV-Portal unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ an den Vorstand gerichtet werden können. Eine anderweitige Form der Übermittlung ist ausgeschlossen. Fragen von Aktionären müssen der Gesellschaft bis spätestens Mittwoch, den 18. Mai 2022, 12:00 Uhr (MESZ) über das HV-Portal zugehen. Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er diese Fragen beantwortet (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Hs. 1 Covid-19-Gesetz). Er kann dabei insbesondere Fragen und deren Beantwortung zusammenfassen, wenn dies sinnvoll erscheint. Fragen in Fremdsprachen werden nicht berücksichtigt. Der Vorstand behält sich vor, wiederholt auftretende Fragen in allgemeiner Form vorab über das HV-Portal zu beantworten. Der Vorstand beabsichtigt ferner, Fragen von Aktionären, die der Gesellschaft bis Freitag, den 13. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ) über das HV-Portal zugehen, bereits vorab, spätestens im Laufe des Dienstags, den 17. Mai 2022, unter namentlicher Nennung des jeweiligen Aktionärs über das HV-Portal zu beantworten, wenn und soweit der die jeweilige Frage stellende Aktionär einer solchen Vorabbeantwortung nicht explizit widerspricht. Auch im Falle einer Vorabbeantwortung über das HV-Portal wird der Vorstand diese Fragen (nochmals) während der Hauptversammlung beantworten.

e) Widerspruch zur Niederschrift gemäß § 245 Nr. 1 AktG, § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Covid-19-Gesetz

Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung können von ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldeten Aktionären über das HV-Portal unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ zur Niederschrift gemäß § 245 Nr. 1 AktG und § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Covid-19-Gesetz erklärt werden. Die Erklärung ist über das HV-Portal von Beginn der Hauptversammlung an bis zu deren Ende möglich. Der Notar hat die Gesellschaft zur Entgegennahme

von Widersprüchen über das HV-Portal ermächtigt und wird selbst Zugang zu den eingegangenen Widersprüchen haben.

5. Informationen und Unterlagen zur Hauptversammlung; Aufzeichnung und öffentlich zugängliche Übertragung; Offenlegung der Reden des Vorstandsvorsitzenden und des Aufsichtsratsvorsitzenden

Diese Einberufung der Hauptversammlung mit den gesetzlich geforderten Angaben und Erläuterungen sowie die zugänglich zu machenden Unterlagen nach § 124a AktG können im Internet unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ eingesehen und heruntergeladen werden. Sämtliche der Hauptversammlung gesetzlich zugänglich zu machenden Unterlagen werden auch während der Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich sein. Die Abstimmungsergebnisse werden nach der Hauptversammlung unter der gleichen Internetadresse veröffentlicht.

Die wesentlichen Inhalte der Reden des Vorstandsvorsitzenden sowie des Aufsichtsratsvorsitzenden werden spätestens am Donnerstag, den 12. Mai 2022 über das HV-Portal zugänglich gemacht. Anpassungen an aktuelle Entwicklungen bleiben vorbehalten. Die Eröffnung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter sowie die Rede des Vorstandsvorsitzenden können auch von sonstigen Interessenten in Bild und Ton live im Internet unter www.pfandbriefbank.com/investoren/hauptversammlung/ verfolgt werden. Von der Rede des Vorstandsvorsitzenden wird eine Aufzeichnung erstellt, die nach der Hauptversammlung unter der gleichen Internetadresse verfügbar ist.

Nach der Hauptversammlung wird über das HV-Portal automatisch eine Bestätigung über die Stimmzählung gemäß § 129 Abs. 5 AktG bereitgestellt, die innerhalb eines Monats nach dem Tag der Hauptversammlung heruntergeladen werden kann.

6. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Das Grundkapital der Gesellschaft in Höhe von EUR 380.376.059,67 ist im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung eingeteilt in 134.475.308 Stückaktien, die jeweils eine Stimme gewähren. Sofern die Gesellschaft direkt oder indirekt i.S.d. § 71d AktG eigene Aktien hält, stehen der Gesellschaft aus diesen Aktien nach § 71b AktG keine Rechte zu. Eigene Aktien wären daher weder in der Hauptversammlung der Gesellschaft stimmberechtigt noch dividendenberechtigt. Die Gesellschaft hält zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung weder direkt noch indirekt eigene Aktien und sie beabsichtigt auch nicht, bis zur Hauptversammlung eigene Aktien direkt oder indirekt zu erwerben.

7. Informationen zum Datenschutz

Mit den nachfolgenden Hinweisen möchten wir Sie über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch die Gesellschaft und die Ihnen nach dem Datenschutzrecht zustehenden Rechte informieren. Weitere datenschutzrechtliche Informationen erhalten Sie über unsere Datenschutzerklärung, die im Internet unter www.pfandbriefbank.com/datenschutz eingesehen werden kann.

Verantwortlicher ist die Deutsche Pfandbriefbank AG, Parkring 28, 85748 Garching. Den Datenschutzbeauftragten der Gesellschaft erreichen Sie per Post unter der vorgenannten Adresse oder per E-Mail unter group.dataprotection@pfandbriefbank.com.

Im Hinblick auf die virtuelle Hauptversammlung verarbeitet die Gesellschaft Ihre personenbezogenen Daten (Depotinformationen des Aktionärs sowie ggf. Name, Anschrift und E-Mail-Adresse seines Vertreters, Besitzart der Aktien, Briefwahlstimmen/Weisungen und Nummer der Stimmrechtskarte) auf Grundlage der geltenden Datenschutzgesetze.

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten ist für Ihre Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung, insbesondere für die Stimmrechtsausübung und die Verfolgung der vollständigen Übertragung der virtuellen Hauptversammlung in Bild und Ton, sowie deren Durchführung rechtlich zwingend erforderlich. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. c) DS-GVO i.V.m. §§ 118 ff., 67e AktG, § 1 Covid-19-Gesetz und § 14 der Satzung. Zudem können Datenverarbeitungen, die für die Organisation der Hauptversammlung erforderlich sind (z.B. die Veröffentlichung vorab eingereicherter Stellungnahmen zur Tagesordnung im HV-Portal), auf Grundlage überwiegender berechtigter Interessen erfolgen (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f DS-GVO). Die Gesellschaft erhält die personenbezogenen Daten der Aktionäre in der Regel über die Anmeldestelle von dem Kreditinstitut, das die Aktionäre mit der Verwahrung ihrer Aktien beauftragt haben (sog. Depotbank). Soweit die Verarbeitung der personenbezogenen Daten aus organisatorischen Gründen für die Durchführung der virtuellen Hauptversammlung erforderlich ist, ist Rechtsgrundlage dafür Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DS-GVO.

Die Gesellschaft bedient sich zur Abwicklung der virtuellen Hauptversammlung externer Dienstleister und deren Subdienstleister. Diese sind in der Europäischen Union ansässig. Die für die Zwecke der Ausrichtung der virtuellen Hauptversammlung beauftragten Dienstleister verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten ausschließlich in Mitgliedstaaten der Europäischen Union bzw. des Europäischen Wirtschaftsraums und nach Weisung der Gesellschaft und nur soweit dies für die Ausführung der beauftragten Dienstleistung erforderlich ist. Alle Mitarbeiter der Gesellschaft und die Mitarbeiter der beauftragten Dienstleister, die Zugriff auf personenbezogene Daten der Aktionäre und Aktionärsvertreter haben und/oder diese verarbeiten, sind verpflichtet, diese Daten vertraulich zu behandeln. Darüber hinaus kann auch die Veröffentlichung und/oder Weitergabe Ihrer personenbezogenen Daten an Dritte, insbesondere an andere Aktionäre und Aktionärsvertreter, erforderlich werden, z.B. in Folge der gesetzlichen Mitteilungspflichten nach §§ 126, 129 AktG.

Die Gesellschaft löscht Ihre personenbezogenen Daten im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen, insbesondere wenn die personenbezogenen Daten für die ursprünglichen Zwecke der Erhebung oder Verarbeitung nicht mehr notwendig sind, die Daten nicht mehr im Zusammenhang mit etwaigen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren benötigt werden und keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen.

Sie können unter der oben genannten Adresse Auskunft über die zu Ihrer Person gespeicherten Daten verlangen. Daneben können Sie unter den gesetzlichen Voraussetzungen die Berichtigung oder Löschung Ihrer Daten oder eine Einschränkung der Verarbeitung verlangen.

Soweit Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DS-GVO ist, steht den Aktionären unter den gesetzlichen Voraussetzungen zudem ein Widerspruchsrecht zu.

Wenn Sie sich über den Umgang mit Ihren Daten beschweren möchten, haben Sie die Möglichkeit, sich an den oben genannten Datenschutzbeauftragten oder an eine Datenschutzaufsichtsbehörde zu wenden.

Garching, im April 2022

Deutsche Pfandbriefbank AG
Der Vorstand

Anlage I**Lebenslauf der unter Tagesordnungspunkt 5 zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagenen Person****Frau Gertraud Dirscherl**

Geburtsdatum/-ort: 6. September 1958 / Landshut
Nationalität: deutsch
Erstbestellung zum: 2. Februar 2022 (gerichtliche Bestellung)

Beruflicher Werdegang:

02/1986 – 12/1997	Bayerische Treuhand AG, München
02/1986 – 06/1992	Prüfungsassistentin bzw. -leiterin Abschlussprüfung
01/1992 – 12/1997	Managerin / Senior Managerin Abschlussprüfung
01/1998 – 05/2015	KPMG AG und Bayerische Treuhand AG (bis 2003), München
1998 – 2001	Partnerin Audit
1998 – 2001	Partnerin Valuation
2000 – 2015	Senior Partnerin Deal Advisory
2001 – 2007	Leiterin Corporate Finance Valuation Deutschland
2004 – 2007	Country Head Corporate Finance Deutschland
2007 – 2011	Leiterin Corporate Finance Valuation KPMG Europe LLP (ELLP) / EMEA
2011 – 2015	Management for Excellence Partnerin Deal Advisory (Corporate Finance, Transaction Service, Restructuring und Strategy)
seit 09/2015	selbständige Wirtschaftsprüferin (Einzelunternehmen), Landshut Unterstützung börsennotierter und nicht börsennotierter Unternehmen bei Transaktionen im In- und Ausland in Bezug auf Financial Due Diligence Prüfungen, Bewertungen sowie strategische Aspekte
Ausbildung:	Studium der Volkswirtschaftslehre (Diplom-Volkswirtin) an der Ludwigs-Maximilians-Universität München Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin

Aufsichtsratsmandate und vergleichbare Mandate:

gesetzlich zu bildende inländische Aufsichtsräte:	Hans DEHN SE, Neumarkt i.d. Oberpfalz Mitglied des Aufsichtsrats DEHN SE, Neumarkt i.d. Oberpfalz Mitglied des Aufsichtsrats
vergleichbare in- und ausländische Kontrollgremien:	keine

Anlage II

Vergütungsbericht 2021

Der Vergütungsbericht folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der aktuell gültigen Fassung und enthält die Angaben gemäß den handelsrechtlichen Vorgaben (Handelsgesetzbuch, HGB) beziehungsweise der International Financial Reporting Standards (IFRS). Die durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 19. Dezember 2019 eingeführten Vorgaben zum Inhalt und zu den Veröffentlichungspflichten des Vergütungsberichts (§ 162 AktG) werden erstmals angewandt.

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

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 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. Im Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG wurde der Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft. Der Vermerk über die Prüfung nach § 162 Abs. 3 AktG ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

Beitrag zur Förderung von Geschäftsstrategie und langfristiger Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie sind integrale Bestandteile der Geschäfts- und Risikostrategie. Die Vergütungsstrategie gibt den Rahmen für die Leistung und die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Sie wurde im Rahmen der Abstimmung der Geschäfts- und Risikostrategie mit allen wesentlichen Bereichen unter Einbindung des Vergütungsbeauftragten abgestimmt und zuletzt am 10. November 2021 aktualisiert.

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

Im Rahmen der erfolgsbezogenen variablen Vergütung stellt die Erfolgsmessung auf Institutsebene der pbb („Institutserfolg“) einen integralen Bestandteil der Geschäftssteuerung dar, die auf eine nachhaltige Erhöhung der Profitabilität unter Beibehaltung einer stringenten Risikopolitik ausgerichtet ist. Bei der Bemessung des Institutserfolgs werden von den im Rahmen der geltenden Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Geschäftsplanung definierten wesentlichen (Kern-)Steuerungsgrößen solche für die Erfolgsmessung auf Institutsebene verwendet, die die definierte Geschäfts- und Risikostrategie in besonderem Maße reflektieren und dabei den regulatorischen Anforderungen an die Berücksichtigung von Risiken, Kapital und Liquidität genügen sowie transparent und nachvollziehbar sind.

Der Institutserfolg wird gleichgewichtet zu jeweils 50 % anhand der Kernsteuerungsgrößen Ergebnis vor Steuern (bereinigt) sowie der Ertrags-Risiko-Relation gemessen. Der auf der Grundlage dieser Kernsteuerungsgrößen für das Vergütungsjahr und die beiden vorausgegangenen Geschäftsjahre durchschnittlich bemessene Institutserfolg definiert die Höhe des für die Auszahlung zur Verfügung stehenden Gesamtbetrags der variablen Vergütung. Damit wird die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands in ihrem Kern unmittelbar mit der Geschäfts- und Risikostrategie verknüpft und von dieser maßgeblich geprägt. Auch die regulatorisch geforderte Gewährleistung der Kompatibilität der Vergütungssysteme mit der Kapital- und Liquiditätsplanung wird dadurch erreicht. Im Rahmen der Erfolgsmessung wird die Erreichung des Institutserfolgs mit 60 % gewichtet. Die für die variable Vergütung relevante Zielerreichung auf Institutsebene ist jeweils zu einem Drittel abhängig von der Erreichung der Institutsziele dreier Geschäftsjahre, das heißt für das Vergütungsjahr sowie die beiden vorausgegangenen Geschäftsjahre.

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

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

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

Vorstand

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

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

Mit Blick auf die breite Zustimmung hat der Aufsichtsrat für das Jahr 2022 keine Änderungen im Vergütungssystem vorgesehen. Auch in Folge der am 24. September 2021 veröffentlichten Novelle der IVV waren Änderungen im Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands nicht erforderlich.

GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

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

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

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

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

Im Rahmen des horizontalen Vergütungsvergleichs orientiert sich der Aufsichtsrat an folgender, gegenüber dem Vorjahr unveränderter Vergleichsgruppe (Stand: November 2021):

- Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft)
- Berlin Hyp AG
- Münchener Hypothekenbank eG
- Aareal Bank AG
- DZ HYP AG
- Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale
- Landesbank Baden-Württemberg
- UniCredit Bank AG
- Commerzbank AG
- DZ BANK AG

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

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

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

Erfolgsunabhängige Vergütung

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

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

Zusätzlich gewährt die pbb den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen (Sachbezüge) in üblichem Umfang. Hierzu zählen insbesondere die folgenden Nebenleistungen: Die pbb stellt jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen mit Fahrer, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung und trägt alle in diesem Zusammenhang entstehenden Kosten. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der pbb einbezogen. Die pbb erstattet den Vorstandsmitgliedern den Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung. Umzugskosten werden insbesondere bei Neubestellungen in üblichem Umfang und üblicher Höhe übernommen. Bei doppelter Haushaltsführung übernimmt die pbb die Reisekosten für eine wöchentliche Heimreise zum bisherigen Wohnort sowie grundsätzlich auf zwei Jahre befristet die Kosten für eine Zweitwohnung am Dienstsitz. Zusätzlich besteht für die Vorstandsmitglieder eine Gruppenunfallversicherung (Todes- und Invaliditätsfall). Auf geldwerte Vorteile entfallende Steuern für sämtliche der vorgenannten Nebenleistungen tragen die Vorstandsmitglieder selbst.

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

Erfolgsunabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Festvergütung betrug im Jahr 2021 für alle Vorstandsmitglieder einheitlich unverändert 500.000 € brutto pro Jahr.

Für das Jahr 2022 wird erstmals seit dem Jahr 2015 die Festvergütung der Vorstandsmitglieder in angemessenem Umfang erhöht. Für den Vorsitzenden des Vorstands beträgt die Festvergütung nunmehr seit dem 1. Januar 2022 550.000 € brutto pro Jahr; für die ordentlichen Vorstandsmitglieder erhöhte sie sich auf 525.000 € brutto pro Jahr. Die Anpassung der Festvergütung des Vorstandsvorsitzenden trägt der marktüblichen Differenzierung zwischen dem Vorsitzenden des Vorstands und den übrigen Vorstandsmitgliedern Rechnung.

Erfolgsbezogene variable Vergütung

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

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

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

Der kalkulatorische Referenzwert sowohl für das Jahr 2021 als auch für das Jahr 2022 beträgt für den Vorsitzenden des Vorstands 315.000 € und für die übrigen Mitglieder des Vorstands jeweils 240.000 €. Die für ein Jahr zugewiesene variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds kann sich auf maximal 150% des individuellen kalkulatorischen Referenzwerts belaufen.

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

Zielfestlegung

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

Institutsziele

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

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

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%

Abbildung 1: Key Performance Indicators Institutserfolg

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

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

Ressort- und individuelle Ziele

Neben den Institutszielen werden mit jedem Vorstandsmitglied im Rahmen einer Zielvereinbarung Ressort- und individuelle Ziele vereinbart. Diese fließen insgesamt zu 40% in die Zielerreichung ein und werden im Einklang mit der langfristigen 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 2021 festgesetzten Zielen und der Zielerreichung finden sich im Abschnitt „Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021“.

Zielerreichung

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

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

Sollten außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs des pbb Konzerns liegen, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung auf Institutsebene um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Zielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren (sog. „Modifizier“). Modifizier können kurzfristige Veränderungen von für den pbb Konzern wesentlichen allgemeinen regulatorischen Anforderungen, kurzfristige grundlegende makroökonomische Ereignisse, außenwirtschaftliche Beschränkungen und Sondereffekte aus der Akquisition oder Veräußerung von wesentlichen Unternehmensteilen, insbesondere bei extern ausgelöster M&A-Tätigkeit, sein.

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

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

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

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

In einem zweiten Schritt wird auf der Institutsebene der Institutspool (60%) den Vorstandsmitgliedern gewichtet nach der Höhe des jeweiligen kalkulatorischen Referenzwerts zugemessen. Auf der gemein-

samen Ebene Ressort- und individueller Erfolg wird der Ressort- und Individualpool (40%) gewichtet nach der Höhe des jeweiligen kalkulatorischen Referenzwerts auf die Vorstandsmitglieder verteilt und anschließend mit dem Durchschnittswert der prozentualen Zielerreichung der einzelnen Ziele auf Ressort- und individueller Ebene multipliziert. Falls der Ressort- und Individualpool nicht ausreicht, um die für alle Ziele auf Ressort- und individueller Ebene gemessene Zielerreichung zu berücksichtigen, ist entsprechend ratierlich zu kürzen.

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

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

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

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

Im Fall eines außergewöhnlich hohen rechnerischen EPR-Werts prüft der Aufsichtsrat im Einzelfall zudem dessen Angemessenheit und ist berechtigt, den EPR-Wert des betroffenen Vorstandsmitglieds unter Berücksichtigung des möglichen Risikos und zur Vermeidung von Reputationsschäden zu reduzieren. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Fall außergewöhnlicher Entwicklungen (zum Beispiel bei Windfall Profits) den EPR-Wert begrenzen.

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

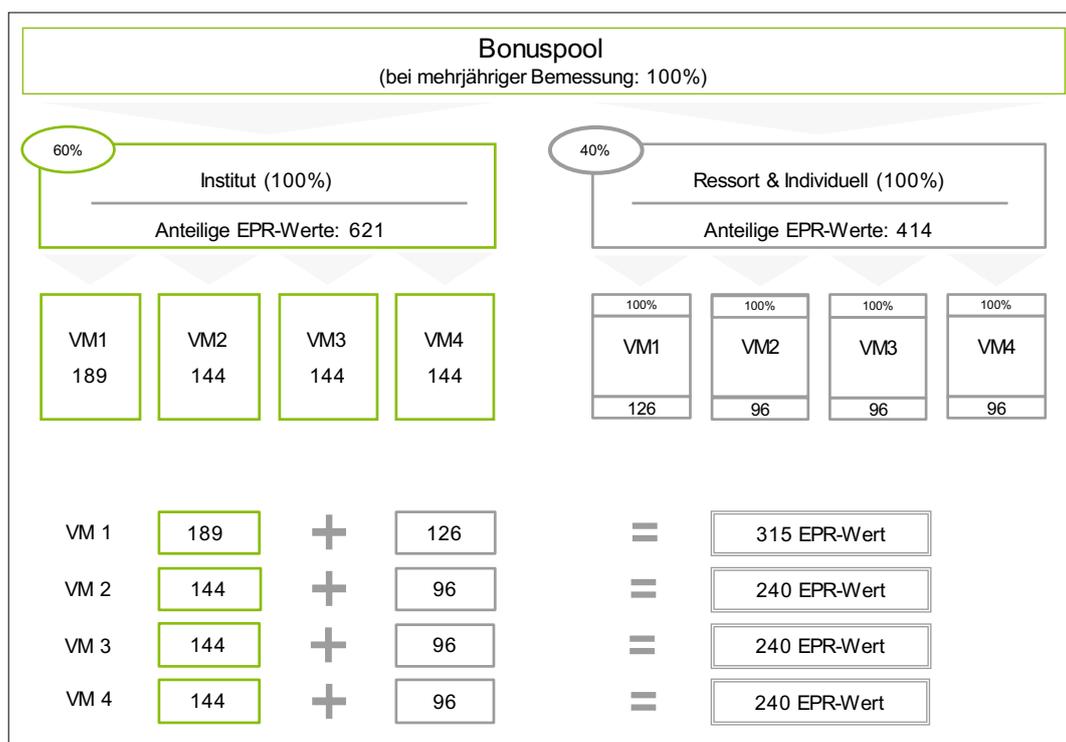


Abbildung 2: Berechnung des EPR-Werts (beispielhaft bei 100% Zielerreichung auf allen Ebenen der Erfolgsmessung); Werte in Tsd. €.

Voraussetzungsprüfung nach § 7 IVV

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

Auszahlungsstruktur: kurz- und langfristige variable Vergütung

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

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

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

50% des Auszahlungsanteils werden grundsätzlich zum Ende des ersten Halbjahres des auf das Vergütungsjahr folgenden Geschäftsjahres und spätestens im September dieses Jahres unter der Voraussetzung, dass die Auszahlungsbedingungen nach § 7 IVV erfüllt sind, in bar ausgezahlt. Die verbleibenden 50% des Auszahlungsanteils werden nach einer Haltefrist von einem Jahr ausgezahlt, wobei dieser Betrag entsprechend der Entwicklung des Aktienkurses der pbb während der Haltefrist angepasst wird (virtuelle Aktien; kein physisches Aktienoptionsprogramm). Dabei wird der entsprechende Betrag zu Beginn der Haltefrist in eine äquivalente Anzahl an virtuellen Aktien umgerechnet. Für die Berechnung der Anzahl der virtuellen Aktien gilt der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs der pbb-Aktie im Monat Februar des Folgejahres des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung gewährt wird (Bezugskurs). Die so ermittelten virtuellen Aktien werden nach Ablauf einer Haltefrist von einem Jahr automatisch in einen Barbetrag umgerechnet und mit der variablen Vergütung für das auf das Vergütungsjahr folgende Geschäftsjahr ausgezahlt. Die Umrechnung erfolgt zum durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der pbb-Aktie im Monat Februar des Jahres der Auszahlung (Auszahlungskurs). Der von der Nachhaltigkeit abhängige Anteil des EPR-Werts nimmt damit an der Kursentwicklung der pbb-Aktie während der Haltefrist unmittelbar teil.

Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt für Vorstandsmitglieder insgesamt fünf Jahre. Der Aufsichtsrat entscheidet in den fünf auf die Festsetzung des EPR-Werts folgenden Jahren jährlich über die Gewährung von jeweils einem Fünftel des Deferral-Anteils. Bis zum Ende des jeweiligen Aufschiebungszeitraums besteht auf die betroffenen Vergütungsbestandteile kein Anspruch. Werden die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder zu einem Anspruch, wird die Hälfte des jeweiligen Deferral-Anteils in bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wird für ein weiteres Jahr zurückbehalten und hängt während dieser weiteren Haltefrist von einer nachhaltigen Wertentwicklung gemäß der vorstehend dargestellten aktienbasierten Nachhaltigkeitskomponente ab.

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

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

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

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

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

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

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

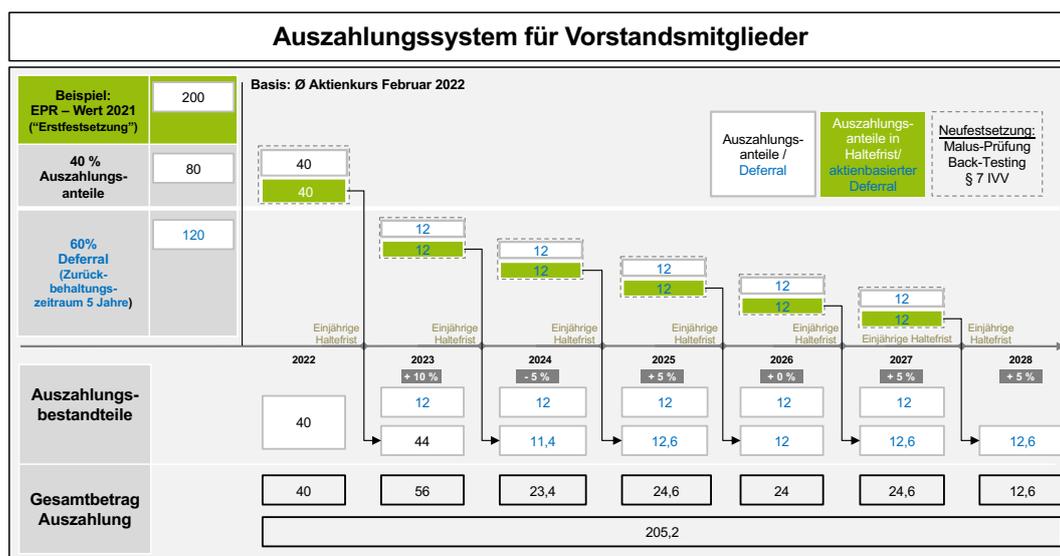


Abbildung 3: Auszahlungssystem der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands (beispielhaft); Werte in Tsd. €.

Malus- und Clawback

Die pbb hat mit den Vorstandsmitgliedern Vereinbarungen über die Rückforderung von variabler Vergütung („Clawback-Vereinbarung“) getroffen. Danach erlöschen alle etwaig noch nicht ausgezahlten Ansprüche auf Auszahlung variabler Vergütung für den relevanten Bemessungszeitraum 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 von Geschäftsmodell und Risikoprofil des pbb Konzerns – mit Blick auf die Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs und Synchronität von Unternehmenserfolg und Bonifizierung an.

Verbot von Absicherungsmaßnahmen (§ 8 IVV)

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

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

Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021

Der Aufsichtsrat hat in der Sitzung am 6. November 2020 die Ziele und in der Sitzung am 25. Februar 2022 die Zielerreichung des Institutsziels sowie der Ressort- und individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt.

Institutsziel: Das Institutserfolg lag mit 114% über dem festgelegten Zielwert.

Key Performance Indicators	Gewichtung	Ziel-Wert	Ist-Wert	Gesamtziel- erreichung pbb
Ergebnis vor Steuern (in Mio. €)	50%	180 – 220	242	114%
Ertrags-Risiko-Relation (in %)	50%	2,74	2,99	

Abbildung 4: Zielerreichung Institut 2021

Der Durchschnittswert der prozentualen Zielerreichung der drei relevanten Geschäftsjahre 2021, 2020 und 2019 beträgt 105%.

Ressort- und individuelle Ziele: Der Aufsichtsrat hat in der Sitzung am 6. November 2020 die Ressort- und individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt.

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

Die Ressortziele umfassten das Management der ressortspezifischen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, die Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtsteuerung und die Konzeptionierung und Ausgestaltung der Digitalisierungsinitiativen des pbb Konzerns. Zudem wurden mit Zielen zu ökologischer Nachhaltigkeit und der pbb als modernem Arbeitgeber zwei Ressortziele zu Umwelt, Sozialem und Governance (ESG-Ziele) festgelegt.

Das Management der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie umfasste dabei zum einen die Überwachung und das Management der Auswirkungen auf Geschäftsstrategie und Risikomanagement. Zum anderen stand das Präventionsmanagement und die Sicherung der Handlungsfähigkeit des pbb Konzerns im Fokus, insbesondere mit Blick auf Arbeitsbedingungen, die sowohl den behördlichen Vorgaben und dem Gesundheitsschutz Rechnung tragen als auch die Produktivität und den Zusammenhalt in der Belegschaft fördern.

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

Die Konzeptionierung und Umsetzung der Digitalisierungsinitiativen beinhaltete insbesondere die Weiterentwicklung der Schnittstellen zum Kunden (durch ein neues digitales Kundenportal) und die Erhöhung der Effizienz von Prozessen im Kerngeschäft (mit durchgängig digital organisierten Kreditprozessen). Für den Vorstandsvorsitzenden kam in seiner Ressortverantwortung ferner die Fortentwicklung der CAPVERIANT GmbH als Ziel hinzu.

Die ESG-Ziele für das Jahr 2021 rückten zum einen die Analyse der Auswirkungen von Klima- und Umweltrisiken auf Geschäft und Risiko der Bank in den Vordergrund. Zum anderen oblag dem Vorstand die Weiterentwicklung und Vertiefung von messbaren und systemseitig erfassbaren Kriterien für Green Building und die Entwicklung eines Konzepts für „grüne“ Finanzierungen (sogenanntes Green Loan Framework). Ferner wurde mit dem Ziel der pbb als moderner Arbeitgeber insbesondere die Nachwuchs-, Talent- und Frauenförderung in den Fokus der Tätigkeit des Vorstands genommen.

Im Bereich der individuellen Ziele oblag dem Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas Arndt, die weitere Pflege, Auswahl und Gewinnung strategischer Investoren.

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

Herr Andreas Schenk als CRO hatte insbesondere ein ausgewogenes Risikoprofil und die konstruktive Umsetzung der Risikostrategie sicherzustellen.

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

	Andreas Arndt	Thomas Köntgen	Andreas Schenk	Marcus Schulte
Management der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie	Ressortbezogene Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und Präventionsmanagement, v.a. Geschäftsstrategie	Ressortbezogene Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und Präventionsmanagement, v.a. Neugeschäft	Ressortbezogene Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und Präventionsmanagement, v.a. Risikoüberwachung und Risikomanagement	Ressortbezogene Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und Präventionsmanagement, v.a. IT und Leitung des Krisenmanagement-Teams der Bank
Risikomodelle und Gesamtbanksteuerung	Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtbanksteuerung	Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtbanksteuerung	Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtbanksteuerung	Verankerung der Risikomodelle in der Gesamtbanksteuerung
Digitalisierung	Ressortbezogene Digitalisierungsinitiativen, v.a. Kundenportal, digitaler Kreditarbeitsplatz, CAPVERIANT	Ressortbezogene Digitalisierungsinitiativen, v.a. Kundenportal, digitaler Kreditarbeitsplatz, digitaler KYC/Onboardingprozess	Ressortbezogene Digitalisierungsinitiativen, v.a. Kundenportal, digitaler Kreditarbeitsplatz, digitaler KYC/Onboardingprozess)	Ressortbezogene Digitalisierungsinitiativen, v.a. Kundenportal, digitaler Kreditarbeitsplatz, Einbindung/Erweiterung in bestehende IT Architektur/Infrastruktur
ESG (1)	Ökologische Nachhaltigkeit	Ökologische Nachhaltigkeit	Ökologische Nachhaltigkeit	Ökologische Nachhaltigkeit
ESG (2)	pbb als moderner Arbeitgeber Talentgewinnung und Talentförderung, Frauenförderung und Personalentwicklung	pbb als moderner Arbeitgeber Talentgewinnung und Talentförderung, Frauenförderung und Personalentwicklung	pbb als moderner Arbeitgeber Talentgewinnung und Talentförderung, Frauenförderung und Personalentwicklung	pbb als moderner Arbeitgeber Talentgewinnung und Talentförderung, Frauenförderung und Personalentwicklung
Individuelle Ziele	Weitere Verbreiterung der Investorenbasis	Kundenergebnis Segment REF gemessen an Planerreichung anhand der KPIs durchschnittliche Marge, Neugeschäftsvolumen und Bestandsentwicklung	Konstruktive Umsetzung Risikostrategie	Quantitative (Refinanzierung gemäß Planung) und qualitative (Repräsentation des Emittenten pbb nach außen) Fundingziele Stabiler und effizienter IT-Betrieb
Durchschnitt der Zielerreichung	110%	109%	109%	109%
Spannbreite der Zielerreichungen	105% – 115%	100% – 115%	100% – 120%	100% – 115%

Abbildung 5: Zielerreichung Ressort- und individuelle Ziele 2021

Gesamtzielerreichung 2021: Die Gesamtzielerreichung der Vorstandsmitglieder lag durchschnittlich bei 109%, vor Berücksichtigung der jeweiligen ratierlichen Kürzung.

Zurückbehaltene variable Vergütung für Vorjahre

Der Aufsichtsrat hat in der Sitzung am 25. Februar 2022 über die Neufestsetzung von Deferral-Anteilen für variable Vergütung für die Jahre 2016 bis 2020 entschieden. Die vom Aufsichtsrat vorgenommene Prüfung der Voraussetzungen für einen Malus- und/oder Clawback sowie das Back-Testing waren ohne Befund. Der Aufsichtsrat hat daher nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren oder zurückzufordern.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FÜR DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 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 2021 beziehungsweise 2020 aus der variablen Vergütung für Vorjahre zugeflossen sind.

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

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

Andreas Arndt

Vorsitzender/CFO

in Tsd. €	2021		2020	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	500	58%	500	58%
Nebenleistungen ¹⁾	19	1%	18	1%
Summe	519	59%	518	59%
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	66	8%	68	8%
Mehrjährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2022)	-	-	68	8%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2023)	66	8%	-	-
Deferral (2. Quartal 2022)	-	-	41	5%
Deferral (2. Quartal 2023)	40	5%	41	5%
Deferral (2. Quartal 2024)	40	5%	41	5%
Deferral (2. Quartal 2025)	40	5%	41	5%
Deferral (2. Quartal 2026)	40	5%	41	5%
Deferral (2. Quartal 2027)	40	5%	-	-
Gesamtvergütung	851	100%	859	100%
Ergänzende, freiwillige Angaben²⁾				
Variable Vergütungen aus 2020	68	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2019	49	-	57	-
Variable Vergütungen aus 2018	33	-	105	-
Variable Vergütungen aus 2017	24	-	31	-
Variable Vergütungen aus 2016	28	-	38	-

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

²⁾ Darstellung der variablen Vergütungen, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 beziehungsweise 2020 aus Vorjahren zugeflossen sind.

Die im Geschäftsjahr 2021 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 36 Tsd. € geringer als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

Thomas Köntgen

Stellvertretender Vorsitzender,
Immobilienfinanzierungen

in Tsd. €	2021		2020	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	500	64%	500	64%
Nebenleistungen ¹⁾	18	2%	17	2%
Summe	518	66%	517	66%
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	50	7%	51	7%
Mehrjährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2022)	-	-	51	7%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2023)	50	7%	-	-
Deferral (2. Quartal 2022)	-	-	31	4%
Deferral (2. Quartal 2023)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2024)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2025)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2026)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	30	4%	-	-
Gesamtvergütung	768	100%	774	100%
Ergänzende, freiwillige Angaben²⁾				
Variable Vergütungen aus 2020	51	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2019	42	-	49	-
Variable Vergütungen aus 2018	27	-	88	-
Variable Vergütungen aus 2017	24	-	31	-
Variable Vergütungen aus 2016	28	-	38	-

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

²⁾ Darstellung der variablen Vergütungen, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 beziehungsweise 2020 aus Vorjahren zugeflossen sind.

Die im Geschäftsjahr 2021 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 32 Tsd. € geringer als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

Andreas Schenk

CRO

in Tsd. €	2021		2020	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	500	65%	500	65%
Nebenleistungen ¹⁾	7	1%	6	1%
Summe	507	66%	506	66%
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	50	7%	52	7%
Mehrjährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2022)	-	-	52	7%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2023)	50	7%	-	-
Deferral (2. Quartal 2022)	-	-	31	4%
Deferral (2. Quartal 2023)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2024)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2025)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2026)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	30	4%	-	-
Gesamtvergütung	757	100%	765	100%
Ergänzende, freiwillige Angaben²⁾				
Variable Vergütungen aus 2020	52	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2019	41	-	48	-
Variable Vergütungen aus 2018	27	-	88	-
Variable Vergütungen aus 2017	24	-	31	-
Variable Vergütungen aus 2016	28	-	38	-

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

²⁾ Darstellung der variablen Vergütungen, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 beziehungsweise 2020 aus Vorjahren zugeflossen sind.

Die im Geschäftsjahr 2021 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 32 Tsd. € geringer als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

Marcus Schulte

Treasurer

in Tsd. €	2021		2020	
	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung	In Tsd.€	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Festvergütung	500	65%	500	64%
Nebenleistungen ¹⁾	16	1%	22	2%
Summe	516	66%	522	66%
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr				
Einjährige variable Vergütung	50	7%	52	7%
Mehrjährige variable Vergütung				
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2022)	-	-	52	7%
Auszahlungsanteil mit Haltefrist (2. Quartal 2023)	50	7%	-	-
Deferral (2. Quartal 2022)	-	-	31	4%
Deferral (2. Quartal 2023)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2024)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2025)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2026)	30	4%	31	4%
Deferral (2. Quartal 2027)	30	4%	-	-
Gesamtvergütung	766	100%	781	100%
Ergänzende, freiwillige Angaben²⁾				
Variable Vergütungen aus 2020	52	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2019	41	-	48	-
Variable Vergütungen aus 2018 ³⁾	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2017 ³⁾	-	-	-	-
Variable Vergütungen aus 2016 ³⁾	-	-	-	-

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

²⁾ Darstellung der variablen Vergütungen, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 beziehungsweise 2020 aus Vorjahren zugeflossen sind.

³⁾ Herr 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 2021 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 21 Tsd. € geringer als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FRÜHERER VORSTANDSMITGLIEDER

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 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 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Dr. Bernhard Scholz

Mitglied des Vorstands bis 30.04.2017

	Zufluss
in Tsd. €	2021
Pensionen	
Rente	13
Ergänzende, freiwillige Angaben	
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2016	28
Mehrfährige variable Vergütung für das Jahr 2017	8

Die im Geschäftsjahr 2021 aus mehrjähriger Vergütung für Vorjahre zugeflossenen Anteile der variablen Vergütung sind aufgrund der Wertentwicklung der aktienbasierten variablen Vergütung um insgesamt 4 Tsd. € geringer als der jeweils zu Beginn der Haltefrist festgesetzte Betrag.

Ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2011 ausgeschieden sind, haben im Jahr 2021 Rentenzahlungen in Höhe von 4.661 Tsd. € erhalten.

PENSIONSUSAGEN

Den im Jahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstands sind einzelvertragliche Ruhegehaltszusagen auf Altersruhegeld und für den Fall des Eintritts von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit erteilt worden.

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

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

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

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

Für Marcus Schulte gilt eine beitragsorientierte Versorgungszusage mit einem jährlichen Versorgungsbeitrag von 250.000 €. Der Versorgungsbeitrag wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 auf 310.000 € pro Jahr erhöht. Die Anpassung erfolgte in angemessenem Rahmen. Die Ruhegehaltsansprüche können ab dem vollendeten 63. Lebensjahr als Rentenzahlung oder als einmaliges Kapital bezogen werden, ruhen allerdings, soweit und solange das Dienstverhältnis nach Vollendung des 63. Lebensjahres fortgesetzt wird. Ab Beginn der Ruhegehaltszahlungen findet eine Garantieanpassung von 1 % p.a. statt.

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

Pensionszusagen an im Geschäftsjahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder der pbb nach IFRS¹⁾

in Tsd. €	2021				2020			
	Barwert der im Geschäftsjahr erdienten Pensionsansprüche	Zinsaufwand	Nachzuver-rechnender Dienstzeit-aufwand	Pensionsver-pflichtung per 31.12.2021	Barwert der im Geschäftsjahr erdienten Pensionsansprüche	Zinsaufwand	Nachzuver-rechnender Dienstzeit-aufwand	Pensionsver-pflichtung per 31.12.2020
Andreas Arndt	717	43	439	4.829	768	50	-	4.319
Thomas Köntgen	757	48	-	5.173	728	50	-	4.750
Andreas Schenk	715	43	-	4.643	677	44	-	4.287
Marcus Schulte ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	2.189	134	439	14.645	2.173	144	-	13.356

¹⁾ Angaben ohne Entgeltumwandlung.

²⁾ Für Herrn Schulte besteht eine beitragsorientierte Pensionszusage (keine leistungsorientierte Pensionszusage), so dass keine Pensionsverpflichtungen zu bilanzieren sind.

Die Pensionsverpflichtung für Herrn Dr. Bernhard Scholz aus seinem Dienstverhältnis beträgt zum 31. Dezember 2021 364 Tsd. €. Die Pensionsverpflichtungen für die weiteren ehemaligen Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2011 ausgeschieden sind, betragen zum 31. Dezember 2021 50.809 Tsd. €.

Pensionszusagen an im Geschäftsjahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder der pbb nach HGB¹⁾

in Tsd. €	2021		2020	
	Pensionsrückstellungen per 31.12.2021	Zuführungen zu Pensionsrückstellungen	Pensionsrückstellungen per 31.12.2020	Zuführungen zu Pensionsrückstellungen
Andreas Arndt	5.147	1.276	3.871	812
Thomas Köntgen	4.556	1.059	3.497	784
Andreas Schenk	3.970	1.022	2.948	724
Marcus Schulte ²⁾	-	-	-	-
Insgesamt	13.673	3.357	10.316	2.320

¹⁾ Angaben ohne Entgeltumwandlung.

²⁾ Für Herrn Schulte besteht eine beitragsorientierte Pensionszusage (keine leistungsorientierte Pensionszusage), so dass keine Pensionsverpflichtungen zu bilanzieren sind.

Die Pensionsrückstellungen für Herrn Dr. Bernhard Scholz aus seinem Dienstverhältnis beträgt zum 31. Dezember 2021 335 Tsd. €. Die Pensionsrückstellungen für die weiteren ehemaligen Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2011 ausgeschieden sind, betragen zum 31. Dezember 2021 47.828 Tsd. €.

Für die beitragsorientierte Versorgungszusage von Marcus Schulte beträgt der Zeitwert zum 31. Dezember 2021 unter Berücksichtigung der Versorgungsbeiträge aus den Jahren 2017 – 2020 1.042 Tsd. €.

Maximalvergütung

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

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

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

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 2.200.000 € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 2.000.000 €. Sollte die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr überschritten werden, wird der 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 2021 erst im Jahr 2028 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.

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

SONSTIGE REGELUNGEN

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

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

Abschluss von Dienstverträgen

Herr Marcus Schulte wurde für einen Zeitraum von weiteren fünf Jahren mit Beginn ab dem 1. Januar 2022 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2026 erneut zum Vorstandsmitglied bestellt. Ein entsprechender Dienstvertrag wurde abgeschlossen.

Herr Andreas Arndt wurde für einen Zeitraum von zwei Jahren mit Beginn ab dem 15. April 2022 bis zum Ablauf des 14. April 2024 erneut zum Vorstandsmitglied und Vorsitzenden des Vorstands bestellt. Ein entsprechender Dienstvertrag wurde abgeschlossen.

Aufsichtsrat

Bei börsenorientierten Unternehmen hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Dementsprechend hat die ordentliche Hauptversammlung 2021 einen solchen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gefasst, der zugleich eine Änderung von § 11 der Satz der Gesellschaft enthielt. Das der Hauptversammlung vorgelegte System der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie die vorgeschlagene Neufassung des § 11 der Satzung wurden mit einer Mehrheit von 99,82 % der gültig abgegebenen Stimmen beschlossen. Die Neufassung des § 11 der Satzung gilt rückwirkend zum 1. Januar 2021.

Gemäß § 11 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine jährliche Grundvergütung in Höhe von 35.000 € p.a. Davon abweichend erhalten der Vorsitzende eine Grundvergütung in Höhe von 80.000 € p.a. und der stellvertretende Vorsitzende von 50.000 € p.a. Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied jeweils eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich 10.000 € je Ausschussmitgliedschaft und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses jeweils das Doppelte dieser Vergütung. Die jährliche Vergütung für die Mitgliedschaft in den beiden besonders arbeitsintensiven Aufsichtsratsausschüssen, dem Prüfungs- und Digitalisierungsausschuss und dem Risikomanagement- und Liquiditätsstrategieausschuss, beträgt für einfache Mitglieder 15.000 € und für den jeweiligen Ausschussvorsitzenden 30.000 €. Der Vergütungsanspruch besteht jeweils anteilig für den Zeitraum der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat beziehungsweise Ausschuss.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Sitzungsgelder in Höhe von 500 € für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses des Aufsichtsrats, an der die Mitglieder teilnehmen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ihre Vergütung und ihre Sitzungsgelder zuzüglich gesetzlicher Umsatzsteuer. 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 und 2020 amtierenden und ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats¹⁾

in Tsd. € ²⁾								2021	2020
	Grundvergütung und Vergütung für Ausschusstätigkeit	in % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder	in % der Gesamtvergütung	Zwischensumme	Ust (19%)	in % der Gesamtvergütung	Insgesamt	Insgesamt
Dr. Günther Bräunig ³⁾	140	91%	14	9%	154	-	-	154	171
Dr. Jutta Dönges (bis 24.03.2021)	15	72%	3	14%	18	3	14%	21	86
Dr. Thomas Duhnkrack	51	73%	8	11%	59	11	16%	70	66
Dr. Christian Gebauer-Rochholz ⁴⁾ (bis 12.05.2021)	13	72%	2	11%	15	3	17%	18	45
Dagmar Kollmann ⁵⁾ (bis 31.10.2021)	96	89%	12	11%	108	-	-	108	130
Susanne Klöß-Braekler (ab 12.05.2021)	35	72%	6	12%	41	8	16%	49	-
Georg Kordick ⁴⁾	35	73%	5	10%	40	8	17%	48	45
Olaf Neumann ⁴⁾ (ab 12.05.2021)	22	73%	3	10%	25	5	17%	30	-
Joachim Plesser (bis 12.05.2021)	31	68%	7	16%	38	7	16%	45	112
Oliver Puhl	50	74%	7	10%	57	11	16%	68	65
Hanns-Peter Storr ³⁾ (ab 12.05.2021)	66	93%	5	7%	71	-	-	71	-
Heike Theißing ⁴⁾	45	73%	7	11%	52	10	16%	62	59
Insgesamt	599	-	79	-	678	66	-	744	778

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 1,34 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. Daher ergeben sich auch Abweichungen zur Note „Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Unternehmen und Personen“ im Geschäftsbericht 2021 des pbb Konzerns.

³⁾ Für die Vergütung für das Jahr 2021 ist keine gesetzliche Umsatzsteuer auszuweisen.

⁴⁾ Arbeitnehmervertreter

⁵⁾ Aufgrund des Wohnorts im Ausland keine gesetzliche Umsatzsteuer. Die pbb führt die Aufsichtsratssteuer zulasten des Aufsichtsratsmitglieds ab.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der 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 2021 durchschnittlich 777 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalenz). Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche für das Geschäftsjahr gewährte variable Vergütungsbestandteile unabhängig von deren Fälligkeit. Sowohl die Ertragsentwicklung als auch die Arbeitnehmervergütung beziehen sich damit jeweils wirtschaftlich auf ein Geschäftsjahr.

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

Ertragsentwicklung

in Mio. €	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Ergebnis vor Steuern	204	215	5%	216	0%	151	-30%	242	60%
Operative Erträge	453	471	4%	506	7%	526	4%	591	12%

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer¹⁾

in Tsd. €	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Belegschaft pbb Konzern	139	138	-1%	146	6%	140	-4%	147	5%

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. €		2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020 ²⁾	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Andreas Arndt (seit 04/2014)	Vergütung	768	813	6%	795	-2%	859	8%	851	-1%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	-	(+22) ¹⁾	-	(-14) ¹⁾	-	(+36) ¹⁾	-	(-36) ¹⁾	-
Thomas Köntgen (seit 10/2014)	Vergütung	775	769	-1%	761	-1%	774	2%	768	-1%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	-	(+22) ¹⁾	-	(-14) ¹⁾	-	(+32) ¹⁾	-	(-32) ¹⁾	-
Andreas Schenk (seit 03/2014)	Vergütung	759	759	0%	751	-1%	765	2%	757	-1%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	-	(+22) ¹⁾	-	(-13) ¹⁾	-	(+32) ¹⁾	-	(-32) ¹⁾	-
Marcus Schulte (seit 01/2019)	Vergütung	-	-	-	763	-	781	2%	766	-2%
	Aktienbasierter Zufluss Vorjahre	-	-	-	-	-	-	-	(-21) ¹⁾	-

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

²⁾ Für das Jahr 2020 wurde der kalkulatorische Referenzwert für den Vorsitzenden des Vorstands von 240 Tsd. € auf 315 Tsd. € und die kalkulatorischen Referenzwerte für die ordentlichen Vorstandsmitglieder wurden von 200 Tsd. € auf 240 Tsd. € erhöht.

Die wegen seines Ausscheidens aus dem Vorstand zum 30. April 2017 anteilige Vergütung für Herrn Dr. Bernhard Scholz für das Jahr 2017 beträgt 255 Tsd. €. Aufgrund der aktienbasierten Entwicklung der mehrjährigen variablen Vergütung sind Herrn Dr. Scholz im Jahr 2018 22 Tsd. € und im Jahr 2020 8 Tsd. € zugeflossen. Im Jahr 2019 und im Jahr 2021 ist der Zufluss aufgrund der aktienbasierten Entwicklung der mehrjährigen variablen Vergütung jeweils um 4 Tsd. € geringer als der jeweils vor Beginn der jeweiligen Haltefrist festgesetzte Betrag.

Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

in Tsd. €	2017	2018	Veränderung in %	2019 ¹⁾	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Dr. Günther Bräunig	177	167	-6%	174	4%	171	-2%	154 ⁵⁾	-10%
Dr. Jutta Dönges (bis 24.03.2021)	-	36 ⁴⁾	-	87	59%	86	-1%	21 ⁵⁾	-76%
Dr. Thomas Duhnkrack	53	54	2%	64	15%	66	3%	70	6%
Dr. Christian Gebauer-Rochholz ²⁾ (bis 12.05.2021)	39	39	0%	45	13%	45	0%	18 ⁵⁾	-60%
Dagmar Kollmann ³⁾ (bis 31.10.2021)	97	101	4%	129	28%	130	1%	108 ⁵⁾	-17%
Susanne Klöß-Braekler (ab 12.05.2021)	-	-	-	-	-	-	-	49 ⁴⁾	-
Georg Kordick ²⁾	39	39	0%	45	13%	45	0%	48	7%
Olaf Neumann ²⁾ (ab 12.05.2021)	-	-	-	-	-	-	-	30 ⁴⁾	-
Joachim Plesser (bis 12.05.2021)	96	95	-1%	113	16%	112	-1%	45 ⁵⁾	-60%
Oliver Puhl	53	53	0%	65	18%	65	0%	68	4%
Hanns-Peter Storr (ab 12.05.2021)	-	-	-	-	-	-	-	71 ⁴⁾	-
Heike Theiβing ²⁾	54	54	0%	60	10%	59	-2%	62	5%
Dr. Hedda von Wedel (bis 21.06.2018)	68	33 ⁵⁾	-51%	-	-	-	-	-	-

¹⁾ Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2019 angepasst.

²⁾ Arbeitnehmervertreter

³⁾ Aufgrund des Wohnorts im Ausland keine gesetzliche Umsatzsteuer. Die pbb führt die Aufsichtsratssteuer zulasten des Aufsichtsratsmitglieds ab.

⁴⁾ Vergütung im Eintrittsjahr

⁵⁾ Vergütung im Austrittsjahr

⁶⁾ Im Gegensatz zum Jahr 2020 ist für die Vergütung für das Jahr 2021 keine gesetzliche Umsatzsteuer auszuweisen. Daher ist die Vergütung für das Jahr 2021 geringer als die Vergütung für das Jahr 2020.

Arbeitnehmer

Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2021 setzt sich aus den folgenden Elementen zusammen:

- erfolgsunabhängige Vergütung (monetäre Vergütung) inklusive Sozial- und Nebenleistungen
- erfolgsbezogene variable Vergütung

Erfolgsunabhängige Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein jährliches Festgehalt, welches grundsätzlich in einem jährlichen Regelprozess überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Bei der Festlegung des Festgehalts orientiert sich der pbb Konzern an funktions- und länderspezifischen Marktvergleichen. Die Angemessenheit sowie die Marktfähigkeit der Festgehälter und die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben wird durch externe, unabhängige Vergütungs- und Rechtsberater geprüft.

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

Erfolgsbezogene variable Vergütung

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

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

Erfolgsmessung

Auch bei den Mitarbeitern wird die Erfolgsmessung auf drei Ebenen vorgenommen: Institut, Organisationseinheit (Bereich) und individueller Erfolg. Die Zumessung der variablen Vergütung erfolgt auf Bereichs- und auf individueller Ebene auf Basis der Zielerreichung qualitativer und quantitativer Ziele – soweit möglich mit Bezug zur Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns – für jeden Bereich und für jeden Mitarbeiter.

Für die Bemessung der variablen Vergütung werden die drei Ebenen der Erfolgsmessung miteinander verknüpft. Die pbb fasst hierzu die kalkulatorischen Referenzwerte der Mitarbeiter in einen Bonuspool, dessen Höhe sich nach dem Institutserfolg richtet. Dieser Pool wird zu 50% auf Grundlage des Bereichserfolgs und zu 50% auf der Grundlage des Institutserfolgs auf die Bereiche verteilt. Die derart gebildeten Bereichspools werden nach dem individuellen Erfolgsbeitrag auf die jeweils zum Bereich zugehörigen Mitarbeiter verteilt. Der so bestimmte Anteil des jeweils maßgeblichen Bereichspools wird dem jeweiligen Mitarbeiter als EPR-Wert rechnerisch zugemessen. Grundsätzlich kann die rechnerische Zumessung des EPR-Werts für den einzelnen Mitarbeiter im Minimum 0% und im Maximum 150% des jeweils maßgeblichen individuellen kalkulatorischen Referenzwerts betragen.

Auszahlungsstruktur

Hinsichtlich der Auszahlungsstruktur wird grundsätzlich zwischen Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des pbb Konzerns hat (sogenannte „Risk Taker“), und sonstigen Mitarbeitern (sogenannte „Non-Risk Taker“) differenziert. Wird ein Mitarbeiter unterjährig mindestens drei Monate als Risk Taker eingestuft, so sind die Regelungen für Risk Taker auf die im gesamten Geschäftsjahr erdiente variable Vergütung anzuwenden.

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

Die für Risk Taker geltenden Anforderungen des § 20 IVV an die Auszahlung variabler Vergütung werden für Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter einheitlich umgesetzt. Dies betrifft insbesondere:

- die Aufschiebungsquote (60% bei Vorstandsmitgliedern und Führungskräften der zweiten Ebene; 40% bei sonstigen Risk Takern)
- den Aufschiebungszeitraum (fünf Jahre bei Vorstandsmitgliedern und Führungskräften der zweiten Ebene; drei 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 2021 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 2021 neben den Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat 101 Mitarbeiter (2020: 106 Risk-Taker, davon 93 Mitarbeiter) als Risk Taker identifiziert worden. Der Vorstand der pbb hat den Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Identifizierung informiert. Die Details der internen Risikoanalyse wurden entsprechend dokumentiert.

Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Im Einklang mit den Vorschriften des AktG hat die pbb eine zweistufige Organ- beziehungsweise Führungsstruktur („two-tier system“). Diese besteht aus dem Aufsichtsrat als unabhängigem Aufsichtsgremium und dem Vorstand, der die Verantwortung hat, die Gesellschaft zu leiten. Der Aufsichtsrat überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und der Vorstand überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungssysteme für Führungskräfte und Mitarbeiter des pbb Konzerns und ratifiziert Höhe und Verteilung der Vergütungen. Der Aufsichtsrat hat einen Zustimmungsvorbehalt für das Vergütungssystem für die Führungskräfte und Mitarbeiter nach § 111 Abs. 4 AktG eingeführt.

Die Vergütungsgovernance der pbb besteht entsprechend den regulatorischen Anforderungen des KWG und der IVV aus einem vom Aufsichtsrat eingerichteten Vergütungskontrollausschuss und dem vom Vorstand bestellten Vergütungsbeauftragten.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Dies umfasst insbesondere die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung, zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust 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. Dabei bewertet der Vergütungskontrollausschuss auch die Auswirkungen des Vergütungssystems auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat zudem bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme an der auf die nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichteten Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Instituts- und Konzernebene ausgerichtet sind.

Der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, seinem Stellvertreter sowie je einem weiteren Mitglied der Anteilseigner- und der Arbeitnehmervertreter. Im Jahr 2021 fanden insgesamt vier Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter hat der Vorstand einen Vergütungsbeauftragten und einen Stellvertreter bestellt. Aufgabe des Vergütungsbeauftragten ist die ständige Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Zu diesem Zweck wird der Vergütungsbeauftragte in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme eingebunden, sowohl hinsichtlich der konzeptionellen Neu- und Weiterentwicklung als auch hinsichtlich der laufenden Anwendung der Vergütungssysteme. Der Vergütungsbeauftragte hat ohne Zwischenschaltung des Vorstands einen institutionalisierten direkten Berichtsweg zum Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbeauftragte hat mindestens einmal jährlich einen Vergütungskontrollbericht vorzulegen, in dem die Angemessenheit des Vergütungssystems für die Mitarbeiter bewertet wird (§ 24 IVV).

München, den 21. März 2022

Deutsche Pfandbriefbank AG
Der Vorstand

Deutsche Pfandbriefbank AG
Der Aufsichtsrat

gez. Andreas Arndt

gez. Andreas Schenk

gez. Dr. Günther Bräunig

Vorsitzender des Vorstands und
Chief Financial Officer

Mitglied des Vorstands und
Chief Risk Officer

Vorsitzender des Aufsichtsrats

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 2021 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 (08.2021))* 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 des *IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1)* 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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 21. März 2022

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Prof. Dr. Carl-Friedrich Leuschner

Wirtschaftsprüfer

gez. Martin Kopatschek

Wirtschaftsprüfer

Anlage III Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

1. Satzungsregelung zur Vergütung

§ 11 der Satzung der Gesellschaft lautet unter Berücksichtigung der unter Tagesordnungspunkt 8 vorgeschlagenen Anpassungen wie folgt:

„§ 11 Vergütung des Aufsichtsrats

(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste, nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres zahlbare Vergütung. Die Vergütung beträgt für das einzelne Mitglied EUR 40.000,00, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 85.000,00 und für dessen Stellvertreter EUR 55.000,00.

Für die Mitgliedschaft im Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 13.500,00 und der Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 23.500,00.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungs- und Digitalisierungsausschuss des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 18.500,00 und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 33.500,00.

Für die Mitgliedschaft im Risikomanagement- und Liquiditätsstrategie-Ausschuss des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 17.500,00 und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 32.500,00.

Für die Mitgliedschaft in anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats erhält das einzelne Mitglied eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 12.500,00 je Ausschussmitgliedschaft und der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jährlich EUR 22.500,00 je Ausschussvorsitz.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ihre Vergütung zuzüglich etwaiger gesetzlicher Umsatzsteuer. Weiter erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Ersatz für ihre angemessenen Auslagen.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat und/oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Die jährliche Vergütung wird in diesem Fall tag-genau, einschließlich des Tages, an dem das Mandat beginnt oder endet, berechnet.

Die Regelung nach diesem durch Beschluss der Hauptversammlung vom 19. Mai 2022 neu gefassten Absatz 1 gilt erstmals für die für das Geschäftsjahr 2022 zu zahlende Vergütung.

(2) Die Gesellschaft kann zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine Haftpflichtversicherung bis zur Höhe einer Deckungssumme von EUR 200 Mio. Gesamtversicherungssumme p.a. abschließen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit (einschließlich der Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats) sowie ggf. die gesetzliche Haftpflicht für Organfunktionen der Aufsichtsratsmitglieder in nachgeordnet verbundenen Unternehmen abdeckt. Die Kosten dieser Versicherung trägt die Gesellschaft.“

2. Erläuterung des zugrundeliegenden Vergütungssystems mit den Angaben gemäß §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG

Das der Satzungsregelung zugrundeliegende Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder stellt sich im Einzelnen wie folgt dar (Angaben nach § 113 Abs. 3 Satz 3 i.V.m. § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG):

a) Grundlagen

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder sieht eine reine Festvergütung vor. Zur Grundvergütung kommen abhängig von den jeweils übernommenen Aufgaben ggf. ein Entgelt für Ausschusstätigkeit. Darüber hinaus wird Auslagenersatz gewährt. Erfolgsabhängige oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen. Allerdings sah das Vergütungssystem bislang Sitzungsgelder vor, die nach der Auffassung der Finanzverwaltung zu einer Umsatzsteuerpflicht der einem Aufsichtsratsmitglied gewährten Vergütung führen können. Sitzungsgelder werden daher nicht mehr gewährt.

Die Gewährung einer reinen Festvergütung entspricht der überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften und hat sich bewährt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen und dabei potentielle Fehlanreize zu vermeiden. Eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist auch in der Anregung G.18 Satz 1 DCGK vorgesehen.

b) Vergütungsbestandteile gemäß § 11 der Satzung

Die jährliche Vergütung beträgt für das einzelne Mitglied EUR 40.000,00, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 85.000,00 und für dessen Stellvertreter EUR 55.000,00.

Entsprechend der Empfehlung G.17 DCGK wird der zeitliche Aufwand für bestimmte zusätzliche Aufgaben angemessen berücksichtigt. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen werden daher folgende zusätzliche jährliche Vergütungen je Ausschussmitgliedschaft bzw. -vorsitz gewährt, deren Höhe sich nach dem erfahrungsgemäßen Vorbereitungs- und Arbeitsaufwand für die jeweilige Ausschussarbeit richtet:

- für die Mitgliedschaft im Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats EUR 13.500,00 und für dessen Vorsitz EUR 23.500,00;
- für die Mitgliedschaft im Prüfungs- und Digitalisierungsausschuss des Aufsichtsrats EUR 18.500,00 und für dessen Vorsitz EUR 33.500,00;
- für die Mitgliedschaft im Risikomanagement- und Liquiditätsstrategieausschuss des Aufsichtsrats EUR 17.500,00 und für dessen Vorsitz EUR 32.500,00;
- für die Mitgliedschaft in anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats EUR 12.500,00 und für deren Vorsitz EUR 22.500,00.

Die Obergrenze der Vergütung ergibt sich für das jeweilige Aufsichtsratsmitglied aus der Summe von Fixvergütung sowie den im Einzelnen übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. dessen Ausschüssen.

c) Auslagenersatz, Umsatzsteuer, D&O-Versicherung

Auslagen, die den Aufsichtsratsmitgliedern in Wahrnehmung ihres Amtes entstehen, werden von der Gesellschaft in angemessenem Umfang ersetzt. Weiterhin kann die Gesellschaft zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine Haftpflichtversicherung bis zur Höhe einer Deckungssumme von EUR 200 Mio. Gesamtversicherungssumme p.a. abschließen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus

der Aufsichtsratsstätigkeit (einschließlich der Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats) sowie ggf. die gesetzliche Haftpflicht für Organfunktionen der Aufsichtsratsmitglieder in nachgeordnet verbundenen Unternehmen abdeckt. Die Kosten dieser Versicherung trägt die Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ihre Vergütung und ihre Sitzungsgelder zuzüglich etwaiger gesetzlicher Umsatzsteuer. Die Gesellschaft geht davon aus, dass unter der neu geregelten Aufsichtsratsvergütung keine Umsatzsteuer anfallen wird.

d) Weitere vergütungsbezogene Regelungen

Die Vergütung wird jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres ausbezahlt. Die Gewährung der Vergütung richtet sich nach der Dauer der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat und/oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Die jährliche Vergütung wird in diesem Fall tag-genau, einschließlich des Tages, an dem das Mandat beginnt oder endet, berechnet.

Es bestehen keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmungen in der Satzung hinausgehen. Eine Aktienhalterpflichtung für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht vorgesehen. Auch Vergütungsvereinbarungen für den Amtsantritt, Entlassungsentschädigungen sowie Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen sind nicht vorgesehen.

3. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems und Umgang mit Interessenkonflikten

Die Hauptversammlung fasst mindestens alle vier Jahre einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat. Der entsprechende Beschluss kann auch die aktuelle Vergütung bestätigen. Wenn die Hauptversammlung das vorgeschlagene Vergütungssystem nicht billigt, ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorzulegen. Der Beschluss und das Vergütungssystem sind unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, kostenfrei öffentlich zugänglich zu halten.

In regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch alle vier Jahre, nehmen Vorstand und Aufsichtsrat eine Überprüfung vor, ob Höhe und Ausgestaltung der Vergütung weiterhin in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsrats sowie der Lage der Gesellschaft stehen. Dabei kann ein Vergleich mit den Vergütungsregelungen vergleichbarer Unternehmen durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass die Vergütung im Aufsichtsrat der Gesellschaft marktgerecht ausgestaltet ist. Aufgrund der Besonderheiten der Aufsichtsratsstätigkeit ist ein Vergleich mit der Vergütung von Mitarbeitern der Gesellschaft aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat nicht aussagekräftig und wird daher im Regelfall nicht herangezogen. Der Aufsichtsrat kann sich bei dieser Tätigkeit bei Bedarf durch einen externen Vergütungsexperten beraten lassen.

Etwaigen Interessenkonflikten bei der Prüfung des Vergütungssystems wirkt die gesetzliche Kompetenzordnung entgegen. Die letztendliche Entscheidungsbefugnis über die Aufsichtsratsvergütung ist der Hauptversammlung zugewiesen. Dieser wird ein Beschlussvorschlag sowohl von Vorstand als auch Aufsichtsrat unterbreitet, sodass bereits in den gesetzlichen Regelungen ein System der gegenseitigen Kontrolle vorgesehen ist. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln für Interessenkonflikte im Aufsichtsrat, wonach solche insbesondere offenzulegen und angemessen zu behandeln sind. Falls externe Vergütungsexperten hinzugezogen werden, wird darauf geachtet, dass diese unabhängig sind.