

Vergütungsbericht

Rückblick

Das Vorstandsvergütungssystem der Aareal Bank AG konnte seine Ausgewogenheit unter dem besonderen Einfluss der Covid-19-Pandemie beweisen. Wesentlicher Bestandteil des Vorstandsvergütungssystems ist die Vorabfestlegung von quantitativen und qualitativen ambitionierten Zielen und entsprechenden robusten Messkriterien. Die Ermittlung der variablen Vergütung basiert sodann auf der festgestellten Zielerreichung, wodurch rein diskretionäre Entscheidungsspielräume im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben weitgehend vermieden werden.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats hat der Vorstand im Berichtsjahr hervorragende Leistungen vollbracht und die Aareal Bank sicher durch die Covid-19-Pandemie gesteuert. Dabei wurden nach Ansicht des Aufsichtsrats zu keinem Zeitpunkt die strategischen Ziele der Bank aus den Augen verloren, wesentliche Ziele der Bank konnten trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen erfüllt werden und mit der Veräußerung einer Minderheitsbeteiligung an der Aareon konnte zudem das Eigenkapital signifikant gestärkt werden.

Unbeschadet dieser Leistungen wirken sich die pandemiebedingten Effekte des Betriebsergebnisses angesichts der engen Verbindung von Gesamtzielerreichung und Konzernerfolg jedoch erheblich auf die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter aus.

So führt das unter dem starken Eindruck der Covid-19-Pandemie stehende Betriebsergebnis für 2020 daher in Bezug auf die Vorstands- und Mitarbeitervergütung dazu, dass die Zielerreichung der Konzernkomponente für 2020, die den weitaus größten Anteil an der Gesamtzielerreichung ausmacht, mit lediglich 20 % festgesetzt wurde. Dadurch beträgt die Jahreszielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich zudem noch aus der Erreichung der Ressort- und Individualziele zusammensetzt, für das Geschäftsjahr 2020 jeweils ca. 50 %. Da aufgrund der 3-Jahres-Betrachtung in der Vorstands-

vergütung die Vorjahre mit einwirken, führt das insgesamt pro Vorstandsmitglied zu einer Gesamtzielerreichung 2020 von rund 70 %. Was sich in Bezug auf die Gesamtzielerreichung 2020 positiv auswirkt, wirkt im Hinblick auf die Folgejahre negativ, da sich die erheblich reduzierte Jahreszielerreichung 2020 auch in etwaigen variablen Vergütungen für 2021 und 2022 negativ bemerkbar machen wird.

Darüber hinaus sind die Mitglieder des Vorstands durch den hohen Anteil der aktienbasierten Vergütung von dem während der Corona-Krise gesunkenen Aktienkurs betroffen. So verminderte sich entsprechend der Aktienkursentwicklung im Vorjahresvergleich der Wert der noch über 250.000 virtuellen Aktien für die Mitglieder des Vorstands, die sich zum Ende des Berichtsjahres noch in der Zurückbehaltung bzw. Haltefrist befanden.

Ausblick

Im Jahr 2020 wurden vom Aufsichtsrat nach intensiven Diskussionen mit Aktionären der Aareal Bank verschiedene Anpassungen am Vergütungssystem beschlossen, um die Ausrichtung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Aareal Bank Gruppe zu steigern. Für die variable Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2021 ist insbesondere eine systematische Verankerung vorgesehen, dass künftig mindestens 15 % der Verzielung auf quantifizierbaren ESG-Kriterien beruhen.

Zudem wurde der Anteil der aktienbasierten Vergütung auf 55 % bereits für die variable Vergütung 2020 erhöht (mit Ausnahme des zum Ende des Berichtsjahres dienstbefreiten Vorstandsvorsitzenden Herrn Merkens). Eine Vereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern zur Verpflichtung zu Eigeninvestments in Aktien der Aareal Bank wird weiterhin nicht als notwendig erachtet, da der damit verbundene Zweck bereits mit dem bestehenden System erreicht wird. Durch die Gewährung von 55 % der variablen Vergütung in virtuellen Aktien und durch den Umstand, dass die variable Vergütung bei hundertprozentiger Zielerreichung fast dem festen Jahresgehalt entspricht, haben die Vorstandsmit-

glieder üblicherweise nach drei Jahren die virtuellen Aktien im Wert eines festen Jahresgehalts erdient. Aufgrund der langen Zurückbehaltungszeiträume und der Haltefristen wird dieser Wert üblicherweise bis zur Beendigung der Vorstandstätigkeit nicht mehr unterschritten (siehe Abschnitt (Virtueller)

Aktienbesitz des Vorstands (**Shareownership**) und anteilsbasierte Vergütung).

Das weiterentwickelte Vorstandsvergütungssystem wird zur Abstimmung in der diesjährigen Hauptversammlung vorgelegt, mit dem Ziel der Gültigkeit ab dem Berichtsjahr 2021.

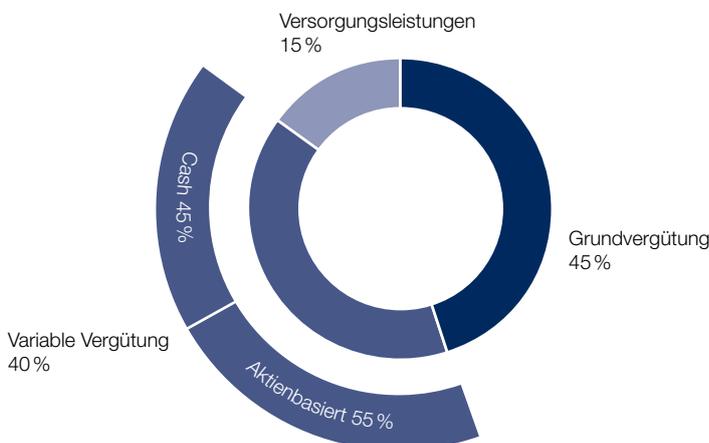
Vorstandsvergütungssystem

Vergütungselement	Beschreibung	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung
Fixe Vergütungselemente		
Festes Jahresgehalt + Nebenleistungen = Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Marktgerechte, fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die monatlich ausgezahlt wird – Marktgerechte Nebenleistungen, insbesondere Dienstwagen, der auch für private Zwecke genutzt werden darf, bzw. Pauschale, falls nicht für einen Dienstwagen optiert wird; bestimmte Kosten für Sicherheitsaufwendungen, einschließlich der darauf entfallenen Steuern, Sozialversicherungsbeiträge; Sozial- bzw. Ersatzsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 50 % der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung – Die sich hieraus ergebende Grundvergütung macht ca. 45 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus 	Gewährleistung eines fixen Einkommens in Form von festem Jahresgehalt und Nebenleistungen, das dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht und am Markt wettbewerbsfähig ist.
Pensionsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Beitragsorientierte Zusage mit Garantieverzinsung – Jährliche Beiträge i. H. v. ca. 15 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstände – Ab einer definierten Altersschwelle haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Pensionszahlungen – Im Falle der dauernden Dienstunfähigkeit entsteht auch vor Erreichen der Altersschwelle ein Anspruch auf Invaliditätsversorgung 	Gewährung von marktgerechten Versorgungszusagen zur Absicherung im Alter und Schutz bei Tod und Invalidität.
Variable Vergütungselemente		
	<ul style="list-style-type: none"> – Die zielvariable Vergütung beträgt ca. 40 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstände – Variable Vergütung wird über die Erreichung von Zielen bestimmt, die aus den Geschäfts- und Risikostrategien abgeleitet werden und im Einklang mit der Unternehmens- und Risikokultur der Aareal Bank stehen – Ziele auf Konzern- (70 %), Ressort- (15 %) und Individualebene (15 %) – Die Konzernziele entsprechen üblicherweise den finanziellen KPIs des Steuerungssystems, während die Ressort- und Individualziele finanzielle wie nicht-finanzielle KPIs umfassen können. Ab dem Geschäftsjahr 2021 werden mindestens 15 % der Zieleerreichung über quantitative ESG-Ziele ermittelt. – Messung der Leistung anhand von Kriterien, deren Erreichung über einen Drei-Jahres-Zeitraum bestimmt wird – Keine diskretionäre Komponente neben den aus der Strategie abgeleiteten Zielen – Aufteilung der variablen Vergütung über vier Bestandteile gemäß Regulatorik – Mind. 55 % der variablen Vergütung sind aktienbasiert – Mind. 80 % der variablen Vergütung werden verzögert ausbezahlt (20 % als Aktienbonus mit einjähriger Haltefrist + 60 % Cash- und Aktien-Deferral) – Max. Gesamtzieleerreichung ist auf 150 % des Zielwerts beschränkt – Max. variable Vergütung kann die fixe Vergütung nicht überschreiten – Über die vorstehenden Bestandteile hinausgehende Kompensationen in Form von Sonderboni werden nicht gewährt. 	<p>Ermittlung einer variablen Vergütung auf Basis von jährlichen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die die Erreichung der strategischen Ziele fördern.</p> <p>Setzt Anreize für die Vorstandsmitglieder, die Geschäftsprioritäten der Aareal Bank umzusetzen und im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Geschäftsentwicklung zu handeln. Mit einem Anteil des Konzern-erfolgsziels von 70 % an der Gesamtzieleerreichung steht das Gesamtunternehmensinteresse, inklusive der Aktionärs-erwartungen, im Vordergrund.</p> <p>Durch die Gewährung der variablen Vergütung werden die regulatorischen Anforderungen, denen die Aareal Bank unterliegt, umgesetzt.</p>

Vergütungselement	Beschreibung	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung
Sonstige Regelungen		
Risikotragfähigkeit	– Vor Auszahlung der variablen Vergütung überprüft der Aufsichtsrat die Vereinbarkeit mit der Risikotragfähigkeit.	Die Auszahlung variabler Vergütung soll nicht zu einer Gefährdung der finanziellen Solidität der Aareal Bank führen.
Malus und Clawback	– Alle Bestandteile der variablen Vergütung unterliegen Malus- und Clawback-Bestimmungen. – Zulassung einer Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder Rückforderung von bereits ausgezahlten Vergütungen im Falle von Rückzahlungsereignissen	Im Sinne einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung sowie zur Umsetzung der regulatorischen Anforderungen sind Malus- und Clawback-Regelungen verpflichtender Teil einer guten Governance, welche wiederum in der Strategie der Aareal Bank fest verankert ist.
Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen	– (Modifier) Anpassung der Konzernzielerreichung um 20 Prozentpunkte bei exogenen Umständen möglich – Grundsätzlich keine nachträgliche Anpassung von Vergütungszielen, es sei denn, außergewöhnliche Entwicklungen führen zu einer unterjährigen Anpassung der Geschäftsstrategie	Um sicherzustellen, dass das Vergütungssystem die tatsächliche Leistung des Vorstandsmitglieds im Hinblick auf die nachhaltige und langfristige Förderung der Aareal Bank Gruppe incentiviert, bestehen Adjustierungsmöglichkeiten unter vorab festgelegten und sehr restriktiven Bedingungen.
Ab Berichtsjahr 2021: Maximalvergütung von 5,5 Mio. € pro Vorstandsmitglied (im Sinne von § 87a AktG)	– Aufwandshöchstbetrag für das Geschäftsjahr, der das feste Jahresgehalt, variable Vergütungselemente (inkl. der Entwicklung der virtuellen Aktien über die nächsten sechs Jahre), Nebenleistungen und Pensionsleistungen (Dienstzeitaufwand) beinhaltet. Abfindungszahlungen sind als nicht regulärer Vergütungsbestandteil davon ausgeschlossen. – Die Maximalvergütung wird für jedes Mitglied des Vorstands einzeln angegeben und ist bis zur nächsten Vorlage bei der Hauptversammlung gültig. Sie wird auf Basis der maximal möglichen Werte der genannten Vergütungsbestandteile plus einem Puffer für Wertschwankungen aus z. B. dem Aktienkurs berechnet.	Um die Verhältnismäßigkeit der Höhe der Vorstandsvergütung mit absoluten Werten abzusichern, setzt die Maximalvergütung einen konkreten Rahmen nach oben. Dieser theoretische Maximalwert basiert auf einer maximal möglichen Zielerreichung über den gesamten dreijährigen Bemessungszeitraum und maximaler Aktienkursentwicklung. Die Maximalvergütung ist daher deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

Vergütungsstruktur Vorstand

in %



Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus einem fixen Vergütungsanteil (festes Jahresgehalt zzgl. Nebenleistungen (=„Grundvergütung“) und jährlichen Versorgungsleistungen) und einem variablen Vergütungsanteil, dessen Ausgestaltung vergütungsregulatorischen Vorgaben unterliegt.

Das feste Jahresgehalt zzgl. der Nebenleistungen macht einen Anteil von ca. 45 % an der Ziel-Gesamtvergütung aus, wobei das feste Jahresgehalt den weit überwiegenden Anteil bestimmt. Die Nebenleistungen betragen anteilig in der Regel ca. 1 bis 2 Prozentpunkte. Um einen möglichst stabilen Anteil der Versorgungsleistungen benennen zu können, wird in der Darstellung auf die jährlichen

Beiträge zur Altersversorgung abgestellt, die sich im Gegensatz zu den IAS-19-Angaben nicht nach Alter des Mitglieds und Zugehörigkeit zum Vorstand unterscheiden. Für die Maximalvergütung wird weiterhin auf die Aufwände nach IAS 19 abgestellt, die in den entsprechenden Vergütungstabellen auch ausgewiesen werden. Die zielvariable, erfolgsabhängige Vergütung umfasst ca. 40 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Gemäß der für Kreditinstitute grundsätzlich geltenden sog. 1:1-Regel darf die maximale variable Vergütung den fixen Vergütungsanteil nicht übersteigen. Um Zielüberfüllungen überhaupt zu erlauben, muss der Anteil der zielvariablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung unterhalb des fixen Vergütungsanteils liegen. Um gemäß der Risikokultur der Aareal Bank Gruppe Vorstandsmitglieder nicht zur Eingehung unangemessener Risiken zu motivieren, wurde von der Möglichkeit zur Anpassung der 1:1-Regel über die Hauptversammlung kein Gebrauch gemacht.

Es können sich geringfügige Verschiebungen der vorgenannten relativen Anteile um wenige Prozentpunkte aufgrund schwankender Nebenleistungen ergeben.

Der Aufsichtsrat kann die Referenzwerte für die fixen und variablen Vergütungsbestandteile im Rahmen der festgelegten Maximalvergütung unter Wahrung der in diesem Vergütungssystem vorgesehenen relativen Anteile der festen und variablen Bestandteile anpassen. Bis auf Weiteres gelten allerdings die nachfolgend erläuterten Referenzwerte für den fixen und den variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsanteil.

Fixer Vergütungsanteil

Der fixe Vergütungsanteil eines Vorstandsmitglieds besteht aus drei Komponenten – dem festen Jahresgehalt, den Nebenleistungen und den Altersvorsorgebeiträgen.

Festes Jahresgehalt

Im Corporate-Governance-System der Aareal Bank nehmen die Mitglieder des Vorstands neben ihren

Leitungsaufgaben auch operative Aufgaben wahr. In Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern erarbeiten sie die strategischen Ziele und setzen diese auch um. Entsprechend diesem umfassenden Aufgabenspektrum werden die Mitglieder des Vorstands vergütet.

Das feste Jahresgehalt beträgt derzeit beim Vorstandsvorsitzenden 1.425.000 € und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern 900.000 €.

Nebenleistungen

Neben dem festen Jahresgehalt gewährt die Aareal Bank den Vorstandsmitgliedern marktgerechte Nebenleistungen.

So stellt die Aareal Bank den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung, der auch für private Zwecke genutzt werden darf. Sofern sich Vorstandsmitglieder gegen einen Dienstwagen entscheiden, erhalten sie stattdessen eine pauschale Ausgleichszahlung.

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder einen Betrag, der bis zu 50 % der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entspricht.

Die Vorstandsmitglieder erhalten zudem bestimmte Versicherungsleistungen bzw. Versicherungsersatzleistungen. Daneben werden die für bestimmte Sicherheitsaufwendungen entstandenen Kosten durch die Aareal Bank übernommen.

Ferner werden den Vorstandsmitgliedern marktübliche Versicherungen, wie z. B. D&O-Versicherung (unter Wahrung des gesetzlichen Selbstbehalts), Gruppenunfallversicherung oder Auslandsreise-krankenversicherung gewährt.

Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen, wie z. B. die Übernahme von Kosten für Familienheimfahrten gewähren.

Die Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern im Grundsatz in gleicher Weise zu. Sie können jedoch nach Art und Höhe in Abhängigkeit von der persönlichen Situation variieren. Zudem können sie auch von Jahr zu Jahr starken Schwan-

kungen unterlegen sein. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Sicherheitsaufwendungen, die üblicherweise nicht in jedem Jahr in ähnlicher Höhe anfallen.

Pensionen & Versorgungsleistungen

Für die Mitglieder des Vorstands gelten die in den Dienstverträgen vereinbarten Versorgungsregelungen. Allen Vorständen wird eine beitragsorientierte Zusage gewährt:

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt diese derzeit insgesamt i. H. v. 464.000 € p. a., für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands liegt sie bei derzeit 293.000 € p. a. und macht somit ca. 15 % der Zielvergütungsstruktur der Vorstände aus. Die Beiträge sind mit einer Garantieverzinsung von 4 % verknüpft. Darüber hinaus steht den Mitgliedern des Vorstands die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur Verfügung.

Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf Pensionszahlungen ab Erreichen einer jeweils definierten Altersschwelle. Diese liegt für Mitglieder, die vor dem 1. Januar 2013 ernannt wurden, bei Vollendung des 60. Lebensjahres und im Übrigen derzeit bei Vollendung des 62. Lebensjahres. Im Falle der dauernden Dienstunfähigkeit entsteht auch vor Erreichen der Altersschwelle ein Anspruch auf Invaliditätsversorgung.

Es findet eine Garantieanpassung von 1 % p. a. statt. Die Witwenpension beträgt jeweils 60 % der Pension des Mitglieds des Vorstands, die Halbwaisenpension 10 % und die Vollwaisenpension max. 25 %.

Erfolgsabhängige, variable Vergütung

Langfristige und nachhaltige Orientierung der Verzielung

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung wird durch die bankregulatorischen Bestimmungen detailliert vorgegeben. Die Berechnung der variablen Vergütung teilt sich grundsätzlich in zwei Phasen auf. In der ersten Phase wird die Erreichung aus der Strategie abgeleiteter Ziele über drei Jahre auf den drei Ebenen Konzern, Ressort und Individual ermittelt. Der Zielerreichungsgrad wird mit dem Referenzwert multipliziert und ergibt den ermittelten

Betrag (Bsp. bei einem ordentlichen Vorstandsmitglied: $780.000 \times 90\% = 702.000$ €). Der ermittelte Betrag wird dann in der zweiten Phase in vier unterschiedlichen Bestandteilen ausbezahlt, u. a. zu 80 % verzögert und zu mindestens 55 % in virtuellen Aktien über mehrere Jahre (vgl. Kapitel „Verzögerte Auszahlung durch Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile und virtuelle Aktien (Phase 2)“).

Unter anderem über die Orientierung der Ziele an der Strategie und der späteren Adjustierung anhand der Aktienkursentwicklung über die nächsten sechs Jahre wird die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gefördert und zugleich den Aktionärsinteressen Rechnung getragen. Ferner wird dies durch die Malus-, Clawback-, Modifier-Regelungen sowie die Überprüfung der Vereinbarkeit mit einer ausreichenden Risikotragfähigkeit erreicht.

Mehrjährige Leistungsmessung über verschiedene Zielebenen (Phase 1)

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung der Aareal Bank ist zu einem erheblichen Teil gesetzlich vorgegeben. Neben der aus dem Aktiengesetz abgeleiteten allgemeinen Anforderung, die Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten, bestimmen die §§ 19 und 20 InstitutsVergV, dass die Zielerreichung auf Basis von mindestens drei Zielebenen und über einen Mindestbemessungszeitraum von drei Jahren zu ermitteln ist. Entsprechend sieht das Vorstandsvergütungssystem der Aareal Bank drei Zielebenen vor:

- Konzernerfolgs-,
- Ressort- und
- Individualziele.

Die jeweilige Zielerreichung pro Zielebene ermittelt sich auf Basis eines dreijährigen Bemessungszeitraums.

Die Verzielung in allen drei Ebenen ist sowohl auf nachhaltiges und langfristiges Wachstum ausgerichtet als auch prospektiv ausgestaltet. Um die Zielerreichung messen und überwachen zu können, werden für die Ziele jährlich verschiedene KPIs

Zielerreichung und variable Vergütung für das Geschäftsjahr n



festgelegt und deren Erreichungsgrad am Ende des Geschäftsjahres bewertet. Der Zielerreichungsgrad pro Zielebene ergibt sich dann aus der jeweiligen KPI-Erreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie aus den KPI-Erreichungsgraden der beiden vorhergegangenen Geschäftsjahre (**dreijährige Bemessungsgrundlage**).

Die Vorstandsmitglieder verantworten und stehen für den Erfolg des Unternehmens. Dies wird auch in der **Gewichtung der Zielebenen** zueinander nachvollzogen. Entsprechend geht die Erreichung der Konzernerfolgsziele zu einem überwiegenden Teil (grundsätzlich mit 70 %) in die Zielermittlung ein. Diese Zielebene ist rein quantitativ ausgebildet, was bedeutet, dass ihre diesbezügliche Leistung anhand der Erreichung des vom Aufsichtsrat fest-

gelegten Zielwerts für die Komponenten Konzernbetriebsergebnis und RWA oder sonstiger vom Aufsichtsrat jährlich festgelegter finanzieller Unternehmenskennzahlen festgestellt wird. Die beiden übrigen Zielebenen, die Ressort- und die Individualzielebene, werden grundsätzlich mit jeweils 15 % berücksichtigt. Der Aufsichtsrat behält sich vor, die Gewichtung der Performanceebenen jährlich neu anzupassen.

Um ambitionierte Ziele und einen starken Anreiz für ein erfolgreiches Vorstandshandeln zu setzen, finden die Zielerreichungsgrade in zeitlicher Hinsicht unterschiedlich Berücksichtigung. Das Prinzip der Mehrjährigkeit wird zur Berechnung der Zielerreichung auf allen Zielebenen herangezogen. Das jüngste Berichtsjahr wird daher grundsätzlich

Zielableitungsmechanik



Verankerungen von EG-Zielen durch Geschäftsstrategie

mit 60 %, das vorherige grundsätzlich mit 30 % und das älteste Jahr mit grundsätzlich 10 % gewichtet. Für das Berichtsjahr 2020 gilt noch eine Übergangsregelung, wonach das Berichtsjahr 2020 mit 57 %, das Geschäftsjahr 2019 mit 30 % und das Geschäftsjahr 2018 mit 13 % gewichtet werden.

Die Strategie ist gemäß § 25c Abs. 4a KWG auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts auszurichten. Bereits in ihrem Entwicklungsprozess wird die Geschäftsstrategie auf ihre Vereinbarkeit mit der Unternehmens- und Risikokultur, den Risikostrategien sowie dem Nachhaltigkeitsansatz geprüft und ggf. angepasst. Die aus der Strategie ab-

geleiteten Vergütungsziele und -zielgrößen (KPIs) fördern damit nicht kurzfristige Erfolge, sondern die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens (**Pay-For-Performance-Prinzip**). Sie dienen damit den Interessen der Aktionäre, der Mitarbeiter und der übrigen Stakeholder der Aareal Bank Gruppe.

Vergütungsziele (Ex-ante-Risikoadjustierung)

Die Ziele setzen sich zusammen aus quantitativen und qualitativen Komponenten. Für quantitative Kriterien wird ein Zielwert für eine hundertprozentige Zielerreichung, ein Minimumambitionsniveau sowie ein höchstens erreichbarer Wert festgelegt. Qualitative Werte werden anhand unterschiedlicher, je zu den entsprechenden Zielparametern passender Formate bemessen. Dies können u. a. Abgleiche mit Projektzielen, interne sowie externe Studien, ressortspezifische Berichte wie auch Statistiken zur Wahrnehmung der Bank durch etwa Mitarbeiter oder Kunden sein. Über die konkrete Zielerreichung wird ex post berichtet (vgl. Kapitel „Zielerreichung“).

Das Unternehmensinteresse wird u. a. dadurch berücksichtigt, dass die **Konzernerfolgsziele** an den KPIs der Unternehmenssteuerung orientiert werden. Diese KPIs werden grundsätzlich direkt aus den Steuerungsgrößen des Konzerns abgeleitet. Diese sind im Konzernlagebericht festgelegt. Um den Einfluss einmaliger Effekte zu reduzieren und den Zweck der KPIs zur Messung der tatsächlichen Leistung der Vorstandsmitglieder sicherzustellen, werden bereits bei der Zielfestlegung bestimmte

Katalog möglicher Leistungskriterien (finanzielle, nicht-finanzielle, quantitativ wie qualitativ)

Kennzahlen des Konzernsteuerungssystems	Strategisches Projekt (Aareal Next Level)
Steigerung der Flexibilität	Nachhaltigkeit der Organisation
Wachstumssteigerung	Verankerung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft
Kapitalmarktziel	Ausbau nachhaltiger Produkte
Marktexpansion	Innovationsfähigkeit
Budgetziel	Kundenzufriedenheit
Effizienzsteigerung	Austausch mit Mitarbeitern
Liquiditätsplanung	Nachwuchskräfteförderung
Zielwerte für Risikokennziffern	Sicherung von Expertentum
Effektivität der Organisation	Transparenz
Skalierung von Kundenbeziehungen	

Effekte aus der Zielerreichung ausgenommen, wie bspw. Änderungen wegen externer regulatorischer Vorgaben, M&A-Transaktionen oder vergleichbare Effekte. Der Aufsichtsrat legt anhand des Konzernbetriebsergebnisses, der Risk Weighted Assets (RWA), und/oder anderer von ihm bestimmter Kennzahlen aus den Steuerungsgrößen (vgl. Kapitel „Steuerungssystem“ im Konzernlagebericht) Zielwerte für den Konzern fest und bestimmt, bei welchem Ergebnis das jeweilige Ziel erreicht ist. Das Konzernbetriebsergebnis wird als Ertragsziel gewählt. Demgegenüber wird zur Risikoadjustierung auf die Risikokennziffer RWA referenziert. Die für die Zielparameter festgelegten 100%-Zielwerte standen in der Vergangenheit und stehen auch in der Zukunft mit den an den Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmenszielen im Einklang. Das Konzernbetriebsergebnisziel kann maximal zu 150 % und das RWA-Ziel zu maximal 125 % erfüllt werden. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus dem Produkt aller Zielwerte und ist insgesamt auf eine Zielerreichung von 150 % beschränkt.

Die **Ressortziele** beziehen sich auf den jeweiligen Zuständigkeitsbereich des Vorstandsmitglieds gemäß Geschäftsverteilungsplan. Der Aufsichtsrat setzt folglich Ziele, die die dem Vorstandsmitglied zugeordneten Organisationseinheiten zu erfüllen haben, um die strategischen Ziele des Gesamtunternehmens zu erreichen. Für jedes Vorstandsmitglied werden zwei bis vier Ziele festgelegt. Über die Ressortkomponente misst der Aufsichtsrat den Beitrag der vom einzelnen Vorstandsmitglied verantworten Einheiten zur Strategieumsetzung. Entlang des strategischen Rahmenprogramms (aktuell „Aareal Next Level“) wählt der Aufsichtsrat bestimmte Initiativen aus und ordnet diese einzelnen Vorstandsmitgliedern zu. Als KPIs verwendet der Aufsichtsrat typischerweise qualitative und quantitative Kriterien, wie im Katalog der Leistungskriterien dargestellt. Die Ressortziele von Markt- bzw. Vertriebsvorständen bestehen entsprechend dem Steuerungssystem des Aareal Bank Konzerns im Wachstum bzw. der Weiterentwicklung wesentlicher strategischer Geschäftsfelder und werden z. B. an der Steigerung bestimmter Immobilienportfolios oder am Umsatz digitaler Produkte gemessen.

Die **Individualziele** betreffen die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder, denen eine Vorbildfunktion für die Organisation zukommt („Tone from the top“). Für jedes Vorstandsmitglied werden maximal zwei Individualziele festgelegt. Wie auch bei der übrigen Verzielung werden dem einzelnen Vorstandsmitglied Ziele gesetzt, die die Umsetzung strategischer Ziele der Aareal Bank Gruppe fördern, aber vorrangig von ihm selbst erfüllt werden sollen.

ESG-Ziele können sowohl auf der Ressort- als auch der Individualzielebene verankert werden. Die konkreten ESG-Zielparameter werden im Rahmen der Berichterstattung (Geschäftsbericht für das jeweilige Jahr) gemeinsam mit den weiteren herangezogenen Parametern offengelegt. Um die gestiegene Bedeutung von ESG-Aspekten in der Strategie ausreichend in der Vergütung zu reflektieren, fließen ab dem Geschäftsjahr 2021 quantifizierbare ESG-Ziele mit einer Mindestgewichtung von 15 % in die Gesamtzielberechnung ein und werden insbesondere durch die Individualkomponente abgedeckt. Die Nutzung von quantitativen ESG-Zielen ermöglicht eine hohe Transparenz über die ESG-Schwerpunkte der Aareal Bank AG und setzt gleichzeitig zielgerichtete Anreize für eine langfristig nachhaltige Strategie. Zusätzlich zur Individualebene kann auch die Ressortebene ESG-Ziele beinhalten, um ESG-Aspekten weiter Gewicht zu verleihen.

Die Aareal Bank reflektiert in ihren ESG-Zielen nicht separat die Einhaltung gesetzlicher Regelungen, da die Einhaltung interner wie externer Vorgaben als notwendige Bedingung einer vertraulichen Zusammenarbeit angesehen wird und daher eine gesonderte Verzielung im Rahmen der variablen Vergütung obsolet ist. Vorsätzliche Verstöße gegen interne wie externe Regelungen können vielmehr einen sog. **Malus-Tatbestand** begründen, der zu einem vollständigen Entfallen der variablen Vergütung bzw. zu einer nachträglichen Reduktion zurückbehaltener Vergütungsbestandteile und sogar zu einer Rückforderung bereits gewährter Vergütungsbestandteile führen kann („**Clawback**“).

Verzögerte Auszahlung durch Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile und virtuelle Aktien (Phase 2)

Zur Sicherstellung der nachhaltigen Anreizwirkung des Vergütungssystems wird der nach vorstehenden Grundsätzen ermittelte Ausgangswert für die variable Vergütung nach Ablauf des Geschäftsjahres gemäß folgenden Grundsätzen geleistet:

- 20 % der variablen Vergütung werden nach der Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrads durch den Aufsichtsrat in bar ausgezahlt (**Cash-Bonus**).
- Weitere 20 % der variablen Vergütung werden nach der Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrads durch den Aufsichtsrat in Form von virtuellen Aktien gewährt (**Aktien-Bonus mit Haltefrist**) und sind Gegenstand des Aktien-Bonus-Plans.
- 25 % der variablen Vergütung werden zurückbehalten und zeitratierlich über einen fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum in bar ausgezahlt (**Cash-Deferral**).
- Die verbliebenen 35 % der variablen Vergütung sind Gegenstand des Aktien-Deferral-Plans (**Aktien-Deferral mit Haltefrist**).

60 % der variablen Vergütung sind folglich als Deferral gewährt, was die langfristige Ausrichtung der variablen Vergütung unterstützt. Insgesamt kommen 80 % der festgestellten variablen Vergütung damit bis zu sechs Jahre verzögert zur Auszahlung. Die variable Vergütung wird zu 55 % aktienbasiert gewährt und mit einer Haltefrist von einem Jahr versehen, wobei dies sowohl auf den Aktien-Bonus als auch auf die einzelnen Tranchen des Aktien-Deferrals zutrifft. Durch die überwiegende aktienbasierte Vergütung des variablen Bestandteils wird die Nachhaltigkeit wie auch die langfristige Ausrichtung der Vergütung sichergestellt und ein Gleichlauf mit Aktionärsinteressen gefördert.

Fünfjähriger Zurückbehaltungszeitraum

Für den Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung, der zunächst als Cash-Deferral oder als Aktien-

Deferral zurückbehalten wird (60 %), prüft der Aufsichtsrat in den fünf auf die Festsetzung der erfolgsabhängigen Vergütung folgenden Jahren, ob der Gewährung von jeweils einem Fünftel des Betrags etwas entgegensteht (s. hierzu Unterabschnitt „Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens des Vorstands“).

Bis zum Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums besteht auf die betreffenden Vergütungsbestandteile kein Anspruch. Zinsen bzw. Dividenden fallen nicht an. Werden die zurückbehaltenen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder zu einem Anspruch, wird der Cash-Deferral in bar ausgezahlt und der Aktien-Deferral wird nach Maßgabe vergütungsregulatorischer Vorgaben in virtuelle Aktien mit einer einjährigen Haltefrist umgewandelt.

Aktien-Bonus mit Haltefrist (20 %)

Der dem Aktien-Bonus-Plan unterliegende Teil der erfolgsabhängigen Vergütung wird in eine äquivalente Anzahl von virtuellen Aktien umgerechnet. Für die Berechnung der Anzahl der virtuellen Aktien gilt der gewichtete Durchschnittskurs auf Basis der fünf Börsentage (Xetra) nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr, für das der Aktien-Bonus gewährt wurde (Bezugskurs). Als Bezugszeitpunkt gilt der Tag der Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen.

Die so ermittelten virtuellen Aktien werden in ein virtuelles Konto gebucht und für ein Jahr gehalten. Unverzüglich nach der Aufsichtsratssitzung, die über den Jahresabschluss für das erste Geschäftsjahr beschließt, das auf das Geschäftsjahr folgt, für das die virtuellen Aktien gewährt wurden („Haltefrist“), werden die virtuellen Aktien automatisch in einen Barbetrag umgerechnet und ausgezahlt. Die Umrechnung erfolgt zum gewichteten Durchschnittskurs auf Basis der fünf Börsentage (Xetra) nach der Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Jahr, das der Auszahlung vorausgeht.

Der Auszahlungsbetrag des Aktien-Bonus kann je nach Kursentwicklung der Aktie variieren und wird auf maximal 300 % des festgelegten Ausgangswerts (Obergrenze) begrenzt.

Aktien-Deferral-Plan (35%)

In den fünf auf die Festsetzung der erfolgsabhängigen Vergütung folgenden Jahren (Zurückbehaltungszeitraum) entscheidet der Aufsichtsrat über die Umwandlung von jeweils einem Fünftel des Aktien-Deferrals in virtuelle Aktien.

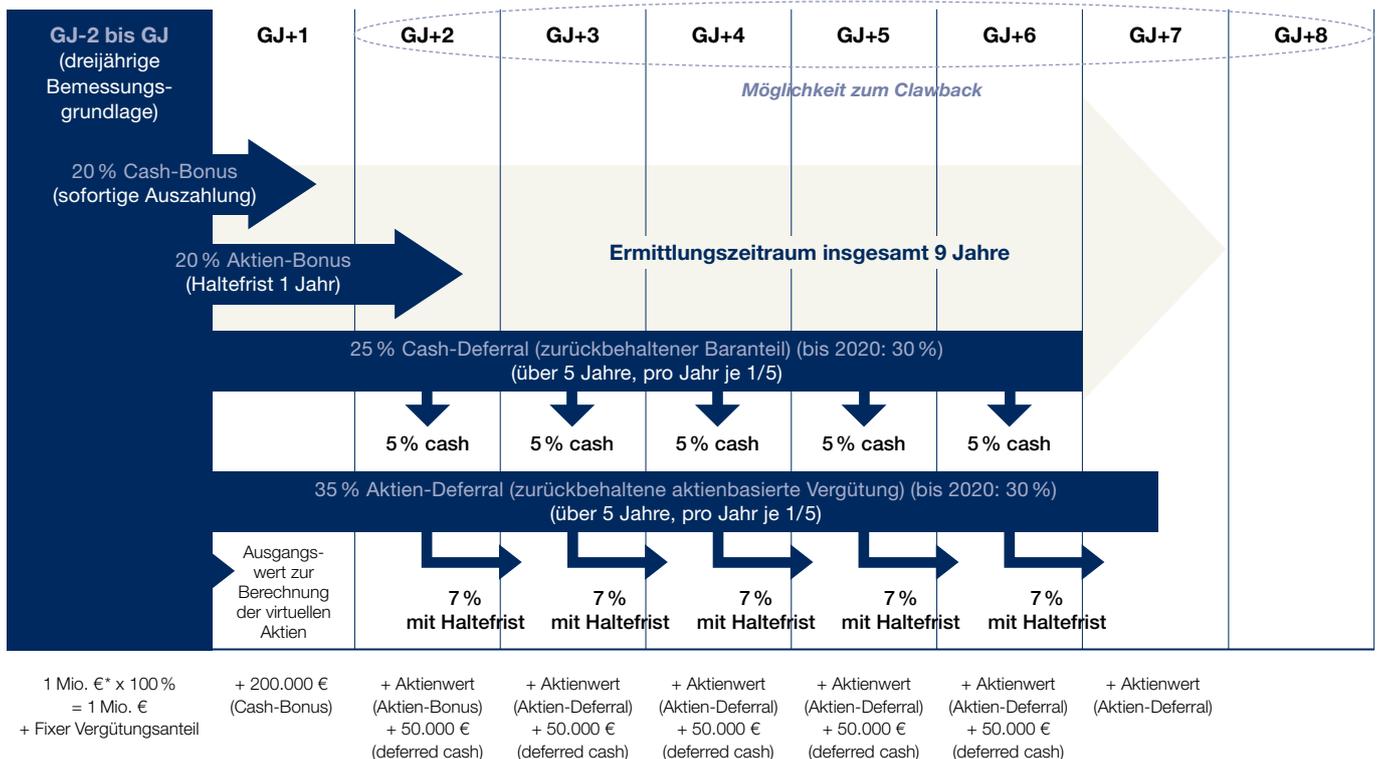
Für die Berechnung der Anzahl der virtuellen Aktien gelten die Regelungen entsprechend dem Aktien-Bonus-Plan mit der Maßgabe, dass jeweils auf den gewichteten Durchschnittskurs auf Basis der fünf Börsentage (Xetra) nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr abgestellt wird, für das die variable Vergütung festgestellt wurde. So wird der Bezug zum ursprünglichen Bemessungszeitraum erhalten.

Die Obergrenze findet für die Umrechnung von virtuellen Aktien mit der Maßgabe Anwendung, dass der Auszahlungsbetrag nach Umrechnung der virtuellen Aktien einer Tranche in eine Barzahlung nicht mehr als 300% des jeweils für das Geschäftsjahr festgelegten (ggf. infolge des Eingreifens eines Malus-Tatbestands oder einer Anordnung der BaFin reduzierten) Aktien-Deferrals (35%) des Ausgangswerts der erfolgsabhängigen Vergütung betragen kann.

Hinsichtlich unserer vorsorglich erklärten Abweichung von der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex zur vierjährigen Haltefrist verweisen wir auf unsere Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Beispielhafte Auszahlungsmethodik auf Basis 100%-Zielerreichung im Geschäftsjahr (GJ)

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig am Anfang eines Jahres, vor Auszahlung bzw. Umwandlung in virtuelle Aktien, ob die ursprüngliche Zielerreichung noch zutrifft und/oder ob ein Malus-Tatbestand vorliegt, der zu einer Reduktion bzw. der Rückforderung der variablen Vergütung führen muss.



*Der Einfachheit halber beträgt die variable Vergütung in dieser beispielhaften Darstellung bei 100%iger Zielerreichung 1 Mio. € (fiktiver Wert).

unter www.aareal-bank.com/ueber-uns/corporate-governance/entsprechenserklaerung-gemaess-161-aktg/.

Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens des Vorstands

Backtesting der zurückbehaltenen Vergütungsteile

Bevor der Aufsichtsrat über die Umwandlung bzw. Auszahlung von zurückbehaltenen Vergütungsbestandteilen entscheidet, überprüft er, ob sich der ursprünglich festgesetzte Zielerreichungsgrad nach gegenwärtigen Erkenntnissen noch als korrekt ermittelt erweist. Sollte beispielsweise eine für die Vergütung verwendete Kennzahl im Nachhinein anzupassen sein, kann dies auch zu einer Reduzierung des ermittelten variablen Vergütungsteils und entsprechend zu einer Reduzierung des zurückbehaltenen Betrags führen. Sofern sich im Nachhinein ergibt, dass ein Ziel nicht erreicht wurde bzw. die Bewertung von qualitativen Zielen bei rückschauender Wiederholung der Zielerreichungsmessung eine negative Abweichung ergibt, kann die variable Vergütung ebenso nachträglich reduziert werden.

Malus-Prüfung

Der Aufsichtsrat prüft bei der Festsetzung der variablen Vergütung sowie vor jeder Auszahlung von Baranteilen bzw. vor Umwandlung in virtuelle Aktien, ob neben der Zielerreichung weitere Gründe bestehen, die zu einer Verringerung oder sogar zum Verlust von variabler Vergütung führen können.

Solche **sog. Malus-Tatbestände** können bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten oder negativen Erfolgsbeiträgen des Vorstandsmitglieds vorliegen und können nicht durch positive Erfolgsbeiträge auf anderer Ebene ausgeglichen werden. Dazu zählen z. B. vorsätzliche Verstöße gegen den Code of Conduct und/oder interne und/oder externe Regelungen, rufschädigendes Verhalten oder sonstiges Fehlverhalten. Erfolgt die Gewährung zurückbehaltener erfolgsabhängiger Vergütungsteile nicht oder nicht in voller Höhe, so verfällt der übrige Betrag; er wird nicht in künftige Jahre vorgetragen.

Bei negativen Erfolgsbeiträgen ist die variable Vergütung zwingend auf null zu reduzieren. Negative Erfolgsbeiträge liegen nach Maßgabe der vergütungsregulatorischen Vorgaben vor, wenn das Vorstandsmitglied an einem Verhalten, das für das Institut zu einem erheblichen Verlust oder zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder es maßgeblich dafür verantwortlich war.

Clawback

Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern gewährleisten, dass eine bereits ausgezahlte variable Vergütung bei negativen Erfolgsbeiträgen zurückgefordert werden muss (s. Malus-Prüfung). Die Rückforderung kann bis zum Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende der letzten Zurückbehaltungsfrist für die variable Vergütung des betreffenden Geschäftsjahres erfolgen.

Periodengerechtigkeit

Die Malus-Prüfung und das Backtesting erfolgen periodengerecht. Zielverfehlungen bzw. Malus-Sachverhalte im Sinne der Malus-Prüfung werden jeweils einem bestimmten Bemessungszeitraum zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt zu dem Jahr, in dem die Zielverfehlung vorlag bzw. der Malus-Sachverhalt verwirklicht wurde, sodass auch die Anpassung der variablen Vergütung für das entsprechende Jahr erfolgt.

Einschränkungen und weitere Regelungen

Einfluss von externen Sonderbedingungen (Modifier)

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den ermittelten Zielerreichungsgrad der Konzernkomponente bei Vorliegen nicht vorhersehbarer und nicht beeinfluss- oder beherrschbarer Änderungen des wirtschaftlichen Umfelds (also lediglich aufgrund externer Bedingungen) um bis zu 20 Prozentpunkte zu erhöhen oder herabzusetzen (sog. Modifier). Der 150%-Cap bleibt davon unberührt und kann durch den Modifier nicht umgangen werden.

Eine nachträgliche Anpassung von Zielen und Zielwerten (KPIs) ist grundsätzlich nicht zulässig. Ausnahmsweise kann dies möglich sein, wenn

außergewöhnliche Entwicklungen eine Anpassung der Geschäftsstrategie verlangen und die Vergütungsziele oder -parameter zur Erhaltung der langfristigen und nachhaltigen Orientierung entsprechend angepasst werden müssen.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr, d.h. derzeit bestehend aus festem Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, dem jährlichen Versorgungsaufwand nach IAS 19 und variabler Vergütung, festgelegt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung schränkt die maximal erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung), die für ein Jahr gewährt werden kann, ein. Die Maximalvergütung beträgt 5,5 Mio. € brutto je Vorstandsmitglied.

Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr gewährt werden. Auszahlungen der langfristigen, d.h. verzögert ausgezahlten variablen, Vergütungskomponenten werden dabei dem Jahr der Erdienung zugerechnet. Nebenleistungen werden mit dem steuerlichen geldwerten Vorteil angesetzt. Die in diesem Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung entbindet den Aufsichtsrat nicht von einer Überprüfung der Angemessenheit der konkreten Vergütungsobergrenzen bei der individuellen Vergütungsfestsetzung.

Im Unterschied zu Vergütungssystemen mit sog. Shareownership-Regelungen, in denen sich Vorstandsmitglieder verpflichten, einen bestimmten Anteil physischer Aktien zu halten, ist die Aktienkursentwicklung von virtuellen Aktien in der Maximalvergütung zu berücksichtigen. Der Aufwand für die Altersversorgungszusagen wird marktüblich nach IAS 19 berücksichtigt. Diese Kennzahl stellt aber nicht auf den jährlichen Beitrag ab, sondern wird wesentlich durch das Alter der Vorstandsmitglieder und die Länge der Zugehörigkeit bestimmt und unterliegt Schwankungen.

Etwaige Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit fließen nicht in die Maximalvergütung ein. Die vergütungsregulatorischen Vorgaben im Hinblick auf Abfindungszahlungen bleiben hiervon unberührt.

Vergütung bei Übernahme von Organfunktionen

Die Übernahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit, von Ehrenämtern sowie von Aufsichtsrats-, Beirats- oder ähnlichen Mandaten sowie von Gutachtentätigkeiten bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Präsidial- und Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats. Wenn und soweit die entgeltlichen Nebentätigkeiten unmittelbar mit der Bank zusammenhängen (z. B. bei Konzernmandaten), wird die Vergütung daraus auf das feste Jahresgehalt angerechnet. Im Fall von Übernahme konzernfremder Organfunktionen durch die Mitglieder des Vorstands obliegt dem Aufsichtsrat die Entscheidung über die Anrechnung der dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zufließenden Vergütung auf die Gesamtbezüge aus der Vorstandsfunktion.

Hedging-Verbot

Den Vorstandsmitgliedern ist es vertraglich untersagt, Maßnahmen zu ergreifen, welche die Risikoorientierung der Vergütung durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einschränken oder aufheben (Hedging-Verbot).

Risikotragfähigkeit und Gleichlauf mit Aktionärsinteressen

Um das Unternehmen in seinem Bestand und damit das Investment der Aktionäre zu schützen, steht die variable Vergütung insgesamt unter dem Vorbehalt der Prüfung des Aufsichtsrats gemäß § 7 InstitutsVergV. Diese Prüfung orientiert sich an der für die Aareal Bank als bedeutendes Institut verpflichtend vorzulegenden Sanierungsplanung und den darin festgelegten Schwellenwerten. Teil dieser Schwellenwerte ist die Erreichung minimaler Profitabilitätskennziffern wie des Return on Equity. Sollten die sogenannten Frühwarnschwellen erreicht werden, wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob er die variable Vergütung des Vorstands reduzieren muss. Der

Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird mit null festgesetzt werden, wenn die Risikotragfähigkeit der Aareal Bank nicht ausreichend gesichert ist. Daneben kann die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 10 und 11 KWG weitere Bedingungen, Beschränkungen oder die Streichung des Gesamtbetrags anordnen.

Die durch das Risikoreduzierungs-gesetz geschaffenen Regelungen in § 45 Abs. 2 und 7 KWG ermöglichen es den zuständigen Aufsichtsbehörden, die Auszahlung der variablen Vergütung zu untersagen, falls von staatlichen Unterstützungsmaßnahmen Gebrauch gemacht wird oder das Vergütungssystem als nicht angemessen bewertet wird. Entsprechende aufsichtsrechtliche Beschränkungen wird der Aufsichtsrat beachten.

Nebenbedingungen zur Konzernzieleerreichung

Über die Sicherstellung einer ausreichenden Risikotragfähigkeit hinaus legt der Aufsichtsrat Nebenbedingungen fest, die bei Nichterfüllung zum Wegfall der Konzernkomponente führen würden. Diese Nebenbedingungen werden über spezifische Kennziffern für eine ausreichende Kapitalisierung und Liquidität festgelegt und beziehen sich in der Regel auf über die Minimumschwelle hinausgehende CET1- und LC-Ratios.

Leistungen bei vorübergehender, nicht dauerhafter Arbeitsunfähigkeit

Bei einer vorübergehenden, nicht dauerhaften Arbeitsunfähigkeit wird das feste Jahresgehalt für die Dauer von bis zu sechs Monaten fortgezahlt. Der Aufsichtsrat kann nach eigenem Ermessen entscheiden, ob für die Zeiträume der Entgeltfortzahlung auch die variablen Vergütungskomponenten ganz oder teilweise gewährt werden.

Vertragslaufzeiten; dauernde Dienstunfähigkeit; Tod

Die Vorstandsstellungsverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellperiode geschlossen. Diese beträgt in der Regel für eine Erstbestellung drei Jahre und für jede weitere Bestellung fünf Jahre. Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist im

Einklang mit dem Aktiengesetz in den Anstellungsverträgen nicht vorgesehen; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Der Vorstandsstellungsvertrag endet automatisch bei Eintritt dauernder Arbeitsunfähigkeit. In dem Fall sehen die Vorstandsstellungsverträge vor, dass das feste Jahresgehalt (zuzüglich Sozialversicherungs- bzw. Ersatzbeitrag) ab Beginn der dauernden Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Monaten (unter Anrechnung der Zeiträume, für die eine Gehaltsfortzahlung geleistet wurde) fortgezahlt wird, nicht aber über den Zeitpunkt hinaus, an dem der Dienstvertrag unter regulären Umständen geendet hätte.

Die Dienstverträge können vorsehen, dass, wenn ein Vorstandsmitglied während der Dauer seines Dienstvertrags verstirbt, Witwen, Witwer bzw. eingetragene Lebenspartner/innen und eheliche Kinder (soweit diese das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und noch in der Berufsausbildung stehen) als Gesamtgläubiger Anspruch auf die Fortzahlung des Festgehalts für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate, jedoch längstens bis zur Beendigung dieses Vertrags haben. Die variable Vergütung wird in diesem Fall pro rata für die Zeit bis zum Todesfall ermittelt.

Abfindungsregelungen

Die Vorstandsverträge enthalten (mit Ausnahme der Regelungen für den Fall eines Change of Control) keine Abfindungszusage für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses (**Aufhebung des Vertrags ohne wichtigen Grund**). Eine Abfindung kann sich aber aus einer unter Beachtung regulatorischer Vorgaben, insbesondere der InstitutsVergV, individuell getroffenen Aufhebungsvereinbarung ergeben. In den Vorstandsverträgen ist geregelt, dass bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund Zahlungen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten dürfen (Abfindungs-Cap).

Für den Fall eines durch einen **Change of Control** bedingten Verlusts des Vorstandsamts (d. h. im Wesentlichen für Fälle eines unfreiwilligen Verlusts) können die Vorstandsdiensverträge vorsehen, dass Vorstände die feste Vergütung, die erfolgsabhängige Vergütung sowie die vertraglichen Nebenleistungen für die Restlaufzeit des Vertrags erhalten. Die erfolgsabhängige Vergütung unterliegt in dem Fall den o. g. allgemeinen Bedingungen, d. h., es gelten insbesondere die Zurückbehaltungszeiträume, Haltefristen und die Malus-Regelungen. Als Zielerreichungsgrad für die Individual- und Ressortziele wird in dem Fall der durchschnittliche Zielerreichungsgrad der Individual- und Ressortziele während der letzten drei Geschäftsjahre vor Ende des Vorstandsamts für die Restlaufzeit des Vertrags zugrunde gelegt.

Für den Fall einer Niederlegung des Vorstandsamts binnen einer bestimmten Zeit nach einem Change of Control können die Vorstandsdiensverträge vorsehen, dass die Mitglieder des Vorstands lediglich die feste Vergütung und die vertraglichen Nebenleistungen für die Restlaufzeit des Vertrags erhalten. Ein Anspruch auf variable Vergütung wird in diesem Fall in den Dienstverträgen nicht vorgesehen.

Die Gesamtsumme der Zahlungen bei Ausscheiden aufgrund eines Change of Control ist ebenfalls auf den Abfindungs-Cap von maximal zwei Jahresvergütungen bzw. die Restlaufzeit des Vertrags begrenzt.

Newcomer-Regelung

Der Aufsichtsrat kann neubestellte Mitglieder, die zuvor keinem Vorstand eines vergleichbaren Instituts angehörten, aufgrund ihrer noch nicht gesammelten Erfahrung entsprechend einer im Vorstandsvergütungssystem festgelegten **Eingangsstufe** von 80 % der Fix- und der variablen Vergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder vergüten. Sollte das betroffene Vorstandsmitglied wiedergewählt werden, wird der Aufsichtsrat auch über die potenzielle Anhebung der Vergütung auf das übliche Niveau entscheiden. Die konkrete Auswahl und Vergütung der Vorstandsmitglieder steht allerdings im pflichtgemäßen Ermessen des

Aufsichtsrats und orientiert sich an den konkreten Bedürfnissen des Unternehmens und der allgemeinen Angemessenheitsprüfung. Es kann daher zu Abweichungen von dieser Regelung kommen.

Der Aufsichtsrat hat entschieden, den Zeitraum zur Messung der Vergütungsziele (sog. Phase I) von drei Jahren bei neubestellten Vorstandsmitgliedern erst sukzessive aufzubauen. Neubestellten Vorstandsmitgliedern sollen vergangene Entwicklungen nicht zugerechnet werden. Gemäß den regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV verlängert sich für die Zeiträume mit einem verkürzten Bemessungszeitraum der Zurückbehaltungszeitraum (Deferral-Periode) entsprechend. Im ersten Jahr beträgt der Bemessungszeitraum folglich ein Jahr und der Zurückbehaltungszeitraum daher nicht fünf, sondern sieben Jahre. Im zweiten Jahr beträgt der Bemessungszeitraum bereits zwei Jahre und der Zurückbehaltungszeitraum sechs Jahre. Ab dem dritten Jahr der Vorstandstätigkeit findet das vorgesehene Vorstandsvergütungssystem Anwendung.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten vereinbaren. Für diesen Zeitraum wird eine von Fall zu Fall festzulegende angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) vereinbart. Ferner wird im Falle einer solchen Wettbewerbsverbotsregelung in den Dienstverträgen vertraglich vorgesehen, dass die Entschädigung in monatlichen Raten unter Anrechnung etwaiger Abfindungszahlungen ausgezahlt wird.

Angemessenheitsprüfung

Der Aufsichtsrat überprüft gemäß § 12 InstitutsVergV regelmäßig und mindestens einmal im Jahr die Angemessenheit der Vorstands- und Mitarbeitervergütung.

Die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands wird insbesondere vor dem Hintergrund der Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie der Lage der Gesellschaft beurteilt. Bei der Festlegung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung werden die Funktion, der Verantwortungsbereich und die Erfahrung der einzelnen Vorstandsmit-

glieder berücksichtigt. Der Aufsichtsrat kann daher nach pflichtgemäßem Ermessen Differenzierungen bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder vorsehen, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des Vorstandsmitglieds, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und verantwortetes Vorstandsressort berücksichtigt werden.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung wird sowohl die vertikale Kompatibilität zu Vergleichsunternehmen als auch die horizontale Kompatibilität zu den Vergütungsstrukturen der in Deutschland beschäftigten Belegschaft der Aareal Bank AG berücksichtigt.

Im Rahmen des vertikalen Vergleichs wird die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie im Vergleich zur Gesamtbelegschaft berücksichtigt. Als Gesamtbelegschaft werden für Zwecke des Vertikalvergleichs alle im Inland beschäftigten Arbeitnehmer der Aareal Bank AG und ihrer deutschen Konzernunternehmen betrachtet. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei neben den aktuellen Relationen der Vergütung der beiden Vergleichsgruppen zur Vorstandsvergütung auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im zeitlichen Verlauf.

Zudem achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vorstandsvergütung darauf, dass das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder an das der außertariflichen Mitarbeiter anschlussfähig ist. Dies wird unter anderem dadurch erreicht, dass die Struktur der variablen Vergütung – abgesehen von aufsichtsrechtlichen Anforderungen – im Wesentlichen über Vorstand und Mitarbeiter gleich gestaltet ist: Vorstand und Mitarbeiter sind auf den Konzernernfolg incentiviert und individuelle Mitarbeiterziele kaskadieren sich aus den Ressortzielen des Vorstands, die somit ebenfalls eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft sind. Auch die Pensionsleistungen für Mitarbeiter sind an dem System der Vorstände ausgerichtet, was z. B. durch die gleiche Verzinsungshöhe widerspiegelt wird.

Zudem wird mindestens alle vier Jahre und spätestens vor der erneuten Vorlage des Vergütungssystems

zur Billigung durch die Hauptversammlung eine volle Prüfung durchgeführt, bei der neben der Überprüfung der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im horizontalen Vergleich zu anderen Unternehmen hat der Aufsichtsrat zwei Vergleichsgruppen festgelegt. Entscheidend für die Auswahl der Vergleichsgruppen ist dabei die Marktstellung der Aareal Bank (insbes. Branche, Größe, Land). Daher handelt es sich bei den Vergleichsgruppen zum einen um die in einschlägigen Börsenindizes (derzeit DAX, MDAX und SDAX) notierten Unternehmen sowie zum anderen um vergleichbar große Banken. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen wird regelmäßig im Rahmen des vollständigen Angemessenheitsprüfungsprozesses neu bewertet.

Vorbehalt vorübergehender Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 87a Abs. 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Dies kann etwa bei weitreichenden und außergewöhnlichen Änderungen der Wirtschaftssituation der Fall sein, zum Beispiel bei Eintritt einer schweren Wirtschaftskrise. Ebenso kann bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie eine Abweichung von diesem Vergütungssystem zur Sicherstellung einer passenden Anreizsetzung erforderlich werden.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses möglich, der die Notwendigkeit der Abweichung feststellt.

Die vorübergehende Abweichungsmöglichkeit vom Vergütungssystem des Vorstands ist auf die folgenden Bestandteile begrenzt: die Höhe der festgelegten Maximalvergütung, die Leistungs-

kriterien für die variable Vergütung, Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen der variablen Vergütungsparameter, die konkreten Vergütungsbestandteile sowie die relativen Anteile der fixen und variablen Vergütungsbestandteile. Eine Abweichung kann auch durch die vorübergehende Gewährung von zusätzlichen Vergütungsbestandteilen, etwa in Form von außergewöhnlichen Neben- und Sonderleistungen, erfolgen.

Vorstandsvergütung

Maßnahmen im Geschäftsjahr 2020

Krankheitsbedingte Abwesenheit von Hermann J. Merkens

Der Vorstandsvorsitzende der Aareal Bank AG Hermann J. Merkens hat den Aufsichtsrat und den Vorstand am 8. November 2020 davon unterrichtet, dass er aus gesundheitlichen Gründen für voraussichtlich drei bis vier Monate seine Aufgaben als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands nicht wahrnehmen können. Die Ressortzuständigkeiten von Herrn Merkens wurden mit sofortiger Wirkung gemäß der geltenden Vertretungsregelung von den übrigen Vorstandsmitgliedern wahrgenommen. Dies sind im Wesentlichen Marc Heß, der neben seiner Funktion als Chief Financial Officer die Zuständigkeiten für Group Strategy, Group Communication and Governmental Affairs und

Investor Relations/Nachhaltigkeit übernahm, sowie Thomas Ortmanns, der neben seiner Funktion als Chief Digitalization Officer die Zuständigkeiten für Group Human Resources & Infrastructure und Corporate Affairs inklusive der Rechtsabteilung übernahm.

Erhöhung des Aktien-Deferrals

Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder wurde der Anteil des Aktien-Deferrals an der variablen Vergütung von 30 % auf 35 % erhöht. Im Gegenzug wurde der Anteil des Cash-Deferrals von 30 % auf 25 % abgesenkt. Damit erhöht sich der Anteil der anteilsbasierten Vergütung an der variablen Vergütung bereits für das Geschäftsjahr 2020 auf insgesamt 55 %. In Bezug auf Herrn Merkens wurde diese Anpassung aufgrund seiner Abwesenheit noch nicht vorgenommen.

Zielerreichung Geschäftsjahr 2020

Zielerreichung

Für das Berichtsjahr 2020 ergab sich durch die Covid-19-bedingte geringfügige Erreichung des Konzernziels eine deutlich reduzierte Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder von ca. 50 %. Diese wird sich aufgrund der dreijährigen Zielmessung auch negativ auf die variable Vergütung der beiden Folgejahre auswirken. Spiegelbildlich enthält die Gesamtzielerreichung 2020 auf 3-Jahres-Basis auch anteilig die Zielerreichung der

	Hermann J. Merkens	Marc Heß	Dagmar Knopek	Christiane Kunisch-Wolff	Thomas Ortmanns	Christof Winkelmann
in %						
2020 Konzernziele	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
Ressortziele	110,0	110,0	110,0	110,0	110,0	110,0
Individualziele	120,0	130,0	120,0	120,0	130,0	120,0
Zielerreichung 2020	50,0	51,6	50,0	50,0	51,6	50,0
Gesamtzielerreichung 2020 auf Basis Drei-Jahres-Betrachtung	71,7	72,9	70,6	71,2	72,1	71,7
Betrag variable Vergütung (€)	895.626	568.231	550.680	555.360	562.380	558.871

beiden Vorjahre, sodass sich diese mit rund 70 % pro Vorstandsmitglied errechnet.

Konzernerfolgsziele für 2020

Der Konzernerfolg errechnet sich aus der multiplikativen Zielerreichung eines Ertragsziels und einer risikoadjustierenden Kennzahl. Als Ertragsziel für eine 100-%-Zielerreichung wurden zu Beginn des Jahres ein Konzernbetriebsergebnis vor Steuern von 215 Mio. € und als risikoadjustierende Kennzahl ein RWA-Zielwert von 17,2 Mrd. € nach Basel IV (fully phased) festgelegt. Das RWA-Zielniveau wurde erreicht. Die Covid-19-Pandemie und die dadurch erforderlichen Vorsorgemaßnahmen führten jedoch zu einem negativen Konzernbetriebsergebnis. Der Aufsichtsrat hat diese außergewöhnlichen Entwicklungen durch die Anwendung des sog. Modifiers reflektiert und den möglichen Anpassungsgrad von 20 Prozentpunkten genutzt, um die eigentliche Leistung des Vorstands trotz der nicht beeinflussbaren Covid-19-Pandemie angemessen zu honorieren.

Ressort- und Individualziele für 2020

Für jedes Mitglied des Vorstands wurden spezifische Ressort- und Individualziele vereinbart. Während die Individualziele die individuellen Beiträge des Vorstandsmitglieds reflektieren, soll mit den Ressortzielen die Zielerreichung des vom Vorstandsmitglied jeweils insgesamt verantworteten Ressorts gespiegelt werden. Die Ressortziele bestimmen sich daher insbesondere nach der Umsetzung der für das jeweilige Ressort festgelegten strategischen Initiativen und Maßnahmen. Auf beiden Ebenen sind zudem verschiedene aus der Geschäftsstrategie abgeleitete ESG-Ziele vereinbart worden. Bei der Bemessung des individuellen Beitrags wird unter anderem auf den sog. Risikokulturbericht abgestellt, der die aufsichtlichen Erwartungen an die Vorbildfunktion der Führungskräfte, die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter, die Vorzüge einer offenen, kritisch-konstruktiven, hierarchie- sowie bereichsübergreifenden Kommunikation und den angemessenen Anreizeffekt monetärer und nicht-monetärer Instrumente beurteilt.

Die Zielerreichungen in den Ressort- und Individualbeiträgen der einzelnen Mitglieder des Vorstands

ergaben sich aus den folgenden, wesentlichen Gründen:

Hermann-Josef Merkens

Die Effektivität der Aareal Bank wurde durch die weitere prozessorientierte Ausrichtung der Aufbau- und Ablauforganisation sowie die Optimierung des integrierten Konzernsteuerungsansatzes gestärkt. Die Ergebnisse der im Jahr 2019 durchgeführten Mitarbeiterbefragung wurden systematisch umgesetzt und insbesondere Fortschritte in der Verjüngung der Aareal Bank durch eine erhöhte Einstellung von Nachwuchskräften erreicht. Das ressortübergreifende ESG-Chancen- und Risikomanagement wurde aufgebaut und die initiierten Maßnahmen der Aareal Bank im Thema ESG im Kapitalmarkt positioniert, was in positiven externen ESG-Ratings reflektiert wurde.

Im Hinblick auf seinen individuellen Beitrag hat der Aufsichtsrat bemessen, dass die ihm über das strategische Rahmenprogramm Aareal Next Level vermittelten Projekte und Aufgaben trotz der Covid-19-Pandemie umgesetzt, gleichzeitig die Diskussionskultur als wesentliches Ergebnis der Mitarbeiterbefragung gefördert und unter seiner intensiven Einbindung der Verkauf des Minderheitsanteils der Aareon AG erfolgreich durchgeführt wurden.

In der Zeit seiner Abwesenheit konnte Herr Merkens keine Beiträge zu seinen Zielen leisten. Aufgrund des vorübergehenden Zeitraums der Abwesenheit im Jahr 2020 wirkte sich dies aber nur geringfügig auf die Zielmessung aus.

Marc Heß

Die Refinanzierungsstruktur der Aareal Bank wurde optimiert, sodass eine ausreichende Liquidität und Kapitalausstattung auch bei der erhöhten Kreditvergabe und der Covid-19-Pandemie jederzeit sichergestellt wurde. Ferner wurde das ESG-Profil der Aareal Bank gestaltet, wodurch günstigere Refinanzierungskonditionen beansprucht und teilweise höhere Zuteilung bei Anleihen öffentlicher Emittenten erzielt werden konnten. Die Kostenkontrolle und Effektivität der Organisation wurden zudem gestärkt.

Die ihm über das strategische Rahmenprogramm Aareal Next Level vermittelten Projekte und Aufgaben wurden trotz der Covid-19-Pandemie umgesetzt und gleichzeitig die Diskussionskultur als wesentliches Ergebnis der Mitarbeiterbefragung gefördert. Die Verantwortlichkeiten von Herrn Merkens für Group Strategy, Group Communication and Governmental Affairs und Investor Relations/ Nachhaltigkeit wurden in Abwesenheit von Herrn Merkens durch Herrn Heß erfolgreich weitergeführt und insbesondere wurde die begonnene Überprüfung des strategischen Programms vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie (sog. 360° Review) abgeschlossen.

Dagmar Knopek

Die sog. Non-Core Assets wurden über Plan reduziert. Zur Erhöhung der Effektivität des Kreditbereichs hat Frau Knopek insbesondere für eine weitere Digitalisierung der Prozesse gesorgt, die Transparenz wurde im Immobilienportfolio hinsichtlich verschiedener ESG-Kriterien erhöht und in den Kreditprozessen reflektiert.

Das Kredit- und das NPL-Portfolio wurden im Rahmen der Covid-19-Pandemie angemessen gesteuert, was insbesondere durch die von Frau Knopek geförderte Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Bereichen gelang.

Christiane Kunisch-Wolff

Die in hoher Frequenz erlassenen aufsichtsrechtlichen Vorgaben, durch die Covid-19-Pandemie sogar nochmals gesteigert, wurden frühzeitig antizipiert und umgesetzt. Dadurch wurde insbesondere die Angemessenheit und Wirksamkeit der Risikomanagement- und internen Kontrollsysteme im Hinblick auf Informationssicherheitsrisiken, Cyber-Resilience, ESG, IT-Stabilität, Sanktionen sowie Geldwäsche im Rahmen des dazu vorgesehenen Kostenbudgets, gestärkt.

Sie hat für die unmittelbare Anpassung der Risiko- und Überwachungssysteme zum Umgang mit der Covid-19-Pandemie gesorgt und gleichzeitig ihre digitale Weiterentwicklung intensiv gefördert. Durch die gesteigerte Transparenz wurde die Steuerung durch den Vorstand optimiert. Die Vorzüge einer

guten und konstruktiven Diskussionskultur hat sie im direkten Kontakt mit Führungskräften und Nichtführungskräften vorgelebt. Die Verantwortung von Herrn Merkens für Group Audit wurde in seiner Abwesenheit durch Frau Kunisch-Wolff erfolgreich weitergeführt.

Thomas Ortmanns

In Verantwortung von Geschäftsbereichen wird der Ressortbeitrag vor allem an operativen Kennzahlen gemessen. Das für 2020 geplante Adjusted EBITDA der Aareon wurde Covid-19-bedingt nicht zu 100% erreicht. Wesentliche strategische Produkt-erweiterungen (u.a. Virtual Assistant, Predictive Maintenance, Smart Platform) konnten aber bei deutlicher Unterschreitung des festgelegten Kostenrahmens umgesetzt werden. Dies spiegelt sich unter anderem in einem erhöhten Umsatz digitaler Produkte trotz Covid-19 wider.

Die ihm über das strategische Rahmenprogramm Aareal Next Level vermittelten Projekte und Aufgaben wurden trotz der Covid-19-Pandemie umgesetzt und gleichzeitig die Diskussionskultur als wesentliches Ergebnis der Mitarbeiterbefragung gefördert. Der Teilverkauf der Aareon AG wurde erfolgreich begleitet. Die Verantwortlichkeiten von Herrn Merkens für Group Human Resources & Infrastructure und Corporate Affairs inklusive der Rechtsabteilung wurden während seiner Abwesenheit erfolgreich weitergeführt. Für eine jederzeitige Verfügbarkeit ausreichender IT-Stabilität trotz flächendeckenden Homeoffices und von IT-Kapazitäten für die digitale Weiterentwicklung der Produkte und Prozesse der Aareal Bank Gruppe hat er durch persönlichen, intensiven Einsatz gesorgt. Zudem leitete Herr Ortmanns sehr erfolgreich den Pandemiausschuss, der effizient die interne Organisation im Hinblick auf die Covid-19-Pandemie gesteuert hat und dadurch einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Belegschaft geleistet hat.

Christof Winkelmann

Die Portfolioziele wurden alle erreicht oder übertroffen. Insbesondere das Wachstum in für die Aareal Bank wesentlichen Immobilienmärkten wurde trotz der Covid-19-Pandemie erreicht, während der Syndizierungsanteil plangemäß gesteigert werden

konnte und zeitgleich neue Produkte, wie z. B. sog. Green Lending-Produkte, entwickelt wurden.

Die in den letzten Jahren bereits erreichte Flexibilisierung der Geschäftstätigkeit ermöglichte die unterjährige Umsteuerung im Portfolio, insbesondere zur Erhöhung der Immobilienart Logistik. Unter seiner intensiven Einbindung wurde der Kontakt mit den Kunden der Aareal Bank intensiviert und diese in ihrem Umgang mit der Covid-19-Pandemie unterstützt. Die für die Steuerung erforderliche enge Abstimmung zwischen den Mitarbeitern der Aareal Bank Gruppe förderte er maßgeblich. In Abwesenheit von Herrn Merkens übernahm er die Funktion als Aufsichtsrat bei der Aareal Estate AG und verschiedene kommunikative Aufgaben.

Keine Malus-Tatbestände

Darüber hinaus wird die Einhaltung der Governance-Vorgaben, d. h. der internen wie externen Regelungen sowie der im Code of Conduct der Aareal Bank Gruppe festgelegten Unternehmenswerte, im

Rahmen der jährlichen sog. Malus-Prüfung untersucht. Malus-Tatbestände wurden nicht festgestellt.

Sonstige Hinweise

Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurden keine Abfindungen mit Vorstandsmitgliedern vereinbart. Das jährliche Backtesting der vergangenen Zielerreichung hat zudem keine Anhaltspunkte identifiziert, auf deren Basis über eine nachträgliche Anpassung der variablen Vergütung und einer etwaigen Rückforderung über dienstvertraglich vereinbarte Clawback-Regelungen zu entscheiden gewesen wäre.

Gesamtbezüge

Die folgende Tabelle zeigt nach den handelsrechtlichen Vorgaben i. V. m. DRS 17 neben den festen und sonstigen Bezügen des Vorstands auch die für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelte variable Vergütungshöhe insgesamt und aufgeteilt nach ihren jeweiligen Bestandteilen sowie die Gesamt-

	Jahr	Festvergütung	Variable Vergütung				Zielerreichungsgrad	Gesamt	Nebenleistung	Gesamtvergütung
			Cash-Komponente		Anteilsbasierte Komponente					
			Cash-Bonus	Cash-Deferral ¹⁾	Aktien-Bonus	Aktien-Deferral ¹⁾				
€										
Herrmann J. Merkens	2020	1.425.000	179.125	268.688	179.125	268.688	71,7 %	895.626	69.680	2.390.306
	2019	1.425.000	257.825	386.738	257.825	386.738	103,1 %	1.289.126	36.079	2.750.205
Marc Heß ²⁾	2020	900.000	113.646	142.058	113.646	198.881	72,9 %	568.231	100.791	1.569.022
	2019	900.000	157.638	236.457	157.638	236.457	101,1 %	788.190	39.855	1.728.045
Dagmar Knopek	2020	900.000	110.136	137.670	110.136	192.738	70,6 %	550.680	38.959	1.489.639
	2019	900.000	156.671	235.006	156.671	235.006	100,4 %	783.354	56.012	1.739.366
Christiane Kunisch-Wolff	2020	900.000	111.072	138.840	111.072	194.376	71,2 %	555.360	38.965	1.494.325
	2019	859.957	153.754	230.631	153.754	230.631	102,2 %	768.770	34.797	1.663.524
Thomas Ortmanns	2020	900.000	112.476	140.595	112.476	196.833	72,1 %	562.380	38.598	1.500.978
	2019	900.000	159.245	238.867	159.245	238.867	102,1 %	796.224	40.678	1.736.902
Christof Winkelmann	2020	900.000	111.774	139.718	111.774	195.605	71,7 %	558.871	34.886	1.493.757
	2019	802.000	146.776	220.165	146.776	220.165	103,3 %	733.882	38.245	1.574.127
Gesamt	2020	5.925.000	738.229	967.569	738.229	1.247.121	71,7 %	3.691.148	321.879	9.938.027
	2019	5.786.957	1.031.909	1.547.864	1.031.909	1.547.864	102,1 %	5.159.546	245.666	11.192.169

¹⁾ Die ausgewiesenen Deferrals unterliegen den o. g. Kriterien zur Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile und Maluskriterien.

²⁾ Der Anstieg in den Nebenleistungen für Herrn Heß für 2020 beruht im Wesentlichen auf dem einmaligen Effekt von im Berichtsjahr 2020 angefallenen Sicherheitsaufwendungen.

zielerreichungsgrade, die der Aufsichtsrat wie folgt festgesetzt hat.

Von Dritten wurden dem einzelnen Vorstandsmitglied im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr keine Leistungen gewährt. An ehemalige Mitglieder des Vorstands bzw. deren Hinterbliebene wurden in der Berichtsperiode insgesamt 1,7 Mio. € (Vorjahr: 2,3 Mio. €) gezahlt.

(Virtueller) Aktienbesitz des Vorstands (Shareownership) und anteilsbasierte Vergütung

Im Vorstandsvergütungssystem der Aareal Bank liegt der Referenzwert bei 100%iger Zielerreichung leicht unter der jeweiligen Grundvergütung. Da

50 % der variablen Vergütung in virtuellen Aktien ausbezahlt werden, haben Vorstandsmitglieder typischerweise spätestens nach drei Jahren der Zugehörigkeit zum Vorstand virtuelle Aktien im Wert von über 100 % ihres festen Jahresgehalts erdient. Solange sie eine variable Vergütung auch in den Folgejahren erdienen, wird der Gegenwert der virtuellen Aktien bis zum Ende ihrer Vorstandstätigkeit nicht unter die 100 % absinken.

Die folgende Übersicht zeigt einerseits den Anteil der variablen Vergütung, der in den Jahren 2019/2018 auf die anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen entfällt, und die entsprechende Anzahl (Stück) an gewährten virtuellen Aktien und andererseits die bereits gehaltenen virtuellen Aktien zum Bilanzstichtag.

	Jahr	Anteilsbasierte Vergütung		Gehaltene virtuelle Aktien insgesamt (31.12.) Anzahl (Stück)
		Wert (€)	Anzahl (Stück) ¹⁾	
Hermann J. Merkens	2020	447.813	22.906	47.218
	2019	644.563	25.357	58.753
Mark Heß	2020	312.527	15.986	6.502
	2019	394.095	15.503	1.405
Dagmar Knopek	2020	302.874	15.492	27.916
	2019	391.677	15.408	35.689
Christiane Kunisch-Wolff	2020	305.448	15.624	19.405
	2019	384.385	15.121	18.504
Thomas Ortmanns	2020	309.309	15.821	28.007
	2019	398.112	15.661	35.942
Christof Winkelmann	2020	307.379	15.723	17.805
	2019	366.941	14.435	15.751
Gesamt	2020	1.985.350	101.552	146.853
	2019	2.579.773	101.485	166.044

¹⁾ Die angegebene Anzahl an gewährten virtuellen Aktien für das Jahr 2020 ist vorläufig auf Basis des Aktienkurses der Aareal Bank AG vom 31. Dezember 2020 von 19,55 €. Der endgültige Umrechnungskurs kann erst nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen 2020 ermittelt werden. Die angegebene Anzahl an gewährten virtuellen Aktien für das Jahr 2019 weicht von den Vorjahreszahlen ab, da diese mit dem endgültigen Umrechnungskurs von 25,42 € berechnet wurden.

Gewährte Zielvergütung

Die folgende Tabelle zeigt gem. Artikel 4.2.4 und 4.2.5 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 die für das Berichtsjahr gewährte Zielvergütung (festes Jahresgehalt und variable Vergütung bei einer 100%igen Zielerreichung). Zudem ist die festgelegte Maximalvergütung als absolute Obergrenze gem. § 87a (1) I AktG dargestellt.

Gewährte Vergütungen	Hermann J. Merkens – Vorstandsvorsitzender			
	2019	2020	2020 (Min) ¹⁾	2020 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	1.425.000	1.425.000	1.425.000	1.425.000
Nebenleistung	36.079	69.680	69.680	69.680
Summe	1.461.079	1.494.680	1.494.680	1.494.680
Einjährige variable Vergütung	250.000	179.125	–	375.000
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2020 (März 2026)	–	268.688	–	562.500
Aktien-Bonus 2020 (März 2021)	–	179.125	–	375.000
Aktien-Deferral 2020 (März 2026)	–	268.688	–	562.500
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	375.000	–	–	–
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	250.000	–	–	–
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	375.000	–	–	–
Summe	1.250.000	895.626	–	1.875.000
Versorgungsaufwand ³⁾	788.303	864.322	864.322	864.322
Gesamtvergütung	3.499.382	3.254.628	2.359.002	4.234.002

Gewährte Vergütungen	Mark Heß			
	2019	2020	2020 (Min) ¹⁾	2020 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	900.000	900.000	900.000	900.000
Nebenleistung	39.855	100.791	100.791	100.791
Summe	939.855	1.000.791	1.000.791	1.000.791
Einjährige variable Vergütung	156.000	113.646	–	234.000
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2020 (März 2026)	–	142.058	–	292.500
Aktien-Bonus 2020 (März 2021)	–	113.646	–	234.000
Aktien-Deferral 2020 (März 2026)	–	198.881	–	409.500
Cash-Deferral 2019 (März 2026)	234.000	–	–	–
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	156.000	–	–	–
Aktien-Deferral 2019 (März 2026)	234.000	–	–	–
Summe	780.000	568.231	–	1.170.000
Versorgungsaufwand ³⁾	519.026	637.516	637.516	637.516
Gesamtvergütung	2.238.881	2.206.538	1.638.307	2.808.307

¹⁾ Minimalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

²⁾ Maximalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

³⁾ Versorgungsaufwand meint den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19. Die Angaben für 2019 wurden entsprechend auf den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 für 2019 angepasst.

Gewährte Vergütungen	Dagmar Knopek			
	2019	2020	2020 (Min) ¹⁾	2020 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	900.000	900.000	900.000	900.000
Nebenleistung	56.012	38.959	38.959	38.959
Summe	956.012	938.959	938.959	938.959
Einjährige variable Vergütung	156.000	110.136	–	234.000
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2020 (März 2026)	–	137.670	–	292.500
Aktien-Bonus 2020 (März 2021)	–	110.136	–	234.000
Aktien-Deferral 2020 (März 2026)	–	192.738	–	409.500
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	234.000	–	–	–
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	156.000	–	–	–
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	234.000	–	–	–
Summe	780.000	550.680	–	1.170.000
Versorgungsaufwand ³⁾	395.582	429.474	429.474	429.474
Gesamtvergütung	2.131.594	1.919.113	1.368.433	2.538.433

Gewährte Vergütungen	Christiane Kunisch-Wolff			
	2019	2020	2020 (Min) ¹⁾	2020 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	859.957	900.000	900.000	900.000
Nebenleistung	34.797	38.965	38.965	38.965
Summe	894.754	938.965	938.965	938.965
Einjährige variable Vergütung	150.400	111.072	–	234.000
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2020 (März 2026)	–	138.840	–	292.500
Aktien-Bonus 2020 (März 2021)	–	111.072	–	234.000
Aktien-Deferral 2020 (März 2026)	–	194.376	–	409.500
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	225.600	–	–	–
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	150.400	–	–	–
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	225.600	–	–	–
Summe	752.000	555.360	–	1.170.000
Versorgungsaufwand ³⁾	460.018	557.884	557.884	557.884
Gesamtvergütung	2.106.772	2.052.209	1.496.849	2.666.849

¹⁾ Minimalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

²⁾ Maximalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

³⁾ Versorgungsaufwand meint den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19. Die Angaben für 2019 wurden entsprechend auf den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 für 2019 angepasst.

Gewährte Vergütungen	Thomas Ortmanns			
	2019	2020	2020 (Min) ¹⁾	2020 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	900.000	900.000	900.000	900.000
Nebenleistung	40.678	38.598	38.598	38.598
Summe	940.678	938.598	938.598	938.598
Einjährige variable Vergütung	156.000	112.476	-	234.000
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2020 (März 2026)	-	140.595	-	292.500
Aktien-Bonus 2020 (März 2021)	-	112.476	-	234.000
Aktien-Deferral 2020 (März 2026)	-	196.833	-	409.500
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	234.000	-	-	-
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	156.000	-	-	-
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	234.000	-	-	-
Summe	780.000	562.380	-	1.170.000
Versorgungsaufwand ³⁾	574.053	431.854	431.854	431.854
Gesamtvergütung	2.294.731	1.932.832	1.370.452	2.540.452

Gewährte Vergütungen	Christof Winkelmann			
	2019	2020	2020 (Min) ¹⁾	2020 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	802.000	900.000	900.000	900.000
Nebenleistung	38.245	34.886	34.886	34.886
Summe	840.245	934.886	934.886	934.886
Einjährige variable Vergütung	142.115	111.774	-	234.000
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2020 (März 2026)	-	139.718	-	292.500
Aktien-Bonus 2020 (März 2021)	-	111.774	-	234.000
Aktien-Deferral 2020 (März 2026)	-	195.605	-	409.500
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	213.173	-	-	-
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	142.115	-	-	-
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	213.173	-	-	-
Summe	710.576	558.871	-	1.170.000
Versorgungsaufwand ³⁾	509.514	720.696	720.696	720.696
Gesamtvergütung	2.060.335	2.214.453	1.655.582	2.825.582

¹⁾ Minimalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

²⁾ Maximalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

³⁾ Versorgungsaufwand meint den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19. Die Angaben für 2019 wurden entsprechend auf den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 für 2019 angepasst.

Ausgezahlte Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt gem. Artikel 4.2.4 und 4.2.5 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 die für das Berichtsjahr ausgezahlten Vergütungen und gibt außerdem den Zufluss aus mehrjährigen variablen Vergütungen wieder, deren Laufzeiten im Berichtsjahr endeten:

Ausgezahlte Vergütungen	Hermann J. Merkens Vorstandsvorsitzender		Marc Heß		Dagmar Knopek		Christiane Kunisch-Wolff	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
€								
Festvergütung	1.425.000	1.425.000	900.000	900.000	900.000	900.000	900.000	859.957
Nebenleistung	69.680	36.079	100.791	39.855	38.959	56.012	38.965	34.797
Summe	1.494.680	1.461.079	1.000.791	939.855	938.959	956.012	938.965	894.754
Einjährige variable Vergütung	257.825	304.248	157.638	40.329	156.671	164.256	153.754	139.085
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Cash-Deferral 2016 (April 2020)	191.250	-	-	-	107.503	-	68.511	-
Cash-Deferral 2017 (April 2020)	173.238	-	-	-	98.993	-	79.194	-
Cash-Deferral 2018 (April 2020)	91.274	-	8.642	-	49.277	-	41.725	-
Aktien-Bonus 2016 (April 2020)	269.482	-	-	-	151.478	-	96.536	-
Aktien-Bonus 2018 (April 2020)	269.383	-	35.707	-	145.433	-	123.146	-
Aktien-Deferral 2014 (April 2020)	66.766	-	-	-	66.607	-	-	-
Aktien-Deferral 2015 (April 2020)	139.985	-	-	-	99.373	-	-	-
Aktien-Deferral 2016 (April 2020)	135.307	-	-	-	76.057	-	48.470	-
Cash-Deferral 2015 (April 2019)	-	152.530	-	-	-	108.278	-	-
Cash-Deferral 2016 (April 2019)	-	190.450	-	-	-	107.054	-	68.224
Cash-Deferral 2017 (April 2019)	-	172.613	-	-	-	98.638	-	78.910
Aktien-Bonus 2015 (April 2019)	-	312.384	-	-	-	221.754	-	-
Aktien-Deferral 2013 (April 2019)	-	101.264	-	-	-	59.071	-	-
Aktien-Deferral 2014 (April 2019)	-	74.734	-	-	-	74.557	-	-
Aktien-Deferral 2015 (April 2019)	-	157.145	-	-	-	111.553	-	-
Dividende	-	128.964	-	2.950	-	78.046	-	41.361
Summe	1.594.510	1.594.332	201.987	43.279	951.392	1.023.207	611.336	327.580
Versorgungsaufwand ¹⁾	864.322	788.303	637.516	519.026	429.474	395.582	557.884	460.018
Gesamtvergütung	3.953.512	3.843.714	1.840.294	1.502.160	2.319.825	2.374.801	2.108.185	1.682.352

¹⁾ Versorgungsaufwand meint den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19. Die Angaben für 2019 wurden entsprechend auf den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 für 2019 angepasst.

Ausgezählte Vergütungen	Thomas Ortmanns		Christof Winkelmann		Dr. Wolf Schumacher ²⁾	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
€						
Festvergütung	900.000	900.000	900.000	802.000	–	–
Nebenleistung	38.598	40.678	34.886	38.245	–	–
Summe	938.598	940.678	934.886	840.245	–	–
Einjährige variable Vergütung	159.245	173.856	146.776	139.085	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–
Cash-Deferral 2016 (April 2020)	108.151	–	43.099	–	–	–
Cash-Deferral 2017 (April 2020)	97.784	–	80.161	–	–	–
Cash-Deferral 2018 (April 2020)	52.157	–	41.725	–	–	–
Aktien-Bonus 2016 (April 2020)	152.392	–	60.728	–	–	–
Aktien-Bonus 2018 (April 2020)	153.933	–	123.146	–	–	–
Aktien-Deferral 2014 (April 2020)	66.238	–	–	–	116.563	–
Aktien-Deferral 2015 (April 2020)	98.774	–	–	–	128.954	–
Aktien-Deferral 2016 (April 2020)	76.516	–	30.492	–	–	–
Cash-Deferral 2015 (April 2019)	–	107.626	–	–	–	140.510
Cash-Deferral 2016 (April 2019)	–	107.669	–	42.918	–	–
Cash-Deferral 2017 (April 2019)	–	97.434	–	79.874	–	–
Aktien-Bonus 2015 (April 2019)	–	220.419	–	–	–	287.767
Aktien-Deferral 2013 (April 2019)	–	101.264	–	–	–	170.844
Aktien-Deferral 2014 (April 2019)	–	74.144	–	–	–	130.475
Aktien-Deferral 2015 (April 2019)	–	110.882	–	–	–	144.761
Dividende	–	78.565	–	35.240	–	31.001
Summe	965.190	1.071.859	526.127	297.117	245.517	905.358
Versorgungsaufwand	431.854	574.053	720.696	509.514	–	–
Gesamtvergütung	2.335.642	2.586.590	2.181.709	1.646.876	245.517	905.358

¹⁾ Versorgungsaufwand meint den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19. Die Angaben für 2019 wurden entsprechend auf den Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 für 2019 angepasst.

²⁾ Dr. Wolf Schumacher ist mit Wirkung zum 30. September 2015 ausgeschieden.

Pensionen

Tsd. €	2020			2019		
	Pensionsansprüche p. a. ¹⁾	Bestand der Pensionsverpflichtung (IFRS) zum 31.12.2020	Erhöhung der Pensionsverpflichtung (IFRS) in 2020	Pensionsansprüche p. a. ¹⁾	Bestand der Pensionsverpflichtung (IFRS) zum 31.12.2019	Erhöhung der Pensionsverpflichtung (IFRS) in 2019
Hermann J. Merkens	396	11.426	1.859	371	9.567	2.297
Marc Heß	62	1.776	873	35	902	754
Dagmar Knopek	145	3.992	702	127	3.290	780
Christiane Kunisch-Wolff	97	2.769	771	75	1.998	826
Thomas Ortmanns	308	9.237	1.270	294	7.967	1.610
Christof Winkelmann	121	4.314	1.649	92	2.664	1.436
Gesamt	1.129	33.514	7.124	994	26.388	7.703

¹⁾ Bei den aufgezeigten Pensionsansprüchen handelt es sich um die zum 31.12. des Berichtsjahres erdiente Altersrente bei Pensionierung zum jeweils einschlägigen Pensionierungsalter auf Basis der unternehmensseitigen Zuwendungen.

Der im Geschäftsjahr 2020 in Bezug auf die Pensionsansprüche der Vorstände angefallene Dienstzeitaufwand nach IFRS beläuft sich auf insgesamt 4,0 Mio. € (Vorjahr: 3,6 Mio. €). Die Pensionsverpflichtungen für die Mitglieder des Vorstands, ehemalige Vorstandsmitglieder bzw. deren Hinterbliebene erhöhten sich im Berichtsjahr insgesamt um 8,4 Mio. € (Vorjahr: 10,3 Mio. €). Die gesamten Pensionsverpflichtungen betragen 70,1 Mio. € (Vorjahr: 61,8 Mio. €). Davon entfallen auf ehemalige Mitglieder des Vorstands bzw. deren Hinterbliebene 36,6 Mio. € (Vorjahr: 35,4 Mio. €).

Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 9 der Satzung der Aareal Bank AG geregelt. Das Vergü-

tungssystem des Aufsichtsrats besteht ausschließlich aus einer fixen Vergütung, ergänzt um ein Sitzungsgeld. Soweit ein Mitglied dem Aufsichtsrat nicht das gesamte Geschäftsjahr angehört, wird die Vergütung pro rata temporis gezahlt. Des Weiteren werden dem Aufsichtsrat seine Auslagen ersetzt. Zu den erstattungsfähigen Auslagen gehört auch die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer.

Die Vergütung des Aufsichtsrats setzt sich wie in der folgenden Tabelle dargestellt zusammen.

Die Vergütung für ein Geschäftsjahr wird einen Monat nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden darüber hinaus in eine von der Gesellschaft in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt in Höhe von 10 % einbezogen.

Vergütungselement	Beschreibung	Ausgestaltung
Festes Jahresgehalt	Vergütung für Tätigkeit im Aufsichtsrat; abhängig von der Rolle des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds (z. B. Vorsitz)	<ul style="list-style-type: none"> – 50.000 € p. a. je Aufsichtsratsmitglied – 150.000 € p. a. für den Vorsitz – 75.000 € p. a. für den stellvertretenden Vorsitz
Ausschussvergütung	Vergütung für Tätigkeiten und Aufgaben in den Ausschüssen des Aufsichtsrats; hängt auch von der Rolle des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds in den jeweiligen Ausschüssen ab (z. B. Vorsitz eines Ausschusses)	<ul style="list-style-type: none"> – Je 20.000 € p. a. für die Mitgliedschaft im Risikoausschuss und/oder Prüfungsausschuss – Je 40.000 € p. a. für den Vorsitz in den beiden Ausschüssen – Je 15.000 € p. a. für Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen – Je 30.000 € p. a. für den Vorsitz in sonstigen Ausschüssen
Sitzungsgeld	Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse des Aufsichtsrats	– 1.000 € je Sitzung

Aufsichtsratsvergütung

	Jahr	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
€				
Marija Korsch	2020	265.000	55.000	320.000
Vorsitzende	2019	265.000	37.000	302.000
Richard Peters	2020	114.903	44.000	158.903
Stellv. Vorsitzender (seit 27. Mai 2020)	2019	100.000	25.000	125.000
Prof. Dr. Stephan Schüller	2020	51.042	19.000	70.042
Stellv. Vorsitzender (bis 27. Mai 2020)	2019	125.000	23.000	148.000
Klaus Novatius	2020	105.000	37.000	142.000
Stellv. Vorsitzender	2019	105.000	21.000	126.000
Jana Brendel	2020	50.528	14.000	64.528
(seit 27. Mai 2020)	2019	-	-	-
Christof von Dryander	2020	59.444	25.000	84.444
(seit 27. Mai 2020)	2019	-	-	-
Thomas Hawel	2020	65.000	22.000	87.000
	2019	65.000	13.000	78.000
Petra Heinemann-Specht	2020	81.889	29.000	110.889
	2019	70.000	15.000	85.000
Jan Lehmann	2020	38.639	12.000	50.639
(seit 27. Mai 2020)	2019	-	-	-
Dr. Hans-Werner Rhein	2020	34.708	17.000	51.708
(bis 27. Mai 2020)	2019	85.000	21.000	106.000
Sylvia Seignette	2020	90.000	24.000	114.000
	2019	90.000	15.000	105.000
Elisabeth Stheeman ¹⁾	2020	85.000	28.000	113.000
	2019	85.000	19.000	104.000
Hans-Dietrich Voigtländer	2020	115.000	38.000	153.000
	2019	115.000	25.000	140.000
Prof. Dr. Hermann Wagner	2020	118.917	37.000	155.917
	2019	110.000	21.000	131.000
Beate Wollmann	2020	28.583	12.000	40.583
(bis 27. Mai 2020)	2019	70.000	15.000	85.000
Gesamt	2020	1.303.653	413.000	1.716.653
	2019	1.285.000	250.000	1.535.000

¹⁾ Bei dem beschränkt steuerpflichtigen Mitglied des AR wurden die Einkommensteuer und der Solidaritätszuschlag gem. § 50a Abs. 1 Nr. 4 EStG angemeldet und an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) abgeführt.

Vergütungssystem der Mitarbeiter

Bei den Mitarbeitern sind hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütung grundsätzlich drei Gruppen von Mitarbeitern zu unterscheiden. Zum einen beschäftigt die Aareal Bank Mitarbeiter, deren Vergütung in Tarifverträgen geregelt wird. Daneben werden Mitarbeiter außertariflich vergütet. Die außertariflichen Mitarbeiter unterscheiden sich wiederum in einen Teil von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank (Risikoträger) bzw. der Gruppe (Gruppen-Risikoträger) haben. Die variable Vergütung dieser sogenannten Risikoträger unterliegt sehr engen regulatorischen Vorgaben. Die weiteren außertariflich beschäftigten Mitarbeiter, die keine Risikoträger sind, unterfallen diesen Regelungen nicht und bilden die dritte Gruppe.

Das Vergütungssystem des Vorstands und das Vergütungssystem der Mitarbeiter sind – abgesehen von regulatorischen Anforderungen – eng aufeinander abgestimmt. Ein Gleichlauf der Systeme wird insbesondere über die Nutzung der Konzernkomponente in der Ausgestaltung der variablen Vergütung erzielt, wonach sowohl Vorstand als auch (AT-)Mitarbeiter auf die Konzern-Leistungskriterien verzielt sind. Grundsätzlich leiten sich die Ziele der Mitarbeiter aus den für die Mitglieder des Vorstands formulierten Zielen ab, sodass über den systemischen Gleichlauf hinaus auch die inhaltliche Zielfestsetzung über die gesamte Belegschaft aus den strategischen Konzernzielen kaskadiert wird.

Der nachfolgende Bericht erläutert in erster Linie das Vergütungssystem der Risikoträger und geht anschließend auf die Unterschiede zu den übrigen Gruppen ein.

Vergütungssystem der Risikoträger

Um die sog. Risikoträger zu identifizieren, führt die Aareal Bank diesbezüglich eine eigenverantwortliche Risikoanalyse auf jährlicher Basis durch, wobei die Identifizierung nach einem einheitlich definierten Kriterienrahmen unter Beachtung der regulatorischen Vorgaben erfolgt.

Das Vergütungssystem für die Risikoträger unterliegt in der Ausgestaltung den gleichen Rahmenbedingungen wie die Vorstandsvergütung und ist ebenso an der Geschäfts- und Risikostrategie der Aareal Bank AG bzw. der Aareal Bank Gruppe ausgerichtet. Wie bei der Vorstandsvergütung erhalten die Risikoträger eine fixe und eine variable Vergütung. Der fixe Anteil besteht aus einem festen Jahresgehalt und Nebenleistungen.

Erfolgsabhängige, variable Vergütung Vergütungsparameter und Gewichtung der Zielebenen

Wie bei den Vorstandsmitgliedern wird die variable Vergütung anhand von aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten Zielen gemessen. Im Unterschied zu den Vorstandsmitgliedern beträgt der Bemessungszeitraum für die Zielerreichung ein Jahr. Für Risikoträger werden die Ziele wie bei der Vorstandsvergütung in drei additive Komponenten unterteilt: Konzernkomponente, Organisationseinheitskomponente (bezogen auf die Organisationseinheit, in der der Risikoträger tätig ist) sowie individuelle Komponente (individuelle Zielerreichung). Der Erfolg der Organisationseinheit für Organisationsbereiche, die dem Markt zugeordnet sind, werden am Segmentbetriebsergebnis „Strukturierte Immobilienfinanzierungen“ und Risk Weighted Assets gemessen. Der Erfolg der Organisationseinheit für den Bereich Wohnungswirtschaft wird am Segmentbetriebsergebnis „Consulting/ Dienstleistungen Bank“ (ab 1. Januar 2021 Banking & Digital Solutions) gemessen. Die übrigen Organisationseinheiten, also insbesondere Stabs- und Kontrolleinheiten sowie der Bereich Treasury, werden am Kostenziel ihres jeweiligen Bereichs gemessen. Zudem berücksichtigt das Vergütungssystem auch die hierarchische Stellung (Positionierung) des Risikoträgers in der Organisation und reflektiert dadurch den entsprechenden Einfluss auf den Konzern- bzw. Bankerfolg. Daraus resultieren Unterschiede bei der Gewichtung der drei additiven Komponenten je nach Verantwortung im Unternehmen: Bei den Mitarbeitern der nachgelagerten Führungsebene (sogenannte Managing Directors) beträgt die Konzernkomponente 35 %, bei den übrigen Risikoträgern dagegen 25 %. Für nähere Ausführungen zu den einzelnen Zielen

und den möglichen daraus abgeleiteten KPIs verweisen wir auf die Ausführungen zu der Vorstandsvergütung.

Verzögerte Auszahlung durch Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile und virtuelle Aktien

Zur Sicherstellung der nachhaltigen Anreizwirkung des Vergütungssystems kommt der nach vorstehenden Grundsätzen ermittelte Ausgangswert für die variable Vergütung nach Ablauf des Geschäftsjahres überwiegend verzögert zur Auszahlung. Die Auszahlungsmodalitäten orientieren sich an denen des Vorstandsvergütungssystems, unterscheiden aber wiederum nach der Positionierung der Risikoträger innerhalb der Organisationsstruktur.

60 % der variablen Vergütung der Risikoträger, die der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene zugerechnet werden, unterliegen einem fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum. Jeweils die Hälfte des nicht zurückbehaltenen Teils und der zurückbehaltenen Teile wird in virtuelle Aktien umgewandelt, die mindestens ein Jahr gehalten werden. Im Unterschied zum Vorstandsvergütungssystem kann der Umwandlungszeitpunkt der virtuellen Aktien in „Cash“ nach Ablauf der einjährigen Haltefrist allerdings von den Risikoträgern in einem Zeitraum von bis zu drei Jahren gewählt werden.

In Abweichung dazu unterliegen bei den übrigen Risikoträgern 40 % der variablen Vergütung der Zurückbehaltung. Der Zurückbehaltungszeitraum beträgt drei Jahre.

Die Berechnung der virtuellen Aktien wird im Übrigen im Abschnitt zum Vorstandsvergütungssystem erläutert.

Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens der Risikoträger

Wie im Vorstandsvergütungssystem wird die ursprüngliche Zielerreichung vor Auszahlung bzw. Zuteilung virtueller Aktien im Wege des Backtestings überprüft und ggf. gemindert. Ebenfalls können sog. Malus-Tatbestände zur Reduzierung oder zum vollständigen Wegfall und folglich auch zur Zurückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung

führen. Die Details können den Angaben zum Vorstandsvergütungssystem entnommen werden.

Vergütungssystem der Mitarbeiter, die nicht als Risikoträger eingestuft worden sind

Die Aareal Bank AG ist in Deutschland Mitglied des Arbeitgeberverbands des privaten Bankgewerbes und tarifgebunden an die Tarifverträge des privaten Bankgewerbes. Die variable Vergütung für nicht als Risikoträger eingestufte Mitarbeiter wird in zwei Komponenten unterteilt: die Konzernkomponente (25 % der zielvariablen Vergütung) sowie die individuelle Komponente (75 % der zielvariablen Vergütung). Dadurch ist die variable Vergütung aller Mitarbeiter unmittelbar mit der Performance der Aareal Bank Gruppe verknüpft und die Mitarbeiter partizipieren unmittelbar an der Erreichung der kommunizierten Ziele. Bei Mitarbeitern, die tariflich vergütet werden, bestimmt sich die individuelle Komponente anhand einer jährlichen Beurteilung. Der Ausgangswert zur Bemessung der variablen Vergütung liegt bei tariflich beschäftigten Mitarbeitern bei 0,75 Bruttomonatsgehältern. Bei außertariflichen Mitarbeitern bestimmt sich die individuelle Komponente auf Basis einer vertraglich vereinbarten zielvariablen Vergütung und wird gemessen anhand einer jährlichen Gesamtbeurteilung, in die auch die Zielerreichung der festgelegten individuellen Ziele einfließt.

Einschränkungen und Verknüpfung mit der Risikotragfähigkeit bei allen Mitarbeitervergütungssystemen

In allen Mitarbeitervergütungssystemen sind dem Vorstandsvergütungssystem entsprechende Regelungen zum Einfluss von externen Sonderbedingungen (Modifier) zu finden. Bei den Risikoträgern findet das Hedging-Verbot gleichfalls Anwendung. Unterschiede ergeben sich aber bei den Caps sowie der Sicherung der Risikotragfähigkeit. Vertragliche Regelungen zu Abfindungen sehen die Anstellungsverträge der Mitarbeiter unterhalb des Vorstands nicht vor.

Caps und Anteil der variablen Vergütung

Die Konzernkomponente und – bei Risikoträgern – die Organisationskomponente sind in dem Zielerreichungsgrad auf 150 % begrenzt. Die individuellen Ziele sind auf einen Zielerreichungsgrad von 200 % begrenzt. Sollte die individuelle Zielerreichung 0 % betragen, entfällt die variable Vergütung gänzlich. Die Entwicklung der virtuellen Aktien ist auf 300 % begrenzt.

Zur Einhaltung der Vorgaben des § 25a Abs. 5 KWG liegt der Referenzwert der variablen Vergütung bei hundertprozentiger Zielerreichung grundsätzlich bei maximal 50 % der fixen Vergütung. Damit führt selbst der maximale Zielerreichungsgrad für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter nicht zu einer, die fixe Vergütung überschreitenden variablen Vergütung. Sofern eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter demnach eine jährliche fixe Vergütung von beispielsweise 80.000 € erhält, ist der Referenzwert der variablen Vergütung bei 100%iger Zielerreichung auf maximal 40.000 € begrenzt. Weitgehend üblich sind allerdings geringere Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung. Für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten ist darüber hinaus im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben sichergestellt, dass die variable Vergütung grundsätzlich maximal ein Drittel der Gesamtvergütung betragen darf.

Die Hauptversammlung der Aareal Bank AG hat im Jahr 2014 Ausnahmen von dieser 1:1-Regelung für bestimmte Mitarbeitergruppen gebilligt. Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung der Aareal Bank AG und ihrer internationalen Tochtergesellschaften zu gewährleisten, ist es erforderlich, Mitarbeitern im internationalen Vertrieb der Aareal Bank AG sowie Geschäftsleitern und Mitarbeitern in den Tochtergesellschaften Aareal Capital Corporation, New York und Aareal Bank Asia Ltd., Singapur lokal marktgerechte Vergütungen zu zahlen. Dies umfasst weniger als 25 Positionen.

Berichterstattung über quantitative Offenlegungsanforderungen

Der vorliegende Bericht umfasst im Hinblick auf die Mitarbeitervergütung lediglich die qualitativen

Offenlegungsanforderungen des Art. 450 der EU-Capital Requirements Regulation 2013/575 (sog. CRR) und § 16 InstitutsVergV. Die quantitativen Offenlegungsanforderungen der vorgenannten Regelungen werden in einem gesonderten Bericht „Offenlegung von Vergütungskennziffern“ auf der Homepage der Aareal Bank AG veröffentlicht. Dieser Bericht wird innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Geschäftsjahres zur Verfügung gestellt: www.aareal-bank.com/investorenportal/finanzinformationen/aufsichtsrechtliche-offenlegung/archiv/2020/

Vergütungsgovernance

Governance der Aufsichtsratsvergütung

Rolle der Hauptversammlung

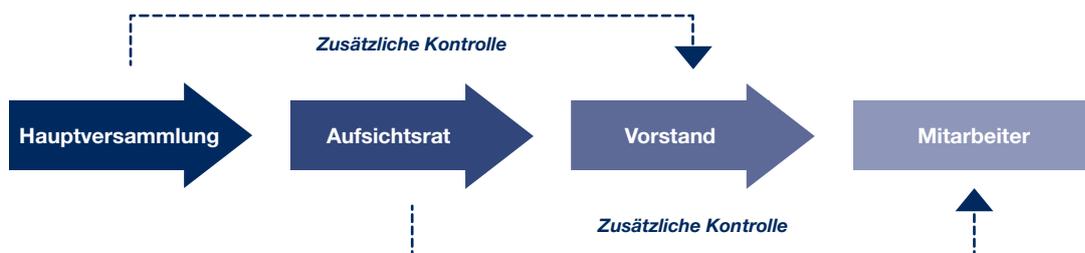
Der Aufsichtsrat ist ein Überwachungsorgan. Seine Vergütung darf daher keine Anreize setzen, die dieser Überwachungsfunktion entgegenstehen. Die Hauptversammlung setzt die Vergütung des Aufsichtsrats in der Satzung der Aareal Bank AG fest und entscheidet folglich auch über jegliche Anpassung der Aufsichtsratsvergütung, vgl. § 9 Abs. 4 und Abs. 5 der Satzung.

In Umsetzung der sog. zweiten Aktionärsrichtlinie ins deutsche Aktiengesetz wird sich die Hauptversammlung ab der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf das Geschäftsjahr 2020 folgt, mindestens alle vier Jahre auch ohne konkrete Änderungsvorschläge mit der Frage der Aufsichtsratsvergütung befassen und darüber entscheiden, ob sie ihr auch weiterhin zustimmt.

Rolle des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat befasst sich mindestens einmal im Jahr mit der Frage der Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung. Alle vier Jahre wird er über einen externen Vergütungsberater eine Auffassung zur Angemessenheit und insbesondere zur Üblichkeit bzw. Vergleichbarkeit seiner Vergütung einholen. Über die Ergebnisse dieser Überprüfung berichtet der Aufsichtsrat in seinem jährlichen Bericht an die Hauptversammlung. Gegebenenfalls leitet er aus seiner Überprüfung Empfehlungen zur Anpassung

Festsetzung und Kontrolle der Vergütungssysteme



sung der Vergütung ab und legt sie den Aktionären dann zur nächsten Hauptversammlung vor.

Governance der Vorstandsvergütung

Rolle des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat im Unternehmensinteresse zu handeln und richtet die Vorstandsvergütung entsprechend auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens aus (vgl. § 87 AktG). Der Aufsichtsrat entscheidet über die Vorstandsvergütung, überwacht deren Angemessenheit, legt die Ziele für die Berechnung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Zielerreichung. In den folgenden Jahren kontrolliert er, ob im Rahmen des sog. Backtestings oder der sog. Malus-Prüfung die ursprünglich festgesetzte variable Vergütung anzupassen oder ggf. zurückzufordern ist (Claw-back).

Im Rahmen der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird überprüft, ob das Vorstandsvergütungssystem bzw. die entsprechend abgeleiteten Ziele für die Vorstandsmitglieder mit den Geschäfts- und Risikostrategien sowie den daraus abgeleiteten Zielen, dem darauf ausgerichteten Risikomanagement sowie dem festgelegten Risikoappetit und den Unternehmenswerten vereinbar sind. Teil der Angemessenheitsprüfung ist zudem ein vertikaler Vergütungsvergleich mit der durchschnittlichen relevanten Belegschaft und dem oberen Führungskreis sowie ein horizontaler Vergütungsvergleich mit Unternehmensvorständen vergleichbarer Unternehmen. In diesen Komponenten wird die Ausrich-

tung der Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgedrückt, womit die Vergütung an den langfristigen Interessen der Stakeholder der Aareal Bank orientiert wird.

Bei seiner Entscheidung über die Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat die Ansichten der für die Aareal Bank AG relevanten Aktionäre und Stimmrechtsberater.

Rolle des Vergütungskontrollausschusses

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat in seiner Überwachungstätigkeit und bereitet seine vergütungsbezogenen Beschlüsse vor. Er überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vorstandsvergütung, schlägt die Ziele für die variable Vergütung sowie deren Zielerreichung am Ende des Jahres vor und überwacht auch die unterjährig erreichten Zielerreichungsgrade. Zudem bewertet er die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement. Im Vorfeld der Vergütungsfestsetzung überprüft er in Zusammenarbeit mit dem Prüfungsausschuss, ob Backtesting- oder Malus-Sachverhalte vorliegen, die ggf. zur Reduzierung der variablen Vergütung führen können.

Rolle des Risikoausschusses

Die zuvor genannte Bewertung des Vergütungskontrollausschusses lässt die Aufgaben des Risikoausschusses im Hinblick auf Vergütung unberührt. Der Risikoausschuss prüft, ob die durch das Vergütungssystem gesetzten Anreize die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur des Unternehmens

sowie die Wahrscheinlichkeit und Fälligkeit von Einnahmen berücksichtigen.

Rolle des Prüfungsausschusses

Die variable Vergütung kann u. a. reduziert werden, wenn die Vorstandsmitglieder eine ihnen obliegende Pflicht nicht erfüllt oder gegen externe oder interne Vorgaben verstoßen haben. Insofern solche Vorfälle vorkamen, werden sie in der Berichterstattung von Compliance festgehalten, deren Adressat neben dem Aufsichtsrat der Prüfungsausschuss ist. Die internen Verhaltensgrundsätze werden zudem in einem Code of Conduct festgelegt, der dem Prüfungsausschuss mindestens jährlich vorzulegen ist.

Rolle der Hauptversammlung

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder wird der Hauptversammlung gemäß dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) mindestens alle vier Jahre sowie bei wesentlichen Änderungen zur Billigung vorgelegt (Say-on-Pay). Die erste Vorlage auf Basis dieser Vorschriften findet in der ordentlichen Hauptversammlung 2021 statt.

Governance der Mitarbeitervergütung

Rolle des Vorstands

Der Vorstand ist für die Ausgestaltung der Mitarbeitervergütung verantwortlich. Die Mitarbeitervergütung ist Bestandteil eines angemessenen und wirksamen Risikomanagements und wird entsprechend auf ihre Vereinbarkeit mit der Unternehmens- und Risikokultur sowie dem Risikoappetit der Aareal Bank überwacht. Insbesondere bei der Vergütung der Risikoträger achtet der Vorstand darauf, deren Vergütungsparameter an ihrem individuellen Risikoeinfluss auszurichten.

Rolle des Aufsichtsrats/des Vergütungskontrollausschusses/des Risikoausschusses

Der Aufsichtsrat bzw. sein Vergütungskontrollausschuss überwachen die Ausgestaltung der Mitarbeitervergütung. Der Vergütungskontrollausschuss bewertet dabei u. a. auch die Kriterien und die tatsächliche Auswahl der sogenannten Risikoträger der Aareal Bank Gruppe. Zusammen mit

dem Risikoausschuss überwacht der Vergütungskontrollausschuss wie bei der Vorstandsvergütung die Vereinbarkeit des Mitarbeitervergütungssystems mit den Geschäfts- und Risikostrategien, den daraus abgeleiteten Zielen, dem Risikoappetit sowie dem Risikomanagement.

Weitere Informationen zum Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen

Die Zusammensetzung und Aufgaben der Ausschüsse und des Aufsichtsrats werden in der Erklärung zur Unternehmensführung/dem Corporate Governance-Bericht und im Anhang beschrieben.

Über die Tätigkeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im Hinblick auf Vergütung informiert der Aufsichtsrat in seinem jährlichen Bericht an die Hauptversammlung. Darin finden Sie ebenfalls Angaben zur Anzahl der Sitzungen und zur Teilnahme der Mitglieder der Ausschüsse bzw. des Aufsichtsrats.

Rolle des Vergütungsbeauftragten

Der Vorstand der Aareal Bank AG hat nach Anhörung des Aufsichtsrats zur Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter einen Vergütungsbeauftragten zu bestellen. Der Vergütungsbeauftragte ist im Rahmen seiner Aufgaben gemäß § 24 InstitutsVergV dafür zuständig, den Aufsichtsrat und den Vergütungskontrollausschuss bei der Ausgestaltung und Überwachung aller Vergütungssysteme zu unterstützen; er ist gegenüber dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses zur Erteilung von Auskünften verpflichtet.

Mindestens einmal jährlich berichtet der Vergütungsbeauftragte im Rahmen des Vergütungskontrollberichts über die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Aufgrund der Verantwortung, die Angemessenheit der Vergütungssysteme ständig zu überwachen, wird der Vergütungsbeauftragte in die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung sowie die laufende Anwendung der Vergütungssysteme eingebunden. Dabei wird

der Vergütungsbeauftragte insbesondere einbezogen in den Prozess zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen, in die jährliche Malus-Prüfung, in die regelmäßige, zumindest stichprobenartige Prüfung, ob angemessene Compliance-Strukturen vorhanden sind und ob ein Hedging-Verbot vereinbart und eingehalten worden ist, sowie in die jährliche Erstellung des Vergütungsberichts gemäß den Anforderungen des § 16 InstitutsVergV i. V. m. Art. 450 CRR und in die Überprüfung der Risikoträger-Analyse.

Einbindung externer Berater

Zur Prüfung der Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung wird mindestens alle vier Jahre über einen externen Vergütungsberater eine Auffassung zur Angemessenheit und insbesondere zur Üblichkeit bzw. Vergleichbarkeit der Vergütung eingeholt. Zudem wird durch einen externen Vergütungsberater zur Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung ein horizontaler Vergleich der Vergütungen der Vorstandsmitglieder der Aareal Bank mit geeigneten Vergleichsunternehmen durchgeführt. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen wird regelmäßig im Rahmen des Angemessenheitsprüfungsprozesses durch den Vergütungsberater neu bewertet.

Berater werden Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat insoweit durch hkp///. Zudem lässt sich die Bank zu vergütungsrechtlichen Fragen durch die Anwaltssozietät Freshfields Bruckhaus Deringer beraten.