

Aufsichtsrechtlicher Vergütungsbericht 2021

gemäß §§ 16, 27 Abs.1 S.3
Institutsvergütungsverordnung
in Verbindung mit Art. 450 CRR

Aufsichtsrechtlicher Vergütungsbericht 2021

3 Gestaltungsleitsätze der Vergütungssysteme

4 Feste Vergütung

4 Variable Vergütung – Bemessung

5 Vergütungsparameter für Arbeitnehmer

6 Vergütungsparameter für Vorstandsmitglieder

7 Variable Vergütung – Auszahlung

7 Zurückbehaltungszeitraum

9 Backtesting, Malus und Clawback

9 Weitere Regelungen zur Vergütung

10 Überprüfung der Vergütungssysteme

11 Geltungsbereich der Vergütungssysteme

11 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

11 Vergütungs-Governance

11 Aufsichtsrat

12 Vergütungskontrollausschuss

13 Risikoausschuss

13 Hauptversammlung

13 Vergütungsbeauftragter

13 Vorstand

13 Kontrolleinheiten und der Bereich Personal

13 Externe Berater

14 Quantitative Informationen zur Vergütung

14 Gesamtbetrag der Vergütungen nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV

15 Quantitative Informationen zur Vergütung der Risikoträger

15 EU REM1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

16 EU REM2: Sonderzahlungen an Risikoträger

17 EU REM3: Zurückbehaltene Vergütung

18 EU REM4: Vergütung von mindestens 1 Mio. € pro Jahr

19 EU REM5: Angaben zur Vergütung der Risikoträger

Der vorliegende aufsichtsrechtliche Vergütungsbericht legt die gemäß §§ 16, 27 Abs. 1 S. 3 Institutsvergütungsverordnung (IVV) sowie Art. 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (Capital Requirements Regulation, CRR) geforderten Informationen in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021 („Berichtsjahr“) offen. Die Offenlegung erfolgt für die Aareal Bank AG sowie die weiteren Unternehmen im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis, soweit diese der IVV unterliegen.

Neben der Veröffentlichung in diesem Bericht werden weitere Informationen zur Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung in Bezug auf das Berichtsjahr im Vergütungsbericht gemäß § 162a AktG offengelegt. Dieser wurde der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zur Genehmigung vorgelegt.

Gestaltungsleitsätze der Vergütungssysteme

Die Vergütungssysteme der Bank sind darauf ausgerichtet, die Geschäftsstrategie und den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Aareal Bank unter Beachtung der Risikokultur zu unterstützen.

Leitsatz	Details
Leistungsabhängige Vergütung („Pay-for-Performance“) und Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre	<p>Die variable Vergütung von Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern richtet sich nach der Erreichung ambitionierter Ziele bzw. Aufgaben. Daher ist die variable Vergütung unmittelbar an den Gesamterfolg der Aareal Bank gekoppelt und darauf ausgerichtet, diesen zu fördern.</p> <p>Bei Risikoträgern, einschließlich den Vorstandsmitgliedern, sind ab einer definierten Höhe der variablen Vergütung mindestens 50 % (Vorstandsmitglieder: mindestens 55 %) der variablen Vergütung direkt an die Aktienkursentwicklung gekoppelt und insgesamt mindestens 70 % der variablen Vergütung kommen erst nachgelagert zur Auszahlung.</p>
Ausrichtung auf Geschäfts- und Risikostrategien	<p>Durch die Ableitung der Vergütungsziele aus der Geschäftsstrategie werden für Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder Anreize geschaffen, die Erreichung der strategischen Ziele der Aareal Bank konsequent zu verfolgen. Darüber hinaus stehen die Zielvorgaben im Einklang mit den Risikostrategien der Aareal Bank sowie der angestrebten Risiko- und Unternehmenskultur.</p>
Langfristige Ausrichtung	<p>Die variable Vergütung unterliegt strikten Ex-ante- und Ex-post-Risikoadjustierungsmaßnahmen, einschließlich Zurückbehaltungsregelungen, die eine Reduzierung, den vollständigen Entfall und sogar eine Rückforderung der variablen Vergütung („Clawback“) ermöglichen.</p> <p>Der variablen Vergütung von Vorstandsmitgliedern liegt zudem ein mehrjähriger Bemessungszeitraum zugrunde, um eine nachhaltige Zielerreichung sicherzustellen.</p>
Nachhaltigkeit	<p>Die Bank ist bestrebt, eine Vorreiterrolle beim Thema Environmental Social Governance (ESG) einzunehmen, wobei sie die Bedeutung von ESG nicht nur für die Aareal Bank und ihre Geschäftsstrategie, sondern für die gesamte Finanzbranche anerkennt. Daher zielen die Vergütungssysteme darauf ab, eine enge Verbindung zwischen Vergütung und ESG-Zielen herzustellen. Um der wachsenden Bedeutung von ESG-/Nachhaltigkeitsaspekten Rechnung zu tragen, ist im Rahmen der Vergütungssysteme mindestens eines der Konzernziele ESG-bezogen.</p> <p>Bei den Vorstandsmitgliedern ist nach dem neuen Vorstandsvergütungssystem zudem mindestens ein strategisches Ziel ESG-basiert. Folglich hängen für Vorstandsmitglieder, die unter das neue Vorstandsvergütungssystem fallen, mindestens 25 % der variablen Vergütung direkt von der Erreichung ESG-bezogener Ziele ab.</p>

>

Leitsatz	Details
Nachvollziehbare Systematik und transparente Offenlegung	<p>Der Aufsichtsrat strebt ein Vergütungssystem an, das für alle internen und externen Stakeholder leicht verständlich und ohne unnötige Komplexität operationalisierbar ist.</p> <p>Die Aareal Bank veröffentlicht im jährlichen Vergütungsbericht für jedes Geschäftsjahr umfassende Angaben zur Vergütung, zur Zielerreichung und zu den verwendeten Kennzahlen.</p>
Konsistenz zwischen Mitarbeiter- und Vorstandsvergütungssystem	<p>Der Aufsichtsrat ist bestrebt, ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu gestalten, das im Einklang mit dem Vergütungssystem der Mitarbeiter steht und sicherstellt, dass die gesamte Belegschaft für den anhaltenden Erfolg die gleichen Unternehmensziele der Aareal Bank anstrebt.</p>
Unternehmensführung und regulatorische Anforderungen	<p>Als ein von der Europäischen Zentralbank beaufsichtigtes und börsennotiertes Finanzinstitut unterliegt die Aareal Bank zahlreichen regulatorischen Anforderungen an die Vergütung der Belegschaft, einschließlich der Vorstandsmitglieder.</p> <p>Die Aareal Bank hat – gemäß den Anforderungen des Kreditwesengesetzes (KWG), der IVV und anderer anwendbarer Regelwerke – tragfähige Governance-Regelungen und -Gremien eingerichtet, um sicherzustellen, dass die Bank die unterschiedlichen deutschen und internationalen regulatorischen Anforderungen kontinuierlich erfüllt.</p>
Geschlechtergerechtigkeit	<p>Eine inklusives, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist ein wesentlicher Aspekt der Unternehmenswerte der Aareal Bank. Die Vergütungssysteme der Aareal Bank sind daher auf allen Ebenen völlig geschlechtsneutral angelegt.</p>

Feste Vergütung

Alle Arbeitnehmer und Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Vergütung, die jeweils dem Umfang und der Komplexität der Tätigkeit sowie der Rolle und Verantwortung entsprechen und am Markt wettbewerbsfähig sein soll.

Die feste Vergütung besteht dabei üblicherweise aus Grundgehalt und Nebenleistungen (einschließlich betrieblicher Altersversorgung). Das Grundgehalt der Tarifmitarbeiter ergibt sich aus dem Tarifvertrag des privaten Bankgewerbes. Für die außertariflichen Mitarbeiter gibt ein betrieblich festgelegter Positionsplan, der zwischen Experten- und Führungslaufbahn differenziert, die Bandbreite in Bezug auf die feste Vergütung vor. Als die dem Vorstand unmittelbar nachgelagerte Führungsebene hat die Aareal Bank die Managing Directors (MDs) identifiziert, deren Vergütung durch den Vorstand festgelegt wird. Die feste Vergütung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Variable Vergütung – Bemessung

Bei den Arbeitnehmern 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. Die Aareal Bank AG ist Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und tarifgebunden an die Tarifverträge des privaten Bankgewerbes. Daneben werden Mitarbeiter außertariflich vergütet. Ein Teil der außertariflichen Mitarbeiter wurde wiederum als Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank bzw. der Gruppe hat (Risikoträger). Die variable Vergütung dieser sogenannten Risikoträger unterliegt sehr engen regulatorischen Vorgaben.

Das Vergütungssystem des Vorstands und das Vergütungssystem der Mitarbeiter sind 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 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. Damit wiederum wird auch gewährleistet, dass die einzelnen Ziele im Einklang mit den Risikostrategien, dem Risikoappetit sowie der angestrebten Risikokultur stehen.

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 gemäß §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b KWG in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 erfolgt.

Vergütungsparameter für Arbeitnehmer

Die variable Vergütung der Arbeitnehmer wird anhand von aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten Zielen gemessen. Der Bemessungszeitraum für die Zielerreichung beträgt dabei ein Jahr. Die Ziele werden in zwei bzw. – für Risikoträger – drei additive Komponenten unterteilt, die unabhängig voneinander bemessen werden: Konzernkomponente, Organisationseinheitskomponente (bezogen auf die Organisationseinheit, in welcher der Risikoträger tätig ist) sowie individuelle Komponente (individuelle Zielerreichung). Für alle Komponenten bestehen Unter- und Obergrenzen.

Komponenten der variablen Vergütung

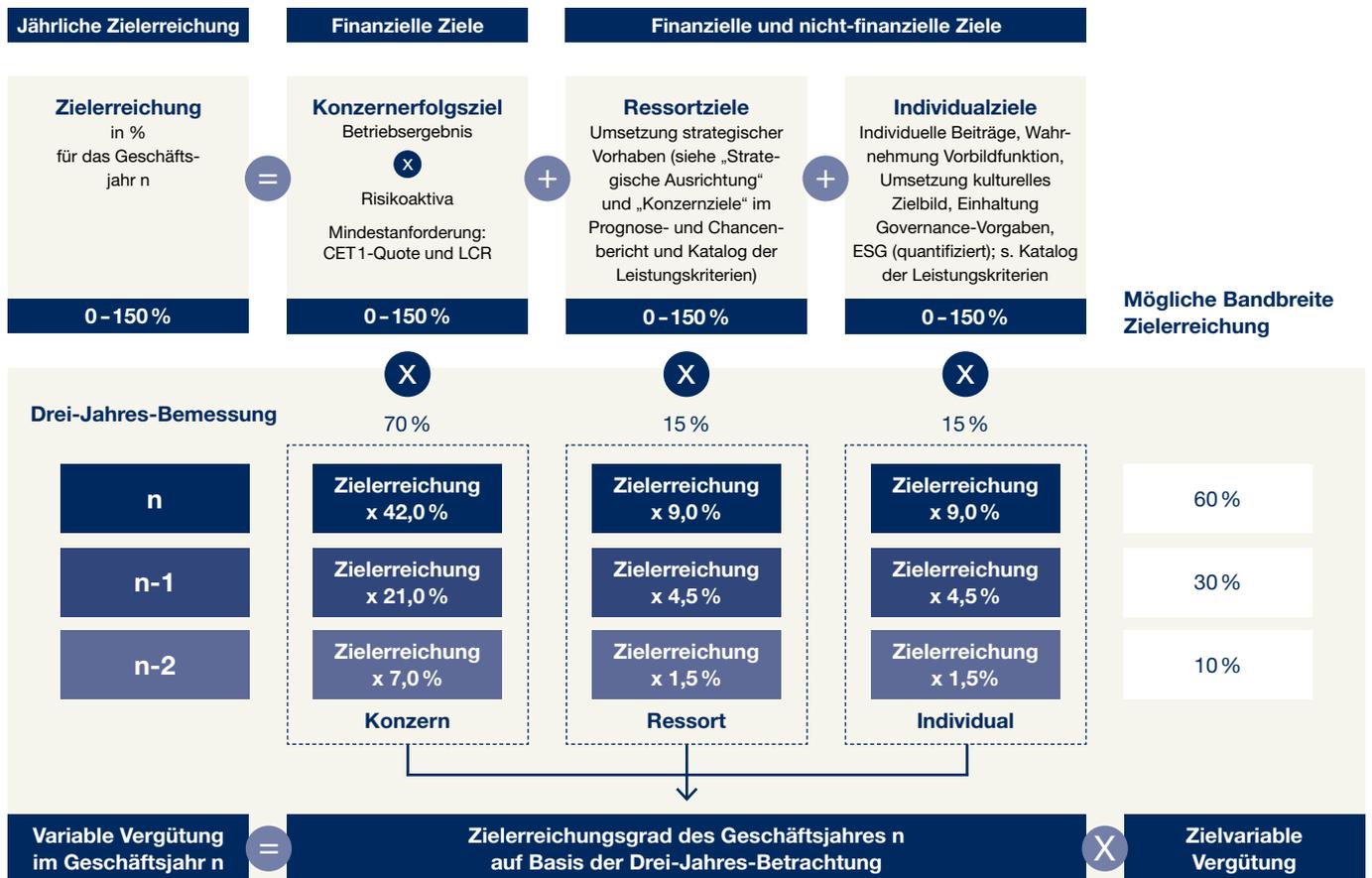
Konzernkomponente	<p>Das Unternehmensinteresse wird u. a. dadurch berücksichtigt, dass die Konzernerfolgsziele an den Key Performance Indicators (KPIs) der Unternehmenssteuerung orientiert werden. Diese KPIs werden grundsätzlich direkt aus den Steuerungsgrößen des Konzerns abgeleitet. Um den Einfluss einmaliger Effekte zu reduzieren, werden bereits bei der Zielfestlegung bestimmte Effekte per se aus der Zielerreichung ausgenommen, wie bspw. Änderungen wegen externer regulatorischer Vorgaben, M&A-Transaktionen usw.</p> <p>Für das Berichtsjahr 2021 wurde das Konzernbetriebsergebnis als Ertragsziel gewählt. Demgegenüber wurde zur Risikoadjustierung auf die Risikokennziffer Risk Weighted Assets (RWA) verzielt. 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.</p>
Organisationseinheitskomponente (nur bei Risikoträgern)	<p>Der Erfolg der Organisationseinheit für Organisationsbereiche, die dem Markt zugeordnet sind, werden am Segmentbetriebsergebnis „Strukturierte Immobilienfinanzierungen“ und RWA gemessen. Der Erfolg der Organisationseinheit für den Bereich Wohnungswirtschaft wird am Segmentbetriebsergebnis „Banking & Digital Solutions“ gemessen.</p> <p>Die übrigen Organisationseinheiten, also insbesondere Stabs- und Kontrolleinheiten sowie der Bereich Treasury, werden am Kostenziel ihres jeweiligen Bereichs gemessen. Die Organisationseinheitskomponente ist nur für Risikoträger einschlägig.</p>
Individuelle Komponente	<p>Die individuelle Komponente bemisst sich anhand der individuellen Leistung des Mitarbeiters und der Gesamtbewertung von Hauptaufgaben und Zielen, wobei Ziele lediglich für außertariflich beschäftigte Arbeitnehmer vereinbart werden.</p>

Bei der Aufteilung der einzelnen Komponenten innerhalb der variablen Vergütung wird die hierarchische Stellung (Positionierung) des Mitarbeiters in der Organisation berücksichtigt 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 (MD) beträgt die Konzernkomponente 35 %, bei den übrigen Mitarbeitern dagegen 25 %.

Vergütungsparameter für Vorstandsmitglieder

Vergleichbar mit der Bemessung der variablen Vergütung von Arbeitnehmern wird die Leistung der Vorstandsmitglieder auch anhand von drei Zielebenen ermittelt: Konzernerfolgs-, Ressort- und Individualziele. Die Verzielung in allen drei Ebenen ist auf nachhaltiges und langfristiges Wachstum ausgerichtet. Um die Zielerreichung messen und überwachen zu können, werden für die Ziele jährlich verschiedene KPIs festgelegt und deren Erreichungsgrad am Ende des Geschäftsjahres bewertet. Allerdings ergibt sich der Zielerreichungsgrad pro Zielebene nicht nur aus der jeweiligen KPI-Erreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr, sondern auch aus den KPI-Erreichungsgraden der beiden vorhergegangenen Geschäftsjahre (dreijährige Bemessungsgrundlage).

Mehrjährige Leistungsmessung über verschiedene Zielebenen



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 Konzern-erfolgsziele zu einem überwiegenden Teil (mit 70 %) in die Zielermittlung ein. Hinsichtlich der Konzern-erfolgsziele werden die gleichen Ziele wie für die Arbeitnehmer (Konzernkomponente) festgesetzt. Die beiden übrigen Zielebenen, die Ressort- und die Individualzielebene, werden mit jeweils 15 % berücksichtigt.

Um ambitionierte Ziele und einen starken Anreiz für ein erfolgreiches Vorstandshandeln zu setzen, finden die Zielerreichungsgrade in zeitlicher Hinsicht unterschiedlich Berücksichtigung. So wird das Prinzip der Mehrjährigkeit zur Berechnung der Zielerreichung auf allen Zielebenen herangezogen. Das jüngste Berichtsjahr wird dabei mit 60 %, das vorherige mit 30 % und das älteste Jahr mit 10 % gewichtet.

Für neu ernannte Vorstandsmitglieder wird der Dreijahreszeitraum für die Bemessung von Vergütungszielen sukzessive aufgebaut. Dementsprechend kann die Gewichtung der Zielerreichung für die Jahre des Bemessungszeitraums bei der Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads dann für solche neuen Vorstandsmitglieder, die noch nicht drei Dienstjahre vollendet haben, unterschiedlich sein. Entsprechend den aufsichtsrechtlichen Vorgaben verlängert sich der Zurückbehaltungszeitraum für Zeiträume mit verkürztem Bemessungszeitraum entsprechend. Somit beträgt der Bemessungszeitraum für das erste Jahr nur ein Jahr, wobei sich der Zurückbehaltungszeitraum von fünf auf sieben Jahre verlängert. Für das zweite Jahr wird der Bemessungszeitraum auf zwei Jahre verlängert und der Zurückbehaltungszeitraum auf sechs Jahre verkürzt.

Variable Vergütung – Auszahlung

Im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben muss die variable Vergütung von Risikoträgern (einschließlich Mitglieder des Vorstands) zum Teil zurückbehalten werden. Allerdings gilt dies gemäß § 18 Abs. 1 Satz 3 IVV nicht für solche Risikoträger, deren variable Vergütung nicht mehr als 50.000 Euro beträgt und gleichzeitig nicht mehr als ein Drittel der jeweiligen Gesamtvergütung ausmacht. Diese Ausnahme trifft auf die überwiegende Anzahl der Risikoträger der Aareal Bank zu.

Zurückbehaltungszeitraum

Für die Risikoträger, deren variable Vergütung zum Teil zurückbehalten wird, orientieren sich die Auszahlungsmodalitäten an denen des Vorstandsvergütungssystems, unterscheiden aber wiederum nach der Positionierung der Risikoträger innerhalb der Organisationsstruktur.

60 % der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie der Risikoträger, die der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene zugerechnet werden, unterliegen einem fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum. In Abweichung dazu unterliegen bei den übrigen Risikoträgern 40 % der variablen Vergütung der Zurückbehaltung. Der Zurückbehaltungszeitraum beträgt drei Jahre.

Jeweils die Hälfte der nicht zurückbehaltenen Teile und der zurückbehaltenen Teile wird in virtuelle Aktien umgewandelt, die mindestens ein Jahr gehalten werden. Für die Mitglieder des Vorstands ist der aktienbasierte Anteil höher.

Auszahlungskomponenten der festgesetzten variablen Vergütung¹⁾ je Mitarbeiterkategorie

	Cash-Bonus	Aktien-Bonus ⁴⁾	Cash-Deferral	Aktien-Deferral ⁴⁾
Nicht-Risikoträger	100 %	n.r.	n.r.	n.r.
Risikoträger (variable Vergütung unterhalb Freigrenze²⁾)	100 %	n.r.	n.r.	n.r.
Risikoträger (kein MD, variable Vergütung oberhalb Freigrenze, unterhalb Schwellenwert³⁾)	30 %	30 %	20 % (Zurückbehaltungszeitraum drei Jahre)	20 % (Zurückbehaltungszeitraum drei Jahre)
Risikoträger (kein MD, variable Vergütung oberhalb Freigrenze und Schwellenwert³⁾)	20 %	20 %	30 % (Zurückbehaltungszeitraum drei Jahre)	30 % (Zurückbehaltungszeitraum drei Jahre)
MD (variable Vergütung oberhalb Freigrenze)	20 %	20 %	30 % (Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre)	30 % (Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre)
Vorstand	20 %	20 %	25 % (Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre)	35 % (Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre)

¹⁾ Die festgesetzte variable Vergütung meint die Summe der festgestellten variablen Vergütung für die zwei bzw. drei Bemessungskomponenten, jeweils ermittelt auf Basis der individuellen zielvariablen Vergütung des Berechtigten bei 100-%-Zielerreichung, der Gewichtung der Bemessungskomponente und dem festgestellten Zielerreichungsgrad der Bemessungskomponente.

²⁾ Risikoträger, deren variable Vergütung für ein Geschäftsjahr nicht mehr als 50.000 Euro beträgt und nicht mehr als ein Drittel der jeweiligen Gesamtjahresvergütung ausmacht (Freigrenze), erhalten ihre variable Vergütung im Einklang mit § 18 Abs. 1 IVV zu 100 % als Cash-Bonus.

³⁾ Die Bank hat im Einklang mit § 20 Abs. 3 IVV einen Schwellenwert festgelegt, ab dessen Erreichen sich der zurückzubehaltende Anteil der variablen Vergütung von 40 % auf 60 % erhöht. Aufgrund der unterschiedlichen Marktbedingungen und üblichen Vergütungsniveaus liegt der Schwellenwert am Standort New York höher als an anderen Standorten. Der Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren bleibt hiervon unberührt.

⁴⁾ Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, den Auszahlungszeitpunkt der virtuellen Aktien nach Ablauf der einjährigen Haltefrist zu einem späteren Zeitpunkt zu wählen (bis zu drei Jahre nach Ende der Haltefrist). Für Mitglieder des Vorstands besteht diese Möglichkeit nicht.

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden die verzögerten bzw. einer Haltefrist unterliegenden Auszahlungskomponenten nicht vorzeitig ausgezahlt. Die Auszahlungstermine sowie die Kriterien zur Festlegung des Auszahlungsbetrags im Rahmen des regulären Auszahlungsplans bleiben in diesem Fall unverändert.

Weitere Details zur aktienbasierten Vergütung

Ursprüngliche Berechnung	Der Betrag des aktienbasierten Anteils der variablen Vergütung wird in eine entsprechende Anzahl virtueller Aktien umgerechnet. Die Berechnung der Anzahl virtueller Aktien basiert auf dem gewichteten Durchschnittskurs der Aareal Bank-Aktie an den fünf (Xetra®-)Börsenhandelstagen nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr, für das die aktienbasierte variable Vergütung gewährt wird.
Auszahlungsbetrag	Vor der Auszahlung des Aktienbonus bzw. der Tranche des Aktien-Deferrals erfolgt die Umwandlung der virtuellen Aktien in einen Geldbetrag unter Verwendung des gewichteten Durchschnittskurses der Aareal Bank-Aktie an den fünf (Xetra®-)Börsenhandelstagen nach der Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Jahr, das der Auszahlung vorausgeht.
Obergrenze	Der Auszahlungsbetrag der aktienbasierten Vergütungskomponenten für ein bestimmtes Geschäftsjahr kann abhängig von der Aktienkursentwicklung variieren und ist auf maximal 300 % des Betrags der Aktien-Bonus- bzw. Aktien-Deferral-Komponente begrenzt, der auf der Grundlage des anfänglich berechneten Betrags der variablen Vergütung ermittelt wird.

Dividenden	Gemäß den bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen besteht für den Zeitraum des Zurückbehaltungszeitraums keine Dividendenberechtigung für die aktienbasierten Vergütungsanteile der variablen Vergütung. Werden während der Haltefrist Dividenden auf Aareal Bank-Aktien gezahlt, erfolgt eine Auszahlung als Gehaltsbestandteil in Höhe der Dividende und des Anteils der virtuellen Aktien.
Strukturelle Änderungen des Aktienkapitals	Sollte sich die Anzahl der von der Aareal Bank ausgegebenen Aktien innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums bzw. der Haltefrist ändern, kann die Anzahl der virtuellen Aktien angepasst werden.

Backtesting, Malus und Clawback

Die zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteile stehen den Mitarbeitern entsprechend den regulatorischen Anforderungen erst bei Auszahlung zu. Zuvor wird mehrfach überprüft, ob zurückbehaltene variable Vergütungsbestandteile reduziert oder gar zurückgefordert werden müssten (Ex-post-Risikoadjustierung). Darüber hinaus unterliegen alle zurückbehaltenen Tranchen der variablen Vergütung den oben beschriebenen Anforderungen an die Risikotragfähigkeit.

Ex-post-Risikoadjustierung

Backtesting	Bevor die Unverfallbarkeit einer zurückbehaltenen Tranche eintritt, wird eine rückschauende Überprüfung der ursprünglichen Erfolgs- und Leistungsmessung vorgenommen. Wenn beispielsweise eine zur Bestimmung der variablen Vergütung verwendete Kennzahl nachträglich angepasst werden muss, kann dies zu einer nachträglichen Kürzung der variablen Vergütungsbestandteile vor deren Unverfallbarkeit führen.
Malus	Bis zu ihrer Auszahlung unterliegen variable Vergütungsbestandteile weiterhin derselben Malusprüfung wie vor der erstmaligen Festsetzung der variablen Vergütung, was eine nachträgliche Kürzung oder gar den Wegfall der variablen Vergütung zulässt. Ereignisse, bei denen es sich um einen Malus-Sachverhalt handeln kann, sind unter anderem vorsätzliche Verstöße gegen interne oder externe Regeln, rufschädigendes Verhalten und negative Erfolgsbeiträge, die zu erheblichen Verlusten oder erheblichen regulatorischen Sanktionen führen.
Clawback	Die variable Vergütung unterliegt zudem Clawback-Regelungen. Bei negativen Erfolgsbeiträgen können bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile bis zwei Jahre nach Ablauf des letzten Zurückbehaltungszeitraums der für das betreffende Geschäftsjahr gezahlten variablen Vergütung zurückgefordert werden.

Weitere Regelungen zur Vergütung

Absicherungsverbot	Es ist gemäß § 8 IVV allen Mitarbeitern untersagt, Handlungen zu tätigen, die die Risikoorientierung ihrer Vergütung durch persönliche Sicherungs- oder andere Gegenmaßnahmen begrenzen oder außer Kraft setzen. Die Einhaltung wird stichprobenhaft überprüft.
Bonus Cap	Die Aareal Bank unterliegt den Anforderungen nach § 25a Abs. 5 S. 2 KWG, wonach die variable Vergütung die fixe Vergütung im Beurteilungsjahr nicht übersteigen darf („Bonus Cap“). Lediglich für eine geringe Anzahl von definierten Positionen hat die Hauptversammlung der Aareal Bank im Jahr 2014 beschlossen, dass die variable Vergütung bis zu 200 % der fixen Vergütung betragen darf. Dies betrifft Mitarbeiter in Führungspositionen und herausgehobene Expertenfunktionen im internationalen Vertrieb für gewerbliche Immobilienfinanzierung sowie für einzelne Geschäftsleitungsfunktionen der Aareal Capital Corporation, New York und der Aareal Bank Asia Ltd., Singapore.

Kontrolleinheiten	Im Einklang mit § 9 IVV ist bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten im Sinne von § 2 Abs. 11 IVV sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung auf den fixen Bezügen liegt. In Bezug auf die individuelle Komponente sowie – bei Risikoträgern – die Organisationseinheitskomponente beruhen die Vergütungsparameter nicht auf gleichlaufenden Vergütungsparametern hinsichtlich der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten.
Risikotragfähigkeit	Die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr steht insgesamt unter dem Vorbehalt, dass für das betreffende Geschäftsjahr gemäß § 7 IVV ein Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in ausreichender Höhe beschlossen wird, um die sich rechnerisch ergebende variable Vergütung in voller Höhe zu zahlen. Die Überprüfung der Voraussetzungen wird auf Basis einer internen Verfahrensrichtlinie vorgenommen und erfolgt anhand von KPIs, die aus den Risikostrategien der Bank abgeleitet werden.
Abfindungen	Die Bank hat im Einklang mit § 5 Abs. 6 IVV interne Grundsätze in Bezug auf die Festsetzung von Abfindungen anlässlich der Beendigung des Anstellungsverhältnisses festgelegt. Die Vorstandsdiensverträge enthalten keine Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung im Falle einer vorzeitigen Beendigung. Seit dem Jahr 2021 abgeschlossene Dienstverträge beinhalten zudem auch keine Change-of-Control-Klauseln. Vorher abgeschlossene Verträge enthalten Change-of-control-Regelungen, die Abfindungszahlungen im Falle eines Kontrollwechsels vorsehen. Im Falle einer Wiederbestellung würden solche Change-of-Control-Klauseln nicht mehr in die Verlängerung des betreffenden Dienstvertrags aufgenommen werden. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung von Vorstandsdiensverträgen können Abfindungen im Rahmen des gesetzlich Zulässigen gezahlt werden. Diese müssen die Leistung des Vorstandsmitglieds im Zeitverlauf berücksichtigen; negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds dürfen nicht belohnt werden. Die mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Verträge sehen vor, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund Abfindungen das Doppelte der Jahresvergütung nicht übersteigen dürfen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten dürfen (Abfindungs-Cap).
Garantierte variable Vergütung	Die Bank kann in Ausnahmefällen Antrittsprämien oder garantierte variable Vergütungen gewähren. Diese Möglichkeit besteht jedoch nur anlässlich der Aufnahme eines Anstellungsverhältnisses und nicht in laufenden Anstellungsverhältnissen.
Aklienbeteiligung („Shareownership“)	Mindestens 50 % der variablen Vergütung (für Risikoträger mit aufgeschobenen Vergütungselementen unterhalb des Vorstands) werden in Form von virtuellen Aktien gewährt, sodass die Gesamtvergütung maßgeblich an den langfristigen Gesamterfolg des Instituts gekoppelt ist. Eine darüber hinausgehende Verpflichtung zum Halten echter Aktien der Aareal Bank gibt es daher nicht.

Überprüfung der Vergütungssysteme

In Bezug auf das Berichtsjahr wurden gegenüber dem Vorjahr keine wesentlichen Anpassungen der Vergütungssysteme vorgenommen.

Die Vergütungssysteme werden im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüft, insbesondere um zu gewährleisten, dass Änderungen der Geschäfts- und Risikostrategien angemessen reflektiert werden.

Das Vorstandsvergütungssystem der Aareal Bank wurde auf der ordentlichen Hauptversammlung 2021 mit 63,35 % der abgegebenen Stimmen abgelehnt und daher nicht gebilligt. Der Aufsichtsrat hat sich im weiteren Verlauf von 2021 intensiv mit den Veränderungen des Vergütungssystems befasst. Der ordentlichen Hauptversammlung 2022 wurde daher ein überarbeitetes Vorstandsvergütungssystem vorgelegt, welches umfassende Änderungen daran vorsieht. Näheres kann der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2022 entnommen werden.

Geltungsbereich der Vergütungssysteme

Im Einklang mit § 27 Abs. 1 IVV hat die Aareal Bank AG eine gruppenweite Vergütungsstrategie für die Unternehmen im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis festgelegt.

Das zuvor beschriebene Vergütungssystem für die Arbeitnehmer gilt für die Aareal Bank AG einschließlich ausländischer Filialen und findet auch für Tochtergesellschaften im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis Anwendung. Besonderheiten gelten in Bezug auf die Bemessung der variablen Vergütung insoweit lediglich für die Aareal Estate AG sowie für die Aareal First Financial Solutions AG. Beide Unternehmen verwenden für die Arbeitnehmer statt der zuvor beschriebenen additiven Verknüpfung der einzelnen Bemessungsebenen (Konzernkomponente sowie individuelle Komponente) ein sog. Pool-Modell, in dem zunächst ein zur Verfügung stehender Gesamtbetrag ermittelt wird und dieser dann auf die Mitarbeiter verteilt wird. Da die Bemessung des Bonus-Pools jedoch auf den gleichen Kriterien beruht, auf dem die Konzernkomponente ermittelt wird, unterscheiden sich die Systeme in materieller Hinsicht allenfalls geringfügig. Für Risikoträger und Vorstände in diesen beiden Tochtergesellschaften findet jedoch auch das zuvor beschriebene Vergütungsmodell für Risikoträger Anwendung.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 9 der Satzung der Aareal Bank AG geregelt. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats besteht ausschließlich aus einer fixen Vergütung, ergänzt um ein Sitzungsgeld und gegebenenfalls eine Ausschussvergütung. Im Einklang mit den Vorgaben gemäß § 25d Abs. 5 KWG erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für diese Tätigkeit keine variablen Vergütungsbestandteile. 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.

Die Vergütung für ein Geschäftsjahr wird einen Monat nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig.

Vergütungs-Governance

Die Aareal Bank hat solide Governance-Vorkehrungen getroffen, die die Einhaltung regulatorischer Anforderungen gewährleisten.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 3 Abs. 2 IVV für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder verantwortlich. Der Aufsichtsrat entscheidet über die Vorstandsvergütung, überwacht deren Angemessenheit, legt Ziele für die Festlegung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Zielerreichung. In den Folgejahren prüft der Aufsichtsrat im Rahmen von Backtesting-/Malus-Prüfungen, ob ursprünglich festgelegte variable Vergütungen angepasst oder zurückgefordert werden müssen (Clawback). Im Rahmen der Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung prüft der Aufsichtsrat, ob das Vergütungssystem für den Vorstand (sowie die daraus abgeleiteten entsprechenden Zielvorgaben für die Vorstandsmitglieder) mit der Geschäfts- und Risikostrategie des Unternehmens, den aus diesen Strategien abgeleiteten Zielen, dem entsprechenden Risikomanagement sowie dem definierten Risikoappetit und den Unternehmenswerten in Einklang stehen. Als weitere Elemente dieser Angemessenheitsprüfung

ist ein vertikaler Vergleich mit der durchschnittlichen Vergütung relevanter Mitarbeiter und der obersten Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie ein horizontaler Vergleich mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen (entsprechend der relevanten Vergleichsgruppe) durchzuführen.

Vergütungskontrollausschuss

Aufgaben

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei seinen Überwachungsaufgaben und bereitet die Beschlüsse des Plenums über die Vergütung vor. Der Ausschuss überwacht die Angemessenheit der Struktur der Vorstandsvergütung, schlägt Ziele für die variable Vergütung und die Zielerreichung zum Jahresende vor und überwacht auch im Jahresverlauf die Zielerreichung.

Darüber hinaus beurteilt der Ausschuss die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement des Konzerns. Im Vorfeld der Vergütungsfestsetzung prüft er, ob Backtesting- oder Malus-Ereignisse vorliegen, die zu einer Kürzung der variablen Vergütung führen können.

Des Weiteren unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählen insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen unter Berücksichtigung des § 7 IVV ermittelt ist und die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung angemessen sind.

Der Vergütungskontrollausschuss trat im Berichtsjahr zu zwölf Sitzungen zusammen.

Veränderungen im Berichtsjahr

Die langjährige Aufsichtsratsvorsitzende der Bank, Frau Marija Korsch, teilte am 23. November 2021 mit, dass sie den Vorsitz im Aufsichtsrat der Aareal Bank mit sofortiger Wirkung niederlege und beabsichtige, ihr Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum 31. März 2022 niederzulegen. Zum Nachfolger als Aufsichtsratsvorsitzenden wählte der Aufsichtsrat Herrn Prof. Dr. Hermann Wagner, der dem Aufsichtsrat seit 2015 angehört und zuvor bereits den Prüfungsausschuss leitete. Da Frau Korsch mit sofortiger Wirkung ebenso den Vorsitz im Vergütungskontrollausschuss niederlegte, wurde Herr Christof von Dryander zum neuen Vorsitzenden des Ausschusses gewählt.

In der außerordentlichen Hauptversammlung der Bank am 9. Dezember 2021 wurde Frau Korsch jedoch als Mitglied des Aufsichtsrats der Bank zum Ende der Versammlung abberufen. Neben Frau Korsch wurden darüber hinaus Herr Christof von Dryander sowie Herr Dietrich Voigtländer durch die außerordentliche Hauptversammlung abberufen. Die Vorschläge eines Aktionärs für die Wahl neuer Mitglieder in den Aufsichtsrat erhielten auf der außerordentlichen Hauptversammlung jedoch nicht die notwendige Mehrheit. Der Aufsichtsrat hat daraufhin unverzüglich die gerichtliche Bestellung von drei Aufsichtsratsmitgliedern eingeleitet, die jedoch erst zum 14. Januar 2022 erfolgte. Dementsprechend bestand der Aufsichtsrat zum Ende des Berichtsjahres nur noch aus neun Mitgliedern. Die drei durch die außerordentliche Hauptversammlung abberufenen Aufsichtsratsmitglieder waren Mitglieder des Vergütungskontrollaus-

schusses. Nach der Abwahl wurde der Ausschuss neu zusammengesetzt. Herr Prof. Dr. Wagner und Frau Petra Heinemann-Specht wurden in den Vergütungskontrollausschuss berufen. Herr Prof. Dr. Wagner übernahm zudem den Vorsitz des Vergütungskontrollausschusses. Ganzjährig Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses waren Herr Klaus Novatius und Herr Richard Peters.

Risikoausschuss

Der Risikoausschuss prüft, ob die durch das Vergütungssystem gesetzten Anreize die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur des Unternehmens sowie die Wahrscheinlichkeit und den Zeitpunkt der Erträge berücksichtigen.

Hauptversammlung

Gemäß dem Gesetz zur Umsetzung der Zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wird das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder mindestens alle vier Jahre sowie bei wesentlichen Änderungen der Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt („Say-on-Pay“). Darüber hinaus wird auch der Vergütungsbericht ab 2022 jährlich der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt. Des Weiteren entscheidet die Hauptversammlung darüber, ob ggf. die Obergrenze der variablen Vergütung für bestimmte Funktionen angehoben werden soll.

Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und unterstützt Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss hinsichtlich deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme.

Vorstand

Der Vorstand ist gemäß § 3 Abs. 1 IVV für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Arbeitnehmer verantwortlich.

Kontrolleinheiten und der Bereich Personal

Die Kontrolleinheiten im Sinne der IVV sowie der Bereich Personal sind im Einklang mit § 3 Abs. 3 IVV im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme sowie den Prozess der Ermittlung der Risikoträger angemessen eingebunden.

Externe Berater

Zur Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird mindestens alle vier Jahre über einen externen Vergütungsberater ein Gutachten zur Angemessenheit und insbesondere zur Üblichkeit bzw. Vergleichbarkeit der Vergütung eingeholt. Der Aufsichtsrat kann sich durch Vergütungs- und/oder Rechtsberater bei der Weiterentwicklung und Überprüfung der Vergütungssysteme unterstützen lassen. Bei der Mandatierung dieser Berater wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft geachtet, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Im Berichtsjahr wurde der Aufsichtsrat in Bezug auf die

Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung von Willis Towers Watson und in rechtlicher Hinsicht von der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer beraten.

Quantitative Informationen zur Vergütung

Vorstand und Aufsichtsrat haben im Frühjahr 2022 festgestellt, dass die Voraussetzungen des § 7 IVV erfüllt sind und entsprechend einen Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 festgesetzt. Im Juni 2021 hatten die Aareal Bank AG, die Aareal Estate AG sowie die Aareal First Financial Solutions AG ihren Beschäftigten in Deutschland eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 750 Euro pro Person gewährt, um besondere Belastungen, die mit der Corona-Pandemie verbunden sind, zu reduzieren.

Die Offenlegung der nachfolgenden Vergütungsdaten erfolgt für die Aareal Bank AG sowie deren nach § 10a KWG der Institutsgruppe angehörenden Tochtergesellschaften, soweit diese der Institutsvergütungsverordnung unterliegen. Gemäß Art. 450 Abs. 1 Buchstabe g) CRR werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen geschlüsselt zusammengefasst.

Die in den Offenlegungstabellen enthaltenen Vergütungsdaten sind kaufmännisch gerundet, wodurch sich in der Summenbildung Rundungsdifferenzen ergeben können.

Gesamtbetrag der Vergütungen nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV

	Leitungsorgan ¹⁾		Geschäftsbereiche ²⁾				Gesamt
	Mitglieder der Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Retail banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche	
Anzahl für Berichtsjahr in Köpfen	12	5	332	424	103	211	1.087
Anzahl für Berichtsjahr in FTE („Full Time Equivalent“)			289,60	410,03	90,79	190,35	980,77
Mio. €							
Gesamte Vergütung für das Geschäftsjahr	1,86	12,37	51,57	42,91	10,98	19,27	138,96
davon: gesamte fixe Vergütung ³⁾	1,86	8,34	37,27	37,36	9,60	16,63	111,05
davon: gesamte variable Vergütung ⁴⁾	–	4,04	14,30	5,55	1,38	2,64	27,91

¹⁾ Die Angaben zur „Anzahl für im Berichtsjahr in Köpfen“ bezieht sich auf den Jahresdurchschnitt im Berichtsjahr. Zum Ende des Berichtsjahres bestand das Aufsichtsorgan aus 9 Personen und die Geschäftsführung aus 4 Personen.

²⁾ Zugeordnet werden dem Geschäftsbereich „Retail banking“ die Markt- und Marktfolgeeinheiten sowie diejenigen Tochtergesellschaften im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis, welche unserem Segment Strukturierte Immobilienfinanzierungen angehören. Der Geschäftsbereich „Unternehmensfunktionen“ umfasst alle Stabseinheiten, mit Ausnahme der Kontrolleinheiten gemäß EBA-Leitlinien zur internen Governance (EBA/GL/2017/11). Diese werden im Geschäftsbereich „Unabhängige Kontrollfunktionen“ aufgeführt. „Sonstige Geschäftsbereiche“ umfasst die Bank-Einheit Banking & Digital Solutions sowie diejenigen Tochtergesellschaften im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis, welche dem Segment Banking & Digital Solutions zugeordnet sind.

³⁾ In der fixen Vergütung sind gemäß den regulatorischen Vorgaben auch der Dienstzeitaufwand zur betrieblichen Altersversorgung sowie der Wert des Rechts zur privaten Nutzung von Dienstwagen enthalten.

⁴⁾ In der variablen Vergütung sind gemäß regulatorischen Vorgaben auch im Berichtszeitraum gewährte Abfindungen enthalten.

Quantitative Informationen zur Vergütung der Risikoträger

Die Angaben basieren auf den verbindlichen Vorgaben zur Umsetzung der quantitativen Offenlegungsanforderungen gem. Art. 450 CRR, welche zum Zwecke der Vergleichbarkeit und einer erhöhten Transparenz durch Art. 17 der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2021/637 konkretisiert wurden. Der im Nachfolgenden verwendete Begriff „Risikoträger“ ist gleichzusetzen mit den nach Artikel 92 CRD und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission zur Umsetzung von Artikel 94 Abs. 2 CRD zu identifizierenden Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben.

EU REM1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

	a	b	c	d	
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion ¹⁾	Leitungsorgan – Leitungsfunktion ²⁾	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ³⁾	Sonstige Risikoträger	
in Mio. € soweit nicht anders angegeben					
Fixe Vergütung					
1	Anzahl der Risikoträger ⁴⁾	12	5	39	53
2	Feste Vergütung insgesamt	1,86	8,34	11,56	9,26
3	davon: monetäre Vergütung	1,86	4,58	11,14	9,01
4	(Gilt nicht in der EU)				
EU-4a	davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
5	davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
EU-5a	davon: andere Instrumente	–	–	–	–
6	(Gilt nicht in der EU)				
7	davon: sonstige Positionen	–	3,76	0,42	0,26
8	(Gilt nicht in der EU)				
Variable Vergütung					
9	Anzahl der Risikoträger	–	5	39	53
10	Variable Vergütung insgesamt	–	4,04	7,40	4,64
11	davon: monetäre Vergütung	–	1,82	4,17	2,95
12	davon: zurückbehalten	–	1,01	1,94	0,75
EU-13a	davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
EU-14a	davon: zurückbehalten	–	–	–	–
EU-13b	davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	2,22	3,23	1,68
EU-14b	davon: zurückbehalten	–	1,41	1,94	0,75
EU-14x	davon: andere Instrumente	–	–	–	–
EU-14y	davon: zurückbehalten	–	–	–	–
15	davon: sonstige Positionen	–	–	–	–
16	davon: zurückbehalten	–	–	–	–
17	Gesamt	1,86	12,37	18,96	13,90

¹⁾ Der Aufsichtsrat der Aareal Bank AG besteht regulär sowie im Jahresdurchschnitt aus 12 Mitgliedern. Zum Stichtag 31.12.2021 bestand das Aufsichtsorgan aus 9 Personen.

²⁾ Der Vorstand der Aareal Bank AG besteht im Jahresdurchschnitt aus 5 Mitgliedern. Zum Stichtag 31.12.2021 bestand der Vorstand aus 4 Personen.

³⁾ Geschäftsleitung im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Nr. 9 CRD. Hierunter ist das Senior Management (Managing Directors) auf der Ebene unterhalb des Bank-Vorstands zu verstehen.

⁴⁾ Anzahl der Risikoträger im Berichtsjahr in FTE (Full Time Equivalent) außer Leitungsorgan (hier: durchschnittliche Köpfe)

EU REM2: Sonderzahlungen an Risikoträger

	a	b	c	d
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ¹⁾	Sonstige Risikoträger
in Mio. € soweit nicht anders angegeben				
Garantierte variable Vergütung				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung – Anzahl der Risikoträger	–	–	–
3	Gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag	–	–	–
3	davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	–	–	–
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäfts- jahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der Risikoträger	–	–	2
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäfts- jahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	–	–	0,47
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der Risikoträger	–	–	2
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	–	–	0,82
8	davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	–	–	0,71
9	davon: zurückbehalten	–	–	–
10	davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonus- zahlungen angerechnet werden	–	–	0,71
11	davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	–	–	0,71

¹⁾ Geschäftsleitung im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Nr. 9 CRD. Hierunter ist das Senior Management (Managing Directors) auf der Ebene unterhalb des Bank-Vorstands zu verstehen.

EU REM3: Zurückbehaltene Vergütung

a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütungen	davon: im Ge- schäfts- jahr zu beziehen	davon: in nach- folgenden Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jähr- lichen Leistungs- perioden zu beziehenden Ver- gütungen vorge- nommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpas- sungen bedingten Anpassungen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wert- änderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurück- zuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Ge- schäftsjahr gewährten, zu- rückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich ge- zahlt wurden ¹⁾	Gesamthöhe der für frühere Lei- stungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen

in Mio. € soweit nicht
anders angegeben

1 Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
2 Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4 An Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6 Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7 Leitungsorgan – Leitungsfunktion	9,23	2,25	6,98	-	-	2,54	2,25	1,81
8 Monetäre Vergütung	4,20	1,12	3,09	-	-	-	1,12	-
9 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10 An Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	5,02	1,13	3,89	-	-	2,54	1,13	1,81
11 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12 Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
13 Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung²⁾	11,91	3,21	8,70	-	-	2,21	3,21	1,49
14 Monetäre Vergütung	5,66	1,62	4,04	-	-	-	1,62	-
15 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
16 An Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	6,25	1,59	4,66	-	-	2,21	1,59	1,49
17 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18 Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-

¹⁾ Laut Durchführungsverordnung (EU) 2012/637 der Kommission vom 15.03.2021 definiert als Vergütung, die in vorherigen Geschäftsjahren gewährt wurde und im Geschäftsjahr unverfallbar wurde (auch wenn sie noch einer Haltefrist unterliegt, ist sie als ausbezahlt zu betrachten.)

²⁾ Geschäftsleitung im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Nr. 9 CRD. Hierunter ist das Senior Management (Managing Directors) auf der Ebene unterhalb des Bank-Vorstands zu verstehen.

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütungen	davon: im Ge- schäfts- jahr zu beziehen	davon: in nach- folgenden Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jähr- lichen Leistungs- perioden zu beziehenden Ver- gütungen vorge- nommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpas- sungen bedingten Anpassungen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wert- änderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurück- zuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Ge- schäftsjahr gewährten, zu- rückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich ge- zahlt wurden ¹⁾	Gesamthöhe der für frühere Lei- stungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen

in Mio. € soweit nicht
anders angegeben

19 Sonstige Risikoträger	4,53	1,72	2,81	–	–	0,91	1,72	0,81
20 Monetäre Vergütung	2,15	0,86	1,30	–	–	–	0,86	–
21 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–	–	–	–	–
22 An Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	2,38	0,86	1,51	–	–	0,91	0,86	0,81
23 Sonstige Instrumente	–	–	–	–	–	–	–	–
24 Sonstige Formen	–	–	–	–	–	–	–	–
25 Gesamt	25,67	7,18	18,49	–	–	5,66	7,18	4,11

¹⁾ Laut Durchführungsverordnung (EU) 2012/637 der Kommission vom 15.03.2021 definiert als Vergütung, die in vorherigen Geschäftsjahren gewährt wurde und im Geschäftsjahr unverfallbar wurde (auch wenn sie noch einer Haltefrist unterliegt, ist sie als ausgezahlt zu betrachten.)

Gemäß § 18 Abs. 1 IVV muss die variable Vergütung von Risikoträgern, sofern diese eine Freigrenze von 50 Tsd. € nicht erreicht und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung ausmacht, auch nicht über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden. Da in der Aareal Bank Gruppe die Mehrheit der Risikoträger eine variable Vergütung von z. T. deutlich unter 50 Tsd. € erhält, wirkt sich dies auf den Anteil der nicht zurückbehaltenen variablen Vergütung aus.

EU REM4: Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

		a
		Anzahl der Risikoträger ¹⁾
Vergütungsstufen (in €)		
1	1.000.000 bis unter 1.500.000	1
2	1.500.000 bis unter 2.000.000	4
3	2.000.000 bis unter 2.500.000	1
4	2.500.000 bis unter 3.000.000	2
5	3.000.000 bis unter 3.500.000	–
6	3.500.000 bis unter 4.000.000	–
7	4.000.000 und höher	–

¹⁾ Anzahl der Risikoträger mit einem hohen Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 Buchstabe i) CRR

EU REM5: Angaben zur Vergütung der Risikoträger

	a			d	e	f			g	h	i	j
	Vergütung Leitungsorgan					Geschäftsfelder						
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamt	Investment Banking ¹⁾	Retail Banking ²⁾	Vermögensverwaltung ¹⁾	Unternehmensfunktionen ³⁾	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Sonstige ⁴⁾	Gesamt		

in Mio. € soweit nicht anders angegeben

1	Anzahl der Risikoträger im Berichtsjahr in FTE (Full Time Equivalent)											109
2	davon: Mitarbeiter des Leitungsorgans	12	5	17								
3	davon: sonstige Mitarbeiter der Geschäftsleitung				–	17	–	14	4	4		39
4	davon: sonstige Risikoträger				–	44	–	4	2	3		53
5	Gesamtvergütung der Risikoträger	1,86	12,37	14,24	–	22,62	–	6,18	1,86	2,21		47,10
6	davon: variable Vergütung	–	4,04	4,04	–	8,92	–	1,91	0,47	0,74		16,07
7	davon: fixe Vergütung	1,86	8,34	10,20	–	13,69	–	4,27	1,40	1,47		31,03

¹⁾ Geschäftsfelder nicht im Konzern vorhanden

²⁾ Das Geschäftsfeld „Retail Banking“ umfasst die Markt- und Marktfolgeeinheiten sowie diejenigen Tochtergesellschaften im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis, welche dem Segment „Strukturierte Immobilienfinanzierungen“ angehören.

³⁾ Das Geschäftsfeld „Unternehmensfunktionen“ umfasst alle Stabseinheiten, mit Ausnahme der Kontrolleinheiten. Diese werden dem Geschäftsfeld „Unabhängige Kontrollfunktionen“ zugeordnet.

⁴⁾ Das Geschäftsfeld „Sonstige“ umfasst die Bank-Einheit Banking & Digital Solutions sowie diejenigen Tochtergesellschaften im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis, welche dem Segment Banking & Digital Solutions zugeordnet sind.

Impressum

Inhalt:

Aareal Bank AG, Investor Relations,
Regulatory Affairs – Regulatory Reporting

Layout/Design:

S/COMPANY · Die Markenagentur GmbH, Fulda

Dieser Bericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.



**Aareal Bank
Group**

Aareal
YOUR COMPETITIVE ADVANTAGE.