

LOCAL EXPERTISE
MEETS GLOBAL EXCELLENCE

2010

Vergütungsbericht 2010 gemäß
Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)



**Aareal Bank
Group**

Vergütungsbericht 2010 -

Information und Veröffentlichung gemäß Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Neue Anforderungen an Vergütungssysteme von Finanzinstituten

Am 13. Oktober 2010 trat in Deutschland die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Kraft, deren Regelungen die vergütungsrelevanten Bestimmungen des BaFin-Rundschreibens (RS 22/2009) vom 21. Dezember 2009 ersetzen. Die mit dieser Verordnung einhergehenden Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten machten auch eine Überprüfung des bestehenden Vergütungssystems der Aareal Bank AG erforderlich. Unter Einbeziehung externer Berater hat die Bank ihre Vergütungsstrukturen an die neuen Anforderungen angepasst, wobei die Grundstruktur des bisherigen Systems beibehalten wurde.

Dem modifizierten Vergütungssystem, das zum 1. Januar 2011 wirksam wurde, liegen folgende im Aareal Bank Konzern übergreifend geltende Vergütungsprinzipien zugrunde:

- Transparente und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Vergütungsmodelle
- Sicherstellung einer attraktiven und motivierenden Vergütung mit dem Ziel, hochqualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden
- Vermeidung gleichlaufender Parameter für die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeiter¹ der Kontrolleinheiten sowie der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten und damit möglicher einhergehender Interessenkonflikte
- Vermeidung negativer Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen
- Erfüllung der regulatorischen Anforderungen.

Oberstes Ziel ist es, mit einer markt- und leistungsgerechten sowie auf den Erfolg des Unternehmens ausgerichteten Vergütung den Interessen der Mitarbeiter, des Managements und der Aktionäre gleichermaßen gerecht zu werden und die nachhaltige, positive Entwicklung der Aareal Bank zu sichern.

Das Vergütungssystem der Aareal Bank AG

Kern des modifizierten Vergütungssystems bilden die auf verschiedene Mitarbeitergruppen zugeschnittenen Vergütungsmodelle. Mit diesen Modellen stellt die Bank sicher, dass auf allen Ebenen eine ergebnis-, leistungs- und risikoorientierte Vergütung gezahlt wird.

Diese Vergütungsmodelle werden im Folgenden einzeln dargestellt. Die Vergütungsmodelle für die leitenden Angestellten und für die Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben („Risk Taker“), bauen auf dem Vergütungsmodell der Mitarbeiter auf.

¹ Im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet.

1.) Vergütungsmodell der Mitarbeiter

Die Vergütung der Mitarbeiter setzt sich aus einer festen und einer variablen Vergütung zusammen.

Als Rahmen für die Festsetzung markt- und leistungsgerechter Bezüge dient ein Positionsplan, der im Tarifbereich zwischen den einzelnen Tarifstufen und im außertariflichen Bereich zwischen vier Positionsstufen in der Expertenlaufbahn bzw. drei Positionsstufen in der Führungslaufbahn unterscheidet. Alle Mitarbeiter werden nach den an ihre Positionen zu stellenden Anforderungen in diesen Positionsplan eingestuft. Den Positionsstufen sind Gehaltsbänder für die feste Vergütung zugeordnet. Das Gehalt der Tarifangestellten wird durch die Eingruppierung in eine von neun Tarifgruppen und der Anzahl der Berufsjahre geregelt. Die festen Gehälter der außertariflich angestellten Mitarbeiter werden so bestimmt, dass sie sowohl marktgerecht als auch mit Blick auf Verantwortungsumfang und individuelle Anforderungen an die Position angemessen sind. Eine Überprüfung der Jahresfestbezüge, die in zwölf monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt werden, erfolgt im jährlichem Turnus.

Um individuelle Leistungen über die festen Bezüge hinaus markt- und leistungsgerecht sowie am Erfolg der Bank ausgerichtet zu vergüten, können grundsätzlich alle Mitarbeiter eine variable Vergütung, die in der Regel mit dem April-Gehalt ausgezahlt wird, erhalten. Dabei werden für alle Mitarbeiter Zielwerte für die variable Vergütung festgelegt. Entsprechend dem Positionsplan der Bank wurden hierzu Obergrenzen für das Verhältnis der zielvariablen Vergütung zur Gesamtvergütung definiert, wobei die gezahlte variable Vergütung 200 % des Zielwerts nicht überschreiten kann.

Die tatsächliche Höhe der individuellen variablen Vergütung hängt bei den Mitarbeitern im Tarifbereich von der individuellen Leistungsbeurteilung durch die zuständige Führungskraft bzw. bei außertariflich angestellten Mitarbeitern zusätzlich von der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele ab.

Abhängig von der Höhe des für die variable Vergütung zur Verfügung stehenden Bonuspools setzt der Vorstand pauschal Zu- oder Abschlagsfaktoren fest, um die die von den Führungskräften festgelegte variable Vergütung erhöht oder reduziert wird. In diesem Fall werden pauschal für alle Mitarbeiter die gleichen Zu- oder Abschlagsfaktoren verwendet.

In den in § 45 des Kreditwesengesetzes geregelten Fällen kann der Vorstand den Bonuspool der Aareal Bank AG reduzieren oder ggf. auch auf Null festsetzen, wenn bis zur Veröffentlichung des Geschäftsberichts für das jeweilige Beurteilungsjahr die Eigenkapitalmittel der Aareal Bank AG nicht den Anforderungen des § 10 Abs. 1 oder Abs. 1b oder des § 45b Abs. 1 des Kreditwesengesetzes oder die Anlage ihrer Mittel nicht den Anforderungen des § 11 Abs. 1 des Kreditwesengesetzes entsprechen oder die Vermögens-, Ertrags- oder Finanzentwicklung der Aareal Bank AG die Annahme rechtfertigt, dass sie diese Anforderungen nicht dauerhaft erfüllen können wird.

2.) Vergütungsmodell für leitende Angestellte

Die Gesamtvergütung der leitenden Angestellten setzt sich aus einer festen Vergütung, die in zwölf Monatsraten im Jahr gezahlt wird, und einer variablen Vergütung, dem sog. Total Incentive, zusammen. Dieses Total Incentive besteht aus einer Cash-Komponente (Bonus) und einer Aktien-Komponente in Form von sog. virtuellen Aktien.

Zu Beginn eines Beurteilungsjahres werden die Zielwerte für die variablen Bezüge (Target Total Incentive) aller leitenden Angestellten individuell festgelegt. Diese Target Total Incentives dürfen eine Obergrenze von 40 % der individuellen Gesamtvergütung nicht übersteigen. Nach Beendigung des Beurteilungsjahres legt der Gesamtvorstand den

Bonuspool für das jeweilige Geschäftsjahr fest. Basis dafür ist der Unternehmenserfolg sowie die Summe der Target Total Incentives. Die Bestimmung der tatsächlichen Höhe der individuellen Total Incentives erfolgt auf der Grundlage des individuellen Leistungsbeitrages, der sich aus der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele und der allgemeinen Leistungsbeurteilung zusammensetzt. Für die Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrages werden gleichsam fünf Beurteilungsstufen mit individuellen Bandbreiten herangezogen, die den Bereich angeben, in welchem Rahmen sich das tatsächliche Total Incentive im Verhältnis zum Target Total Incentive bewegen darf.

Die Anteile der Cash-Komponente und der Aktien-Komponente am Total Incentive werden individuell durch den Vorstand festgelegt. Dabei soll der Anteil der Aktien-Komponente am Total Incentive in der Regel ein Drittel nicht übersteigen.

Während die Cash-Komponente im Jahr nach dem Bemessungszeitraum in der Regel mit dem April-Gehalt ausgezahlt wird (Bonuszahlungstermin), erfolgt die Auszahlung der Aktienkomponente jährlich über einen Zeitraum von drei Jahren jeweils zu einem Drittel beginnend im übernächsten Jahr nach dem Bemessungszeitraum. Den tatsächlichen Auszahlungstermin jeder Tranche kann der leitende Angestellte nach Ablauf der Haltefrist zu festgelegten Terminen während eines 3-Jahreszeitraums selbst bestimmen.

3.) Vergütungsmodell für Mitarbeiter sowie leitende Angestellte, deren Tätigkeit gemäß InstitutsVergV einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben („Risk Taker“)

Im Rahmen der Risikoanalyse hat die Aareal Bank die Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben. Zu dieser Gruppe der so genannten Risk Taker zählen insbesondere Mitarbeiter der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene, Führungskräfte in den Marktbereichen der Strukturierten Immobilienfinanzierung sowie Mitglieder zentraler Ausschüsse der Bank.

Neben einer in zwölf monatlichen Teilbeträgen ausgezahlten festen Vergütung erhalten diese Risk Taker eine variable Vergütung (Total Incentive), die sich aus den folgenden vier Komponenten zusammensetzt:

- Cash-Bonus
- Aktien-Bonus
- Restricted Cash Award (RCA).
- Restricted Virtual Share Award (RVSA)

Die Zielwerte für die variablen Bezüge (Target Total Incentive) der Risk Taker werden zu Beginn eines Beurteilungsjahres individuell festgelegt. Grundsätzlich dürfen die individuellen Target Total Incentives der Risk Taker eine Obergrenze von 45 % der individuellen Gesamtvergütung nicht übersteigen. Die Bestimmung der tatsächlichen Höhe der individuellen Total Incentives erfolgt analog zum Vergütungsmodell der leitenden Angestellten.

Bei Risk Takern, die den Vorstand in besonderer Weise bei strategischen Fragestellungen unterstützen, entsteht zu 40 %, bei sonstigen Risk Takern zu 60 % des individuellen Total Incentives zum Ende des Bemessungszeitraum ein unmittelbarer Anspruch auf die variable Vergütung, hiervon jeweils

- 50% in Form einer Cash-Komponente (Cash-Bonus). Die Auszahlung des Cash-Bonus erfolgt im Jahr nach dem Ende des Bemessungszeitraums.
- 50 % in Form einer Aktien-Komponente (Aktien-Bonus). Die Auszahlung des Aktien-Bonus erfolgt nach einer Haltefrist von zwei Jahren nach der Entstehung des Anspruchs. Der Auszahlungszeitpunkt kann seitens des Anspruchsberechtigten auf Basis eines Optionsrechts um maximal drei Jahre verschoben werden.

Bei Risk Takern, die den Vorstand in besonderer Weise bei strategischen Fragestellungen unterstützen, werden 60 %, bei sonstigen Risk Takern 40 % des individuellen Total Incentives zunächst nur in Aussicht gestellt, hiervon jeweils

- 50 % in Form eines Restricted Cash Award (RCA). Der Anspruch auf diesen RCA entsteht über einen Zeitraum von drei Jahren jeweils zu einem Drittel beginnend ein Jahr nach dem Ende des Bemessungszeitraums und vorbehaltlich der Einhaltung der Malus-Regelung (siehe unten). Die Auszahlung des RCA erfolgt jeweils in dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch entstanden ist.
- 50 % in Form einer Aktien-Komponente (Restricted Virtual Share Awards - RVSA). Der Anspruch auf diesen RVSA entsteht ebenfalls über einen Zeitraum von drei Jahren jeweils zu einem Drittel beginnend ein Jahr nach dem Ende des Bemessungszeitraums und vorbehaltlich der Einhaltung der Malus-Regelung (siehe unten). Die Auszahlung des RVSA erfolgt jeweils nach einer Haltefrist von einem Jahr ab dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs. Der Auszahlungszeitpunkt kann seitens des Anspruchsberechtigten auf Basis eines Optionsrechts um maximal drei Jahre verschoben werden

Malus-Regelung

Sofern der den Gesellschaftern der Aareal Bank AG zugeordnete Jahresüberschuss nach Bereinigung von Einmaleffekten für das dem Auszahlungsjahr vorausgehende Jahr negativ sein sollte, entfällt die Auszahlung des jeweiligen zur Auszahlung anstehenden Drittels des RCA.. Darüber hinaus ist die Bank berechtigt, die Höhe der Tranchen des RCA und RVSA angemessen zu reduzieren oder sie ganz entfallen zu lassen, wenn die Eigenkapitalmittel der Aareal Bank nicht den Anforderungen des § 10 Abs. 1, § 10 Abs. 1b, § 45b Abs. 1 KWG oder die Anlage ihrer Mittel nicht den Anforderungen des § 11 Abs. 1 KWG entsprechen bzw. die Vermögens-, Ertrags- oder Finanzentwicklung der Aareal Bank die Annahme rechtfertigt, dass diese Anforderungen nicht dauerhaft erfüllt werden können.

Ferner kann im Falle einer bis zur Anspruchsentstehung im Nachhinein festgestellten gravierenden individuellen Verfehlung die Höhe derjenigen Tranchen, auf die noch kein Anspruch entstanden angemessen reduziert werden oder vollständig entfallen. Beispiele für gravierende individuelle Verfehlungen sind:

- Fehlverhalten, das zu einer außerordentlichen Kündigung des Risk Takers berechtigt
- ein Verstoß gegen das Verbot von Absicherungsgeschäften
- ein wesentlicher Verstoß gegen interne Richtlinien

Das gleiche gilt, wenn der Bank im Nachhinein Umstände bekannt werden, auf Grund derer die individuelle Leistung des Mitarbeiters, die der Bemessung der variablen Vergütung zugrunde gelegt wird, bei rückwirkender Betrachtung mit der schlechtesten der fünf im Beurteilungssystem definierten Beurteilungsstufe bewertet würde.

4.) Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die Mitglieder des Vorstands werden gemäß individueller Vereinbarungen vergütet. Die Einzelheiten hierzu sowie die zugehörigen Vergütungsinformationen wurden im Geschäftsbericht 2010 (S. 205 ff.) veröffentlicht.

Der Vergütungsausschuss

Mit Inkrafttreten der Anforderungen an den Vergütungsausschuss gemäß InstitutsVergV wurde der bereits seit dem 15. Dezember 2009 bestehende Vergütungsausschuss der Aareal Bank neu zusammengesetzt. Dieser Vergütungsausschuss hat insbesondere die Aufgabe, die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts zu überwachen sowie dem Vorstand und dem Aufsichtsrat hierüber Bericht zu erstatten. Ihm gehören Vertreter sowohl aus den geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten als auch aus den Kontrolleinheiten an.

Die Revision wird entsprechend ihrer Aufgaben in die Arbeit des Vergütungsausschusses einbezogen.

Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß InstitutsVergV

Die Offenlegung gemäß § 7 InstitutsVergV umfasst die dem Jahr 2010 zuzurechnenden Vergütungen aller Mitarbeiter² und erfolgt im Folgenden für die Aareal Bank AG sowie deren nach § 10a KWG der Institutsgruppe angehörenden Tochtergesellschaften, soweit diese der InstitutsVergV unterliegen.

Vergütungsinformationen gemäß § 7 InstitutsVergV

in Mio. €	Strukturierte Immobilienfinanzierung	Consulting/ Dienstleistungen	Gesamt
Gesamtvergütung	90,9	11,8	102,7
davon fixe Vergütung	63,4	9,7	73,1
davon variable Vergütung für 2010	27,5	2,2	29,6
Anzahl der Begünstigten	(966)	(168)	

Da nach Inkrafttreten der InstitutsVergV und der Einstufung der Aareal Bank gem. § 1 Abs. 2 InstitutsVergV als bedeutendes Institut die Verträge der in der Folge identifizierten Risk Taker erst ab dem 01. Januar 2011 umgestellt werden konnten, erfolgt die Offenlegung von Vergütungskennziffern gem. § 8 InstitutsVergV erstmals in 2012 für das Jahr 2011.

² Ohne Vorstand der Aareal Bank AG (siehe hierzu Geschäftsbericht 2010, S. 205 ff)

Aareal Bank AG

Investor Relations
Paulinenstraße 15
65189 Wiesbaden

Tel.: +49 611 348 3009

Fax: +49 611 348 2637

E-Mail: aareal@aareal-bank.com

www.aareal-bank.com

