

# Grundzüge des Systems der Vorstandsvergütung

Vergütungsbericht 2011 nach Instituts-Vergütungsverordnung, Teil 1



**Aareal Bank**

## Grundzüge des Systems der Vorstandsvergütung

Vor dem Hintergrund des Gesetzes zur Angemessenheit zur Vorstandsvergütung vom 31. Juli 2009 (VorstAG) sowie der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 6. Oktober 2010 wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Aareal Bank AG unter Hinzuziehung externer Berater überprüft und mit Wirkung zum 1. Januar 2012 angepasst.<sup>1)</sup> Das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde folgendermaßen ausgestaltet:

### Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen.

### Erfolgsunabhängige Vergütung

Der erfolgsunabhängige Teil der Vergütung besteht in erster Linie aus dem **festen Jahresgehalt**. Das feste Jahresgehalt eines ordentlichen Vorstandsmitglieds liegt zwischen 650.000,00 € und 700.000,00 € brutto pro Jahr, das des Vorstandsvorsitzenden beträgt 1.100.000,00 € brutto pro Jahr. Das feste Jahresgehalt wird in zwölf monatlichen Teilbeträgen jeweils am 15. eines Kalendermonats unter Einbehaltung der gesetzlichen Abzüge ausgezahlt. Ein Anspruch auf Vergütung von Überstunden, Feiertags- oder sonstiger Mehrarbeit besteht nicht.

Neben dem festen Jahresgehalt werden den Vorstandsmitgliedern **sonstige Sachleistungen** gewährt, die erfolgsunabhängig sind. Dazu zählen insbesondere die Bereitstellung eines Firmenwagens mit Fahrer, der Abschluss einer D&O-Versicherung mit einem angemessenen Selbstbehalt, die Einbeziehung der Vorstandsmitglieder in die bestehende Gruppenunfallversicherung, die Erstattung von Reisekosten sowie die Erstattung der gesetzlichen Beiträge zur Sozialversicherung.

### Erfolgsabhängige Vergütung

Neben dem festen Jahresgehalt wird den Vorstandsmitgliedern eine **erfolgsabhängige Tantieme** (variable Vergütung) mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage gewährt.

Die Höhe der erfolgsabhängigen Tantieme bemisst sich nach der **Leistung des Vorstandsmitglieds**, die anhand der Erreichung von vorab durch den Aufsichtsrat festgesetzten Zielen gemessen wird. Der Ausgangswert für die erfolgsabhängige Tantieme des jeweiligen Geschäftsjahres beträgt bei einer 100 %-igen Zielerreichung für ein ordentliches Vorstandsmitglied zwischen 794.000,00 € und 978.000,00 € brutto, für den Vorstandsvorsitzenden 1.650.000,00 € brutto.

Die für die erfolgsabhängige Tantieme maßgeblichen Ziele setzen sich zusammen aus **Jahreszielen** und **Drei-Jahreszielen**. Maßgeblich für die Jahresziele ist die Leistung des Vorstandsmitglieds im jeweiligen Geschäftsjahr. Maßgeblich für die Drei-Jahresziele ist die Leistung des Vorstandsmitglieds über einen Drei-Jahreszeitraum, an dessen Ende der Grad der Zielerreichung gemessen wird. Dies gewährleistet die **mehrfähige Bemessungsgrundlage** der variablen Vergütung. Sofern am Ende des Geschäftsjahres, für das die Leistung gemessen wird, aufgrund der Umstellung des Vergütungssystems noch kein Drei-Jahreszeitraum abgelaufen ist, erfolgt die Leistungsmessung nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats anhand einer an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierten Zielfeststellung. Die Jahres- und die Drei-Jahresziele werden für jedes Geschäftsjahr entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zueinander gewichtet. Als Richtwert erfolgt eine Gewichtung von 60 % zu 40 %.

Inhaltlich sind die Jahres- und die Drei-Jahresziele aus der jeweils mit dem Aufsichtsrat abgestimmten Gesamtbankstrategie und Mittelfristplanung der Bank abgeleitet. Die Jahresziele setzen sich zusammen aus quantitativen Komponenten, die durch Kennziffern bestimmbar sind, und aus qualitativen Komponenten, die auch an nichtfinanzielle Parameter anknüpfen. Berücksichtigung finden dabei sowohl der **Gesamtbankerfolg** als auch der Erfolg des maßgeblichen

<sup>1)</sup> Das bis zur Umstellung geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und die zugehörigen Vergütungsinformationen wurden im Geschäftsbericht 2011 (S. 204-215) veröffentlicht.

**Ressorts** und die **individuellen Erfolgsbeiträge** des einzelnen Vorstandsmitglieds.

Der Höhe nach steigt der Ausgangswert der erfolgsabhängigen Tantieme abhängig vom Grad der Zielerreichung des Vorstandsmitglieds bis zu einem Maximalbetrag von 200 % an. Bei einem Zielerreichungsgrad von mehr als 200 % findet kein weiterer Anstieg des Ausgangswerts der erfolgsabhängigen Tantieme statt (**Cap**). Entspricht der Zielerreichungsgrad 0 %, wird keine erfolgsabhängige Tantieme für das Geschäftsjahr gewährt. Bei einem Zielerreichungsgrad zwischen 90 % und 110 % wird der Ausgangswert pauschaliert mit 100 % angesetzt.

### Nachhaltige Anreizwirkung

Zur Sicherstellung der nachhaltigen Anreizwirkung des Vergütungssystems wird die erfolgsabhängige Tantieme nach Ablauf des Geschäftsjahres gemäß folgenden Grundsätzen gewährt:

20 % des Ausgangswerts der erfolgsabhängigen Tantieme werden als **Cash-Bonus** nach Abschluss des Geschäftsjahres unmittelbar in bar ausgezahlt.

Weitere 20 % des Ausgangswerts der erfolgsabhängigen Tantieme werden als **Aktien-Bonus** unmittelbar in Form von Phantom-Aktien<sup>1)</sup> gewährt. Diese Phantom-Aktien unterliegen einer dreijährigen Haltefrist, während der das Vorstandsmitglied nicht berechtigt ist, die Phantom-Aktien auszuüben. Der Aufsichtsrat überprüft die Länge der Haltefrist regelmäßig auf ihre Angemessenheit, Marktüblichkeit und Vereinbarkeit mit den rechtlichen Vorgaben und passt sie bei Bedarf an.

30 % des Ausgangswerts der erfolgsabhängigen Tantieme werden als **Cash-Deferral** aufgeschoben gewährt. Über die endgültige Gewährung dieses Betrags entscheidet der Aufsichtsrat erst in den nachfolgenden Geschäftsjahren. Bis dahin wird der Betrag mit einem marktüblichen Zinssatz verzinst. Vor der Entscheidung über die endgültige Gewährung hat das

Vorstandsmitglied weder einen Anspruch noch eine Anwartschaft auf den entsprechenden Betrag oder die Zinsen.

Die verbleibenden 30 % des Ausgangswerts der erfolgsabhängigen Tantieme werden ebenfalls aufgeschoben als **Aktien-Deferral** gewährt. Auch diesbezüglich entscheidet der Aufsichtsrat erst in den nachfolgenden Geschäftsjahren über die endgültige Gewährung, ohne dass bis dahin ein Anspruch oder eine Anwartschaft auf den Betrag bestünde. Bis dahin findet ebenfalls eine Verzinsung mit einem marktüblichen Zinssatz statt.

Hinsichtlich des Anteils der erfolgsabhängigen Tantieme, der zunächst aufgeschoben als Cash-Deferral und als Aktien-Deferral gewährt wurde, entscheidet der Aufsichtsrat in den drei auf die Festsetzung der erfolgsabhängigen Tantieme folgenden Jahren (**Zurückbehaltungszeitraum**) über die Gewährung von jeweils einem Drittel des Betrags sowie der dazugehörigen Zinsen. Kommt es zu einer Gewährung, wird der Cash-Deferral in bar gewährt und der Aktien-Deferral in Phantom-Aktien<sup>1)</sup> mit einer zweijährigen Haltefrist.

Bei seiner Entscheidung über die Gewährung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere etwaige negative Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds, seines Ressorts sowie einen etwaigen negativen Gesamterfolg der Aareal Bank AG bzw. des Aareal Bank Konzerns. Die Gewährung kann danach in voller Höhe, teilweise oder gar nicht erfolgen. Erfolgt die Gewährung nicht in voller Höhe, so verfällt der übrige Betrag; er wird nicht in künftige Jahre vorgetragen (**Malus-Regelung**). Vollständig unterbleibt eine Auszahlung insbesondere, wenn der Gesamtzielerreichungsgrad des Vorstandsmitglieds für das dem Auszahlungsjahr vorausgegangene Geschäftsjahr unter Null liegt oder wenn die BaFin gegen die Bank aufgrund von Mängeln bei der Eigenkapitalausstattung oder der Liquidität Maßnahmen nach § 45b Abs. 2 KWG durch bestandskräftigen Bescheid dies anordnet. Zudem verfallen die für ein Geschäftsjahr als Cash-Deferral und Aktien-Deferral zurückgehaltenen Beträge vollständig bei einer im Nachhinein festgestellten gravierenden individuellen Verfehlung eines Vorstandsmitglieds. Die Vorstandsmitglieder dürfen die Risikoorientierung der erfolgsab-

<sup>1)</sup> Zur Ausgestaltung des Phantom-Aktien-Plans siehe unten.

hängigen Tantieme nicht durch persönliche Absicherungs- oder Gegenmaßnahmen einschränken oder aufheben (**Hedging-Verbot**).

### Begrenzungen

Aufgrund einer **Ultima-Ratio-Klausel** unterbleibt die Gewährung einer erfolgsabhängigen Tantieme für Geschäftsjahre hinsichtlich zur Auszahlung bzw. Gutschrift anstehender Vergütungskomponenten vollständig, in denen die Leistung des Vorstandsmitglieds nach der Beurteilung des Aufsichtsrats insgesamt derart negativ war, dass die Gewährung erfolgsabhängiger Vergütungselemente unangemessen wäre. Eine solchermaßen negative Leistung liegt insbesondere vor bei erheblichen Verstößen gegen interne Richtlinien, wie den Code of Conduct und/oder Compliance-Richtlinien, erheblichen Verletzungen der Sorgfaltspflichten gemäß § 93 AktG oder bei sonstigem schwerwiegenden Fehlverhalten, das die Gesellschaft zur außerordentlichen Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrags berechtigen würde.

### Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden

Bei der **Beendigung eines Vorstandsanstellungsvertrags** werden die laufenden Zurückbehaltungszeiträume und Haltefristen weder unterbrochen noch abgekürzt. Vielmehr gelten die Grundsätze des neuen Vergütungssystems einschließlich der Malus-Regelung und der Ultima-Ratio-Klausel bis zum Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums bzw. der jeweiligen Haltefrist fort. Für die Ermittlung der Phantom-Aktien, die dem ausscheidenden Vorstandsmitglied gewährt oder in Aussicht gestellt wurden, wird allerdings der Aktienkurs unter Zugrundelegung des gewichteten XETRA®-Durchschnittskurses der Aktie der Aareal Bank gemäß Bloomberg an den fünf auf den Tag des Ausscheidens folgenden Handelstagen fixiert (Fixierungskurs).

Im Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund dürfen Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen aus den Vorstandsanstellungsverträgen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (**Abfindungs-Cap**) und nicht mehr

als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Eine Abfindung kann sich aber aus einer individuell getroffenen Aufhebungsvereinbarung ergeben.

Sofern ein Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit einem **Kontrollwechsel** ausscheidet, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Abgeltung der finanziellen Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags. Dieser Anspruch beträgt in den Fällen, in denen ein Grund für das Ausscheiden aus der Sphäre der Gesellschaft vorliegt, 120.833,00 € p.M. für ein ordentliches Vorstandsmitglied und 141.667,00 € p.M. für den Vorstandsvorsitzenden für die Restlaufzeit des Dienstvertrags. Liegt ein Grund für das Ausscheiden aus der Sphäre des Vorstandsmitglieds vor, beträgt der Anspruch 54.167,00 € p.M. für ein ordentliches Vorstandsmitglied und 70.833,00 € p.M. für den Vorstandsvorsitzenden für die Restlaufzeit des Dienstvertrags. Die Ansprüche aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels sind begrenzt auf den Betrag von drei Jahresvergütungen.

Während der Laufzeit einer **Stabilisierungsmaßnahme des SoFFin** bestehen keine Ansprüche auf Abfindungen im Fall der vorzeitigen Beendigung oder im Fall des Kontrollwechsels. Die Erfüllung der vertragsmäßigen Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder aus den Anstellungsverträgen wird durch den mit dem SoFFin geschlossenen Rahmenvertrag nicht eingeschränkt.

### Phantom-Aktien-Plan

Im Rahmen des Phantom-Aktien-Plans wird ein Teil der variablen Vergütung in eine äquivalente Anzahl von virtuellen Aktien umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt zum gewichteten XETRA®-Durchschnittskurs der Aktie der Aareal Bank AG gemäß Bloomberg an den fünf auf die Veröffentlichung (Ad-hoc-Mitteilung) des durch den Aufsichtsrat festgestellten Jahresabschlusses folgenden Handelstagen. Eine Ausübung ist nach Ablauf der Haltefrist jeweils innerhalb von fünf Werktagen nach Bekanntgabe eines Quartalsberichts ganz oder teilweise möglich. Maßgeblicher Kurs im Rahmen der Ausübung ist der gewichtete Durchschnittskurs gemäß Bloomberg am Tag der Ausübung. Es bestehen

keine Ausübungshürden in Form eines Mindeststeigerungsziels des Aktienkurses oder von sonstigen markt- oder performance-abhängigen Bedingungen. Noch nicht ausgeübte virtuelle Aktien sind voll dividendenberechtigt, d.h. die Bezugsberechtigten erhalten eine Barzahlung in Höhe der beschlossenen Dividende für jede noch nicht ausgeübte virtuelle Aktie. Die Laufzeit des Plans ist nicht begrenzt.

### Altersversorgung

Für die Mitglieder des Vorstands der Aareal Bank AG gelten die in den Dienstverträgen vereinbarten Versorgungsregelungen. Danach haben diese aufgrund ihrer Vorstandstätigkeit Anspruch auf Pensionszahlungen ab der Vollendung des 60. Lebensjahres. Im Fall der andauernden Dienstunfähigkeit entsteht der Anspruch auch vor Vollendung des 60. Lebensjahres. Für Mitglieder des Vorstands, die ab dem 1. November 2010 eingetreten sind, gilt dies erst ab Beginn der zweiten Bestellungsperiode.

Die Pensionsansprüche der Mitglieder des Vorstands, die vor dem 1. November 2010 eingetreten sind, sind unverfallbar.

Nach den Dienstverträgen bestehen folgende Pensionsansprüche der Mitglieder des Vorstands:

Dr. Wolf Schumacher	350.000,00 € p.a.
Hermann J. Merkens	200.000,00 € p.a.
Thomas Ortmanns	200.000,00 € p.a.

Die Pensionsansprüche von Dirk Große Wördemann wachsen über die Dienstzeit bis zu einem Maximalbetrag von 200.000,00 € p.a. an. Dabei entsteht für jedes volle Dienstjahr ein Pensionsanspruch von 17.000,00 € p.a. und für das zwölfte Dienstjahr ein Anspruch von 13.000,00 € p.a.

Auf die Pensionsansprüche wird ab Beginn der Ruhegehaltszahlungen die Tarifentwicklung des privaten Bankgewerbes angewendet. Die Witwenpension beträgt jeweils 60 % der Pension des Mitglieds des Vorstands, die Halbwaisenpension 10 % und die Vollwaisenpension 20 %.

In Ergänzung der Dienstverträge wurden mit den Vorstandsmitgliedern Dr. Wolf Schumacher, Hermann J. Merkens und Thomas Ortmanns mit Wirkung zum 1. Januar 2012 eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie eine Versorgung bei dauernder Arbeitsunfähigkeit vereinbart. Die Bank stellt hierzu den Vorstandsmitgliedern für die Zeit ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied jährlich Versorgungsbeiträge zur Verfügung, längstens jedoch für Dr. Wolf Schumacher und Thomas Ortmanns bis zu Vollendung des 60. Lebensjahres und für Hermann J. Merkens längstens bis einschließlich Juli 2020. Der jährlich für die einzelnen Mitglieder zur Verfügung gestellte Versorgungsbeitrag beträgt:

Dr. Wolf Schumacher	273.600,00 € p.a.
Hermann J. Merkens	190.800,00 € p.a.
Thomas Ortmanns	190.800,00 € p.a.

Die Summe der Versorgungsbeiträge und gegebenenfalls umgewandelter Entgeltbestandteile bilden das Versorgungskapital für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung und für die Versorgung bei dauernder Arbeitsunfähigkeit in Form einer monatlichen Rente oder Einmalzahlung. Der Anspruch auf Pensionszahlungen besteht ab dem 60. Lebensjahr, wobei im Fall einer andauernden Dienstunfähigkeit der Anspruch auch vor der Vollendung des 60. Lebensjahres entsteht. Die Verrentung erfolgt auf der Grundlage der biometrischen Rechnungsgrundlagen und einer Verzinsung von 4 % jährlich. Die Höhe der tatsächlichen Versorgungsleistung ist abhängig von der Dauer der Tätigkeit für die Bank sowie dem tatsächlichen Eintrittszeitpunkt des Versorgungsfalles. Die laufenden Versorgungsleistungen werden jeweils zum 1. Januar eines Jahres um 1,0 % angepasst. Die Witwenpension beträgt 60 % der Pension des Mitglied des Vorstands, die Halbwaisenpension 10 % und die Vollwaisenpension 25 %. Die erworbenen Anwartschaften werden sofort unverfallbar.

**Aareal Bank AG**  
Paulinenstraße 15  
65189 Wiesbaden

[www.aareal-bank.com](http://www.aareal-bank.com)

04/2012



**Aareal Bank**