

## Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB / Corporate Governance Bericht

---

### Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG

Seit der letzten Entsprechenserklärung der Aareal Bank AG vom Dezember 2018 hat die Aareal Bank AG den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 24. April 2017 mit der unten stehenden Einschränkung entsprochen bzw. wird ihnen mit dieser Einschränkung auch zukünftig entsprechen.

§ 25d KWG sieht vor, dass der Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats der Aareal Bank AG weitere Aufgaben übernehmen muss, die nicht nur von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat vorbereitet werden sollen. Daher ist der Präsidial- und Nominierungsausschuss – entgegen der Empfehlung in Ziffer 5.3.3 des Kodex – auch mit Vertretern der Arbeitnehmer besetzt. Es wird jedoch sichergestellt, dass die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung nur durch die Anteilseignervertreter im Ausschuss bestimmt werden.

Wiesbaden, im Dezember 2019

#### Der Vorstand



Hermann J. Merkens



Marc Heß



Dagmar Knopek



Christiane Kunisch-Wolff



Thomas Ortmanns



Christof Winkelmann

#### Für den Aufsichtsrat



Marija Korsch (Vorsitzende)

## Corporate Governance-Verständnis der Aareal Bank Gruppe

Die Aareal Bank Gruppe wird von der Aareal Bank AG als Mutterunternehmen geführt. Die Aareal Bank ist ein börsennotiertes Kreditinstitut, welches als sog. bedeutendes Institut direkt durch die Europäische Zentralbank beaufsichtigt wird. Obwohl wir als Vorstand und Aufsichtsrat der Aareal Bank AG eine Vielzahl spezifischer Corporate Governance-Regelungen zu beachten haben, endet unser gemeinsames Verständnis nicht bei deren Befolgung. Wir diskutieren darüber hinaus regelmäßig die Anwendung freiwilliger Vorgaben, die vom Kodex, der Bankenaufsicht, unseren Aktionären oder aufgrund internationaler Best Practice empfohlen werden oder sich für Aufsichtsrat und Vorstand durch ihre tägliche Arbeit ergeben.

Unsere oberste Maxime ist im Interesse des Unternehmens zu handeln und dabei unserer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern, den Kunden, den Aktionären und der Öffentlichkeit gerecht zu werden.

## Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Um ihrer Verantwortung gerecht zu werden, richtet sich die Unternehmensführung neben den gesetzlichen und bankaufsichtsrechtlichen Vorgaben an einem umfangreichen internen Regelwerk aus, das konkrete Richtlinien für die Durchführung und Bearbeitung des Geschäfts der Bank im Sinne unserer ethischen Verantwortung beinhaltet. Diese Dokumente stehen allen Mitarbeitern des Unternehmens über die üblichen internen Kommunikationsmittel wie das Intranet der Bank zur Verfügung.

## Nachhaltigkeitsansatz

Für die Aareal Bank Gruppe ist ihr Beitrag zu einer nachhaltigen volkswirtschaftlichen Entwicklung ein zentrales Anliegen. Als Partner der Immobilienwirtschaft setzt die Aareal Bank Gruppe auf ein unternehmerisches Handeln, das den Bedürfnissen

der Branche und der Stakeholder gerecht wird. Sie ist sich ihrer mit dem Leitbild der Nachhaltigkeit verbundenen Verantwortung und notwendigen Orientierung an gesellschaftlichen Bedürfnissen bewusst und möchte den nachfolgenden Generationen ihre Lebensgrundlagen und Gestaltungsmöglichkeiten bewahren.

Das Leitbild der Nachhaltigkeit, welches mit einem integrierten Nachhaltigkeitsmanagement unterlegt ist, flankiert die nachhaltige Unternehmensstrategie und fasst die Grundsätze unternehmerischer Verantwortung der Aareal Bank Gruppe zusammen, die im Einklang mit dem Anspruch an nachhaltiges Wirtschaften stehen:

- Wir denken integriert und zukunftsorientiert unter Berücksichtigung ethischer, gesellschaftlicher und ökologischer Themenstellungen.
- Wir analysieren Trends ganzheitlich, bewerten daraus resultierende Chancen und Risiken und richten unser zukunftsorientiertes Nachhaltigkeitsprogramm darauf aus.
- Wir haben alle relevanten Anspruchsgruppen im Blick, setzen auf einen aktiven Austausch mit diesen in unterschiedlichen Dialogformaten und zeigen auf, wie wir gewonnene Erkenntnisse nutzen.
- Wir stellen sicher, dass bei unternehmerischen Entscheidungen ökologische, gesellschaftliche und Governance-relevante Aspekte bedacht werden und kommunizieren Fortschritte und Herausforderungen transparent und glaubwürdig.
- Wir fokussieren uns, setzen um und stärken so nachhaltigkeitsrelevante Unternehmenswerte, wie z.B. Verlässlichkeit, Innovationskraft, Integrität und Compliance, Attraktivität als Arbeitgeber und Aufbau/Pflege vertrauensvoller Kundenbeziehungen.

Dabei orientieren wir uns an nationalen und internationalen Rahmenwerken, bekennen uns zu Initiativen bzw. sind Organisationen beigetreten, die allgemein anerkannte ethische Standards ver-

treten und deren Wertvorstellungen wir teilen. Relevant sind hier u. a.:

- United Nations Global Compact
- International Labor Organisation
- Deutscher Corporate Governance Kodex
- Charta der Vielfalt
- Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Organisatorisch ist das Nachhaltigkeitsmanagement dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Damit unterstreicht die Aareal Bank Gruppe die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für das unternehmerische Selbstverständnis und steuert die praktische Umsetzung von höchster Stelle aus. Das bereits 2012 etablierte Nachhaltigkeitskomitee dient dem Vorstand als Plattform zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsprogramms und zur Koordinierung der konzernübergreifenden Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ihm gehören Vertreter aller wesentlichen Fachbereiche an.

Weitere Informationen können dem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht entnommen werden: [www.aareal-bank.com/verantwortung/fortschrittsberichten/nachhaltigkeitsberichterstattung/](http://www.aareal-bank.com/verantwortung/fortschrittsberichten/nachhaltigkeitsberichterstattung/)

### Code of Conduct

Integrität und verantwortungsvolles Handeln begreifen wir grundsätzlich als unternehmensweite Verpflichtung, die für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats und alle Mitarbeiter – unabhängig von ihrer Funktion und Aufgabe – gilt. Unser intern vorgegebener Code of Conduct beinhaltet daher verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeiter gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen. Die Aareal Bank Gruppe möchte auch auf diese Weise dazu beitragen, dass das von den Stakeholdern – unseren Kunden, Investoren und Mitarbeitern – dem Unternehmen entgegengebrachte Vertrauen bestätigt und gleichzeitig weiter gestärkt wird (Link: [www.aareal-bank.com/fileadmin/DAM\\_Content/Konzern/dokumente/Code\\_of\\_Conduct.pdf](http://www.aareal-bank.com/fileadmin/DAM_Content/Konzern/dokumente/Code_of_Conduct.pdf)).

### Diversitätsgrundsätze

Vorstand und Aufsichtsrat bekennen sich ausdrücklich zur Vielfalt in der gesamten Aareal Bank Gruppe.

Danach heißt Vielfalt:

- Wertschätzung der Einzigartigkeit jedes Individuums und Respekt vor seiner Andersartigkeit,
- Chancengleichheit auf allen Ebenen,
- Vermeidung jeder Art von Diskriminierungen und
- Überzeugung, dass Vielfalt sowohl eine Bereicherung der Unternehmenskultur als auch einen Erfolgsfaktor zur Erreichung von strategischen Zielen darstellt.

Damit soll die Attraktivität der Aareal Bank Gruppe als modernem Arbeitgeber gefördert, die Bindung der Mitarbeiter gefestigt und die Mitarbeitermotivation erhöht, eine leistungsorientierte und individuelle Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen gewährleistet sowie auf den demografischen Wandel und eine älter werdende Belegschaft reagiert und individuellen Lebenssituationen und -phasen Rechnung getragen werden.

Um die Bedeutung von Diversity zu unterstreichen und zu dokumentieren, dass der Gedanke der Vielfalt in der Aareal Bank Gruppe einen hohen Stellenwert besitzt, hat die Bank im Jahr 2013 zusätzlich die Charta der Vielfalt, eine seit 2006 bestehende Initiative der deutschen Wirtschaft, unterzeichnet.

Die Aareal Bank beschäftigt Mitarbeiter aus über 30 Nationen. An den Auslandsstandorten der Aareal Bank achten wir darauf, Positionen, wenn möglich, überwiegend mit lokalem Personal zu besetzen. Die Aareal Bank Gruppe legt großen Wert darauf, dass Frauen und Männer sowohl bei Besetzungsentscheidungen als auch hinsichtlich der Weiterentwicklung durch Qualifizierungsmaßnahmen und der Vergütung im Unternehmen gleich behandelt werden. So werden alle vakanten Positionen unterhalb der Ebene der leitenden Angestellten grundsätzlich im Rahmen von Stellenausschreibungsverfahren besetzt. Alle Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter können sich darauf bewerben. Bei der Entlohnung der Mitarbeiter differenzieren wir nicht nach Geschlecht, sondern achten ausschließlich auf Aspekte wie Qualifizierung, Berufserfahrung oder Ausbildung.

Gemäß dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst setzt der Vorstand konkrete Ziele, unter Angaben konkreter Umsetzungsfristen, für den Frauenanteil auf den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands in der Aareal Bank AG. Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil bis zum 30. Juni 2022 mindestens 13,5 % betragen. Zum 31. Dezember 2019 betrug der Frauenanteil 16,2 %. Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil bis zum 30. Juni 2022 mindestens 21,1 % betragen. Zum 31. Dezember 2019 betrug der Frauenanteil 23,7 %.

Konzernweit lag der Frauenanteil in allen Führungspositionen der Aareal Bank Gruppe bei 23,8 % (Aareal Bank AG 21,9 %; Aareon 24,1 %). Der Anteil weiblicher Mitarbeiter in der Aareal Bank Gruppe insgesamt betrug zum 31. Dezember 2019 36,8 % (Aareal Bank AG 41,9 %, Aareon 33,1 %).

Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiter der Aareal Bank belief sich im Jahr 2019 auf 4,8 %. Diese Mitarbeitergruppe wird in den deutschen Gesellschaften des Konzerns durch eine Behindertervertretung repräsentiert.

In Deutschland verfügen die Aareal Bank und die Aareon entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) über AGG-Beauftragte. Gleichzeitig werden AGG-Schulungen für alle Mitarbeiter durchgeführt. In den USA enthält das Mitarbeiterhandbuch Regelungen zur Vermeidung von Belästigung und Schikane am Arbeitsplatz („Anti-Harassment“-Regeln).

## Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

### Vorstand

Der Vorstand leitet das Unternehmen und ist für seine strategische Ausrichtung, wesentliche Geschäfte und die ordnungsgemäße Organisation, einschließlich der Implementierung wirksamer Überwachungssysteme, zuständig. Die Geschäftstätigkeit richtet er auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens aus. Bei seinen Entscheidungen bezieht er hierzu die langfristigen Folgen seines Handelns mit ein und lässt sich von den ethischen Grundsätzen der Aareal Bank Gruppe (s. relevante Unternehmensführungspraktiken) leiten.

### Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat übt seine Kontrolle durch unterschiedliche Instrumente aus. Zum einen hat er die Berichtspflichten des Vorstands in dessen Geschäftsordnung festgelegt, um für eine umfassende und zeitnahe Information Sorge zu tragen. Zu diesen Berichten zählen u. a. die Finanzberichte vor ihrer Veröffentlichung, die Berichte der Internen Revision, des Risikocontrollings und Compliance sowie die Prüfungsberichte des Abschlussprüfers. In dieser Geschäftsordnung hat er auch die Geschäfte des Vorstands bestimmt, für die seine Zustimmung benötigt wird.

Mit der Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder (vgl. Leitlinien für die Auswahl von Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands), einer auf das langfristige und nachhaltige Unternehmensinteresse ausgerichteten Vorstandsvergütung (vgl. Vergütungsbericht) und ihrer wirksamen Kontrolle trägt der Aufsichtsrat darüber hinaus zu einem nachhaltigen Erfolg der Aareal Bank Gruppe im Interesse der Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit bei.

Zur effizienten Wahrnehmung seiner Kontrollaufgaben hat der Aufsichtsrat fünf Ausschüsse einge-

richtet: den Präsidial- und Nominierungsausschuss, den Vergütungskontrollausschuss, den Risikoausschuss, den Prüfungsausschuss und den Technologie- und Innovationsausschuss. Die jeweiligen Ausschussmitglieder können der Übersicht im Anhang entnommen werden: [www.aareal-bank.com/de/investorenportal/finanzinformationen/finanzberichte/archiv/2019/](http://www.aareal-bank.com/de/investorenportal/finanzinformationen/finanzberichte/archiv/2019/)

### **Präsidial- und Nominierungsausschuss**

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss bereitet die Sitzungen des Aufsichtsratsplenums und die darin zu treffenden Entscheidungen vor. Zu den weiteren Aufgaben des Ausschusses zählen die Beurteilung der inneren Verfassung des Konzerns, Fragen der Personalplanung im Vorstand und der individuellen Vertragsgestaltung mit Vorstandsmitgliedern auf Basis des vom Vergütungskontrollausschuss vorbereiteten und vom Plenum festgelegten Vergütungssystems. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss erarbeitet Anforderungsprofile für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, unterstützt den Aufsichtsrat bei der Auswahl geeigneter Kandidaten und bestimmt auf Basis einer jährlichen Evaluation, inwiefern Weiterbildungs- oder sonstiger Anpassungsbedarf bei Vorstand bzw. Aufsichtsrat besteht. Weiterhin überwacht bzw. beschließt wenn notwendig der Präsidial- und Nominierungsausschuss über Vorlagen zu Organkrediten und bzw. anderen Geschäften mit nahe stehenden Personen (sog. Related Party Transactions).

Die Beratungen über die Nominierung von Anteilseignervertretern für die Wahl durch die Hauptversammlung finden im Präsidial- und Nominierungsausschuss unter Ausschluss der Arbeitnehmervertreter statt.

### **Vergütungskontrollausschuss**

Der Vergütungskontrollausschuss überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Gesamtrisikoprofil der Aareal Bank. Der Vergütungskontrollausschuss bereitet für den Aufsichtsrat entsprechende Beschlüsse, u. a. über die

Vergütung der Vorstandsmitglieder, vor. Der Vergütungskontrollausschuss nimmt die Informationen des Vergütungsbeauftragten der Aareal Bank sowie die zur Offenlegung bestimmten Informationen zum Vergütungssystem entgegen. Weitere Informationen können dem Vergütungsbericht im Abschnitt Vergütungsgovernance entnommen werden.

### **Risikoausschuss**

Der Risikoausschuss befasst sich mit allen wesentlichen Risikoarten des Geschäfts der Aareal Bank und ist neben dem Gesamtaufichtsrat Empfänger der Risikoberichterstattung (s. hierzu Risikobericht). Der Ausschuss befasst sich auch mit den Inhalten der Risikostrategien gemäß den Vorgaben der MaRisk und bereitet die entsprechenden Beschlüsse des Aufsichtsrats vor.

### **Prüfungsausschuss**

Der Prüfungsausschuss ist für alle Fragen zur Rechnungslegung und zur Prüfung des Konzerns und der Aareal Bank AG zuständig. Der Ausschuss zeichnet verantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung der Prüfung des Jahres- und des Konzernabschlusses und bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats auf der Basis seiner Auswertung der Prüfungsberichte des Abschlussprüfers vor. Zu diesem Zweck berichtet er dem Aufsichtsrat über die Ergebnisse seiner Auswertung und der daraus abgeleiteten Bewertungen. Die Vorbereitung der Abschlussprüfung umfasst auch die Vorbereitungen für die Beauftragung des Abschlussprüfers auf der Basis des Beschlusses der Hauptversammlung, die Überprüfung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, einschließlich der Billigung von zulässigen Nichtprüfungsleistungen, die Vereinbarung des Prüfungshonorars sowie die Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und die regelmäßige Auswahl eines neuen Abschlussprüfers. Weiterhin erörtert der Prüfungsausschuss die Quartals- und Halbjahresberichte mit dem Vorstand und lässt sich vom Wirtschaftsprüfer über die prüferische Durchsicht des Halbjahresabschlusses berichten. Daneben ist der Prüfungsausschuss für die Prüfung der vom Vorstand vorgelegten Planungsrechnung verantwortlich und für die Entgegen-

nahme der Berichterstattung von Compliance und der Internen Revision. Ebenso fällt die Überwachung der Wirksamkeit des Internen Kontroll- und Überwachungssystems in seinen Verantwortungsbereich.

### Technologie- und Innovationsausschuss

Der Ausschuss befasst sich mit Themen zur Informationstechnologie, die innerhalb des Unternehmens genutzt wird, und Themen zu den informationstechnischen Produkten, die von Unternehmen der Aareal Bank Gruppe produziert und vertrieben werden. Er überwacht in diesem Rahmen auch die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie der Aareal Bank Gruppe.

### Kommunikation

Die Aareal Bank misst der umfassenden Kommunikation mit allen ihren Stakeholdern einen hohen Stellenwert bei. Sie hat sich u. a. zum Ziel gesetzt, mit allen Stakeholdern eine aktive, offene und transparente Kommunikation zu führen und die Interessen aller Stakeholder gleichermaßen mit einzu beziehen.

Sämtliche Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen der Aareal Bank, Unternehmenspräsentationen sowie Geschäfts-, Nachhaltigkeits- und Quartalsberichte werden auf der Internetseite veröffentlicht und stehen dort für jede an dem Unternehmen interessierte Person zeitgleich zur Einsicht und zum Herunterladen zur Verfügung. Darüber hinaus werden regelmäßig im Finanzkalender anstehende Termine bekannt gegeben.

Die Angaben zur Finanz- und Ertragslage des Unternehmens gibt die Aareal Bank fünfmal jährlich bekannt. Der Vorstand stellt die Ergebnisse persönlich in Presse- und Analystenkonferenzen vor bzw. gibt Presseerklärungen ab.

Alle Informationen können der Internetseite der Aareal Bank entnommen werden:  
[www.aareal-bank.com/investorenportal/](http://www.aareal-bank.com/investorenportal/)

### Beziehung zu den Aktionären

Um eine direkte Kommunikation zu ermöglichen, hat die Aareal Bank einen eigenen Bereich in ihrer Organisation eingerichtet, der Aktionären, weiteren Investoren und Analysten als erster Ansprechpartner zur Verfügung steht. Die Ansprechpartner von Investor Relations können der Internetseite der Aareal Bank entnommen werden: [www.aareal-bank.com/investorenportal/aktieninvestoren/kontakt/](http://www.aareal-bank.com/investorenportal/aktieninvestoren/kontakt/)

Die Bank hält zudem einmal jährlich eine ordentliche Hauptversammlung ab. Durch ihre aktive Teilnahme an der Hauptversammlung können die Aktionäre an der Gestaltung ihres Unternehmens teilnehmen.

Im Verlauf der Hauptversammlung entscheiden die Anteilseigner insbesondere über die Entlastung von Aufsichtsrat und Vorstand, die Verwendung eines Bilanzgewinns, Satzungsänderungen sowie Ermächtigungen zu Kapitalmaßnahmen. Die Hauptversammlung wählt weiterhin den Abschlussprüfer für das Unternehmen und entscheidet über die sog. Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat.

Die Aktionäre des Unternehmens können Stellungnahmen oder Empfehlungen per Brief, Fax oder E-Mail an das Unternehmen richten oder persönlich durch Wortmeldung auf der Hauptversammlung vortragen. Die Aktionäre können weiterhin Gegen- oder Erweiterungsanträge zur Tagesordnung der Hauptversammlung stellen und damit den Verlauf der Versammlung mitgestalten und beeinflussen. Die Redebeiträge der Aktionäre und im Vorfeld zur Hauptversammlung eingereichte Anträge zur Aktionärsversammlung werden während der Generaldebatte der Hauptversammlung vom Vorstand oder Aufsichtsrat aufgenommen, um die Fragen zu beantworten oder zu anderweitigen Diskussionsbeiträgen Stellung zu nehmen.

## Leitlinien für die Auswahl von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Nach der Überzeugung des Aufsichtsrats der Aareal Bank AG sind Vorstand und Aufsichtsrat dann angemessen besetzt, wenn jedes Mitglied in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen (fachliche Qualifikation), es die nötige Zeit aufwendet und die Integrität mitbringt, sich bei seiner Aufgabenerfüllung von den ethischen Grundsätzen der Aareal Bank leiten zu lassen (persönliche Zuverlässigkeit, Interessenkonflikte & Unabhängigkeit). Das jeweilige Gesamtorgan ist so zusammenzusetzen, dass die Zusammenarbeit und eine möglichst umfangreiche Meinungs- und Kenntnisvielfalt gefördert werden (Diversitätskonzept). Der Aufsichtsrat hat konkrete Anforderungen und Prozesse festgelegt, um diese Kriterien bei der Evaluation der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie bei Auswahl von Kandidaten für den Vorstand oder der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats zu überprüfen. Dabei hat er die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes, des Kreditwesengesetzes und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt. Zudem wurden die bankaufsichtsrechtlichen Leitlinien der Europäischen Zentralbank sowie der Europäischen Bankenaufsicht zur Eignung und zur Internen Governance sowie die Corporate-Governance-Richtlinien der für die Aareal Bank relevanten Stimmrechtsberater und wesentlichen Aktionäre einbezogen. Neben dem Aufsichtsrat überprüft auch die Europäische Zentralbank zum Tätigkeitsbeginn die Eignung des jeweiligen Kandidaten anhand des sog. Fit&Proper-Verfahrens.

### Persönliche Zuverlässigkeit

Die Grundsätze der persönlichen Zuverlässigkeit gelten für alle Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gleichermaßen. Alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sollen ehrlich, integer und unvoreingenommen sein, die ethischen Grundsätze der Aareal Bank, niedergelegt im Code of Conduct, leben und der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausreichend Zeit widmen. Für jedes Vorstands-

und Aufsichtsratsmitglied hat der Aufsichtsrat den zeitlichen Aufwand ermittelt und überprüft jährlich, ob der Ausübung des Mandats auch genügend Zeit gewidmet wurde. Dabei achtet er auf die Einhaltung der Vorgaben zu der zulässigen Anzahl von weiteren Mandaten gemäß der §§ 25c Abs. 2 und 25d Abs. 3 Kreditwesengesetz.

### Interessenkonflikte & Unabhängigkeit

Im Unternehmensinteresse zu handeln, bedeutet die wesentlichen Abwägungen frei von sachfremden Erwägungen treffen zu können. Der Aufsichtsrat misst daher dem Umgang und der Offenlegung von Interessenkonflikten oder potenziellen Interessenkonflikten, die beispielsweise die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats infrage stellen können, besondere Bedeutung bei.

Den Umgang mit möglichen Interessenkonflikten von Vorstand und Aufsichtsrat bzw., wie diese zu verhindern sind, hat der Aufsichtsrat in seiner Conflict of Interest Policy geregelt. Hierin ist insbesondere niedergelegt, dass das einzelne Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied schon bei möglichen Interessenkonflikten für Transparenz zu sorgen hat. Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands haben schriftlich erklärt, dass im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Interessenkonflikte im Sinne der Ziffer 5.5.2 des Corporate Governance Kodex aufgetreten sind. Bewerberinnen bzw. Bewerber, bei denen von vornherein ein wesentlicher und nicht mitigierbarer Interessenkonflikt zu vermuten ist, kommen als Kandidatinnen bzw. Kandidaten nicht infrage.

Der Aufsichtsrat hat zudem für sich festgelegt, wann die Unabhängigkeit eines seiner Mitglieder entfällt und überprüft mindestens jährlich, ob die Unabhängigkeit einzelner Mitglieder gegebenenfalls entfallen ist bzw. entfallen wird. Bei Vorliegen der folgenden Umstände geht der Aufsichtsrat grundsätzlich vom Entfall der Unabhängigkeit aus:

- Mit Beginn der 4. Amtszeit als Mitglied des Aufsichtsrats der Aareal Bank AG. Amtszeiten beginnen mit der Wahl durch die Hauptversammlung, nicht bei gerichtlicher Bestellung.

- Wenn zwischen der Tätigkeit als Vorstandsmitglied und als Aufsichtsratsmitglied bei der Aareal Bank AG weniger als fünf Jahre vergangen sind.
- Wenn zwischen der Tätigkeit für die Aareal Bank Gruppe auf der ersten Führungsebene hinter dem Vorstand und der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der Aareal Bank AG weniger als drei Jahre vergangen sind.
- Wenn zwischen der Tätigkeit als oder für einen wesentlichen Berater, Abschlussprüfer, sonstigen Dienstleister oder Kunden der Aareal Bank und der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied weniger als drei Jahre vergangen sind.
- Wenn das Aufsichtsratsmitglied zugleich für einen wesentlichen Wettbewerber tätig ist. Dies umfasst nicht lediglich die Tätigkeit als Mitarbeiter, Vorstand oder Aufsichtsrat, sondern kann auch vorliegen, wenn die Person als Berater für einen wesentlichen Wettbewerber tätig ist.

Darüber hinaus gelten für Aufsichtsratsmitglieder die gesetzlichen Grenzen des § 100 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 AktG. Diese Vorgaben sind gegenüber den zuvor genannten allerdings zwingend und verhindern eine Nominierung bzw. müssen zur Amtsniederlegung führen.

Zum 31. Dezember 2019 sind nach der vorstehenden Definition und Einschätzung des Aufsichtsrats alle Anteilseignervertreter (Frau Marija Korsch, Herr Richard Peters, Herr Dr. Hans-Werner Rhein, Herr Prof. Dr. Stephan Schüller, Frau Sylvia Seignette, Frau Elisabeth Stheeman, Herr Dietrich Voigtländer und Herr Prof. Dr. Hermann Wagner) unabhängig. Prof. Dr. Stephan Schüller ist zwar länger als zwölf Jahre im Amt. Die Aareal Bank befolgt aber keine reine zeitliche Grenze, sondern knüpft den Entfall der Unabhängigkeit an bestimmte Wahlperioden. Andernfalls könnte es dazu kommen, dass bis dahin als unabhängig geltende Mitglieder, die gegebenenfalls den Vorsitz des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses inne haben, während ihrer Amtszeit nicht mehr als unabhängig betrachtet würden.

## Fachliche Qualifikation

Jedes Organmitglied muss über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, um seine Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, d. h., mindestens die wesentliche Geschäftstätigkeit sowie die damit verbundenen wesentlichen Risiken, das darauf bezogene Kontroll- und Überwachungssystem sowie die entsprechende Rechnungslegung und Unternehmensberichterstattung zu verstehen und beurteilen zu können. Dazu gehört auch mit den zugrunde liegenden wesentlichen rechtlichen Vorgaben vertraut zu sein. Den Vorstandsmitgliedern obliegen sowohl die Aufgaben des Gesamtvorstands als auch diejenigen der ihnen zugewiesenen Ressorts. Jedes Aufsichtsratsmitglied muss in der Lage sein, die dem Gesamtaufsichtsrat obliegenden Aufgaben erfüllen zu können. Wenn sie den Vorsitz eines Ausschusses übernehmen, sollen sie über eine weitreichende Expertise in den dem Ausschuss zugewiesenen Themen verfügen. So muss der Vorsitzende des Prüfungsausschusses Experte in Fragen der Rechnungslegung und interner Kontroll- und Überwachungssysteme und der Vorsitzende des Risikoausschusses Experte in der Risikoüberwachung sein. Beide Ausschussvorsitzenden sollen zudem nicht den Aufsichtsratsvorsitz innehaben.

Insgesamt hat der Aufsichtsrat für seine kollektive Zusammensetzung bestimmt, dass die folgenden weiteren Expertisen in einem angemessenen Umfang in seiner Gesamtzusammensetzung vertreten sein sollen:

- Erfahrung in den für die Aareal Bank Gruppe wesentlichen Branchen und Finanzmärkten
- Digitalisierung und Transformation
- Strategische Planung
- Ausgestaltung und Überwachung von Risikomanagement-, Internen Kontrollsystemen sowie Corporate-Governance-Rahmenwerken
- Rechnungslegung sowie Abschlussprüfung

Die Lebensläufe der Mitglieder des Vorstands [www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/vorstand/](http://www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/vorstand/)



sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats [www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/aufsichtsrat/](http://www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/aufsichtsrat/) können der Internetseite entnommen werden.

### Diversitätskonzept

Vorstand und Aufsichtsrat verfolgen in ihren Gremien grundsätzlich das Ziel einer möglichst großen Vielfalt in den Aspekten Geschlecht, Alter, Internationalität und fachliche Diversität. Unter mehreren gleich geeigneten Kandidaten wird die weitere Auswahl unter Heranziehung dieser Aspekte getroffen, um ein möglichst umfangreiches Spektrum unterschiedlicher Sichtweisen im Interesse einer bestmöglichen Entscheidung für die Aareal Bank zusammenzuführen. Der Vorstand trägt dafür Sorge, dass diese Aspekte der Vielfalt ebenfalls auf den unter ihm stehenden Führungsebenen berücksichtigt werden, um eine an diesem Diversitätskonzept orientierte Nachfolge zu ermöglichen (s. Relevante Führungsangaben/Diversity). Für die zuvor genannten Diversitätsaspekte hat der Aufsichtsrat für sich und den Vorstand einzelne Ziele gesetzt, deren Umsetzung er jährlich darlegt. Diese Ziele versteht er als Mindestziele, die einer darüber hinausgehenden Erfüllung nicht im Wege stehen.

### Geschlechterdiversität

Gemäß dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst setzt der Aufsichtsrat Ziele, unter Angaben konkreter Umsetzungsfristen, für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und den Vorstand. Der Vorstand nimmt dies gleichermaßen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands vor. Der Aufsichtsrat soll bis zum 30. Juni 2022 mindestens über einen Frauenanteil von 25 % verfügen. Gegenwärtig beträgt er 41,66 % (wie im Vorjahr). Der Vorstand soll bis zum 30. Juni 2022 über einen Mindestfrauenanteil von 20 % verfügen. Aufgrund der Erweiterung des Vorstands im Geschäftsjahr 2018 beträgt der gegenwärtige Anteil 33,33 % (wie im Vorjahr).

### Altersdiversität

Um eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Vorstand und Aufsichtsrat zu fördern, hat der Aufsichtsrat für sich und den Vorstand Ziele für die Altersstruktur festgelegt. Kandidatinnen bzw. Kandidaten sollen bei der (Wieder-)Wahl in den Aufsichtsrat die Altersgrenze von 70 Jahren noch nicht erreicht haben. Der Aufsichtsrat soll zudem nicht lediglich aus Mitgliedern in einem Alter von über 60 Jahren bestehen. Mitglieder des Vorstands sollen während ihrer Amtszeit die Altersgrenze von 65 Jahren nicht überschreiten. Diese Ziele werden gegenwärtig erfüllt.

### Internationalität

Begründet auf der internationalen Geschäftstätigkeit der Aareal Bank hat der Aufsichtsrat für sich und den Vorstand zudem das Ziel einer möglichst umfassenden internationalen Erfahrung festgelegt, die durch die ausländische Nationalität oder erhebliche Berufserfahrung in einem anderen Staat nachgewiesen werden kann. Beim Vorstand beträgt dieser Anteil gegenwärtig 33 %, wie im Vorjahr. Der Anteil von 25 % im Aufsichtsrat ist gegenüber dem Vorjahr ebenfalls unverändert.

### Fachliche Diversität

Der Aufsichtsrat verfolgt sowohl bei der Auswahl der Mitglieder des Vorstands als auch des Aufsichtsrats das Ziel einer möglichst großen beruflichen Vielfalt. Die Möglichkeiten hierzu sind allerdings durch die hohen fachlichen Anforderungen an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von sog. bedeutenden Kreditinstituten begrenzt. Unter anderem verlangen bankaufsichtsrechtliche Vorgaben von Vorstandsmitgliedern grundsätzlich einschlägige Erfahrungen im Kreditgeschäft und im Risikomanagement. Gemäß § 100 Abs. 5 Aktiengesetz müssen die Mitglieder des Aufsichtsrats zudem in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein. Der Aufsichtsrat verfolgt für sich aber das Ziel, dass nicht alle Mitglieder den Hauptteil ihrer Berufserfahrung bei einem Kreditinstitut erworben haben.

## Jährliche Evaluation der Eignung und Leistung

Die Einhaltung der genannten Leitlinien wird mindestens jährlich oder anlassbezogen überprüft. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss wird dabei regelmäßig von externen Experten unterstützt.

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss beurteilt dabei sowohl die Eignung des Vorstands und des Aufsichtsrats jeweils in ihrer Gesamtheit als auch ihrer einzelnen Mitglieder und bewertet die Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung beider Organe. Anschließend berät der Ausschuss über etwaige Empfehlungen an den Aufsichtsrat, um erkannte Verbesserungspotenziale zu heben.

In Übereinstimmung mit § 25d Abs. 4 Kreditwesengesetz und Ziffer 5.4.5 des Deutschen Corporate Governance Kodex bildet sich der Aufsichtsrat darüber hinaus regelmäßig weiter und erhält hierfür Unterstützung durch die Gesellschaft. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss beurteilt in seiner jährlichen Evaluation dazu u. a., ob zukünftige Herausforderungen oder neue Vorgaben bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen erfordern.

## Nachfolgeplanung

Für die Nachfolgeplanung des Vorstands und der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist der Präsidial- und Nominierungsausschuss zuständig. Auf jährlicher Basis überprüft er das festgelegte Kompetenzprofil sowie seine Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien der Aareal Bank, schlägt gegebenenfalls seine Weiterentwicklung vor und überprüft im Rahmen der jährlichen Evaluationsprüfung, ob die aktuellen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder die bisherigen und ggf. angepassten Eignungsanforderungen erfüllen. Insofern dies nicht der Fall ist, schlägt er dem Aufsichtsrat Maßnahmen vor, um die Anforderungen zukünftig zu erfüllen. Diese Maßnahmen können Weiterbildungsmaßnahmen einzelner oder mehrerer Organmitglieder umfassen oder personelle Veränderungen.

Daneben berät der Präsidial- und Nominierungsausschuss zum jeweiligen Jahresbeginn über anstehende Personalentscheidungen der nächsten zwei Jahre, wie etwa geplante Pensionierungen, Wiederbestellungen etc. Insofern eine Wiederbestellung nicht in Betracht kommt, beschäftigt sich der Präsidial- und Nominierungsausschuss folglich bereits weit über ein Jahr vorher mit der Frage einer geeigneten Nachfolge.

Insofern eine personelle Veränderung ansteht, strebt der Präsidial- und Nominierungsausschuss eine Nachfolge an, die die persönlichen Eignungsanforderungen erfüllt und möglichst die Erreichung der Ziele an die Zusammensetzung des jeweiligen Organs (bspw. Diversität) fördert. Die Nachfolgeplanung für den Vorstand wird in enger Abstimmung mit dem Vorstandsvorsitzenden vorgenommen. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss zieht sowohl interne als auch externe Kandidaten in Betracht.

Um auf kurzfristige Personalwechsel (bspw. durch Amtsniederlegung aus persönlichen Gründen) reagieren und um geeignete interne Nachfolger finden zu können, hat die Aareal Bank verschiedene Maßnahmen ergriffen. Führungskräften der Aareal Bank kann durch auf sie angepasste Förderungsmaßnahmen die grundsätzliche Befähigung zum Vorstandsamt vermittelt werden. Dazu gehören vor allem Geschäfts-, Risikomanagement- und Rechnungslegungskenntnisse sowie Personalführungskompetenzen. Darüber hinaus tragen Vorstandsmitglieder Erst- und Zweitverantwortungen. Insofern ein erstverantwortliches Vorstandsmitglied ausfällt, werden seine Aufgaben vom jeweiligen zweitverantwortlichen Vorstandsmitglied übernommen.

Im Aufsichtsrat wird grundsätzlich jede für die Aufsichtsrats- oder Ausschussarbeit bei der Aareal Bank notwendige Kompetenz gedoppelt. Der Prüfungsausschuss umfasst daher nicht nur den jeweiligen Vorsitzenden als Finanzexperten, sondern mindestens auch eine weitere Person, die ebenfalls als solcher zu qualifizieren ist. Mindestens eine dieser ebenso geeigneten Personen fungiert als Stellvertreter des jeweiligen Vorsitzenden. Ferner bestehen alle Ausschüsse aus mehr als drei

Personen, um auch bei kurzfristigen personellen Veränderungen beschlussfähig zu bleiben.

### Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, die jeweiligen Vorsitzenden sowie die Mitglieder des Vorstands und deren jeweilige Verantwortungsbereiche sind in Anhangangabe (88) dargestellt. Der Vorstand besteht nach der Entscheidung des Aufsichtsrats aus sechs Mitgliedern. Der Aufsichtsrat bestimmt eines der Mitglieder zum Vorsitzenden des Vorstands. Der Aufsichtsrat der Aareal Bank AG besteht gemäß der Satzung des Unternehmens aus zwölf Mitgliedern. Die Mitglieder des Aufsichtsrats wählen, nach ihrer Wahl durch die Hauptversammlung und für die Dauer ihrer Amtszeit, einen Vorsitzenden und zwei stellvertretende Vorsitzende. Acht Mitglieder werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt. Vier Mitglieder werden von den Arbeitnehmern bzw. vom Konzernbetriebsrat gewählt.

Die Ausschüsse bestehen aus mindestens vier, der Prüfungs- und der Risikoausschuss aus sechs Mitgliedern. Die Aufsichtsratsvorsitzende gehört jedem Ausschuss an. Sie nimmt die Position des Risikomanagementexperten im Vergütungskontrollausschuss wahr. Gemäß den Vorgaben in Ziffer 5.3.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie den Leitlinien der Aareal Bank zur Auswahl von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern haben den Vorsitz des Prüfungs- und des Risikoausschusses unabhängige Experten inne. Im Übrigen wird auf einer Überkreuzverflechtung der Ausschussmitglieder geachtet, damit eine wechselseitige Information sichergestellt wird.

### Erwerb oder Veräußerung von Aktien der Gesellschaft

Im Jahr 2019 wurde keine Transaktion von Organmitgliedern der Gesellschaft in Aktien der Gesellschaft durchgeführt, die gemäß den Vorgaben in Art. 19 EU-Marktmissbrauchsverordnung

(596/2014) in Verbindung mit § 26 WpHG zu veröffentlichen wäre. Der Aktienbesitz der Organmitglieder betrug zum Geschäftsjahresende weniger als 1 % des Grundkapitals der Aareal Bank AG.

### Bilanzierung und Rechnungslegung

Die Aareal Bank AG wendet für die Bilanzierung des Konzerns die Vorschriften der International Financial Reporting Standards (IFRS) an, wie sie in der EU anzuwenden sind. Der Einzelabschluss der Aareal Bank AG wird nach den Vorschriften des HGB erstellt. Der Vorstand stellt die Jahresabschlüsse und Lageberichte von AG und Konzern auf. Der Aufsichtsrat lässt sich vom Wirtschaftsprüfer über die Ergebnisse der Prüfung des Jahresabschlusses der AG und des Konzernabschlusses berichten und überwacht zugleich seine Unabhängigkeit. Für die Darstellung der an die Prüfungsgesellschaft gezahlten Honorare wird auf die Anhangangabe (38) verwiesen. Vom Abschlussprüfer zulässige Nichtprüfungsleistungen sind zuvor durch den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats zu billigen.

Die von der Hauptversammlung 2019 für die Prüfung des Jahresabschlusses 2019 gewählte und vom Aufsichtsrat entsprechend beauftragte PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat ihre Prüfungstätigkeit unter der Leitung der Herren Ralf Schmitz und Christian Rabeling wahrgenommen. Alle Mitarbeiter der Prüfungsgesellschaft in Leitungsfunktion wechseln entsprechend den internen Regelungen regelmäßig – in diesem Fall alle fünf Jahre – das betreute Prüfungsmandat.

Herr Schmitz betreut das Prüfungsmandat der Aareal Bank seit 2018, Herr Rabeling als verantwortlicher Wirtschaftsprüfer seit 2019.