

Vergütungsbericht

Die Vergütung ist ein wesentliches Element der Geschäfts- und Risikosteuerung. Im Rahmen der von der Aareal Bank Gruppe angestrebten leistungs- und marktgerechten Vergütung dient die Vergütungsstrategie dazu, die vergütungspolitischen Intentionen des Unternehmens sowie die regulatorischen Anforderungen in Einklang zu bringen. Die Aareal Bank Gruppe achtet bei der Ausgestaltung der Vergütung daher darauf, dass die in Aussicht gestellte Vergütung motiviert, die strategischen Geschäfts- und Ertragsziele zu erreichen, sich dabei aber in den Grenzen des Risikoappetits und der Unternehmenswerte der Gruppe zu bewegen. Während gute Leistungen auch entsprechend vergütet werden (Bonus), werden Verstöße gegen interne und externe Regelungen entsprechend sanktioniert (Malus).

Die Vergütungstransparenz und das Vergütungssystem sind regelmäßig Gegenstand der Diskussionen zwischen der Aufsichtsratsvorsitzenden und Aktionären der Aareal Bank AG. Zur Stärkung der Transparenz wurde der Vergütungsbericht überarbeitet. Der Aufsichtsrat wird sich weiterhin mit etwaigen Anpassungen des Vorstandsvergütungssystems bzw. der entsprechenden Berichterstattung auseinandersetzen und dies mit seinen wesentlichen Stakeholdern diskutieren.

Vorstandsvergütungssystem

Überblick

Der Aufsichtsrat der Aareal Bank AG gestaltet ein Vorstandsvergütungssystem aus, das den Vorstandsmitgliedern Anreize setzt, die strategischen Ziele des Unternehmens im Rahmen des festgelegten Risikoappetits, der Risikostrategien und im Einklang mit der Unternehmens- und Risikokultur sowie den im Code of Conduct festgelegten Werten zu erreichen. Als sogenanntes bedeutendes Institut, das der direkten Aufsicht der Europäischen Zentralbank unterliegt, ist der Ausgestaltungsspielraum durch die besonderen bankaufsichtlichen Anforderungen der Capital Requirements Regulation

(2013/575/EU), des Kreditwesengesetzes und der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) eng begrenzt.

Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus einem fixen Vergütungsanteil (inkl. Nebenleistungen und Altersvorsorgebeiträgen) und einem variablen Vergütungsanteil, dessen Ausgestaltung gesetzlich geregelt ist.

Die Höhe der variablen Vergütung bestimmt sich nach zuvor festgelegten Zielen. Vorgeschrieben ist, dass der Bemessungszeitraum für die Zielerreichung mindestens drei Jahre beträgt. Dem muss sich ein fünfjähriger Zurückbehaltungszeitraum für mindestens 60 % der variablen Vergütung anschließen, und die Hälfte der variablen Vergütung ist gemäß § 20 Abs. 5 InstitutsVergV in vom Unternehmen genutzten Finanzinstrumenten, also insbesondere Aktien oder aktienbasierten Instrumenten, auszuzahlen, die mindestens für ein Jahr gehalten werden müssen. Die Aareal Bank nutzt virtuelle Aktien als solches Instrument. Die Vorstandsmitglieder partizipieren damit für bis zu sechs Jahre an der Entwicklung der Aareal Bank. Die Wertentwicklung der virtuellen Aktien ist auf 300 % begrenzt.

Aufgrund des mindestens dreijährigen Zielermittlungszeitraums sind bei der Aareal Bank alle Vergütungsziele als long term incentives (LTI) zu qualifizieren. Dabei erfolgt eine Auszahlung von 50 % der gesamten variablen Vergütung in aktienbasierten Instrumenten.

Der Aareal Bank ist es nicht möglich, wie es beispielsweise der neue Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, nach der Zielerreichung lediglich eine Haltefrist für Aktien vorzusehen. Aufgrund regulatorischer Vorgaben ist zwingend auch eine Zurückbehaltung von 60 % der variablen Vergütung erforderlich. Zusammen mit dem Zielermittlungszeitraum und den Zurückbehaltungs- und Haltefristen wird die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr damit über einen Gesamtzeitraum von neun Jahren bestimmt. Der Aufsichtsrat hat aufgrund dieses

Vergütungselement	Beschreibung	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung
Fixe Vergütungselemente		
Festes Jahresgehalt	<ul style="list-style-type: none"> – Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die monatlich ausgezahlt wird, i.H.v. 45 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstände – Vorstandsvorsitzender: 1.425.000 € – Ordentliche Mitglieder des Vorstands: 900.000 € – Mitglieder, auf die die sog. Newcomer-Regelung Anwendung findet: 80 % des festen Jahresgehalts eines ordentlichen Vorstandsmitglieds 	Gewährleistung eines fixen Einkommens in Form von festem Jahresgehalt und Nebenleistungen, das dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht und am Markt wettbewerbsfähig ist.
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Dienstwagen, der auch für private Zwecke genutzt werden darf, bzw. Pauschale, falls nicht für einen Dienstwagen optiert wird – Gruppenunfallversicherung – Bestimmte Kosten für Sicherheitsmaßnahmen 	
Pensionsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Beitragsorientierte Zusage – Jährliche Beiträge i. H. v. 15 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstände – Mitglieder des Vorstands mit einer Ernennung vor dem 1. Januar 2013: Anspruch auf Pensionszahlungen ab der Vollendung des 60. Lebensjahres – Mitglieder des Vorstands, die nach dem 1. Januar 2013 ernannt wurden: Anspruch auf Pensionszahlungen ab der Vollendung des 62. Lebensjahres – Im Falle der dauernden Dienstunfähigkeit entsteht der Anspruch auch vor Vollendung des 60. bzw. 62. Lebensjahres 	
Variable Vergütungselemente		
	<ul style="list-style-type: none"> – 40 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstände – Referenzwert bei 100-%iger Zielerreichung beträgt beim Vorstandsvorsitzenden 1.250.000 € und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern 780.000 € – Variable Vergütung wird über die Erreichung von Zielen bestimmt, die strikt aus den Geschäfts- und Risikostrategien (inkl. ESG) abgeleitet werden und im Einklang mit der Unternehmens- und Risikokultur der Aareal Bank stehen – Ziele aus den Bereichen Konzern- (70 %), Ressort- (15 %) und Individualzielen (15 %) – Messung der Leistung anhand von Kriterien, deren Performance über einen Drei-Jahres-Zeitraum bestimmt wird – Keine diskretionäre Komponente neben aus der Strategie abgeleiteten Zielen – 80 % der variablen Vergütung werden verzögert ausbezahlt (60 % sind über fünf Jahre zurückzubehalten; je 50 % des zurückbehaltenen und des nicht zurückbehaltenen Teils werden in virtuellen Aktien ausbezahlt, die zusätzlich ein Jahr zu halten sind) – Maximale Gesamtzielerreichung ist auf 150 % des Zielwertes beschränkt – Maximale variable Vergütung kann die fixe Vergütung nicht überschreiten 	<p>Bereitstellung einer variablen Vergütung auf Basis von jährlichen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die für die Strategie der Aareal Bank AG relevant sind.</p> <p>Setzt Anreize für die Vorstandsmitglieder, die Geschäftsprioritäten der Aareal Bank umzusetzen und im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Geschäftsentwicklung zu handeln. Mit einem Anteil des Konzernerfolgsziels von 70 % an der Gesamtzielerreichung steht das Gesamtunternehmensinteresse, inklusive der Aktionärerwartungen, im Vordergrund.</p> <p>Durch die Gewährung der variablen Vergütung werden die regulatorischen Anforderungen, denen die Aareal Bank unterliegt, umgesetzt.</p>
Sonstige Regelungen		
Risikotragfähigkeit	Vor Auszahlung der variablen Vergütung überprüft der Aufsichtsrat die Vereinbarkeit mit der Risikotragfähigkeit.	Die Auszahlung variabler Vergütung soll nicht zu einer Gefährdung der finanziellen Solidität der Aareal Bank führen.
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> – Alle Bestandteile der variablen Vergütung unterliegen Malus- und Clawback-Bestimmungen. – Zulassung einer Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder Rückforderung von bereits ausgezahlten Vergütungen im Falle von Rückzahlungsereignissen 	Im Sinne einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung sowie zur Umsetzung der regulatorischen Anforderungen sind Malus- und Clawback-Regelungen verpflichtender Teil einer guten Governance, welche wiederum in der Strategie der Aareal Bank fest verankert ist.

regulatorisch bedingten sehr langen Zeitraums von weiteren Bedingungen oder Auszahlungsmodalitäten abgesehen.

Eine Vereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern zur Verpflichtung zu Eigeninvestments in Aktien der Aareal Bank erübrigt sich, da aus Sicht des Aufsichtsrats der Aareal Bank der damit verbundene Zweck bereits mit dem bestehenden System erreicht wird. Durch die Gewährung von 50 % der variablen Vergütung in virtuellen Aktien und durch den Umstand, dass die variable Vergütung bei hundertprozentiger Zielerreichung fast dem festen Jahresgehalt entspricht, haben Vorstandsmitglieder üblicherweise nach drei Jahren die virtuellen Aktien im Wert eines festen Jahresgehalts erdient. Aufgrund der langen Zurückbehaltungszeiträume und der Haltefristen wird dieser Wert üblicherweise bis zur Beendigung der Vorstandstätigkeit nicht mehr unterschritten (siehe Abschnitt (Virtueller) Aktienbesitz des Vorstands (**Shareownership**) und anteilsbasierte Vergütung).

Während des Zurückbehaltungszeitraums wird die ursprüngliche Zielerreichung regelmäßig überprüft (**Backtesting**) und die Höhe der ursprünglich festgestellten Zielerreichung und damit der variablen Vergütung ggf. nachträglich angepasst. Bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten, also insbesondere bei vorsätzlichen Verstößen gegen interne und externe Regelungen, inklusive des Code of Conduct der Aareal Bank Gruppe und der darin niedergelegten Werte, kann sich die variable Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr reduzieren. Bei vom Aufsichtsrat näher definierten negativen Erfolgsbeiträgen in Form von erheblichen Verlusten oder wesentlichen regulatorischen Sanktionen muss die variable Vergütung auf null reduziert werden (**Malus-Prüfung**). Sollte ein Teil der variablen Vergütung für ein solches Geschäftsjahr bereits ausgezahlt worden sein, kann dieser Teil auf Basis von in den Vorstandsdienstverträgen vereinbarten Regelungen zurückgefordert werden (**Clawback**). Die variable Vergütung entfällt bei Gefährdung der Risikotragfähigkeit, der ausreichenden Kapitalausstattung bzw. der ausreichenden Liquidität oder wenn bestimmte Mindestprofitabilitätskennziffern nicht erreicht werden.

Gemäß § 25a Abs. 5 KWG darf die variable Vergütung den fixen Vergütungsanteil der Vorstandsmitglieder auch bei einer maximalen Zielerreichung nicht überschreiten. Von der Möglichkeit der Billigung einer höheren variablen Vergütung auf bis zu 200 % des fixen Vergütungsanteils durch die Hauptversammlung gemäß § 25a Abs. 5 S. 5 KWG wurde für die Vorstandsmitglieder kein Gebrauch gemacht.

Die maximale Gesamtzielerreichung zur Ermittlung der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung ist im Übrigen auf 150 % beschränkt. Die ermittelte variable Vergütung kann folglich 150 % des Referenzwerts nicht übersteigen.

Die vorstehende Grafik zeigt das Verhältnis zwischen fixen und variablen Bestandteilen in der Vergütung aller Vorstandsmitglieder ab dem Berichtsjahr 2019.

Fixer Vergütungsanteil

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

Festes Jahresgehalt

Im Corporate-Governance-System der Aareal Bank AG nehmen die Mitglieder des Vorstands neben ihren Leitungsaufgaben auch operative Aufgaben wahr. In Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern erarbeiten sie die strategischen Ziele und setzen diese auch um. Entsprechend diesem umfassenden Aufgabenspektrum werden die Mitglieder des Vorstands vergütet.

Um gemäß der Risikokultur der Aareal Bank Gruppe Vorstandsmitglieder nicht zur Eingehung unangemessener Risiken zu motivieren, besteht ein erheblicher Anteil der Vergütung aus einem fixen Vergütungsteil. Dieser beträgt bei dem Vorstandsvorsitzenden 1.425.000 € und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern 900.000 €.

Nebenleistungen

Die Aareal Bank AG stellt den Vorstandsmitgliedern aus dienstlichen Gründen einen Dienstwagen zur Verfügung, der auch für private Zwecke genutzt werden darf. Die Vorstandsmitglieder werden im Rahmen der bestehenden Gruppenunfallversicherung gegen Tod und Invalidität versichert. Daneben werden die für bestimmte Sicherheitsaufwendungen entstandenen Kosten durch die Aareal Bank AG übernommen.

Pensionen & Versorgungsleistungen

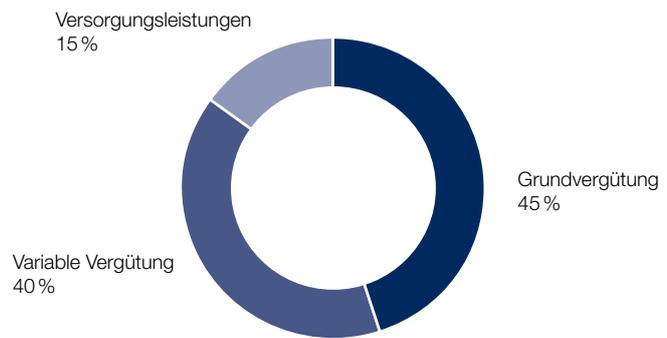
Für die Mitglieder des Vorstands gelten die in den Dienstverträgen vereinbarten Versorgungsregelungen. Allen Vorständen wird eine Beitragszusage gewährt:

Für den Vorstandsvorsitzenden fällt diese i.H.v. 464.000 € p.a. aus, für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands liegt sie i.d.R. bei 293.000 € p.a. und macht somit 15 % der Ziel-Vergütungsstruktur der Vorstände aus.

Die Mitglieder des Vorstands mit einer Ernennung vor dem 1. Januar 2013 haben Anspruch auf Pensionszahlungen ab der Vollendung des 60. Lebensjahres. Mitglieder des Vorstands, die nach dem 1. Januar 2013 ernannt wurden, haben Anspruch auf Pensionszahlungen ab der Vollendung des 62. Lebensjahres. Im Falle der dauernden Dienstunfähigkeit entsteht der Anspruch auch vor Vollendung des 60. bzw. 62. Lebensjahres.

Vergütungsstruktur Vorstand

in %



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

Erfolgsabhängige, variable Vergütung

Vergütungs- und Zielableitungssystematik

Die Aareal Bank leitet die Vergütungsziele grundsätzlich aus ihrer strategischen Planung für die folgenden Jahre ab. Diese wird bereits in ihrem Entwicklungsprozess auf ihre Vereinbarkeit mit der Unternehmens- und Risikokultur sowie den Risikostrategien geprüft und ggf. angepasst. Die aus der Strategie abgeleiteten Zielgrößen (KPIs) werden

Ableitung der Vergütungsstrategie, Kennzahlen und Zielwerte



damit nicht auf kurzfristige Erfolge, sondern auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Aareal Bank Gruppe ausgerichtet und entsprechen damit den Interessen der Aktionäre, der Mitarbeiter und der übrigen Stakeholder der Aareal Bank Gruppe.

Vergütungsziele (Ex-ante-Risikoadjustierung)

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

- Konzernerfolgs-,
- Ressort- und
- Individualziele.

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

Alle Zielvorgaben für die Mitglieder des Vorstands sind auf die Erreichung der in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegten langfristigen und nachhaltigen Ziele ausgerichtet (**Pay-For-Performance-Prinzip**). Um die Zieleinhaltung messen und überwachen zu können, werden für die langfristigen und nachhaltigen Ziele jährlich KPIs festgelegt und deren Erreichungsgrad am Ende des Geschäftsjahres bewertet. Der Zielerreichungsgrad pro Zielebene ergibt sich dann aus der jeweiligen KPI-Erreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie aus den KPI-Erreichungsgraden der beiden vorhergegangenen Geschäftsjahren (**dreijährige Bemessungsgrundlage**).

Der Aufsichtsrat achtet bei Festsetzung auf ambitionierte, aber realistische Ziele, die sich im Rahmen des Risikoappetits der Aareal Bank bewegen und mit der Unternehmens- und Risikokultur in Einklang stehen. Die Ziele setzen sich zusammen aus

quantitativen und qualitativen Komponenten, die auch an nichtfinanzielle Parameter anknüpfen. Über die jährliche Zielerreichung wird ex post berichtet (vgl. Vorstandsvergütung Unterabschnitt Zielerreichung).

Das Unternehmensinteresse wird u. a. dadurch berücksichtigt, dass die **Konzernerfolgsziele** an den KPIs der Unternehmenssteuerung orientiert werden. Als Ertragsziel wird grundsätzlich das Konzernbetriebsergebnis gewählt. Demgegenüber wird zur Risikoadjustierung auf die Risikokennziffer Risk Weighted Assets (RWA) verzichtet. Für beide Zielkomponenten werden jährlich bestimmte Werte festgelegt, die einer hundertprozentigen Zielerreichung entsprechen würden. Diese Zielwerte entsprachen in der Vergangenheit und entsprechen auch in der Zukunft mindestens den an den Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmenszielen. Das Konzernbetriebsergebnisziel kann maximal zu 150 % und das RWA-Ziel zu maximal 125 % erfüllt werden. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus dem Produkt beider Zielwerte und ist insgesamt auf eine Zielerreichung von 150 % beschränkt.

Die **Ressortziele** beziehen sich auf den jeweiligen Zuständigkeitsbereich des Vorstandsmitglieds gemäß Geschäftsverteilungsplan. Der Aufsichtsrat setzt folglich Ziele, die die dem Vorstandsmitglied zugeordneten Organisationseinheiten zu erfüllen haben, um die strategischen Ziele des Gesamtunternehmens zu erreichen. Diese Ziele können aus Ertrags- und Budgetzielen, Zielwerten für bestimmte Risikokennziffern oder der Umsetzung wesentlicher strategischer Projekte bestehen. Die Ressortziele von Markt- bzw. Vertriebsvorständen bestehen entsprechend dem Steuerungssystem des Aareal Bank Konzerns in der Wachstumssteigerung bzw. Weiterentwicklung wesentlicher strategischer Geschäftsfelder und werden z. B. an der Steigerung bestimmter Immobilienportfolios oder am Umsatz digitaler Produkte gemessen. Diese Ertragsparameter können nach dem Risikomanagementsystem der Aareal Bank Gruppe nicht über den in bestimmten Limits festgelegten Risikoappetit hinausgehen und verleiten daher nicht zum Eingehen unangemessener Risiken. Die Ressortziele von Vorstandsmitgliedern, die Stabs- oder

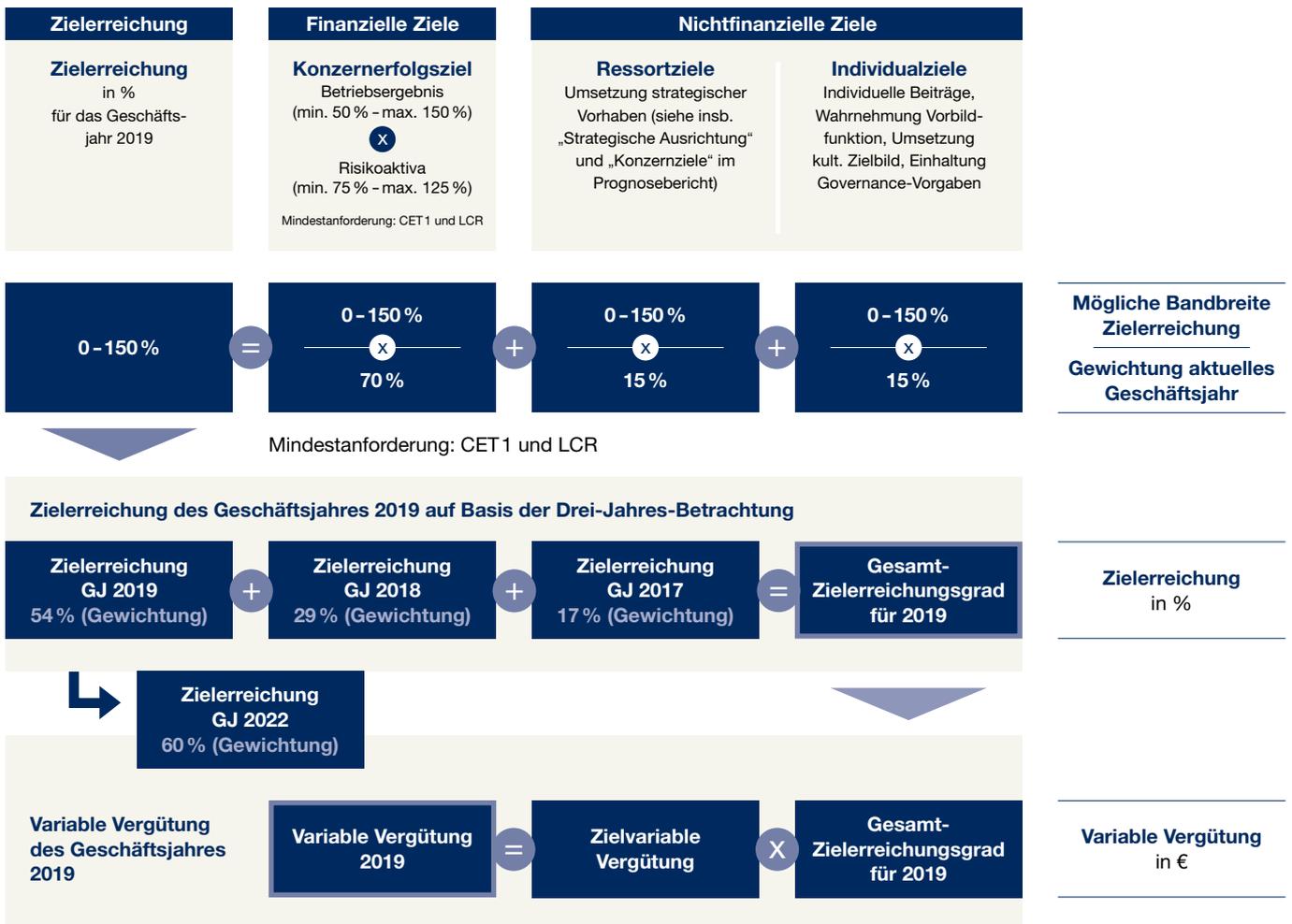
Kontrolleinheiten vorstehen, orientieren sich an anderen Kennziffern, wie z. B. der Höhe des Verwaltungsaufwands. Alle Vorstandsmitglieder werden zudem innerhalb der Ressortziele auf spezifische Projekte zur Umsetzung der Unternehmensstrategie gezielt. Dazu zählen u. a. Projekte zur Digitalisierung von Prozessen und Produkten sowie die weiteren im (Konzern-)Lagebericht beschriebenen Ziele (vgl. Prognose- und Chancenbericht, Kapitel Strategische Ausrichtung und Kapitel Konzernziele).

mitglieder werden hierin vor allem auf die Wahrnehmung ihrer Vorbildfunktion gegenüber den Mitarbeitern und der Öffentlichkeit (Tone from the top) sowie auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte gezielt. Hierzu gehören z. B. organisatorische, aber auch kulturelle Maßnahmen, die zur Steigerung der Zusammenarbeit und damit der Effizienz der Aareal Bank beitragen.

Die **Individualziele** betreffen die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder. Die Vorstands-

Die Geschäfts- und Risikostrategien reflektieren den von der Aareal Bank verfolgten Nachhaltigkeitsansatz mit konkreten Maßnahmen, auf deren Umsetzung der Aufsichtsrat den Vorstand gezielt.

Zielerreichung und variable Vergütung für das Berichtsjahr 2019



Deshalb werden auf der Ressort- als auch auf der Individualebene neben den vorgenannten Zielen auch **sog. ESG-Ziele** (Environment Social Governance) aufgenommen. Hierzu gehört u. a. die Nutzung von ESG-Chancen sowie die Steuerung und die Berichterstattung über entsprechende Risiken und die Entwicklung spezifischer ESG-Kriterien, die im Kerngeschäft berücksichtigt werden sollen. Die Aareal Bank reflektiert in ihren Zielen nicht separat die Einhaltung gesetzlicher Regelungen, da die Einhaltung interner wie externer Vorgaben als notwendige Bedingung einer vertraulichen Zusammenarbeit angesehen wird und daher eine gesonderte Verzielung im Rahmen der variablen Vergütung obsolet ist. Vorsätzliche Verstöße gegen interne wie externe Regelungen können vielmehr einen sog. Malus-Tatbestand begründen, der zu einem vollständigen Entfallen der variablen Vergütung und sogar zu einer nachträglichen Reduktion bzw. Rückforderung aufgeschoben gewählter Vergütungsbestandteile führen kann („Clawback“).

Leistungsmessung auf den einzelnen Zielebenen für das jeweils letzte Geschäftsjahr

Die Vorstandsmitglieder verantworten und stehen für den Erfolg des Unternehmens. Dies wird auch in der **Gewichtung der Zielebenen** zueinander nachvollzogen. Entsprechend geht die Erreichung der Konzernerfolgsziele zu einem überwiegenden Teil (mit 70 %) in die Zielermittlung ein. Diese Zielebene ist rein quantitativ ausgebildet, was bedeutet, dass ihre diesbezügliche Leistung anhand der Erreichung des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts für die beiden Komponenten Konzernbetriebsergebnis vor Steuern und Risk Weighted Assets festgestellt wird.

Die beiden übrigen Zielebenen, die Ressort- und die Individualzielebene, werden mit jeweils 15 % berücksichtigt. Pro Ebene werden drei bis vier Ziele festgelegt. Diese werden – wie zuvor beschrieben – überwiegend an qualitativen KPIs gemessen. Lediglich für den Markt- bzw. den Vertriebsvorstand

Leistungsmessung auf den einzelnen Zielebenen

Ziel	KPI in GJ	Ist-Erreichung	Bewertung	Zielerreichungsgrad GJ
Konzernerfolgszielebene				
► KonzernBEvSt	quantitativ	X %		X %
► Risk Weighted Assets	quantitativ	X %		
Ressortzielebene (beispielhaft)				
► Wachstumsziel	quantitativ	X %	Leistung im Einklang mit definierter Unternehmens- und Risikokultur ☑	X %
► ESG-Ziel	qualitativ	X %		
► Strategisches Projekt	qualitativ	X %		
Individualziel (beispielhaft)				
► ESG-Ziel	qualitativ	X %	Leistung im Einklang mit definierter Unternehmens- und Risikokultur ☑	X %
► Effizienz-Ziel	qualitativ	X %		

werden zusätzlich quantitative KPIs gemessen. Bei der Bewertung des jeweiligen KPIs wird neben der reinen Erreichung auch durch den Aufsichtsrat beurteilt, ob die Leistungserbringung im Einklang mit der definierten Unternehmens- und Risikokultur steht. Sollte dies positiv oder negativ zu berücksichtigen sein, würde der Aufsichtsrat dies für die Aktionäre bei der Zielerreichung transparent machen (vgl. Vorstandsvergütung › Zielerreichung). Die vorstehende Übersicht stellt die Leistungsmessung übersichtlich dar.

Messung der Gesamtzielerreichung (Drei-Jahres-Messung)

Das Prinzip der Mehrjährigkeit wurde bis 2018 nur auf die Konzernenerfolgsziele angewendet und erstmals für die für das Geschäftsjahr 2019 ermittelte Vergütung auf alle Zielebenen ausgeweitet. Um ambitionierte Ziele und einen starken Anreiz für ein erfolgreiches Vorstandshandeln zu setzen, finden die Zielerreichungsgrade in zeitlicher Hinsicht unterschiedlich Berücksichtigung. Nach einer Übergangsphase wird das jüngste Berichtsjahr mit 60 %, das vorherige mit 30 % und das älteste Jahr mit 10 % gewichtet. Die Übergangsphase endet mit der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021. In Bezug auf die variable Vergütung für das Berichtsjahr 2019 wird das Berichtsjahr 2019 mit 54 %, das Geschäftsjahr 2018 mit 29 % und das Geschäftsjahr 2017 mit 17 % gewichtet.

Verzögerte Auszahlung durch Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile und virtuelle Aktien

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

- 20 % der variablen Vergütung werden nach der Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrads durch den Aufsichtsrat in bar ausgezahlt (**Cash-Bonus**).
- Weitere 20 % der variablen Vergütung werden nach der Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrads durch den Aufsichtsrat in Form von

virtuellen Aktien gewährt (**Aktien-Bonus mit Haltefrist**) und sind Gegenstand des Aktien-Bonus-Plans.

- 30 % der variablen Vergütung werden zurückbehalten und zeitratierlich über einen fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum in bar ausgezahlt (**Cash-Deferral**).
- Die verbliebenen 30 % der variablen Vergütung werden zunächst als Barbetrag einem virtuellen Konto des Vorstandsmitglieds gutgeschrieben und sind Gegenstand des Aktien-Deferral-Plans (**Aktien-Deferral mit Haltefrist**).

80 % der festgestellten variablen Vergütung kommen damit bis zu sechs Jahre verzögert zur Auszahlung.

Fünfjähriger Zurückbehaltungszeitraum

Für den Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung, der zunächst als Cash-Deferral oder als Aktien-Deferral zurückbehalten wird, prüft der Aufsichtsrat in den fünf auf die Festsetzung der erfolgsabhängigen Vergütung folgenden Jahren, ob der Gewährung von jeweils einem Fünftel des Betrags etwas entgegensteht (s. hierzu Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens des Vorstands).

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

Aktien-Bonus mit Haltefrist

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

kurs). Als Bezugszeitpunkt gilt der Tag der Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen.

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

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

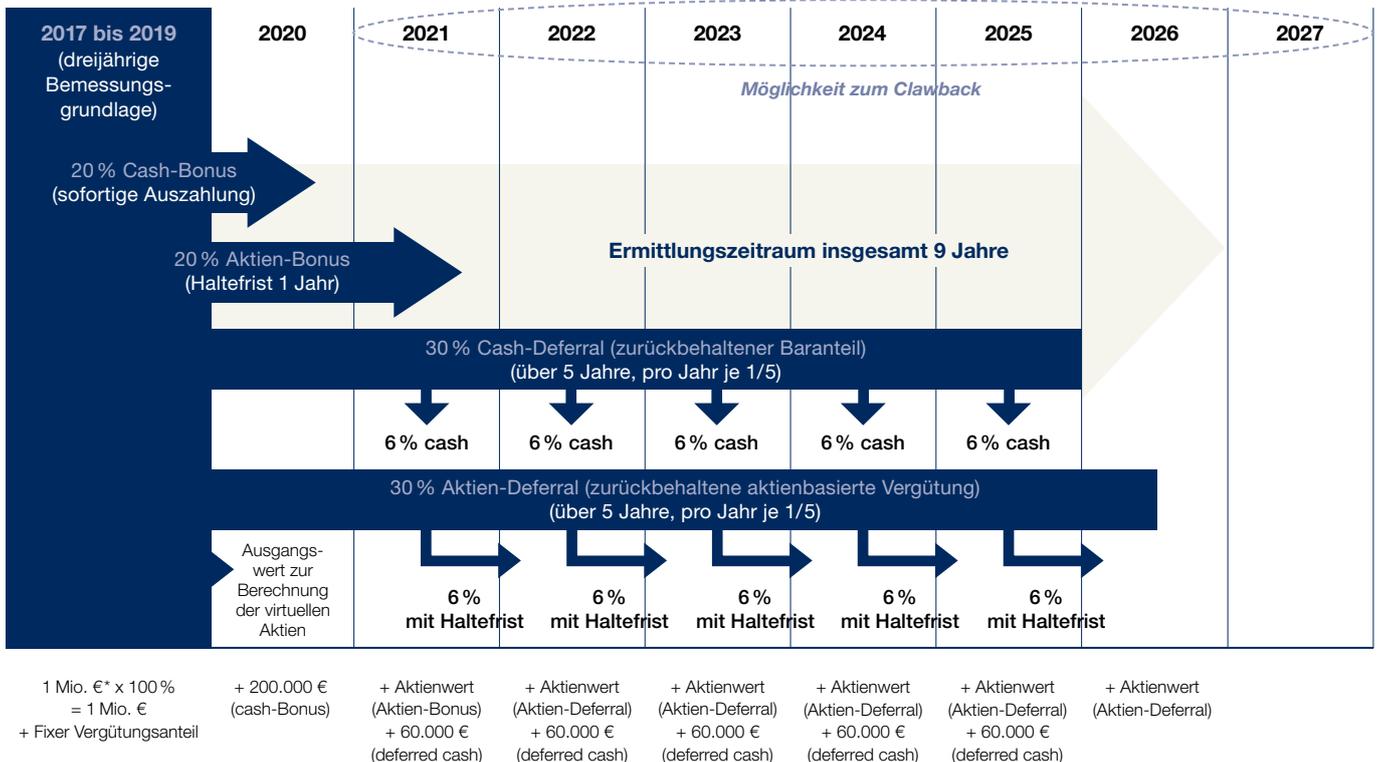
Aktien-Deferral-Plan

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

Für die Berechnung der Anzahl der virtuellen Aktien gelten die Regelungen entsprechend dem Aktien-Bonus-Plan, mit der Maßgabe, dass jeweils

Beispielhafte Auszahlungsmethodik auf Basis 100%-Zielerreichung im Geschäftsjahr 2019

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



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

auf den gewichteten Durchschnittskurs auf Basis der fünf Börsentage (Xetra) nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr abgestellt wird, für das die variable Vergütung festgestellt wurde. So wird der Bezug zum ursprünglichen Bemessungszeitraum erhalten.

Die Obergrenze findet für die Umrechnung von virtuellen Aktien mit der Maßgabe Anwendung, dass der Auszahlungsbetrag nach Umrechnung der virtuellen Aktien einer Tranche in eine Barzahlung nicht mehr als 300 % des jeweils für das Geschäftsjahr festgelegten (ggf. infolge des Eingreifens eines Malus-Tatbestands oder einer Anordnung der BaFin reduzierten) Aktien-Deferrals (30 % des Ausgangswerts der erfolgsabhängigen Vergütung) betragen kann.

Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens des Vorstands

Backtesting der zurückbehaltenen Vergütungsteile

Bevor der Aufsichtsrat über die Umwandlung bzw. Auszahlung von zurückbehaltenen Vergütungsbestandteilen entscheidet, überprüft er, ob sich der ursprünglich festgesetzte Zielerreichungsgrad nach gegenwärtigen Erkenntnissen noch als korrekt ermittelt erweist. Sollte beispielsweise eine für die Vergütung verwendete Kennzahl im Nachhinein anzupassen sein, kann dies auch zu einer Reduzierung des ermittelten variablen Vergütungsteils und entsprechend zu einer Reduzierung des zurückbehaltenen Betrags führen. Sofern sich im Nachhinein ergibt, dass ein Projekt nicht die Ziele erreicht hat, die der ursprünglichen Vergütungsermittlung zugrunde lagen, kann die variable Vergütung ebenso nachträglich reduziert werden.

Malus-Prüfung

Der Aufsichtsrat prüft bei der Festsetzung der variablen Vergütung sowie vor jeder Auszahlung von Baranteilen bzw. vor Umwandlung in virtuelle Aktien, ob neben der Zielerreichung weitere Gründe bestehen, die gegebenenfalls die variable Vergütung verringern oder sogar auf null reduzieren.

Solche **sog. Malus-Tatbestände** können bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten oder negativen Erfolgsbeiträgen des Vorstandsmitglieds vorliegen und können nicht durch positive Erfolgsbeiträge auf anderer Ebene ausgeglichen werden. Dazu können z. B. vorsätzliche Verstöße gegen den Code of Conduct, die darin festgelegten Unternehmenswerte und/oder interne und/oder externe Regelungen, bei rufschädigendem Verhalten oder bei sonstigem Fehlverhalten zählen. Erfolgt die Gewährung zurückbehaltener erfolgsabhängiger Vergütungsteile nicht oder nicht in voller Höhe, so verfällt der übrige Betrag; er wird nicht in künftige Jahre vorgetragen. Bei **negativen Erfolgsbeiträgen** wie erheblichen Verlusten oder wesentlichen regulatorischen Sanktionen ist die variable Vergütung zwingend auf null zu reduzieren.

Clawback

Beginnend mit der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 gewährleisteten Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern, dass eine bereits ausgezahlte variable Vergütung bei negativen Erfolgsbeiträgen zurückgefordert werden muss (s. Malus-Prüfung).

Einschränkungen und weitere Regelungen

Einfluss von externen Sonderbedingungen (Modifier)

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

Hedging-Verbot

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

Nebenbedingungen zur Zielerreichung

Zur weiteren Risikoadjustierung werden durch den Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr Untergrenzen zur Sicherstellung der regulatorischen Kapitaladäquanz und der Liquidität (Liquidity Coverage Ratio (LCR)) festgelegt. Für die Kapitaladäquanz ist dies eine Zielquote für das harte Kernkapital (CET I-Quote), für die Liquidität die Einhaltung der gesetzlichen Liquidity Coverage Ratio (LCR). Wird eine der beiden Vorgaben verfehlt, wird für das betreffende Geschäftsjahr keine variable Vergütung festgesetzt.

Risikotragfähigkeit und Gleichlauf mit Aktionärsinteressen

Um das Unternehmen in seinem Bestand und damit das Investment der Aktionäre zu schützen, steht die variable Vergütung insgesamt unter dem Vorbehalt der Prüfung des Aufsichtsrats gemäß § 7 InstitutsVergV. Diese Prüfung orientiert sich an der für die Aareal Bank als bedeutendes Institut verpflichtend vorzulegenden Sanierungsplanung und den darin festgelegten Schwellenwerten. Teil dieser Schwellenwerte ist die Erreichung minimaler Profitabilitätskennziffern wie des Return on Equity. Sollten die sogenannten Frühwarnschwellen erreicht werden, wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob er die variable Vergütung des Vorstands reduzieren muss. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird mit null festgesetzt werden, wenn die Risikotragfähigkeit der Aareal Bank nicht ausreichend gesichert ist. Daneben kann die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG weitere Bedingungen, Beschränkungen oder die Streichung des Gesamtbetrags anordnen.

Abfindungsregelungen

Die Vorstandsverträge enthalten keine Abfindungszusage für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses (**Aufhebung des Vertrags ohne wichtigen Grund**). Eine Abfindung kann sich aber aus einer unter Beachtung regulatorischer Vorgaben, insbesondere der InstitutsVergV, individuell getroffenen Aufhebungsvereinbarung ergeben. In den Vorstandsverträgen ist geregelt, dass bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund Zahlungen einschließlich Neben-

leistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten dürfen.

Bei unfreiwilligem Verlust (**Change of Control**) des Vorstandsamts erhalten die Vorstände die feste Vergütung, die erfolgsabhängige Vergütung sowie die vertraglichen Nebenleistungen für die Restlaufzeit des Vertrags. Die erfolgsabhängige Vergütung unterliegt den o.g. allgemeinen Bedingungen, d.h., es gelten insbesondere die Zurückbehaltungszeiträume, Haltefristen und die Malus-Regelungen.

Darüber hinaus wird als Zielerreichungsgrad für die Individual- und Ressortziele der durchschnittliche Zielerreichungsgrad der Individual- und Ressortziele während der letzten drei Geschäftsjahre vor Ende des Vorstandsamts für die Restlaufzeit des Vertrags zugrunde gelegt. Bei einer freiwilligen Beendigung des Vorstandsamts nach einem Change of Control erhalten die Mitglieder des Vorstands lediglich die feste Vergütung und die vertraglichen Nebenleistungen für die Restlaufzeit des Vertrags. Ein Anspruch auf variable Vergütung besteht in diesem Fall nicht.

Die Gesamtsumme der Zahlungen bei Ausscheiden aufgrund eines Change of Control ist auf 150 % des Abfindungs-Caps des Anstellungsvertrags begrenzt.

Newcomer-Regelung

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, neubestellte Mitglieder, die zuvor keinem Vorstand eines vergleichbaren Instituts angehörten, aufgrund ihrer noch nicht gesammelten Erfahrung, entsprechend einer im Vorstandsvergütungssystem festgelegten **Eingangsstufe** von 80 % der Fix- und der variablen Vergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder zu vergüten. Sollte das betroffene Vorstandsmitglied wiedergewählt werden, wird der Aufsichtsrat auch über die potenzielle Anhebung der Vergütung auf das übliche Niveau entscheiden. Die konkrete Auswahl und Vergütung der Vorstandsmitglieder steht allerdings im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats und orientiert sich an den konkreten Bedürfnissen des Unternehmens. Es kann daher zu Abweichungen von dieser Regelung kommen.

In Umsetzung der InstitutsVergV vom 3. Juli 2017 hat der Aufsichtsrat entschieden, den Bemessungszeitraum von drei Jahren erst sukzessive aufzubauen. Neubestellten Vorstandsmitgliedern sollen vergangene Entwicklungen nicht zugerechnet werden. Gemäß den regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV verlängert sich für die Zeiträume mit einem verkürzten Bemessungszeitraum der Zurückbehaltungszeitraum (Deferral-Periode) entsprechend. Im ersten Jahr beträgt der Bemessungszeitraum folglich ein Jahr und der Zurückbehaltungszeitraum daher nicht fünf, sondern sieben Jahre. Im zweiten Jahr beträgt der Bemessungszeitraum bereits zwei Jahre und der Zurückbehaltungszeitraum sechs Jahre. Ab dem dritten Jahr der Vorstandstätigkeit findet das vorgesehene Vorstandsvergütungssystem Anwendung.

Jährliche Angemessenheitsprüfung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig und mindestens einmal im Jahr die Angemessenheit der Vorstands- und Mitarbeitervergütung (s. hierzu Vergütungsgovernance). Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen hat der Aufsichtsrat zwei Vergleichsgruppen festgelegt. Entscheidend für die Auswahl der Unternehmen ist dabei die Marktstellung der Aareal Bank (insbes. Branche, Größe, Land). Daher handelt es sich bei den Vergleichsgruppen um die Unter-

nehmen des MDAX sowie um vergleichbar große Banken.

Vorstandsvergütung

Maßnahmen im Geschäftsjahr 2019

Anhebung der Bezüge bei zwei Vorstandsmitgliedern

Die beiden ordentlichen Vorstandsmitglieder Christiane Kunisch-Wolff und Christof Winkelmann begannen im Laufe des Geschäftsjahres 2019 ihre zweite Amtszeit als Mitglieder des Vorstands. Da beide vorher unter die Newcomer-Regelung fielen, wurden ihre Bezüge entsprechend mit Wirkung des Beginns ihrer zweiten Amtszeit erhöht.

Neuordnung der Gesamtvergütungsstruktur

Wie oben dargelegt, hat der Aufsichtsrat entschieden, die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder ab 2019 in der Form neu zu ordnen, dass die Ziel-Gesamtvergütung zu 45 % aus der Grundvergütung, zu 15 % aus Versorgungsleistungen sowie zu 40 % aus der variablen Vergütung besteht. In dem Zuge wurden bei allen Vorstandsmitgliedern die fixen Vergütungselemente bei gleichzeitiger Absenkung der ziel-variablen Vergütungselemente angehoben. Eine Änderung der Ziel-Gesamtvergütung war damit jeweils nicht verbunden.

	Hermann J. Merkens	Marc Heß ¹⁾	Dagmar Knopek	Christiane Kunisch-Wolff	Thomas Ortmanns	Christof Winkelmann
in %						
2019 Gesamtbankerfolg	100,0					
Ressortziele	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Individualziele	110,0	110,0	100,0	100,0	100,0	110,0
Gesamtzielerreichung 2019 auf Basis Drei-Jahres-Betrachtung	103,1	101,1	100,4	102,2	102,1	103,3
Betrag variable Vergütung (€)	1.289.126	788.190	783.354	768.770	796.224	733.882

¹⁾ Da Herr Heß erst in 2018 eingetreten ist, fließen die Zielerreichungen für 2017 bei ihm nicht mit ein.

Zielerreichung Geschäftsjahr 2019

Zielerreichung

In Bezug auf die variable Vergütung für das Berichtsjahr 2019 fielen die Ergebnisse der Bewertung der einzelnen Ziele wie in der folgenden Tabelle dargestellt aus.

Konzernerfolgsziele für 2019

Wie dargelegt, wurden als Ertragsziel das Konzernbetriebsergebnis, wie den Aktionären kommuniziert, sowie ein Zielwert in Bezug auf die RWAs festgelegt, die beide zu 100 % erfüllt wurden.

Ressort- und Individualziele für 2019

Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands für die Geschäftsführung der Bank wurden für jedes Mitglied des Vorstands spezifische Ressort- und Individualziele vereinbart. Während die Individualziele insbesondere die individuellen Beiträge des Vorstandsmitglieds reflektieren, soll mit den Ressortzielen die Zielerreichung des vom Vorstandsmitglied jeweils insgesamt verantworteten Ressorts gespiegelt werden. Die Ressortziele bestimmen sich daher insbesondere nach der Umsetzung der für das jeweilige Ressort festgelegten strategischen Initiativen und Maßnahmen. Auf beiden Ebenen sind zudem verschiedene aus der Geschäftsstrategie abgeleitete ESG-Ziele vereinbart worden.

Alle Vorstandsmitglieder wurden im Rahmen ihrer Ressort- und Individualziele auf eine stärkere Verzahnung der unterschiedlichen Prozesse je nach Verantwortungsbereich (bei Herrn Merkens z. B. die noch effizientere Verzahnung der Strategie- und Risikoprozesse), die Einhaltung der Kostenplanung sowie die Förderung der Risiko- und Unternehmenskultur gezielt. Letzteres wurde anhand einer im Jahr 2019 durchgeführten und breit angelegten Mitarbeiterbefragung überprüft. Aus dieser wurden Maßnahmen zur Förderung der Risiko- und Unternehmenskultur abgeleitet, deren Umsetzung im Rahmen der Individualziele 2020 überprüft werden soll.

Im Übrigen wurden für die einzelnen Mitglieder des Vorstands u. a. folgende Ressort- und/oder Individualziele vereinbart:

Herrmann-Josef Merkens

Bei Herrn Merkens war u. a. die Erhöhung der Flexibilität und Effizienz der Konzernorganisation, die Stärkung der Bilanz und Stärkung des Eigenkapitals bei gleichzeitigem Ausbau des Geschäfts entlang der strategischen Richtschnur gezielt. Daneben sollten die Strategie „Aareal 2020“ gefestigt und fortentwickelt sowie das auf „Aareal 2020“ folgende strategische Programm ausgearbeitet werden, was mit „Aareal Next Level“ erreicht wurde.

Marc Heß

Zu den Ressort- und Individualzielen von Herrn Heß gehörten u. a. die Integration der Düsseldorfer Hypothekenbank AG (nunmehr die DHB Verwaltungs AG), was bereits unterjährig erreicht werden konnte, die Konzeption und Durchführung des Prozesses zur Auswahl eines neuen Abschlussprüfers, der für die etwaige prüferische Durchsicht der Mitteilung über das erste Quartal 2021 der Hauptversammlung zur Bestellung vorgeschlagen wird, sowie die Anpassung des Funding Mixes.

Christiane Kunisch-Wolff

Frau Kunisch-Wolff hatte u. a. eine stärkere Verzahnung mit Aufsichtsbehörden, die Optimierung der gruppenrelevanten Steuerungsimpulse im Hinblick auf das Risikomanagement sowie die Aufstellung der Aareal Bank zur Antizipation und frühzeitigen Planung zukünftiger und bestehender Anforderungen, inklusive der Umsetzung wesentlicher regulatorischer Projekte, als Ziele.

Dagmar Knopek

Bei Frau Knopek waren u. a. die Umsetzung des Abbaus des Portfolios notleitender Kredite sowie das Vorantreiben der Digitalisierungsinitiativen ihres Ressorts gezielt.

Thomas Ortmanns

Die Ziele von Herrn Ortmanns betrafen u. a. die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie, Maßnahmen zum Ausbau des Provisionsgeschäfts in der Wohnungswirtschaft, die Steigerung des Ergebnisses der Aareon sowie die Umsetzungssteuerung der unterschiedlichen IT-Projekte.

Christof Winkelmann

Zu den Ressortzielen von Herrn Winkelmann gehörten u. a. die Umsetzung des Business Plans des von ihm verantworteten Geschäftsbereichs sowie die weitere Verbesserung des Syndizierungsprozesses. Diese Ziele wurden u. a. anhand bestimmter Länder- bzw. Immobilienarten-Portfolio-Volumina gemessen.

Keine Malus-Tatbestände

Darüber hinaus wird die Einhaltung der Governance-Vorgaben, d. h. der internen wie externen Regelungen sowie der im Code of Conduct der Aareal Bank Gruppe festgelegten Unternehmenswerte, im Rahmen der jährlichen sog. Malus-Prüfung untersucht. Solche Malus-Tatbestände wurden allerdings nicht festgestellt.

Gesamtbezüge

Die folgende Tabelle nach den handelsrechtlichen Vorgaben i.V.m. DRS 17 (S. 105) zeigt neben den festen und sonstigen Bezügen des Vorstands auch die für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelte variable Vergütungshöhe insgesamt und aufgeteilt nach ihren jeweiligen Bestandteilen sowie die Gesamtzielerreichungsgrade, die der Aufsichtsrat wie folgt festgesetzt hat.

Von Dritten wurden dem einzelnen Vorstandsmitglied im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr keine Leistungen gewährt. An ehemalige Mitglieder des Vorstands bzw. deren Hinterbliebene wurden in der Berichtsperiode insgesamt 2,3 Mio. € (Vorjahr: 3,0 Mio. €) gezahlt.

	Jahr	Festvergütung	Variable Vergütung				Zielerreichungsgrad ²⁾	Gesamt	Nebeneleistung	Gesamtvergütung
			Cash-Komponente		Anteilsbasierte Komponente					
			Cash-Bonus	Cash-Deferral ¹⁾	Aktien-Bonus	Aktien-Deferral ¹⁾				
€										
Hermann J. Merkens	2019	1.425.000	257.825	386.738	257.825	386.738	103,1 %	1.289.126	36.079	2.750.205
	2018	1.300.000	304.248	456.372	304.248	456.372	108,7 %	1.521.240	34.024	2.855.264
Marc Heß ³⁾	2019	900.000	157.638	236.457	157.638	236.457	101,1 %	788.190	39.855	1.728.045
	2018	220.000	40.329	60.493	40.329	60.493	100,0 %	201.644	3.244	424.888
Dagmar Knopek	2019	900.000	156.671	235.006	156.671	235.006	100,4 %	783.354	56.012	1.739.366
	2018	880.000	164.256	246.384	164.256	246.384	102,7 %	821.280	19.598	1.720.878
Christiane Kunisch-Wolff	2019	859.957	153.754	230.631	153.754	230.631	102,2 %	768.770	34.797	1.663.524
	2018	704.000	139.085	208.627	139.085	208.627	108,7 %	695.424	25.466	1.424.890
Thomas Ortmanns	2019	900.000	159.245	238.867	159.245	238.867	102,1 %	796.224	40.678	1.736.902
	2018	880.000	173.856	260.784	173.856	260.784	108,7 %	869.280	18.504	1.767.784
Christof Winkelmann	2019	802.000	146.776	220.165	146.776	220.165	103,3 %	733.882	38.245	1.574.127
	2018	704.000	139.085	208.627	139.085	208.627	108,7 %	695.424	70.329	1.469.753
Gesamt	2019	5.786.957	1.031.909	1.547.864	1.031.909	1.547.864	102,1 %	5.159.546	245.666	11.192.169
	2018	4.688.000	960.859	1.441.287	960.859	1.441.287	107,2 %	4.804.292	171.165	9.663.457

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

²⁾ 2018: exklusive des positiven Einmaleffekts (negativer Goodwill) aus dem Erwerb der ehemaligen Düsseldorf

³⁾ Marc Heß wurde zum 1. Oktober 2018 in den Vorstand berufen.

(Virtueller) Aktienbesitz des Vorstands (Share-ownership) und anteilsbasierte Vergütung

Im Vorstandsvergütungssystem der Aareal Bank liegt der Referenzwert bei 100-%iger Zielerreichung leicht unter der jeweiligen Grundvergütung. Da 50 % der variablen Vergütung in virtuellen Aktien ausgezahlt werden, haben Vorstandsmitglieder typischerweise spätestens nach drei Jahren der Zugehörigkeit zum Vorstand virtuelle Aktien im Wert von über 100 % ihres festen Jahresgehalts erdient. Solange sie eine variable Vergütung auch in den

Folgejahren erdienen, wird der Gegenwert der virtuellen Aktien bis zum Ende ihrer Vorstandstätigkeit nicht unter die 100 % absinken.

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

	Jahr	Anteilsbasierte Vergütung		Gehaltene virtuelle Aktien insgesamt (31.12.) Anzahl (Stück)
		Wert (€)	Anzahl (Stück) ¹⁾	
Hermann J. Merkens	2019	644.563	21.308	58.753
	2018	760.620	28.182	55.340
Mark Heß ²⁾	2019	394.095	13.028	1.405
	2018	100.822	3.736	–
Dagmar Knopek	2019	391.677	12.948	35.689
	2018	410.640	15.215	36.772
Christiane Kunisch-Wolff	2019	384.385	12.707	18.504
	2018	347.712	12.883	9.726
Thomas Ortmanns	2019	398.112	13.161	35.942
	2018	434.640	16.104	38.112
Christof Winkelmann	2019	366.941	12.130	15.751
	2018	347.712	12.883	7.659
Gesamt	2019			166.044
	2018			147.609

¹⁾ Die angegebene Anzahl an gewährten virtuellen Aktien für das Jahr 2019 ist vorläufig auf Basis des Aktienkurses der Aareal Bank AG vom 31. Dezember 2019 von 30,25 €. Der endgültige Umrechnungskurs kann erst nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen 2019 ermittelt werden. Die angegebene Anzahl an gewährten virtuellen Aktien für das Jahr 2018 weicht geringfügig von den Vorjahreszahlen ab, da diese mit dem endgültigen Umrechnungskurs von 28,71 € berechnet wurden.

²⁾ Marc Heß wurde zum 1. Oktober 2018 in den Vorstand berufen.

Gewährte Zielvergütung

Die folgende Tabelle zeigt gem. Artikel 4.2.4 und 4.2.5 DCGK die für das Berichtsjahr gewährte Zielvergütung (festes Jahresgehalt und variable Vergütung bei einer 100-%igen Zielerreichung):

Gewährte Vergütungen	Hermann J. Merkens – Vorstandsvorsitzender			
	2018	2019	2019 (Min) ¹⁾	2019 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	1.300.000	1.425.000	1.425.000	1.425.000
Nebenleistung	34.024	36.079	36.079	36.079
Summe	1.334.024	1.461.079	1.461.079	1.461.079
Einjährige variable Vergütung	280.000	250.000	–	375.000
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2018 (März 2024)	420.000	–	–	–
Aktien-Bonus 2018 (März 2019)	280.000	–	–	–
Aktien-Deferral 2018 (März 2024)	420.000	–	–	–
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	–	375.000	–	562.000
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	–	250.000	–	375.000
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	–	375.000	–	562.000
Summe	1.400.000	1.250.000	–	1.874.000
Versorgungsaufwand	847.178	2.297.353	2.297.353	2.297.353
Gesamtvergütung	3.581.202	5.008.432	3.758.432	5.632.432

Gewährte Vergütungen	Mark Heß ³⁾			
	2018	2019	2019 (Min) ¹⁾	2019 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	220.000	900.000	900.000	900.000
Nebenleistung	3.244	39.855	39.855	39.855
Summe	223.244	939.855	939.855	939.855
Einjährige variable Vergütung	40.329	156.000	–	234.000
Mehrfährige variable Vergütung				–
Cash-Deferral 2018 (März 2026)	60.493	–	–	–
Aktien-Bonus 2018 (März 2019)	40.329	–	–	–
Aktien-Deferral 2018 (März 2026)	60.493	–	–	–
Cash-Deferral 2019 (März 2026)	–	234.000	–	351.000
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	–	156.000	–	234.000
Aktien-Deferral 2019 (März 2026)	–	234.000	–	351.000
Summe	201.644	780.000	–	1.170.000
Versorgungsaufwand	148.056	754.139	754.139	754.139
Gesamtvergütung	572.944	2.473.994	1.693.994	2.863.994

¹⁾ Minimalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

²⁾ Maximalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

³⁾ Marc Heß wurde zum 1. Oktober 2018 in den Vorstand berufen.

Gewährte Vergütungen	Dagmar Knopek			
	2018	2019	2019 (Min) ¹⁾	2019 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	880.000	900.000	900.000	900.000
Nebenleistung	19.598	56.012	56.012	56.012
Summe	899.598	956.012	956.012	956.012
Einjährige variable Vergütung	160.000	156.000	–	234.000
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2018 (März 2024)	240.000	–	–	–
Aktien-Bonus 2018 (März 2019)	160.000	–	–	–
Aktien-Deferral 2018 (März 2024)	240.000	–	–	–
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	–	234.000	–	351.000
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	–	156.000	–	234.000
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	–	234.000	–	351.000
Summe	800.000	780.000	–	1.170.000
Versorgungsaufwand	488.691	780.217	780.217	780.217
Gesamtvergütung	2.188.289	2.516.229	1.736.229	2.906.229

Gewährte Vergütungen	Christiane Kunisch-Wolff			
	2018	2019	2019 (Min) ¹⁾	2019 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	704.000	859.957	859.957	859.957
Nebenleistung	25.466	34.797	34.797	34.797
Summe	729.466	894.754	894.754	894.754
Einjährige variable Vergütung	128.000	150.400	–	225.600
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2018 (März 2024)	192.000	–	–	–
Aktien-Bonus 2018 (März 2019)	128.000	–	–	–
Aktien-Deferral 2018 (März 2024)	192.000	–	–	–
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	–	225.600	–	338.400
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	–	150.400	–	225.600
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	–	225.600	–	338.400
Summe	640.000	752.000	–	1.128.000
Versorgungsaufwand	422.142	826.324	826.324	826.324
Gesamtvergütung	1.791.608	2.473.078	1.721.078	2.849.078

¹⁾ Minimalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

²⁾ Maximalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

Gewährte Vergütungen	Thomas Ortmanns			
	2018	2019	2019 (Min) ¹⁾	2019 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	880.000	900.000	900.000	900.000
Nebeneistung	18.504	40.678	40.678	40.678
Summe	898.504	940.678	940.678	940.678
Einjährige variable Vergütung	160.000	156.000	–	234.000
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2018 (März 2024)	240.000	–	–	–
Aktien-Bonus 2018 (März 2019)	160.000	–	–	–
Aktien-Deferral 2018 (März 2024)	240.000	–	–	–
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	–	234.000	–	351.000
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	–	156.000	–	234.000
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	–	234.000	–	351.000
Summe	800.000	780.000	–	1.170.000
Versorgungsaufwand	621.605	1.610.588	1.610.588	1.610.588
Gesamtvergütung	2.320.109	3.331.266	2.551.266	3.721.266

Gewährte Vergütungen	Christof Winkelmann			
	2018	2019	2019 (Min) ¹⁾	2019 (Max) ²⁾
€				
Festvergütung	704.000	802.000	802.000	802.000
Nebeneistung	70.329	38.245	38.245	38.245
Summe	774.329	840.245	840.245	840.245
Einjährige variable Vergütung	128.000	142.115	–	213.173
Mehrfährige variable Vergütung				
Cash-Deferral 2018 (März 2024)	192.000	–	–	–
Aktien-Bonus 2018 (März 2019)	128.000	–	–	–
Aktien-Deferral 2018 (März 2024)	192.000	–	–	–
Cash-Deferral 2019 (März 2025)	–	213.173	–	319.759
Aktien-Bonus 2019 (März 2020)	–	142.115	–	213.173
Aktien-Deferral 2019 (März 2025)	–	213.173	–	319.759
Summe	640.000	710.576	–	1.065.864
Versorgungsaufwand	498.191	1.435.786	1.435.786	1.435.786
Gesamtvergütung	1.912.520	2.986.607	2.276.031	3.341.895

¹⁾ Minimalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

²⁾ Maximalwert des gewährten Vergütungsbestandteils im Betrachtungsjahr

Ausgezählte Vergütung

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

Ausgezählte Vergütungen	Hermann J. Merkens Vorstandsvorsitzender		Marc Heß ¹⁾		Dagmar Knopek		Christiane Kunisch-Wolff	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
€								
Festvergütung	1.425.000	1.300.000	900.000	220.000	900.000	880.000	859.957	704.000
Nebenleistung	36.079	34.024	39.855	3.244	56.012	19.598	34.797	25.466
Summe	1.461.079	1.334.024	939.855	223.244	956.012	899.598	894.754	729.466
Einjährige variable Vergütung	304.248	343.994	40.329	–	164.256	196.568	139.085	157.254
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–
Cash-Deferral 2014 (April 2018)	–	103.957	–	–	–	103.711	–	–
Cash-Deferral 2015 (April 2018)	–	151.605	–	–	–	107.621	–	–
Cash-Deferral 2016 (April 2018)	–	189.653	–	–	–	106.606	–	67.939
Aktien-Bonus 2014 (April 2018)	–	199.945	–	–	–	199.471	–	–
Aktien-Deferral 2012 (April 2018)	–	249.699	–	–	–	–	–	–
Aktien-Deferral 2013 (April 2018)	–	135.779	–	–	–	79.204	–	–
Aktien-Deferral 2014 (April 2018)	–	100.872	–	–	–	100.633	–	–
Cash-Deferral 2015 (April 2019)	152.530	–	–	–	108.278	–	–	–
Cash-Deferral 2016 (April 2019)	190.450	–	–	–	107.054	–	68.224	–
Cash-Deferral 2017 (April 2019)	172.613	–	–	–	98.638	–	78.910	–
Aktien-Bonus 2015 (April 2019)	312.384	–	–	–	221.754	–	–	–
Aktien-Deferral 2013 (April 2019)	101.264	–	–	–	59.071	–	–	–
Aktien-Deferral 2014 (April 2019)	74.734	–	–	–	74.557	–	–	–
Aktien-Deferral 2015 (April 2019)	157.145	–	–	–	111.553	–	–	–
Dividende	128.964	138.349	2.950	–	78.046	91.929	41.361	24.316
Summe	1.594.332	1.613.853	43.279	–	1.023.207	985.743	327.580	249.509
Versorgungsaufwand	2.297.353	847.178	754.139	148.056	780.217	488.691	826.324	422.142
Gesamtvergütung	5.352.764	3.795.055	1.737.273	371.300	2.759.436	2.374.032	2.048.658	1.401.117

Ausgezählte Vergütungen	Thomas Ortmanns		Christof Winkelmann		Dr. Wolf Schumacher ²⁾		Dirk Große Wördemann ³⁾	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
€								
Festvergütung	900.000	880.000	802.000	704.000	–	–	–	–
Nebenleistung	40.678	18.504	38.245	70.329	–	–	–	–
Summe	940.678	898.504	840.245	774.329	–	–	–	–
Einjährige variable Vergütung	173.856	194.168	139.085	159.174	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–
Cash-Deferral 2014 (April 2018)	–	103.135	–	–	–	181.493	–	–
Cash-Deferral 2015 (April 2018)	–	106.973	–	–	–	139.658	–	–

¹⁾ Marc Heß wurde zum 1. Oktober 2018 in den Vorstand berufen.

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

³⁾ Herr Große Wördemann ist mit Wirkung zum 31. Mai 2013 ausgeschieden.

Ausgezählte Vergütungen	Thomas Ortmanns		Christof Winkelmann		Dr. Wolf Schumacher ²⁾		Dirk Große Wördemann ³⁾	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
€								
Cash-Deferral 2016 (April 2018)	–	107.249	–	42.739	–	–	–	–
Aktien-Bonus 2014 (April 2018)	–	198.365	–	–	–	349.075	–	–
Aktien-Deferral 2012 (April 2018)	–	249.699	–	–	–	421.271	–	202.720
Aktien-Deferral 2013 (April 2018)	–	135.779	–	–	–	229.075	–	–
Aktien-Deferral 2014 (April 2018)	–	100.075	–	–	–	176.108	–	–
Cash-Deferral 2015 (April 2019)	107.626	–	–	–	140.510	–	–	–
Cash-Deferral 2016 (April 2019)	107.669	–	42.918	–	–	–	–	–
Cash-Deferral 2017 (April 2019)	97.434	–	79.874	–	–	–	–	–
Aktien-Bonus 2015 (April 2019)	220.419	–	–	–	287.767	–	–	–
Aktien-Deferral 2013 (April 2019)	101.264	–	–	–	170.844	–	–	–
Aktien-Deferral 2014 (April 2019)	74.144	–	–	–	130.475	–	–	–
Aktien-Deferral 2015 (April 2019)	110.882	–	–	–	144.761	–	–	–
Dividende	78.565	95.279	35.240	19.149	31.001	88.048	–	–
Summe	1.071.859	1.290.722	297.117	221.062	905.358	1.584.728	–	202.720
Versorgungsaufwand	1.610.588	621.605	1.435.786	498.191	–	–	–	–
Gesamtvergütung	3.623.125	2.810.831	2.573.148	1.493.582	905.358	1.584.728	–	202.720

¹⁾ Marc Heß wurde zum 1. Oktober 2018 in den Vorstand berufen.

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

³⁾ Herr Große Wördemann ist mit Wirkung zum 31. Mai 2013 ausgeschieden.

Pensionen

	2019			2018		
	Pensions-ansprüche p. a. ¹⁾	Bestand der Pensionsverpflichtung (IFRS) zum 31.12.2019	Erhöhung der Pensionsverpflichtung (IFRS) in 2019	Pensions-ansprüche p. a. ¹⁾	Bestand der Pensionsverpflichtung (IFRS) zum 31.12.2018	Erhöhung der Pensionsverpflichtung (IFRS) in 2018
Tsd. €						
Hermann J. Merkens	371	9.567	2.297	345	7.270	847
Marc Heß ²⁾	35	902	754	7	148	148
Dagmar Knopek	127	3.290	780	110	2.510	489
Christiane Kunisch-Wolff	75	1.998	826	54	1.172	422
Thomas Ortmanns	294	7.967	1.610	284	6.357	622
Christof Winkelmann	92	2.664	1.436	65	1.228	498
Gesamt	994	26.388	7.703	865	18.685	3.026

¹⁾ Bei den aufgezeigten Pensionsansprüchen handelt es sich um die zum 31.12. des Berichtsjahres erdiente Altersrente bei Pensionierung zum jeweils einschlägigen Pensionierungsalter auf Basis der unternehmensseitigen Zuwendungen. Zur besseren Vergleichbarkeit mit anderen Abschlüssen wurden die Darstellung im Berichtsjahr und die Vorjahreszahlen angepasst.

²⁾ Marc Heß wurde zum 1. Oktober 2018 in den Vorstand berufen.

Der im Geschäftsjahr 2019 in Bezug auf die Pensionsansprüche der Vorstände angefallene Dienstzeitaufwand nach IFRS beläuft sich auf insgesamt 3,6 Mio. € (Vorjahr: 2,7 Mio. €). Die Pensionsverpflichtungen für die Mitglieder des Vorstands, ehemalige Vorstandsmitglieder bzw. deren Hinterbliebene erhöhten sich im Berichtsjahr insgesamt um 10,3 Mio. € (Vorjahr: 2,8 Mio. €). Der im Vergleich zum Vorjahr stärkere Anstieg der Pensionsverpflichtungen ist im Wesentlichen auf den stark gesunkenen Rechnungszins zurückzuführen. Die gesamten Pensionsverpflichtungen betragen 61,8 Mio. € (Vorjahr: 51,5 Mio. €). Davon entfallen auf ehemalige Mitglieder des Vorstands bzw. deren Hinterbliebene 35,4 Mio. € (Vorjahr: 32,8 Mio. €).

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. Soweit ein Mitglied dem Aufsichtsrat nicht das gesamte Geschäftsjahr angehört, wird die Vergütung pro rata temporis gezahlt. Des Weiteren werden dem Aufsichtsrat seine Auslagen ersetzt. Zu den erstattungsfähigen Auslagen gehört auch die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer.

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

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

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

Aufsichtsratsvergütung

€	Jahr	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
Marija Korsch Vorsitzende	2019	265.000	37.000	302.000
	2018	265.000	36.000	301.000
Prof. Dr. Stephan Schüller Stellv. Vorsitzender	2019	125.000	23.000	148.000
	2018	125.000	27.000	152.000
Klaus Novatius Stellv. Vorsitzender (ab 1. Januar 2019)	2019	105.000	21.000	126.000
	2018	–	–	–
Dieter Kirsch, Stellv. Vorsitzender (vom 31. März bis 31. Dezember 2018)	2019	–	–	–
	2018	100.000	20.000	120.000
York-Detlef Bülow Stellv. Vorsitzender (bis 31. März 2018)	2019	–	–	–
	2018	31.250	9.000	40.250
Thomas Hawel	2019	65.000	13.000	78.000
	2018	65.000	12.000	77.000
Petra Heinemann-Specht (ab 1. April 2018)	2019	70.000	15.000	85.000
	2018	52.500	10.000	62.500
Richard Peters	2019	100.000	25.000	125.000
	2018	100.000	23.000	123.000
Dr. Hans-Werner Rhein	2019	85.000	21.000	106.000
	2018	85.000	16.000	101.000
Sylvia Seignette	2019	90.000	15.000	105.000
	2018	90.000	13.000	103.000
Elisabeth Stheeman ¹⁾	2019	85.000	19.000	104.000
	2018	85.000	17.000	102.000
Hans-Dietrich Voigtländer	2019	115.000	25.000	140.000
	2018	115.000	26.000	141.000
Prof. Dr. Hermann Wagner	2019	110.000	21.000	131.000
	2018	110.000	19.000	129.000
Beate Wollmann	2019	70.000	15.000	85.000
	2018	65.000	12.000	77.000
Gesamt	2019	1.285.000	250.000	1.535.000
	2018	1.288.750	240.000	1.528.750

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

Vergütungssystem der Mitarbeiter

Bei den Mitarbeitern sind hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütung grundsätzlich drei Gruppen von Mitarbeitern zu unterscheiden. Zum einen beschäftigt die Aareal Bank Mitarbeiter, deren Vergütung in Tarifverträgen geregelt wird. Daneben werden Mitarbeiter außertariflich vergütet. Die außertariflichen Mitarbeiter unterscheiden sich

wiederum in einen Teil von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank (Risikoträger) bzw. der Gruppe (Gruppen-Risikoträger) haben. Die variable Vergütung dieser sogenannten Risikoträger unterliegt sehr engen regulatorischen Vorgaben. Die weiteren außertariflich beschäftigten Mitarbeiter, die keine Risikoträger sind, unterfallen diesen Regelungen nicht und bilden die dritte Gruppe.

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

Vergütungssystem der Risikoträger

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

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

Erfolgsabhängige, variable Vergütung Vergütungsparameter und Gewichtung der Zielebenen

Wie bei den Vorstandsmitgliedern wird die variable Vergütung anhand von aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten Zielen gemessen. Im Unterschied zu den Vorstandsmitgliedern beträgt der Bemessungszeitraum für die Zielerreichung ein Jahr. Für Risikoträger werden die Ziele wie bei der Vorstandsvergütung in drei additive Komponenten unterteilt: Konzernkomponente, Organisationseinheitskomponente (bezogen auf die Organisationseinheit, in der der Risikoträger tätig ist) sowie individuelle Komponente (individuelle Zielerreichung). Der Erfolg der Organisationseinheit für Organisationsbereiche, die dem Markt zugeordnet sind, werden am Segmentbetriebsergebnis „Strukturierte Immobilienfinanzierungen“ und Risk Weighted Assets gemessen. Der Erfolg der Organisationseinheit für den Bereich Wohnungswirtschaft wird am Segmentbetriebsergebnis „Consulting/Dienstleistungen“ gemessen. Die übrigen Organisationseinheiten, also insbesondere Stabs- und Kontroll-einheiten sowie der Bereich Treasury, werden am

Kostenziel ihres jeweiligen Bereichs gemessen. Zudem berücksichtigt das Vergütungssystem auch die hierarchische Stellung (Positionierung) des Risikoträgers in der Organisation und reflektiert dadurch den entsprechenden Einfluss auf den Konzern- bzw. Bankerfolg. Daraus resultieren Unterschiede bei der Gewichtung der drei additiven Komponenten je nach Verantwortung im Unternehmen: Bei den Mitarbeitern der nachgelagerten Führungsebene (sogenannte Managing Directors) beträgt die Konzernkomponente 35 %, bei den übrigen Risikoträgern dagegen 25 %. Für nähere Ausführungen zu den einzelnen Zielen und den möglichen daraus abgeleiteten KPIs verweisen wir auf die Ausführungen zu der Vorstandsvergütung.

Verzögerte Auszahlung durch Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile und virtuelle Aktien

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

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

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

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

Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens der Risikoträger

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

Vergütungssystem der Mitarbeiter, die nicht als Risikoträger eingestuft worden sind

Die Aareal Bank AG ist in Deutschland Mitglied des Arbeitgeberverbands des privaten Bankgewerbes und tarifgebunden an die Tarifverträge des privaten Bankgewerbes. Beginnend mit der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 wurde auch für die nicht als Risikoträger eingestuft Mitarbeiter die variable Vergütung in zwei Komponenten unterteilt: die Konzernkomponente (25 % der zielvariablen Vergütung) sowie die individuelle Komponente (75 % der zielvariablen Vergütung). Dadurch ist nunmehr die variable Vergütung aller Mitarbeiter unmittelbar mit der Performance der Aareal Bank Gruppe verknüpft und die Mitarbeiter partizipieren unmittelbar an der Erreichung der kommunizierten Ziele. Bei Mitarbeitern, die tariflich vergütet werden, bestimmt sich die individuelle Komponente anhand einer jährlichen Beurteilung. Der Ausgangswert zur Bemessung der variablen Vergütung liegt bei tariflich beschäftigten Mitarbeitern bei 0,75 Bruttomonatsgehältern. Bei außertariflichen Mitarbeitern bestimmt sich die individuelle Komponente auf Basis einer vertraglich vereinbarten zielvariablen Vergütung und wird gemessen anhand einer jährlichen Gesamtbeurteilung, in die auch die Zielerreichung der festgelegten individuellen Ziele einfließt.

Einschränkungen und Verknüpfung mit der Risikotragfähigkeit bei allen Mitarbeitervergütungssystemen

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

Caps und Anteil der variablen Vergütung

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

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

Die Hauptversammlung der Aareal Bank AG hat im Jahr 2014 Ausnahmen von dieser 1:1-Regelung für bestimmte Mitarbeitergruppen gebilligt. Um

die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung der Aareal Bank AG und ihrer internationalen Tochtergesellschaften zu gewährleisten, ist es erforderlich, Mitarbeitern im internationalen Vertrieb der Aareal Bank AG sowie Geschäftsleitern und Mitarbeitern in den Tochtergesellschaften Aareal Capital Corporation, New York und Aareal Bank Asia Ltd., Singapur lokal marktgerechte Vergütungen zu zahlen. Dies umfasst weniger als 25 Positionen.

Wesentliche Änderungen der Vergütungssysteme im letzten Jahr

Die wesentliche Änderung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter im abgelaufenen Geschäftsjahr betraf die oben genannte Einführung einer Konzernkomponente für die Mitarbeiter, die nicht als Risikoträger identifiziert wurden. Daneben wurde die Ebene der nachgelagerten Führungsebene dadurch neu geordnet, dass bislang unterschiedliche Einpositionierungen zu einer einheitlichen Ebene der Managing Directors zusammengefasst wurden. Damit einher ging auch eine Vereinheitlichung in Bezug auf die Zusammensetzung der einzelnen Komponenten der zielvariablen Vergütung.

Berichterstattung über quantitative Offenlegungsanforderungen

Der vorliegende Bericht umfasst im Hinblick auf die Mitarbeitervergütung lediglich die qualitativen Offenlegungsanforderungen des Art. 450 der EU-

Capital Requirements Regulation 2013/575 (sog. CRR) und § 16 InstitutsVergV. Die quantitativen Offenlegungsanforderungen der vorgenannten Regelungen werden in einem gesonderten Bericht „Offenlegung von Vergütungskennziffern“ auf der Homepage der Aareal Bank AG veröffentlicht. Dieser Bericht wird innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Geschäftsjahres zur Verfügung gestellt. www.aareal-bank.com/investorenportal/finanzinformationen/aufsichtsrechtliche-offenlegung/archiv/2019/

Vergütungsgovernance

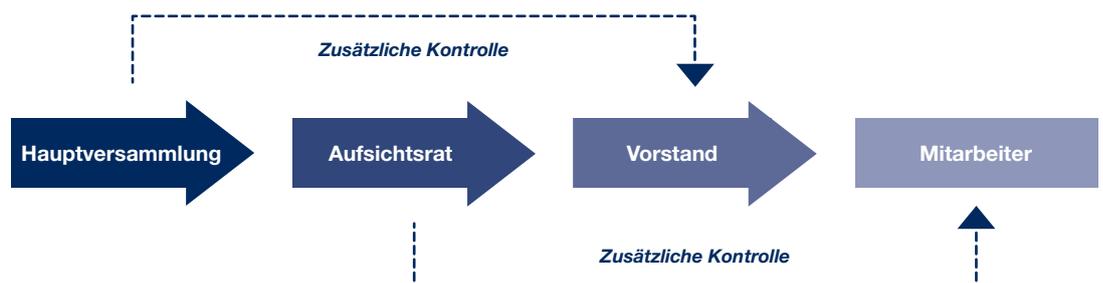
Governance der Aufsichtsratsvergütung

Rolle der Hauptversammlung

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

In Umsetzung der sog. zweiten Aktionärsrichtlinie ins deutsche Aktiengesetz wird sich die Hauptversammlung ab der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf das Geschäftsjahr 2020 folgt, mindestens alle vier Jahre auch ohne kon-

Festsetzung und Kontrolle der Vergütungssysteme



krete Änderungsvorschläge mit der Frage der Aufsichtsratsvergütung befassen und darüber entscheiden, ob sie ihr auch weiterhin zustimmt.

Rolle des Aufsichtsrats

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

Governance der Vorstandsvergütung

Rolle des Aufsichtsrats

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

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

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

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

Rolle des Vergütungskontrollausschusses

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

Rolle des Risikoausschusses

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

Rolle des Prüfungsausschusses

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

Rolle der Hauptversammlung

Nach gegenwärtiger Gesetzeslage kann der Hauptversammlung die Vorstandsvergütung zur Billigung vorgelegt werden. In Umsetzung der sog. zweiten Aktionärsrechterichtlinie ins deutsche Aktiengesetz wird sich die Hauptversammlung ab der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf das Geschäftsjahr 2020 folgt, mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung mit der Vorstandsvergütung befassen (Say-on-Pay).

Governance der Mitarbeitervergütung

Rolle des Vorstands

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

Rolle des Aufsichtsrats/des Vergütungskontrollausschusses/des Risikoausschusses

Der Aufsichtsrat bzw. sein Vergütungskontrollausschuss überwachen die Ausgestaltung der Mitarbeitervergütung. Der Vergütungskontrollausschuss bewertet dabei u. a. auch die Kriterien und die tatsächliche Auswahl der sogenannten Risikoträger der Aareal Bank Gruppe. Zusammen mit dem Risikoausschuss überwacht der Vergütungskontrollausschuss wie bei der Vorstandsvergütung die Vereinbarkeit des Mitarbeitervergütungssystems mit den Geschäfts- und Risikostrategien, den daraus abgeleiteten Zielen, dem Risikoappetit sowie dem Risikomanagement.

Weitere Informationen zum Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen

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

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

Rolle des Vergütungsbeauftragten

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

Mindestens einmal jährlich berichtet der Vergütungsbeauftragte im Rahmen des Vergütungskontrollberichts über die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Aufgrund der Verantwortung, die Angemessenheit der Vergütungssysteme ständig zu überwachen, wird der Vergütungsbeauftragte in die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung sowie die laufende Anwendung der Vergütungssysteme eingebunden. Dabei wird der Vergütungsbeauftragte insbesondere einbezogen in den Prozess zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen, in die jährliche Malus-Prüfung, in die regelmäßige, zumindest stichprobenartige Prüfung, ob angemessene Compliance-Strukturen vorhanden sind und ob ein Hedging-Verbot vereinbart und eingehalten worden ist, sowie in die jährliche Erstellung des Vergütungsberichts gemäß den Anforderungen des § 16 InstitutsVergV i.V.m. Art. 450 CRR und in die Überprüfung der Risikoträger-Analyse.

Einbindung externer Vergütungsberater

Die Organe der Aareal Bank entscheiden grundsätzlich selbst über die Ausgestaltung der Vergütung und beurteilen die Angemessenheit ebenfalls eigenständig. Insbesondere um die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen zu erheben, bindet die Aareal Bank externe Vergütungsberater ein.