

Vergütungsbericht für das Geschäfts- jahr 2021

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021	3	6. Höhe der Vergütung im Berichtsjahr	25
1.1 Veränderungen im Vorstand	3	6.1 Ziel-Vergütung und Aufteilung auf die Vergütungskomponenten	26
1.2 Veränderungen im Vergütungskontrollausschuss	3	6.2 Im Berichtsjahr gewährte und geschuldete (zugeflossene) Vergütung	29
1.3 Reaktion auf die Ablehnung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung und Ausblick	4		
1.4 Leistung in 2021	5		
2. Vorstandsvergütungssystem 2021	5	7. Pensionen	30
2.1 Angemessenheit der Vergütung	7	7.1 Versorgungsaufwand	30
2.2 Vergütungsstruktur	8	7.2 Versorgungsleistungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	31
2.3 Fixer Vergütungsanteil	9		
2.4 Erfolgsabhängige, variable Vergütung	11	8. Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats	31
2.5 Verzögerte Auszahlung durch Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile und virtuelle Aktien (Phase 2)	15	8.1 Grundzüge	31
2.6 Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens des Vorstands	17	8.2 Aufsichtsratsvergütung in 2021	32
2.7 Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung	18		
2.8 Abweichungen vom Vergütungssystem	19	9. Vergleichende Darstellung Ertragsentwicklung und Vergütung	33
3. Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021	19	10. Ausblick	34
3.1 Konzernersfolgsziele für 2021	20		
3.2 Ausblick auf 2022	20	Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	35
3.3 Ressortziele für 2021	21		
3.4 Individualziele für 2021	22		
3.5 Malus-Prüfung, Backtesting, Clawback, Risikotragfähigkeit	23		
3.6 Sonstige Hinweise	23		
4. (Virtueller) Aktienbesitz des Vorstands (Shareownership) und anteilsbasierte Vergütung	24		
5. Einhaltung der Maximalvergütung	25		

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Vergütung für gegenwärtige und frühere Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Aareal Bank AG im Einklang mit § 162 Aktiengesetz. Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer der Aareal Bank AG, KPMG, überprüft. Über die Anforderungen des § 162 Abs.3 S. 1 und 2 Aktiengesetz hinaus hat KPMG diesen Bericht auch materiell geprüft. Der Vermerk über das Ergebnis dieser Prüfung ist im Anschluss an den Vergütungsbericht vollständig abgebildet.

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

1.1 Veränderungen im Vorstand

Im Vorstand der Aareal Bank AG kam es im Berichtsjahr zu wesentlichen Veränderungen.

Der Aufsichtsrat hatte Hermann J. Merkens am 8. November 2020 aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend von seinen Aufgaben als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands befreit. Am 20. April 2021 informierte Herr Merkens die damalige Aufsichtsratsvorsitzende, Marija Korsch, darüber, dass er entgegen der ursprünglichen Erwartung seine Aufgaben als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands aus ärztlicher Sicht auf absehbare Zeit nicht wiederaufnehmen könne. Gemäß den vertraglichen Vereinbarungen schied Herr Merkens daher zum 30. April 2021 vorzeitig aus dem Vorstand aus.

Am 15. Juni 2021 berief der Aufsichtsrat Herrn Jochen Klösges mit Wirkung zum 15. September 2021 zum neuen Vorstandsvorsitzenden der Aareal Bank AG. Wie aus diesem Vergütungsbericht ersichtlich ist, hat der Aufsichtsrat in Bezug auf die Vergütungskonditionen bereits umfassend auf wesentliche Kritikpunkte reagiert, die im Zuge des bisherigen Vorstandsvergütungssystems angebracht wurden.

Frau Dagmar Knopek ist mit Ende ihrer turnusmäßigen Bestellperiode zum 31. Mai 2021 aus dem Vorstand der Aareal Bank AG ausgeschieden. Herr Thomas Ortmanns ist zum 30. September 2021 auf eigenen Wunsch ebenso vorzeitig aus dem Vorstand der Aareal Bank AG ausgeschieden.

Insgesamt wurde der Vorstand dementsprechend von sechs Personen zu Beginn des Berichtsjahrs auf vier Personen zum Ende des Berichtsjahres reduziert.

1.2 Veränderungen im Vergütungskontrollausschuss

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

In der außerordentlichen Hauptversammlung der Bank am 9. Dezember 2021 wurde Frau Korsch jedoch als Mitglied des Aufsichtsrats der Bank zum Ende der Versammlung abberufen. Neben Frau Korsch wurden darüber hinaus Herr Christof von Dryander sowie Herr Dietrich Voigtländer durch die außerordentliche Hauptversammlung abberufen. Die Vorschläge eines Aktionärs für die Wahl neuer Mitglieder in den Aufsichtsrat erhielten auf der außerordentlichen Hauptversammlung jedoch nicht die notwendige Mehrheit. Der Aufsichtsrat hat daraufhin unverzüglich die

gerichtliche Bestellung von drei Aufsichtsratsmitgliedern eingeleitet, die jedoch erst zum 14. Januar 2022 erfolgte. Dementsprechend bestand der Aufsichtsrat zum Ende des Berichtsjahres nur noch aus neun Mitgliedern.

Die drei durch die außerordentliche Hauptversammlung abberufenen Aufsichtsratsmitglieder waren Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses. Nach der Abwahl wurde der Ausschuss neu zusammengesetzt. Herr Prof. Wagner und Frau Petra Heinemann-Specht wurden in den Vergütungskontrollausschuss berufen. Herr Prof. Wagner übernahm zudem den Vorsitz des Vergütungskontrollausschusses.

1.3 Reaktion auf die Ablehnung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung und Ausblick



Das Vergütungssystem der Aareal Bank wurde auf der ordentlichen Hauptversammlung 2021 mit 63,35 % der abgegebenen Stimmen abgelehnt und daher nicht gebilligt. Der Aufsichtsrat hat sich seitdem intensiv mit den Veränderungen des Vergütungssystems befasst.

Bereits mit der Bestellung von Herrn Klösches zum neuen Vorstandsvorsitzenden der Bank wurden wesentliche Neuerungen umgesetzt, welche die Kritikpunkte der Aktionäre aufgegriffen haben. Wesentliche Kritikpunkte der Aktionäre waren die absolute Höhe der Vergütung, der zu geringe Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung, der zu hohe Anteil der Versorgungszusage an der Gesamtvergütung, die Höhe der Garantieverzinsung der Versorgungs-

zusage sowie die Peer Group, die für die Zwecke der Vergütungsvergleiche herangezogen wurde. Auf all diese Aspekte reagierte der Aufsichtsrat bereits in den Vergütungskonditionen von Herrn Klösches. So wurde die Ziel-Gesamtvergütung von Herrn Klösches gegenüber seinem Vorgänger deutlich um ca. 17 % reduziert. Da die Pensionszusage von Herrn Klösches zudem nicht mehr die bisherige Garantieverzinsung in Höhe 4 % enthält, ist die Absenkung unter Zugrundelegung des IFRS-Dienstzeitaufwands sogar noch höher. Die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vergütung wurde zudem nicht mehr gegen eine aus allen in DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen bestehende Peer Group bewertet. Vielmehr wurde eine Peer Group aus ausgewählten Banken in Deutschland verwendet.

Mit diesen und weiteren Aspekten des Vergütungssystems befasste sich im Verlauf der Geschäftsjahre 2021 und 2022 eine aus Mitgliedern des Vergütungskontrollausschusses gebildete Arbeitsgruppe. Insbesondere wurde eine neue Zieleystematik erarbeitet, die das Zielsystem einfacher und transparenter machen soll, einen stärkeren Einklang mit den Interessen der Aktionäre ermöglicht und den Stellenwert von ESG-Themen weiter hebt. Die Arbeitsgruppe bestand bis zu ihrer Abwahl aus Frau Korsch, Herrn von Dryander sowie Herrn Voigtländer. Danach bestand die Arbeitsgruppe aus Herrn Prof. Wagner und Frau Seignette.

Details zum überarbeiteten Vorstandsvergütungssystem können der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2022 entnommen werden.

1.4 Leistung in 2021

Die Bank kann auf ein erfolgreiches Berichtsjahr 2021 zurückblicken, in dem die zuvor gesetzten Ziele übertroffen werden konnten. Sie schaffte damit auch den zu Beginn des Berichtsjahres prognostizierten Ergebnis-Swing. Nicht nur der Zinsüberschuss und damit die Ertragskraft sind deutlich gestiegen. Zugleich konnte die Bank sogar ihre harte Kernkapitalquote weiter verbessern. Insgesamt lag die Bank damit im oberen Bereich der Prognosespanne und über den ehrgeizigen Planungen. Für alle Segmente konnte die Ausgangsposition für nachhaltiges und profitables Wachstum noch einmal verbessert werden.

Diese positive Entwicklung basiert auch auf einer starken Management-Leistung des Vorstands und ist entsprechend auch in der variablen Vergütung für 2021 reflektiert. Die positiven Ergebnisse verdeutlichen insbesondere auch, dass das Management und die Mitarbeiter der Bank einen fortwährenden Fokus auf das Geschäft und die Ertragskraft der Bank beibehalten konnten, obwohl zwischenzeitlich ein von der Bank nicht gesuchtes Übernahmeangebot vorlag.

2. Vorstandsvergütungssystem 2021

Die folgende Übersicht veranschaulicht die Grundzüge des Im Berichtsjahr 2021 angewandten Vorstandsvergütungssystems. Das Vergütungssystem wurde nach Ablehnung durch die ordentliche Hauptversammlung 2021 grundlegend überarbeitet. Das überarbeitete Vorstandsvergütungssystem ist ebenfalls Bestandteil der Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung 2022.

	Beschreibung	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung
Fixe Vergütungselemente		
Festes Jahresgehalt + Nebenleistungen = Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Marktgerechte, fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die monatlich ausgezahlt wird – Marktgerechte Nebenleistungen, insbesondere Dienstwagen, der auch für private Zwecke genutzt werden darf, bzw. Pauschale, falls nicht für einen Dienstwagen optiert wird; bestimmte Kosten für Sicherheitsaufwendungen, einschließlich der darauf entfallenen Steuern, Sozialversicherungsbeiträge; Sozial- bzw. Ersatzsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 50 % der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung 	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.
Pensionsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Beitragsorientierte Zusage mit Garantieverzinsung – Ab einer definierten Altersschwelle haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Pensionszahlungen – Bei dauernder Dienstunfähigkeit entsteht auch vor Erreichen der Altersschwelle ein Anspruch auf Versorgungsleistungen 	<p>Gewährung von marktgerechten Versorgungszusagen zur Absicherung im Alter und Schutz bei Tod und Invalidität.</p> <p>Neu für neu bzw. wiederbestellte Vorstandsmitglieder seit 2021: Im Einklang mit dem überarbeiteten Vorstandsvergütungssystem, das der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegt wird, ist für Neu- und Wiederbestellungen seit 2021 eine beitragsorientierte Pensionszusage mit fondsakzessorischer Verzinsung vorgesehen. Bei Erreichen der definierten Altersschwelle besteht ein Anspruch auf Einmalkapitalzahlung.</p>

	Beschreibung	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung
Variable Vergütungselemente	<ul style="list-style-type: none"> – Variable Vergütung wird über die Erreichung von Zielen bestimmt, die aus den Geschäfts- und Risikostrategien abgeleitet werden und im Einklang mit der Unternehmens- und Risikokultur der Aareal Bank stehen – Ziele auf Konzern- (70 %), Ressort- (15 %) und Individualebene (15 %) – Die Konzernziele entsprechen üblicherweise den finanziellen KPIs des Steuerungssystems, während Ressort- und Individualziele finanzielle wie nicht-finanzielle KPIs umfassen können. – Messung der Leistung anhand von Kriterien, deren Erreichung über einen Drei-Jahres-Zeitraum bestimmt wird – Keine diskretionäre Komponente neben den aus der Strategie abgeleiteten Zielen – Aufteilung über vier Bestandteile gemäß Regulatorik – Mind. 55 % der variablen Vergütung sind aktienbasiert – Mind. 80 % werden verzögert ausbezahlt (20 % als Aktienbonus mit Haltefrist + 60 % Cash- und Aktien-Deferral) – Max. Gesamtzieelerreichung auf 150 % des Zielwerts beschränkt – Variable Vergütung kann fixe Vergütung nicht überschreiten – Über die vorstehenden Bestandteile hinausgehende Kompensationen in Form von Sonderboni werden nicht gewährt 	<p>Ermittlung einer variablen Vergütung auf Basis von jährlichen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die die Erreichung der strategischen Ziele fördern.</p> <p>Setzt Anreize für die Vorstandsmitglieder, die Geschäftsprioritäten der Aareal Bank umzusetzen und im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Geschäftsentwicklung zu handeln.</p> <p>Mit einem Anteil des Konzernerfolgsziels von 70 % an der Gesamtzieelerreichung steht das Gesamtunternehmensinteresse, inklusive der Aktionärsenerwartungen, im Vordergrund.</p> <p>Durch die Gewährung der variablen Vergütung werden die regulatorischen Anforderungen, denen die Aareal Bank unterliegt, umgesetzt.</p> <p>Neu ab 2023: Das der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegte Vergütungssystem sieht vor, dass die separaten Ressort- und Individualebenen zu einer einheitlichen Ebene zusammengefasst werden, um die Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems zu erhöhen.</p>
Sonstige Regelungen		
Risikotragfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – 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.
Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen	<ul style="list-style-type: none"> – (Modifier) Anpassung der Konzernzieelerreichung um 20 Prozentpunkte bei exogenen Umständen möglich – Grundsätzlich keine nachträgliche Anpassung von Vergütungszielen, es sei denn, außergewöhnliche Entwicklungen führen zu einer unterjährigen Anpassung der Geschäftsstrategie. 	<p>Um sicherzustellen, dass das Vergütungssystem die tatsächliche Leistung des Vorstandsmitglieds im Hinblick auf die nachhaltige und langfristige Förderung der Aareal Bank Gruppe incentiviert, bestehen Adjustierungsmöglichkeiten unter vorab festgelegten und sehr restriktiven Bedingungen.</p> <p>Neu ab 2023: Der Modifier ist im überarbeiteten Vorstandsvergütungssystem, das der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegt wird, nicht länger vorgesehen. Dadurch wird der Ermessensspielraum des Aufsichtsrats bei der Festlegung der variablen Vergütung weiter eingegrenzt.</p>

Beschreibung	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung
<p>Maximalvergütung von 5,5 Mio. € pro Vorstandsmitglied (im Sinne von § 87a AktG)</p>	<p>– Aufwandshöchstbetrag für das Geschäftsjahr, der das feste Jahresgehalt, variable Vergütungselemente (inkl. der Entwicklung der virtuellen Aktien über die nächsten sechs Jahre), Nebenleistungen und Pensionsleistungen (Dienstzeitaufwand) beinhaltet. Abfindungszahlungen sind als nicht regulärer Vergütungsbestandteil davon ausgeschlossen.</p> <p>Um die Verhältnismäßigkeit der Höhe der Vorstandsvergütung mit absoluten Werten abzusichern, setzt die Maximalvergütung einen konkreten Rahmen nach oben. Dieser theoretische Maximalwert basiert auf einer maximal möglichen Zielerreichung über den gesamten dreijährigen Bemessungszeitraum und maximaler Aktienkursentwicklung. Die Maximalvergütung ist daher deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.</p> <p>Neu ab 2023: Die Maximalvergütung wird im überarbeiteten Vorstandsvergütungssystem, welches der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegt wird, auf 4,5 Mio. € pro Vorstandsmitglied reduziert.</p>

2.1 Angemessenheit der Vergütung

Die Vorstandsmitglieder werden in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft vergütet.

Der Aufsichtsrat hat sich intensiv mit der Frage befasst, anhand welcher Vergleichsgruppe die Angemessenheit der Vorstandsvergütung im sogenannten horizontalen Vergleich überprüft werden soll.

Das der ordentlichen Hauptversammlung 2021 vorgelegte Vorstandsvergütungssystem sah insoweit vor, dass zum Vergleich alle im SDAX, MDAX und DAX notierten Unternehmen in die Vergleichsgruppe heranzuziehen wären. Diese Vergleichsgruppe wurde seitens vieler Aktionäre als zu breit und unspezifisch erachtet.

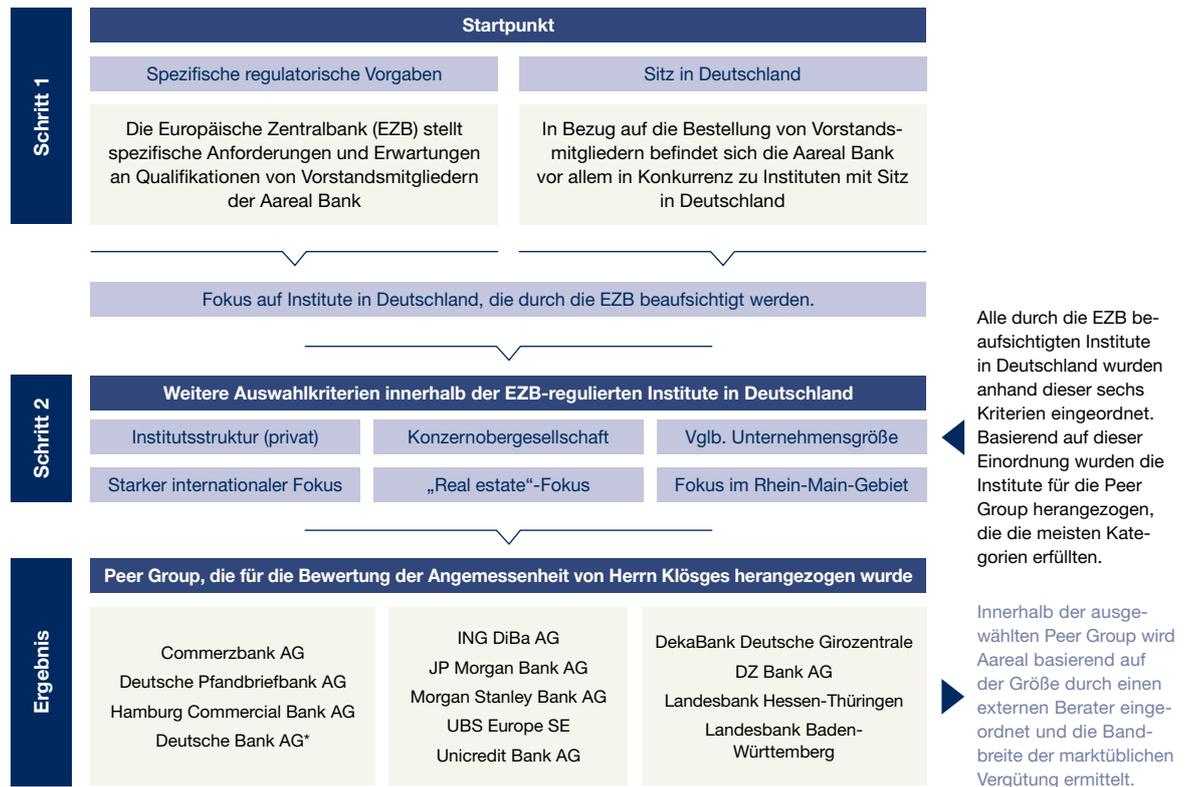
Die vom Aufsichtsrat für die Beurteilung der Vergütung von Herrn Klösges herangezogene Peer Group stellt demgegenüber eine Abkehr von dem bisherigen Ansatz dar und nimmt einen Vergleich mit Unternehmen vor, die für diese Zwecke anhand eines festen Kriterien-Katalogs ausgewählt wurden.

In einem ersten Schritt wurde eine Eingrenzung auf die EZB-regulierten Banken in Deutschland vorgenommen. Diese Eingrenzung beruht darauf, dass die Europäische Zentralbank spezifische Anforderungen und Erwartungen an Vorstandsmitglieder dieser Institute stellt. Der Fokus auf Deutschland beruht darauf, dass die Aareal Bank in Bezug auf mögliche Kandidaten für Vorstandspositionen vorwiegend im Wettbewerb mit anderen in Deutschland ansässigen Banken steht.

In einem zweiten Schritt wurden die durch die EZB regulierten Banken in Deutschland weiter eingegrenzt, indem alle Unternehmen in einen Kriterienkatalog eingeordnet wurden, der aus sechs, aus Sicht der Aareal Bank und ihrem Geschäftsmodell sehr relevanten Kriterien besteht. Die Banken, die die meisten Kriterien erfüllten, ergeben die für die Zwecke der Bewertung der Vergütung von Herrn Klösges herangezogene Peer Group aus 13 Unternehmen.

Innerhalb dieser Peer Group wurde die Aareal Bank durch einen externen und unabhängigen Vergütungsberater (Willis Towers Watson) anhand ihrer Größe eingeordnet und darauf basierend eine Einschätzung für eine marktübliche Vergütung abgegeben. Die für Herrn Klösges festgesetzte Ziel-Gesamtvergütung wurde in diesem Zusammenhang als marktüblich bestätigt.

Der Prozess der Entwicklung der Peer Group, der auch für künftige Betrachtungen der Angemessenheit der Vergütungen herangezogen werden soll, wird in dem folgenden Schaubild verdeutlicht.



* Der Vergütungsvergleich wird nicht mit dem Vorstand der Deutschen Bank vorgenommen, sondern mit dem Management-Level, das dem bisherigen Vorstand der Postbank AG/Privat- und Firmenkundenbank AG entspricht.

Neben dem horizontalen Vergleich wird im vertikalen Vergleich darüber hinaus beobachtet, wie sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung des Senior Managements (d.h. üblicherweise der obersten Leitungsebene unterhalb des Vorstands) sowie zur Vergütung der Belegschaft im Allgemeinen verhält, auch in Bezug auf die zeitliche Entwicklung. Belegschaft in diesem Zusammenhang bezieht sich auf alle festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aareal Bank AG in Deutschland.

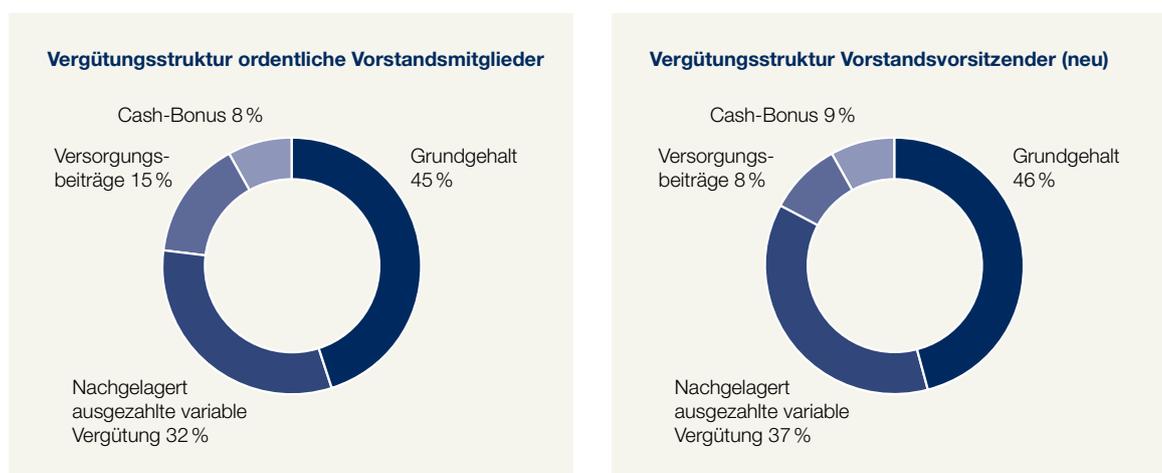
2.2 Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus einem fixen Vergütungsanteil (inkl. Nebenleistungen und Altersvorsorgebeiträgen) und einem variablen Vergütungsanteil, dessen Ausgestaltung gesetzlich durch das Kreditwesengesetz, die Institutsvergütungsverordnung sowie Vorgaben auf europäischer Ebene stark vorgegeben ist.

Das bisherige Vorstandsvergütungssystem sah vor, dass 15 % der Ziel-Gesamtvergütung aus Versorgungsbeiträgen in Bezug auf die Pensionszusage besteht. Dieser Anteil wurde seitens einiger Aktionäre der Bank in Gesprächen anlässlich der ordentlichen Hauptversammlung 2021 als zu hoch erachtet.

Der Aufsichtsrat hat nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 auf diesen Kritikpunkt reagiert und bei der Bestellung von Herrn Klösger zum Vorstandsvorsitzenden der Bank die zielvariable Vergütung im Verhältnis zu den sonstigen Vergütungskomponenten deutlich angehoben (von ca. 40 % auf ca. 46 %) sowie die Versorgungsbeiträge im Verhältnis deutlich gesenkt (von ca. 15 % auf ca. 8 %).

Die folgende Grafik zeigt das Verhältnis zwischen fixen und variablen Bestandteilen in der Vergütung aller Vorstandsmitglieder.



2.3 Fixer Vergütungsanteil

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

2.3.1 Festes Jahresgehalt

Das Grundgehalt des Vorstandsvorsitzenden betrug bislang 1.425.000 €. Mit Bestellung von Herrn Klösger zum neuen Vorstandsvorsitzenden nahm der Aufsichtsrat eine Absenkung auf 1.200.000 € vor. Das Grundgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder betrug im Berichtsjahr 900.000 € p.a.

2.3.2 Nebenleistungen

Neben dem festen Jahresgehalt gewährt die Bank den Vorstandsmitgliedern marktgerechte Nebenleistungen. So stellt die Aareal Bank den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung, der auch für private Zwecke genutzt werden darf. Sofern sich Vorstandsmitglieder gegen einen Dienstwagen entscheiden, erhalten sie stattdessen eine pauschale Ausgleichszahlung. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder einen Betrag, der 50 % der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entspricht.

Ferner werden den Vorstandsmitgliedern marktübliche Versicherungen, wie z. B. D&O-Versicherung (unter Wahrung des gesetzlichen Selbstbehalts), Gruppenunfallversicherung oder Auslandsreisekrankenversicherung gewährt. Die Bank kann daneben andere Nebenleistungen, wie z. B. Sicherheitsaufwendungen und Kosten für Familienheimfahrten gewähren.

Die Nebenleistungen können von Jahr zu Jahr deutlichen Schwankungen unterliegen sein.

2.3.3 Pensionen & Versorgungsleistungen

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

Für den Vorstandsvorsitzenden fiel diese bislang mit insgesamt 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. Diese Beiträge sind mit einer Garantieverzinsung von 4 % ausgestattet.

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. Bei dauernder Dienstunfähigkeit entsteht der Anspruch auch vor Vollendung des 60. bzw. 62. Lebensjahres. In diesem Fall wird das bis dahin erdiente Versorgungskapital des Vorstandsmitglieds um einen bestimmten, im jeweiligen Dienstvertrag näher definierten Pauschalbetrag aufgestockt.

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 %.

Mit der Bestellung von Herrn Klösges zum neuen Vorstandsvorsitzenden hat der Aufsichtsrat erhebliche Änderungen an den Versorgungsregelungen vorgenommen. So wurde der Beitrag gegenüber dem bisherigen, im Berichtsjahr ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden von 464.000 € p. a. auf 200.000 € p. a. gesenkt und beträgt damit lediglich noch ca. 8 % der Ziel-Vergütungsstruktur. Zudem wurde die Garantieverzinsung in Höhe von 4 % auf eine fondsakkessorische Verzinsung mit 0%-Garantie abgeändert. Des Weiteren sieht die Pensionszusage von Herrn Klösges nicht länger eine monatliche, lebenslange Rente als grundsätzliche Versorgungsleistung vor. Vielmehr ist nunmehr standardmäßig eine Einmalkapitalzahlung vorgesehen. Diese Maßnahmen führen insgesamt zu einer erheblichen Reduktion bilanzieller Risiken.

Die wesentlichen Aspekte des bisherigen und des neuen Pensionssystems können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Altersversorgung im Überblick

	Bisherige Pensionszusage	Neue Pensionszusage*
Art	Beitragsorientiert	Beitragsorientierte Altersversorgung
Beitragsdauer	Zeit der Bestellung als Vorstandsmitglied	Zeit der Bestellung als Vorstandsmitglied
Beitragshöhe	~15 % der Ziel-Gesamtvergütung	~8 % der Ziel-Gesamtvergütung
Ertrag	Garantieverzinsung in Höhe von 4 % p. a.	Garantie der geleisteten Beiträge plus Erträge zu Kapitalmarkt...
Auszahlung	– Lebenslange Rente – Einmalzahlung (nur mit Genehmigung des Aufsichtsrats)	– Einmalzahlung – Bis zu sieben Jahresraten (nur mit Genehmigung des Aufsichtsrats) – Lebenslange Rente (nur mit Genehmigung des Aufsichtsrats)
Weitere Bedingungen	Die Pensionszusage beinhaltet Leistungen im Invaliditäts- und Todesfall (zugunsten der Hinterbliebenen).	Die Pensionszusage beinhaltet Leistungen im Invaliditäts- und Todesfall (zugunsten der Hinterbliebenen).

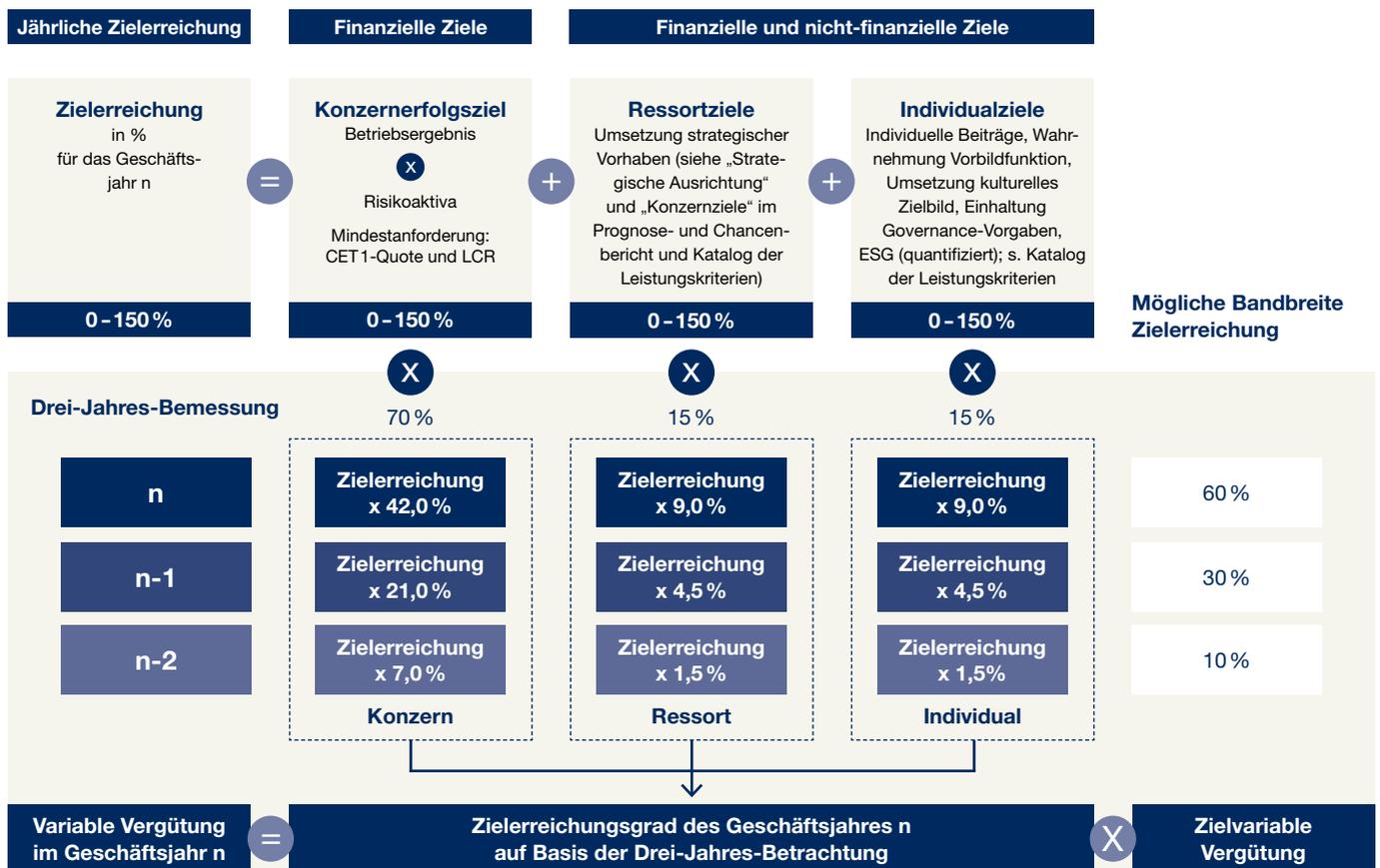
* bereits angewendet für Herrn Klösges

2.4 Erfolgsabhängige, variable Vergütung

2.4.1 Langfristige und nachhaltige Orientierung der Verzielung

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung wird durch die bankregulatorischen Bestimmungen (z. B. Kreditwesengesetz, Institutsvergütungsverordnung) detailliert vorgegeben. Die Berechnung der variablen Vergütung teilt sich grundsätzlich in zwei Phasen auf. In der ersten Phase wird die Erreichung aus der Strategie abgeleiteter Ziele über drei Jahre auf den drei Ebenen, Konzern, Ressort und Individual ermittelt. Der Zielerreichungsgrad wird mit dem Referenzwert multipliziert und ergibt den ermittelten Betrag (Bsp. bei einem ordentlichen Vorstandsmitglied: 780.000 x 90 % = 702.000 EUR). Der ermittelte Betrag wird dann in der zweiten Phase in vier unterschiedlichen Bestandteilen ausbezahlt, u. a. zu 80 % verzögert und zu mindestens 55 % in virtuellen Aktien über mehrere Jahre. Unter anderem über die Orientierung der Ziele an der Strategie und der späteren Adjustierung anhand der Aktienkursentwicklung über die nächsten sechs Jahre wird die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gefördert und zugleich den Aktionärsinteressen Rechnung getragen. Ferner wird dies durch die Malus- und Clawback-Regelungen sowie die Gewährleistung einer ausreichenden Risikotragfähigkeit erreicht.

2.4.2 Mehrjährige Leistungsmessung über verschiedene Zielebenen (Phase 1)



Die Ausgestaltung der variablen Vergütung der Aareal Bank ist zu einem erheblichen Teil gesetzlich vorgegeben. Im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben gemäß §§ 19 und 20 Institutsvergütungsverordnung wurde die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr auf Basis von drei Zielebenen und über einen Mindestbemessungszeitraum von drei Jahren (2019, 2020 und 2021) ermittelt. Entsprechend sieht das bisherige, der ordentlichen Hauptversammlung 2021 vorgelegte Vorstandsvergütungssystem der Aareal Bank drei Zielebenen vor:

- Konzernerfolgs-,
- Ressort- und
- Individualziele.

Die Verzielung in allen drei Ebenen ist auf nachhaltiges und langfristiges Wachstum ausgerichtet. Um die Zielerreichung messen und überwachen zu können, werden für die Ziele jährlich verschiedene KPIs festgelegt und deren Erreichungsgrad am Ende des Geschäftsjahres bewertet. Der Zielerreichungsgrad pro Zielebene ergibt sich dann aus der jeweiligen KPI-Erreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie aus den KPI-Erreichungsgraden der beiden vorhergegangenen Geschäftsjahre (**dreijährige Bemessungsgrundlage**).

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 Komponenten Konzernbetriebsergebnis, RWA oder eines weiteren, jährlich festgelegten Parameters auf Basis einer Performancegeraden festgestellt wird. Die beiden übrigen Zielebenen, die Ressort- und die Individualzielenebene, werden mit jeweils 15 % berücksichtigt.

Um ambitionierte Ziele und einen starken Anreiz für ein erfolgreiches Vorstandshandeln zu setzen, finden die Zielerreichungsgrade in zeitlicher Hinsicht unterschiedlich Berücksichtigung. So wird das Prinzip der Mehrjährigkeit zur Berechnung der Zielerreichung auf allen Zielebenen herangezogen. Das jüngste Berichtsjahr wird dabei mit 60 %, das vorherige mit 30 % und das älteste Jahr mit 10 % gewichtet. Da Herr Klösger erst im Verlauf des Jahres 2021 in die Bank eingetreten ist, wird für ihn die variable Vergütung für das Berichtsjahr demgegenüber nur auf Basis der Leistung im Berichtsjahr bemessen. Im Gegenzug verlängert sich dadurch der Zurückbehaltungszeitraum der variablen Vergütung von fünf auf sieben Jahre. Der dreijährige Bemessungszeitraum wird über die nächsten Berichtsjahre sukzessiv aufgebaut.

Das der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegte überarbeitete Vorstandsvergütungssystem sieht einige Änderungen an der Zielesystematik vor. Insbesondere ist vorgesehen, dass ab dem Geschäftsjahr 2023 die Bemessungsebenen Ressort- und Individualziele zu einer einheitlichen Bemessungsebene verbunden werden.

2.4.3 Zielableitungsmechanik

Die Strategie ist gemäß §25c Abs. 4a KWG auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts auszurichten. Bereits in ihrem Entwicklungsprozess wird die Geschäftsstrategie auf ihre Vereinbarkeit mit der Unternehmens- und Risikokultur, den Risikostrategien sowie dem Nachhaltigkeitsansatz geprüft und ggf. angepasst. Die aus der Strategie abgeleiteten Vergütungsziele und -zielgrößen (KPIs) fördern damit nicht kurzfristige Erfolge, sondern die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens (**Pay-For-Performance-Prinzip**). Sie dienen damit den Interessen der Aktionäre, der Mitarbeiter und der übrigen Stakeholder der Aareal Bank Gruppe.



Verankerungen von ESG-Zielen durch Geschäftsstrategie →

2.4.4 Vergütungsziele (Ex-ante-Risikoadjustierung)

Die Ziele setzen sich zusammen aus quantitativen und qualitativen Komponenten. Für quantitative Kriterien wird ein Zielwert für eine hundertprozentige Zielerreichung, ein Minimumambitionsniveau sowie ein höchstens erreichbarer Wert festgelegt. Für qualitative Komponenten werden geeignete Messkriterien festgelegt. Dies können u. a. Abgleiche mit Projektzielen, interne sowie externe Studien, ressortspezifische Berichte wie auch Statistiken zur Wahrnehmung der Bank durch etwa Mitarbeiter oder Kunden sein. Über die konkrete Zielerreichung wird ex-post berichtet.

2.4.5 Konzernerfolgsziele

Das Unternehmensinteresse wird u.a. dadurch berücksichtigt, dass die **Konzernerfolgsziele** an den KPIs der Unternehmenssteuerung orientiert werden. Diese KPIs werden grundsätzlich direkt aus den Steuerungsgrößen des Konzerns abgeleitet. Diese sind im Konzernlagebericht zu finden. Um den Einfluss einmaliger Effekte zu reduzieren, werden bereits bei der Zielfestlegung bestimmte Effekte per se aus der Zielerreichung ausgenommen, wie bspw. Änderungen wegen externer regulatorischer Vorgaben, M&A-Transaktionen usw. Der Aufsichtsrat legt anhand des Konzernbetriebsergebnisses, der Risk Weighted Assets (RWA) oder einer anderen von ihm bestimmten Kennzahl aus den Steuerungsgrößen Zielwerte für Konzern und Ressort fest und bestimmt, bei welchem Ergebnis das jeweilige Ziel erreicht ist.

Für das Berichtsjahr 2021 wurde das Konzernbetriebsergebnis als Ertragsziel gewählt. Demgegenüber wurde zur Risikoadjustierung auf die Risikokennziffer RWA verzield. Die für die Zielparamester festgelegten 100%-Zielwerte standen in der Vergangenheit und stehen auch in der Zukunft mit den an den Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmenszielen im Einklang. Das Konzernbetriebsergebnisziel kann maximal zu 150 % und das RWA-Ziel zu maximal 125 % erfüllt werden. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus dem Produkt aller Zielwerte und ist insgesamt auf eine Zielerreichung von 150 % beschränkt.

Das der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegte überarbeitete Vorstandsvergütungssystem sieht erhebliche Änderungen an der Zusammensetzung der Konzernerfolgsziele ab dem Geschäftsjahr 2023 vor. So sollen insbesondere die Eigenkapitalrendite sowie die Verzielung von ESG-Aspekten innerhalb der Konzernebene stärker in den Fokus der Konzernziele rücken. Einzelheiten können dem überarbeiteten Vergütungssystem, welches Bestandteil der Tagesordnung für die ordentliche Hauptversammlung 2022 ist, entnommen werden.

2.4.5.1 Ressort- und Individualziele

Im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben sieht das für 2021 angewandte Vorstandsvergütungssystem vor, dass für die Mitglieder des Vorstands Ressort- und Individualziele festgesetzt werden. Dabei wurden Ziele gesetzt, die dem Katalog der Leistungskriterien entsprechen.

Katalog möglicher Leistungskriterien

Ressort- und Individualziele	
Kennzahlen des Konzernsteuerungssystems	Strategisches Projekt (Aareal Next Level)
Steigerung der Flexibilität	Definierte ESG-Kennziffern (z. B. Diversity)
Wachstumssteigerung	Verankerung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft
Kapitalmarktziel	Ausbau nachhaltiger Produkte
Marktexpansion	Innovationsfähigkeit
Budgetziel	Kundenzufriedenheit
Effizienzsteigerung	Mitarbeiterzufriedenheit
Liquiditätsplanung	Mitarbeiterkommunikation
Zielwerte für Risikokennziffern	Sicherung von Expertentum
Effektivität der Organisation	Transparenz (z. B. in ökologischen Aspekten)
Skalierung von Kundenbeziehungen	Nachwuchskräfteförderung

Auf der Ressortebene werden maximal drei bis vier, auf der Individualebene maximal zwei Ziele festgelegt.

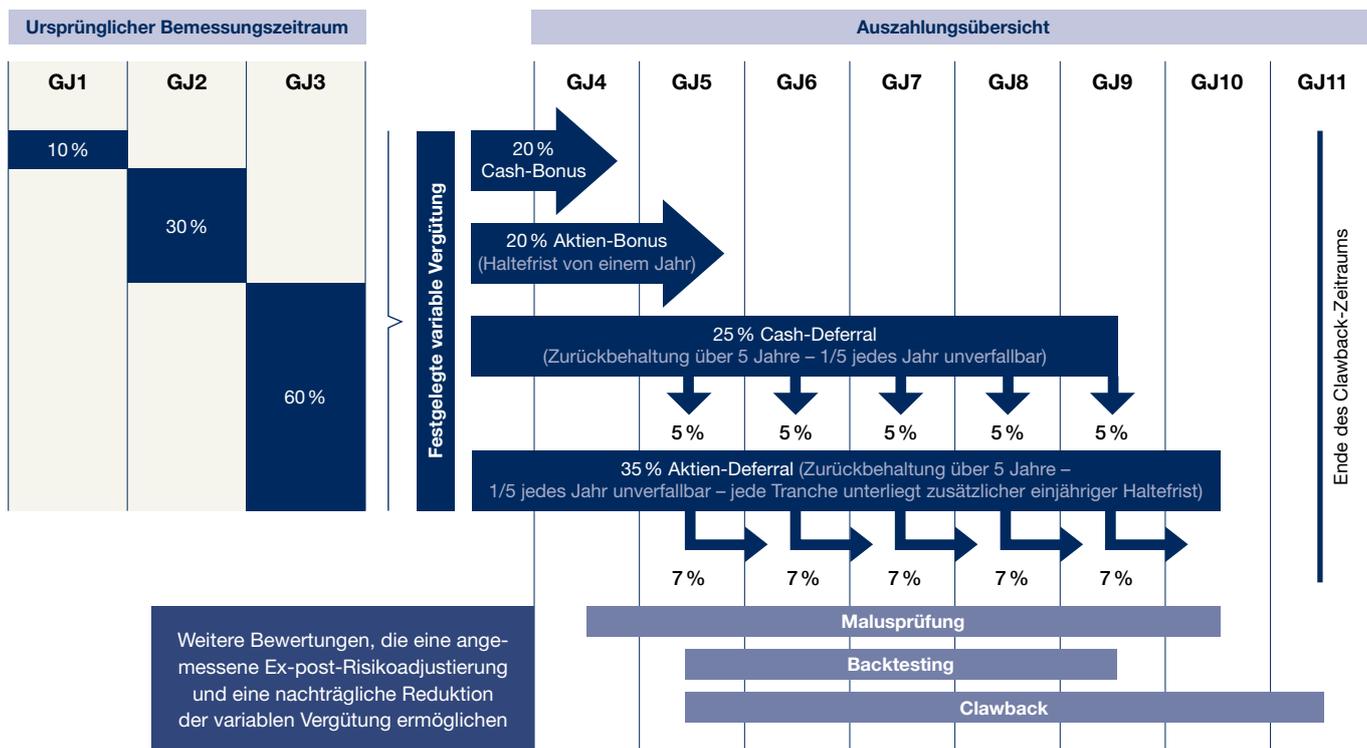
Die **Ressortziele** beziehen sich auf den jeweiligen Zuständigkeitsbereich des Vorstandsmitglieds gemäß Geschäftsverteilungsplan. Der Aufsichtsrat setzt folglich Ziele, die die dem Vorstandsmitglied zugeordneten Organisationseinheiten zu erfüllen haben, um die strategischen Ziele des Gesamtunternehmens zu erreichen. Über die Ressortkomponente misst der Aufsichtsrat den Beitrag der vom einzelnen Vorstandsmitglied verantworteten Einheiten zur Strategieumsetzung. Als KPIs verwendet der Aufsichtsrat qualitative und quantitative Kriterien. 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.

Die **Individualziele** betreffen die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder, denen eine Vorbildfunktion für die Organisation zukommt („Tone from the top“). Die Vorstandsmitglieder werden hierin vor allem auf wesentliche, quantitative ESG-Aspekte verzielt.

ESG-Ziele werden sowohl auf der Ressort- als auch der Individualzielebene verankert. Die konkreten ESG-Zielparameter werden im Rahmen der Berichterstattung (Geschäftsbericht für das jeweilige Jahr) gemeinsam mit den weiteren herangezogenen Parametern offengelegt. Um die gestiegene Wichtigkeit von ESG-Aspekten in der Strategie ausreichend in der Vergütung zu reflektieren, fließen ab dem Berichtsjahr 2021 quantifizierbare ESG-Ziele mit einer Mindestgewichtung von 15 % in die Gesamtzielberechnung ein und werden insbesondere durch die Individualkomponente abgedeckt. Die Nutzung von quantitativen ESG-Zielen ermöglicht eine hohe Transparenz über unsere ESG-Schwerpunkte und setzt gleichzeitig zielgerichtete Anreize für eine langfristig nachhaltige Strategie. Zusätzlich zur Individualebene kann auch die Ressortebene ESG-Ziele beinhalten, um ESG-Aspekten weiter Gewicht zu verleihen.

Das der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegte überarbeitete Vorstandsvergütungssystem, welches ab dem Geschäftsjahr 2023 Anwendung finden soll, sieht einige Änderungen an den Ressort- und Individualzielen vor. So sollen die beiden Zielebenen insbesondere zu einer einheitlichen Zielebene („Strategische Komponente“) zusammengefasst werden. Darüber hinaus wurde der Katalog der Leistungskriterien spezifiziert und eingegrenzt, wobei künftig mindestens ein Ziel innerhalb der Strategischen Komponente ein ESG-Ziel ist.

2.5 Verzögerte Auszahlung durch Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile und virtuelle Aktien (Phase 2)



Aareal hat robuste Zurückbehaltungsregelungen implementiert. Diese gewährleisten, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder an den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Instituts gekoppelt ist. Zudem wird ein Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre gefördert, da 55 % der variablen Vergütung in virtuellen Aktien gewährt werden und damit an die langfristige Entwicklung des Aktienkurses gebunden sind. Da 25 % der variablen Vergütung aufgeschoben in bar gewährt werden, werden insgesamt 80 % der variablen Vergütung verzögert ausgezahlt. Der Aufsichtsrat kann eine abweichende Aufteilung der variablen Vergütungsbestandteile beschließen und mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren, wobei jedoch stets darauf zu achten ist, dass mindestens 55 % des ursprünglich ermittelten variablen Vergütungsbetrags auf Basis virtueller Aktien gewährt werden.



Auszahlungskomponenten der variablen Vergütung im Überblick

	Anteil	Zurückbehaltungszeitraum	Auszahlungstermin (üblicherweise April oder Mai)	Aktienbasiert
Cash-Bonus	20 %	k. A.	Im ersten Jahr nach dem Bemessungszeitraum	Keine
Aktien-Bonus	20 %	k. A. (aber Haltefrist von mindestens einem Jahr)	Im zweiten Jahr nach dem Bemessungszeitraum	Ja (virtuell)
Cash-Deferral	25 %	Zeiträtierliche jährliche Auszahlung über fünf Jahre	Vom zweiten bis sechsten Jahr nach dem Bemessungszeitraum	Keine
Aktien-Deferral	35 %	Zeiträtierliche jährliche Auszahlung über fünf Jahre, nach jeweils einer zusätzlichen Haltefrist von mindestens einem Jahr	Vom dritten bis siebten Jahr nach dem Bemessungszeitraum	Ja (virtuell)

Weitere Details zur aktienbasierten Vergütung

Initiale Umrechnung	Der aktienbasierte Anteil der variablen Vergütung wird in eine entsprechende Anzahl virtueller Aktien umgerechnet. Die Berechnung der Anzahl virtueller Aktien basiert auf dem gewichteten Durchschnittskurs der Aareal Bank-Aktie an den fünf (Xetra®) Börsenhandelstagen nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr, für das die aktienbasierte variable Vergütung gewährt wird.
Auszahlungsbetrag	Vor der Auszahlung des Aktienbonus bzw. der Tranche des Aktien-Deferrals erfolgt die Umwandlung der virtuellen Aktien in einen Geldbetrag unter Verwendung des gewichteten Durchschnittskurses der Aareal Bank-Aktie an den fünf (Xetra®) Börsenhandelstagen nach der Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Jahr, das der Auszahlung vorausgeht.
Obergrenze	Der Auszahlungsbetrag der aktienbasierten Vergütungskomponenten für ein bestimmtes Geschäftsjahr kann abhängig von der Aktienkursentwicklung variieren und ist auf maximal 300 % des Betrags der Aktienbonus- bzw. Aktien-Deferral-Komponente begrenzt, der auf der Grundlage des anfänglich berechneten Bonusbetrags ermittelt wird.
Dividenden	Gemäß den bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen erhalten die Vorstandsmitglieder während der Zurückbehaltungsphase keine Dividendenzahlungen für die aktienbasierten Vergütungsanteile der variablen Vergütung. Werden während der Haltefrist Dividenden auf Aareal-Aktien gezahlt, erfolgt eine Auszahlung als Gehaltsbestandteil in Höhe der Dividende und des Anteils der virtuellen Aktien.
Änderungen in der Struktur	Sollte sich die Anzahl der von Aareal ausgegebenen Aktien innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums bzw. der Haltefrist ändern, kann die Anzahl der virtuellen Aktien angepasst werden.

2.6 Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens des Vorstands

Die aufgeschobenen variablen Vergütungsbestandteile stehen den Vorstandsmitgliedern entsprechend den regulatorischen Anforderungen erst bei Auszahlung zu. Zuvor prüft der Aufsichtsrat mehrfach, ob aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile reduziert oder gar zurückgefordert werden sollten (Ex-post-Risikoadjustierung). Darüber hinaus unterliegen alle aufgeschobenen Tranchen der variablen Vergütung den oben beschriebenen Anforderungen an die Risikotragfähigkeit (siehe Abschnitt „Zusätzliche Ex-ante-Risikoadjustierung“).

Ex-post-Risikoadjustierung

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

Weitere Details zu Malus und Clawback

Bei der Festsetzung der variablen Vergütung sowie bevor der Zurückbehaltungszeitraum einer aufgeschobenen Tranche endet bzw. diese ausgezahlt wird, prüft der Aufsichtsrat entsprechend den aufsichtsrechtlichen Vorgaben, ob Gründe vorliegen, die eine Reduzierung oder gar einen vollständigen Wegfall der variablen Vergütung rechtfertigen könnten. Solche sogenannten Malus-Ereignisse können beispielsweise bei bestimmten sittenwidrigen oder pflichtwidrigen Verhaltensweisen oder bei sogenannten negativen Erfolgsbeiträgen des Vorstandsmitglieds vorliegen.

Negative Erfolgsbeiträge umfassen beispielsweise Situationen, in denen das Vorstandsmitglied maßgeblich an einem Verhalten beteiligt oder maßgeblich dafür verantwortlich war, das zu einem erheblichen Verlust für das Institut oder zu einer erheblichen behördlichen Sanktion geführt hat, sowie Fälle, in denen das Vorstandsmitglied nachweislich schwerwiegend gegen bestimmte einschlägige Vorgaben hinsichtlich Eignungs- und Verhaltensvorschriften verstoßen hat.

Bei negativen Erfolgsbeiträgen wird die variable Vergütung auf null reduziert. Der Aufsichtsrat hat durch Clawback-Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sichergestellt, dass die variable Vergütung im Falle negativer Erfolgsbeiträge für einen Zeitraum bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ablauf des letzten Zurückbehaltungszeitraums für die variable Vergütung des betreffenden Geschäftsjahres zurückgefordert werden kann.

2.7 Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung

Die folgende Tabelle zeigt die Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung auf. In Bezug auf die Versorgungszusagen wird auf das Kapitel „Pensionen“ verwiesen.

Behandlung von Vergütungselementen bei Austritt	<p>Im Falle einer regulären oder vorzeitigen Beendigung werden die Zurückbehaltungszeiträume und Haltefristen von aufgeschobenen Vergütungsbestandteilen nicht durch die Beendigung verkürzt. Auch nach Beendigung unterliegen die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile weiterhin den gleichen Backtesting-, Malus- und Clawback-Bedingungen. Für das Jahr der Beendigung wird die variable Vergütung pro rata temporis der Beschäftigung im Geschäftsjahr festgesetzt.</p>
Vorzeitige Beendigung	<p>Die Anstellungsverträge sehen nach Maßgabe des Aktiengesetzes keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das Recht beider Parteien zur fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt.</p> <p>Der Vorstandsdienstvertrag endet automatisch, wenn das Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig im Sinne der jeweiligen Verträge wird. Die Vorstandsstellungsverträge können in diesen Fällen die Fortzahlung der festen Jahresvergütung (zuzüglich der (Ersatz-)Sozialversicherungsbeiträge) ab Beginn der dauernden Arbeitsunfähigkeit und für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten (unter Berücksichtigung der Zeiten, für die bereits Gehaltsfortzahlungen erfolgt sind) vorsehen. Die Fortzahlung kann jedoch nicht über den Zeitpunkt hinausgehen, in dem das Dienstverhältnis ordnungsgemäß geendet hätte.</p> <p>In den Dienstverträgen kann vorgesehen werden, dass beim Tod eines Vorstandsmitglieds während der Vertragslaufzeit Witwen, Witwer oder Lebenspartner sowie eheliche Kinder (sofern sie das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und sich noch in einer Berufsausbildung/Weiterbildung befinden) als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung des Festgehalts für den Todesmonat und die folgenden sechs Monate haben, längstens jedoch bis zum Vertragsende. In diesen Fällen wird die variable Vergütung zeitanteilig für die Zeit bis zum Tod des Mitglieds berechnet.</p>
Abfindungszahlungen	<p>Die Vorstandsdienstverträge enthalten keine Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung im Falle einer vorzeitigen Beendigung. Seit dem Jahr 2021 abgeschlossene Dienstverträge beinhalten auch keine Change-of-Control-Klausel, die eine Abfindung vorsieht. Die vor 2021 abgeschlossenen Dienstverträge enthalten Change-of-Control-Klauseln, die in bestimmten Fällen die Zahlung einer Abfindung vorsehen. Im Falle einer Wiederbestellung würden solche Change-of-Control-Klauseln nicht mehr in die Verlängerung des betreffenden Dienstvertrags aufgenommen werden.</p> <p>In einzelnen Aufhebungsverträgen können weiterhin Abfindungen enthalten sein, sofern diese im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben, insbesondere der Institutsvergütungsverordnung, stehen. Die mit den Vorstandsmitgliedern getroffenen Dienstverträge sehen vor, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund Abfindungen das Doppelte der Jahresvergütung nicht übersteigen dürfen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten dürfen (Abfindungs-Cap).</p>
Wettbewerbsklausel	<p>Die Dienstverträge enthalten keine Wettbewerbsklauseln mit Karenzentschädigungen. Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten vereinbaren. Für diesen Zeitraum würde von Fall zu Fall eine angemessene Entschädigung festgelegt. Im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots würden eventuelle Abfindungszahlungen auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.</p>
Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit	<p>Im Falle einer vorübergehenden, nicht dauernden Arbeitsunfähigkeit können Vorstandsmitglieder ihre feste Jahresvergütung für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten fortbeziehen. Der Aufsichtsrat kann nach freiem Ermessen entscheiden, ob die variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise auch für die Zeiträume der Gehaltsfortzahlung gewährt werden. Für neu oder wiederbestellte Vorstandsmitglieder ab 2021 enthalten die Dienstverträge eine Regelung, dass keine variablen Vergütungsbestandteile für Zeiträume gewährt werden, die drei Monate im jeweiligen Geschäftsjahr überschreiten.</p>

2.8 Abweichungen vom Vergütungssystem

Das der ordentlichen Hauptversammlung 2021 vorgelegte Vergütungssystem kam ohne Abweichungen für die vor dem Berichtsjahr bestellten Mitglieder des Vorstands zur Anwendung.

Wie dargelegt hat die Aareal Bank auf die Ablehnung des bisherigen Vergütungssystems durch die ordentliche Hauptversammlung 2021 reagiert und die Vergütungsstruktur von Herrn Klösger an Konditionen ausgerichtet, die dem der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegten Vergütungssystem entsprechen. So wurde die zielvariable Vergütung im Verhältnis zu den sonstigen Vergütungskomponenten deutlich angehoben (von ca. 40 % auf ca. 46 %) sowie die Versorgungsbeiträge im Verhältnis deutlich gesenkt (von ca. 15 % auf ca. 8 %).

Darüber hinaus unterliegt Herr Klösger im Einklang mit dem Vergütungssystem, welches der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegt wird, bereits der überarbeiteten Versorgungszusage, die lediglich noch eine fondsakkessorische Verzinsung mit Beitragsgarantie vorsieht.

3. Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021

Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands für die Geschäftsführung der Bank wurden für jedes Mitglied des Vorstands spezifische Ressort- und Individualziele vereinbart. Vor dem Hintergrund der dreijährigen Bemessungsperiode reflektiert die Gesamtzielerreichung dabei auch die Zielerreichungen der Geschäftsjahre 2019 und 2020. Lediglich bei Herrn Klösger ergibt sich die Gesamtzielerreichung allein aus der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021, da er erst im Verlauf des Geschäftsjahres eingetreten ist. Im Gegenzug unterliegt seine variable Vergütung im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben einem siebenjährigen statt fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum.

In Bezug auf die variable Vergütung für das Berichtsjahr fielen die Ergebnisse der Bewertung der einzelnen Ziele wie folgt aus:

	Jochen Klösger	Marc Heß	Christiane Kunisch-Wolff	Christof Winkelmann	Dagmar Knopek	Thomas Ortmanns	Hermann J. Merkens
in %							
2021 Gesamtbankerfolg	148						
Ressortziele	105	112	106	110	100	101	0
Individualziele	125	142	135	135	125	120	
2020 Gesamtbankerfolg	20						
Ressortziele		110	110	110	110	110	110
Individualziele		130	120	120	120	130	130
2019 Gesamtbankerfolg	100						
Ressortziele		100	100	100	100	100	100
Individualziele		110	100	110	100	100	100
Gesamtzielerreichung 2021	138,10	110,17	108,40	108,91	106,96	107,05	24,70
Betrag variable Vergütung (€)	412.222¹⁾	859.326	845.520	849.498	345.144	624.526	101.507²⁾

¹⁾ Die rechnerisch ermittelte variable Vergütung von Herrn Klösger hätte bei einer Gesamtzielerreichung in Höhe von 138,1 % einen Betrag in Höhe von 490 T€ ergeben. Da die variable Vergütung im Einklang mit den Vorgaben des Kreditwesengesetzes maximal 100 % der fixen Bezüge betragen darf (Bonus Cap), wurde die variable Vergütung jedoch auf 412.222 € begrenzt.

²⁾ Herr Merkens war seit Beginn des Berichtsjahres bis zu seinem Ausscheiden von seinen Pflichten als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands befreit. Der Zielerreichungsgrad für die Jahresziele des Geschäftsjahres 2021 wurde mit 0 % festgesetzt. Aufgrund der dreijährigen Bemessungsperiode, die auch die Zielerreichungen in 2019 und 2020 reflektiert, betrug der Gesamtzielerreichungsgrad noch 24,7 %.

3.1 Konzernerfolgsziele für 2021

Die Zielerreichung für den Konzernerfolg errechnet sich aus der multiplikativen Zielerreichung eines Ertragsziels und einer risikoadjustierenden Kennzahl. Als Ertragsziel für eine 100%-Zielerreichung wurden zu Beginn des Jahres ein Konzernbetriebsergebnis vor Steuern von 136 Mio. € (bereinigt) und als risikoadjustierende Kennzahl ein RWA-Zielwert von 13,91 Mrd. € gemäß Basel IV IRBA (bereinigt) festgelegt.

Für beide Zielparameter wurden Schwellenwerte festgelegt, ab deren Unter- bzw. – im Falle der RWA – Überschreiten die Zielerreichung 0 ist.

Die Aareal Bank hat die Ziele für 2021 deutlich übererfüllt und konnte nach einem der Corona-Krise geschuldeten negativen Ergebnis in 2020 wieder in die Erfolgsspur zurückkehren. Diesen Erfolg hatten die Mitglieder des Vorstands wesentlich zu verantworten. Insoweit macht sich dies auch insbesondere in der Konzernzielerreichung bemerkbar.

	Betriebsergebnis vor Steuern	Risikogewichtete Aktiva Basel IV IRBA
Strategiebezug	Das Betriebsergebnis vor Steuern ist die wesentliche Konzernsteuerungskennzahl, die die Ertragskraft sowie die Kostensituation abbildet und auch in der Außenkommunikation und -wahrnehmung der Bank eine entscheidende Rolle spielt.	Die risikogewichteten Aktiva sind wesentliches Steuerungselement in Bezug auf die Risikoposition der Bank und sind in aufsichtsrechtlicher Hinsicht wesentliche Kennzahl hinsichtlich der Einhaltung der Eigenkapitalanforderungen
Zielerreichung in %	133,09%	111,2%
Gesamtkonzernzielerreichung in %	148% (Produkt der beiden Einzelzielerreichungen)	

3.2 Ausblick auf 2022

Die Konzernzielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 wird wieder auf Basis des bestehenden Vergütungssystems ermittelt werden und sich demnach wiederum aus den Zielerreichungen in Bezug auf Betriebsergebnis vor Steuern und Risk Weighted Assets ergeben.

Für die Geschäftsjahre ab dem Jahr 2023 sollen die Konzernziele abgeändert werden. Insbesondere soll durch eine Änderung der Zielssystematik ein stärkerer Fokus auf die Aspekte Kapitalrendite, Profitabilität und ESG gelegt werden. Näheres kann dem überarbeiteten Vorstandsvergütungssystem entnommen werden, welches der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zur Abstimmung vorgelegt wird.

3.3 Ressortziele für 2021

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.

Ressortziele

Gewichtung	Ziele	KPI	Ziel- erreichung	Zielerreichung Ressort- komponente
Jochen Klösger				
25 %	Umfassendes Stakeholder Management	Koordination und Vermittlung zwischen verschiedenen Stakeholder-Gruppen	120 %	
25 %	Say on Pay	Übersetzung Änderungen Vorstandsvergütung in Vergütungssysteme der Mitarbeiter	100 %	
25 %	Wachstumsstrategie Aareon	– Definierter Umsatz Aareon – Definiertes Adjusted EBITDA Aareon – Umsetzung Value Creation Plan Aareon	101 %	105 %
25 %	IT-Strategie Weiterentwicklung	Insb. weiteres Leveraging der S4 hana Plattform und Komplexitätsreduktion	100 %	
Marc Heß				
33 %	Capital Management	– Prüfung Free Capital-Allokation – Definierte CET1-Quote	106 %	
33 %	Ressortbeitrag zum Konzernergebnis	– Einhaltung Kostenbudget – Bereitstellung ausreichender Refinanzierung für angestrebte Kreditvolumina – Etablierung eines CP-Programms	121 %	112 %
33 %	ESG-Chancen nutzen und -Risiken bewerten	– Vorbereitung und Durchführung einer Green Bond Emission – Erreichen ressortbezogener Meilensteine ESG-Initiative	110 %	
Christiane Kunisch-Wolff				
33 %	Aufsichtsrechtliche Vorgaben antizipieren	– Umsetzung EBA Requirements – ICAAP/ILAAP-Anforderungen umsetzen – Begleitung und Steuerung der Integration des CLO-Ressorts	117 %	
33 %	Ressortbeitrag zum Konzernergebnis	– Einhaltung Kostenbudget	100 %	106 %
33 %	ESG-Chancen nutzen und -Risiken bewerten	Weiterentwicklung der bestehenden Koordinationsfunktionen sowie des Kontrollsystems	100 %	

Gewichtung	Ziele	KPI	Ziel- erreichung	Zielerreichung Ressort- komponente
Christof Winkelmann				
33 %	Bilanzflexibilität bei gleichzeitiger Erhaltung der Bedeutung auf relevanten Märkten steigern	– Definiertes Volumen Assets under Management – Weiterentwicklung Exit-Strategien	108 %	
33 %	Geschäft zyklusorientiert und flexibel ausrichten	– Definiertes Volumen Neugeschäft – Beitrag zum Betriebsergebnis über RSF – Kontinuierliche Erhöhung Portfolioflexibilität	122 %	110 %
33 %	ESG-Chancen nutzen und -Risiken bewerten	Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Kerngeschäft und Entwicklung Produktstrategie	100 %	
Dagmar Knopek				
33 %	Bilanzflexibilität bei gleichzeitiger Erhaltung der Bedeutung auf relevanten Märkten steigern	– Umsetzung De-Risking-Strategie – Weiterentwicklung der Servicing-Aktivitäten und Erweiterung der Servicing Capabilities	100 %	
33 %	ESG-Chancen nutzen und -Risiken bewerten	Weitere Digitalisierung interner Prozesse	100 %	100 %
33 %	Ressortbeitrag zum Konzernergebnis	Einhaltung Kostenbudget	100 %	
Thomas Ortmanns				
33 %	Nutzung und Wachstum des Geschäfts in der Wohnungswirtschaft und angrenzenden Industrien	– Definierter Provisionsüberschuss BDS – Beitrag zum Betriebsergebnis über BDS – EPP- und PlusForta Roll-out	103 %	
33 %	Wachstumsstrategie durch organisches Wachstum und M&A-Möglichkeiten umsetzen/Entwicklung zum Rule of 40 Unternehmen	– Definierter Umsatz Aaeon – Definiertes Adjusted EBITDA Aaeon – Umsetzung Value Creation Plan Aaeon	101 %	101 %
33 %	Technische Transformation vorantreiben	Insb. weiteres Leveraging der S4 hana Plattform und Komplexitätsreduktion	100 %	

3.4 Individualziele für 2021

Die Individualziele für das Geschäftsjahr 2021 bestanden ausschließlich aus ESG-Zielen. Schwerpunkt war im Geschäftsjahr das weitere Hinarbeiten auf eine Verjüngung der Bank und der Förderung des Nachwuchses. So wurden alle Vorstandsmitglieder im Rahmen der Individualziele auf den Anteil an Young Professionals an den Neueinstellungen im jeweiligen Ressort verzielt.

Individualziele

Ziele	KPI	Zielerreichung
Jochen Klösger		
Stärkung ESG-Komponenten	– Abarbeitung Induction Plan (einschließlich ESG-Konzept) – Definierter Anteil Nachwuchskräfte an Recruiting innerhalb Dezernats	125 %
Marc Heß		
Stärkung ESG-Komponenten	– Überwachung und Weiterentwicklung der Governance-Struktur sowie Kommunikation des überarbeiteten strategischen Programms und ressortübergreifende Steuerung der Strategieumsetzung – Definierter Anteil Nachwuchskräfte an Recruiting innerhalb Dezernats	142 %
Christiane Kunisch-Wolff		
Stärkung ESG-Komponenten	– Regulatorische ESG-Anforderungen umsetzen in CRO, Compliance, Anti Financial Crime und ISD – Definierter Anteil Nachwuchskräfte an Recruiting innerhalb Dezernats	135 %
Christof Winkelmann		
Stärkung ESG-Komponenten	– Steuerung RSF-T – Begebung green loan in 2021 – Definierter Anteil Nachwuchskräfte an Recruiting innerhalb Dezernats	135 %
Dagmar Knopek		
Stärkung ESG-Komponenten	– Steigerung ESG-Potfolio-Transparenz – Definierter Anteil Nachwuchskräfte an Recruiting innerhalb Dezernats	125 %
Thomas Ortmanns		
Stärkung ESG-Komponenten	– „Green IT“ – Umsetzung digitale Produkte BDS und Aareon – Definierter Anteil Nachwuchskräfte an Recruiting innerhalb Dezernats	120 %

3.5 Malus-Prüfung, Backtesting, Clawback, Risikotragfähigkeit

Der Aufsichtsrat hat im März 2022 im Rahmen der jährlichen sog. Malus-Prüfung untersucht, ob Anhaltspunkte vorliegen, die zu einer Reduktion der variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr oder zu einer nachträglichen Reduktion und/oder einer nachträglichen Rückforderung der variablen Vergütung (Clawback) für Vorjahre führen sollten. Derartige Anhaltspunkte wurden jedoch nicht festgestellt.

Die jährliche Überprüfung der Risikotragfähigkeit im Einklang mit § 7 Institutsvergütungsverordnung hat ergeben, dass aus dem Aspekt der Risikotragfähigkeit keine Bedenken gegen eine Festsetzung der variablen Vergütung für 2021 und Auszahlung aufgeschobener Vergütungsbestandteile aus Vorjahren bestehen.

3.6 Sonstige Hinweise

Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurden keine Abfindungen mit Vorstandsmitgliedern vereinbart. Die drei im Geschäftsjahr ausgetretenen Vorstandsmitglieder Frau Dagmar Knopek, Herr Hermann J. Merkens und Herr Thomas Ortmanns haben jeweils ohne die Zahlung einer Abfindung die Bank verlassen.

Das Dienstverhältnis von Herrn Merkens endete am 30. April 2021 aufgrund dauernder Arbeitsunfähigkeit. Die dienstvertraglichen Regelungen sehen für diesen Fall eine Fortzahlung der festen Jahresvergütung für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten vor. Da Zeiten, für die bereits Gehaltsfortzahlungen aufgrund vorübergehender Arbeitsunfähigkeit bestanden, darauf angerechnet werden, hat Herr Merkens noch eine Fortzahlung der festen Jahresvergütung in Höhe von sieben Tagen erhalten. Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit den Regelungen des Dienstvertrags entschieden, dass für den Zeitraum der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit variable Vergütung festgesetzt werden soll.

Herr Merkens war seit Beginn des Berichtsjahres bis zu seinem Ausscheiden von seinen Pflichten als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands befreit. Der Zielerreichungsgrad für die Jahresziele des Geschäftsjahres 2021 wurde mit 0 % festgesetzt. Aufgrund der dreijährigen Bemessungsperiode, die auch die Zielerreichungen in 2019 und 2020 reflektiert, betrug der Gesamtzielerreichungsgrad noch 24,7 %.

Herrn Jochen Klösge wurde anlässlich seines Eintritts in der Bank kein Sign-on-Bonus, Bonus-Buy-out oder ähnliche Antrittsprämie zugesagt.

Keinem Mitglied des Vorstands wurde in irgendeiner Form Leistungen von Dritten im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Vorstand der Aareal Bank zugesagt, auch nicht im Zusammenhang mit dem Übernahmeangebot der Atlantic BidCo GmbH.

4. (Virtueller) Aktienbesitz des Vorstands (Shareownership) und anteilsbasierte Vergütung

Über die Hälfte der variablen Vergütung wird in virtuellen Aktien gewährt. Aufgrund der langen Zurückbehaltungszeiträume haben Vorstandsmitglieder typischerweise spätestens nach drei Jahren der Zugehörigkeit zum Vorstand virtuelle Aktien im Wert von über 100 % ihres festen Jahresgehalts erdient. Dieser Wert wird üblicherweise bis zur Beendigung der Vorstandstätigkeit nicht mehr unterschritten.

Die folgende Tabelle veranschaulicht die Anzahl der virtuellen Aktien, die sich für jedes Vorstandsmitglied in der Zurückbehaltung bzw. der Haltefrist befinden sowie das prozentuale Verhältnis zur im Berichtsjahr gezahlten Grundvergütung.

	Anzahl ausstehende virtuelle Aktien am Ende des Berichtsjahres	Für das Berichtsjahr festgesetzte virtuelle Aktien	Gesamtanzahl (Stück)	Gesamtwert der virtuellen Aktien (in €) ¹⁾	Gesamtwert der virtuellen Aktien in % der Grundvergütung für das Berichtsjahr
Jochen Klösge		8.523	8.523	226.722	64 %
Marc Heß	25.135	17.768	42.903	1.141.228	127 %
Christiane Kunisch-Wolff	34.577	17.483	52.059	1.384.776	154 %
Christof Winkelmann	33.588	17.565	51.153	1.360.663	151 %
Dagmar Knopek	37.794	7.136	44.931	1.195.157	319 %
Herrmann J. Merkens	62.275	1.908	64.183	1.707.263	359 %
Thomas Ortmanns	38.593	12.913	51.506	1.370.050	203 %
Gesamt	231.961	83.296	315.258	8.385.859	183 %

¹⁾ Der Gesamtwert der virtuellen Aktien wurde mit einem Aktienkurs in Höhe von 26,6 € berechnet. Dabei handelt es sich um den gewichteten Durchschnittskurs der ersten fünf Börsentage (Xetra) nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Berichtsjahr. Dieser Kurs wird auch für die Umrechnung der variablen Vergütung für das Berichtsjahr in virtuelle Aktien verwendet.

5. Einhaltung der Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in dreifacher Hinsicht begrenzt.

Erstens basiert die festgesetzte variable Vergütung unmittelbar auf der Gesamtzielerreichung, deren maximaler Zielerreichungsgrad 150 % beträgt.

Zweitens unterliegt die Bank den Vorgaben des KWG, wonach die variable Vergütung maximal 100 % der fixen Bezüge (Grundgehalt zuzüglich Pensionsbeitrag) betragen darf (Bonus-Cap).

Drittens sieht das Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung in Höhe von 5,5 Mio. € pro Vorstandsmitglied vor, die den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein Geschäftsjahr festgesetzten Vergütung beschränkt. Das der ordentlichen Hauptversammlung 2022 vorgelegte überarbeitete Vorstandsvergütungssystem sieht eine Absenkung der Maximalvergütung im Sinne von § 87 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG von 5,5 Mio. € auf 4,5 Mio. € vor. Die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 87 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG kann grundsätzlich erst im Vergütungsbericht für das Berichtsjahr, in dem die letzte Tranche der variablen Vergütung für 2021 zufließt, abschließend berichtet werden. Dieses ist das Jahr 2028 bzw. für Herrn Klösger aufgrund des längeren Zurückbehaltungszeitraums das Jahr 2030.

Sofern eine Überschreitung der Maximalvergütung bereits zu einem früheren Zeitpunkt feststehen sollte, erfolgt eine Begrenzung in der Auszahlung der Vergütungskomponenten, die das Überschreiten der Maximalvergütung verursachen. In einer solchen Konstellation würde in dem Geschäftsjahr der Begrenzung über die Einhaltung der Maximalvergütung berichtet werden.

6. Höhe der Vergütung im Berichtsjahr

Trotz höherer Zielerreichungsgrade für das Geschäftsjahr 2021 kam es gegenüber dem Geschäftsjahr 2020 insgesamt zu einer Reduktion der festgesetzten Gesamtvergütung für das Gesamtgremium von 9,6 Mio. € auf 8,6 Mio. €. Dies basierte insbesondere auf der Reduktion der Anzahl der Vorstandsmitglieder innerhalb des Berichtsjahres sowie auf der reduzierten Ziel-Gesamtvergütung von Herrn Klösger gegenüber Herrn Merkens in der Position des Vorstandsvorsitzenden.

Die folgende Tabelle veranschaulicht die seitens des Aufsichtsrats für das Berichtsjahr festgesetzte Vergütung. Die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile unterliegen den in diesem Bericht dargestellten Bedingungen der Ex-Post-Risikoadjustierung und sind zum Teil von der Entwicklung des Aktienkurses der Aareal Bank abhängig. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag in den Folgejahren kann daher vom festgesetzten Ausgangsbetrag abweichen.

	2021				2020
	Grundgehalt	Sofort fällige variable Vergütung	Mehrjährige variable Vergütung	Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen)	Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen)
T€					
Jochen Klösger	353	82	330	766	
Marc Heß	900	172	687	1.759	1.468
Christiane Kunisch-Wolff	900	169	676	1.746	1.455
Christof Winkelmann	900	170	680	1.749	1.459
Dagmar Knopek	375	69	276	720	1.451
Hermann J. Merkens	475	20	81	576	2.321
Thomas Ortmanns	675	125	500	1.300	1.462
Gesamt	4.578	807	3.230	8.616	9.616

6.1 Ziel-Vergütung und Aufteilung auf die Vergütungskomponenten

Die folgenden Tabellen zeigen für jedes im Berichtsjahr aktive Vorstandsmitglied die Ziel-Vergütung, die tatsächliche Vergütung, die Mindest- und Maximalvergütung sowie die Aufteilung auf die einzelnen Vergütungskomponenten inklusive Nebenleistungen.

Bei der Ist-Vergütung handelt es sich um die für das Geschäftsjahr festgesetzte Vergütung, unabhängig davon, in welchem Jahr sie ausgezahlt wird, unabhängig von etwaigen späteren Wertveränderungen durch Schwankungen des Aktienkurses und unabhängig von etwaigen nachträglichen Reduktionsmöglichkeiten durch Backtesting, Malus oder Clawback.

Jochen Klösger	2021						2020	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	353	45 %	353	49 %	353	353		
Nebenleistung	13	2 %	13	2 %	13	13		
Summe feste Vergütung	366	47 %	366	51 %	366	366	0	0
Einjährige variable Vergütung	82	11 %	71	10 %		82		
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	82	11 %	71	10 %		82		
Cash-Deferral	103	13 %	89	12 %		103		
Aktien-Deferral	144	19 %	124	17 %		144		
Summe variable Vergütung	412	53 %	355	49 %	0	412	0	0
Gesamtvergütung	778	100 %	721	100 %	366	778	0	0

Marc Heß	2021						2020	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	900	50 %	900	52 %	900	900	900	900
Nebenleistung	49	3 %	49	3 %	49	49	101	101
Summe feste Vergütung	949	52 %	949	55 %	949	949	1.001	1.001
Einjährige variable Vergütung	172	10 %	156	9 %		234	114	156
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	172	10 %	156	9 %		234	114	156
Cash-Deferral	215	12 %	195	11 %		293	142	195
Aktien-Deferral	301	17 %	273	16 %		410	199	273
Summe variable Vergütung	859	48 %	780	45 %	0	1.170	568	780
Gesamtvergütung	1.809	100 %	1.729	100 %	949	2.119	1.569	1.781

Christiane Kunisch-Wolff	2021						2020	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	900	50 %	900	52 %	900	900	900	900
Nebenleistung	42	3 %	42	2 %	42	42	39	39
Summe feste Vergütung	942	52 %	942	55 %	942	942	939	939
Einjährige variable Vergütung	169	9 %	156	9 %		234	111	156
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	169	10 %	156	9 %		234	111	156
Cash-Deferral	211	12 %	195	11 %		293	139	195
Aktien-Deferral	296	17 %	273	16 %		410	194	273
Summe variable Vergütung	846	48 %	780	45 %	0	1.170	555	780
Gesamtvergütung	1.787	100 %	1.722	100 %	942	2.112	1.494	1.719

Christof Winkelmann	2021						2020	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	900	50 %	900	52 %	900	900	900	900
Nebenleistung	38	2 %	38	2 %	38	38	35	35
Summe feste Vergütung	938	52 %	938	55 %	938	938	935	935
Einjährige variable Vergütung	170	10 %	156	9 %		234	112	156
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	170	10 %	156	9 %		234	112	156
Cash-Deferral	212	12 %	195	11 %		293	140	195
Aktien-Deferral	297	17 %	273	16 %		410	196	273
Summe variable Vergütung	849	48 %	780	45 %	0	1.170	559	780
Gesamtvergütung	1.787	100 %	1.718	100 %	938	2.108	1.494	1.715

Dagmar Knopek	2021						2020	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	375	51 %	375	52 %	375	375	900	900
Nebenleistung	17	2 %	17	2 %	17	17	39	39
Summe feste Vergütung	392	53 %	392	55 %	392	392	939	939
Einjährige variable Vergütung	69	9 %	65	9 %		97	110	156
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	69	9 %	65	9 %		97	110	156
Cash-Deferral	86	12 %	81	11 %		121	138	195
Aktien-Deferral	121	16 %	113	16 %		169	193	273
Summe variable Vergütung	345	47 %	323	45 %	0	484	551	780
Gesamtvergütung	737	100 %	715	100 %	392	876	1.490	1.719

Hermann J. Merkens	2021						2020	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	475	77 %	475	51 %	475	475	1.425	1.425
Nebenleistung	39	6 %	39	4 %	39	39	70	70
Summe feste Vergütung	514	84 %	514	56 %	514	514	1.495	1.495
Einjährige variable Vergütung	20	3 %	82	9 %		123	179	240
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	20	3 %	82	9 %		123	179	360
Cash-Deferral	30	5 %	123	13 %		185	269	240
Aktien-Deferral	30	5 %	123	13 %		185	269	360
Summe variable Vergütung	102	16 %	411	44 %	0	616	896	1.200
Gesamtvergütung	616	100 %	925	100 %	514	1.131	2.390	2.695

Thomas Ortmanns	2021						2020	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	675	51 %	675	52 %	675	675	900	900
Nebenleistung	32	2 %	32	2 %	32	32	39	39
Summe feste Vergütung	707	53 %	707	55 %	707	707	939	939
Einjährige variable Vergütung	125	9 %	117	9 %		175	112	156
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	125	9 %	117	9 %		175	112	156
Cash-Deferral	156	12 %	146	11 %		219	141	195
Aktien-Deferral	219	16 %	204	16 %		306	197	273
Summe variable Vergütung	625	47 %	583	45 %	0	875	562	780
Gesamtvergütung	1.331	100 %	1.290	100 %	707	1.582	1.501	1.719

6.2 Im Berichtsjahr gewährte und geschuldete (zugeflossene) Vergütung

Die folgenden Tabellen zeigen die Vergütungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden. Dabei handelt es sich um die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG. Dies umfasst die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Berichtsjahr entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldete“). Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 AktG werden auch die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile aufgezeigt.

Ausgezählte Vergütungen	Jochen Klösger		Marc Heß				Christiane Kunisch-Wolff				Christof Winkelmann			
	2021		2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
€														
Festvergütung	353	97%	900	72%	900	75%	900	57%	900	58%	900	58%	900	62%
Nebenleistung	13	3%	49	4%	101	8%	42	3%	39	3%	38	2%	35	2%
Summe (fix)	366	100%	949	75%	1.001	83%	942	60%	939	61%	938	61%	935	64%
Einjährig variabel			114	9%	158	13%	111	7%	154	10%	112	7%	147	10%
Mehrfjährig variabel														
Aktien-Bonus 2019			138	11%			135	9%			129	8%		
Aktien-Bonus 2018					36	3%			123	8%			123	8%
Aktien-Bonus 2017							90	6%			91	6%		
Aktien-Bonus 2016									97	6%			61	4%
Cash-Deferral 2019			39	3%			46	3%			44	3%		
Cash-Deferral 2018			9	1%	9	1%	42	3%	42	3%	42	3%	42	3%
Cash-Deferral 2017							79	5%	79	5%	80	5%	80	5%
Cash-Deferral 2016									69	4%			43	3%
Aktien-Deferral 2018			7	1%			32	2%			32	2%		
Aktien-Deferral 2017							45	3%			46	3%		
Aktien-Deferral 2016							43	3%	48	3%	27	2%	30	2%
Aktien-Deferral 2015														
Aktien-Deferral 2014														
Dividende			3	0%			6	0%			5	0%		
Summe (variabel)			309	25%	202	17%	628	40%	611	39%	607	39%	526	36%
Versorgungsleistungen														
Gesamt	366	100%	1.259	100%	1.203	100%	1.570	100%	1.550	100%	1.545	100%	1.461	100%

Folgend ist die gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands dargestellt. Für frühere Mitglieder des Vorstands, die vor dem 31. Dezember 2011 aus dem Vorstand der Bank ausgeschieden sind, werden gemäß § 162 Abs. 5 AktG keine personenbezogenen Angaben gemacht.

Ausgezahlte Vergütungen	Dagmar Knopek (bis 05/2021)				Hermann J. Merkens (bis 04/2021)				Thomas Ortmanns ¹⁾ (bis 09/2021)				Dr. Wolf Schumacher (bis 09/2015)			
	2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
€																
Festvergütung	375	29%	900	48%	475	21%	1.425	46%	675	8%	900	47%				
Nebenleistung	17	1%	39	2%	39	2%	70	2%	32	0%	39	2%				
Summe (fix)	392	30%	939	50%	514	23%	1.495	48%	707	9%	939	49%				
Einjährig variabel	110	9%	157	8%	179	8%	258	8%	112	1%	159	8%				
Mehrfährig variabel																
Aktien-Bonus 2019	137	11%			226	10%			140	2%						
Aktien-Bonus 2018			145	8%			269	9%			154	8%				
Aktien-Bonus 2017	112	9%			196	9%			111	1%						
Aktien-Bonus 2016			151	8%			269	9%			152	8%				
Cash-Deferral 2019	47	4%			77	3%			48	1%						
Cash-Deferral 2018	49	4%	49	3%	91	4%	91	3%	52	1%	52	3%				
Cash-Deferral 2017	99	8%	99	5%	174	8%	173	6%	98	1%	98	5%				
Cash-Deferral 2016			108	6%			191	6%			108	6%				
Aktien-Deferral 2018	38	3%			71	3%			40	1%						
Aktien-Deferral 2017	56	4%			98	4%			56	1%						
Aktien-Deferral 2016	67	5%	76	4%	119	5%	135	4%	67	1%	77	4%				
Aktien-Deferral 2015	88	7%	99	5%	123	6%	140	5%	87	1%	99	5%	114	27%	129	23%
Aktien-Deferral 2014			67	4%			67	2%			66	3%			117	21%
Dividende	7	1%			11	1%			7	0%						
Summe (variabel)	811	63%	951	50%	1.367	62%	1.595	52%	818	10%	965	51%	114	27%	246	44%
Versorgungsleistungen	89	7%			335	15%			6.556	81%			315	73%	310	56%
Gesamt	1.292	100%	1.890	100%	2.216	100%	3.089	100%	8.081	100%	1.904	100%	429	100%	555	100%

¹⁾ Herr Ortmanns hat sich in Bezug auf seine Pensionszusage für eine Einmalkapitalauszahlung seines gesamten Versorgungskapitals entschieden.

7. Pensionen

7.1 Versorgungsaufwand

	2021		2020	
	Dienstzeitaufwand aus Unternehmensbeitrag (IFRS)	Anwartschaftsbarwert	Dienstzeitaufwand aus Unternehmensbeitrag (IFRS)	Anwartschaftsbarwert
Tsd. €				
Jochen Klösges	67	67		
Marc Heß	723	2.215	638	1.776
Christiane Kunisch-Wolff	580	3.033	558	2.769
Christof Winkelmann	788	3.642	721	3.367
Dagmar Knopek	190	3.836	429	3.992
Hermann J. Merkens	905	17.376	864	11.426
Thomas Ortmanns	273	0	432	9.237
Gesamt	3.527	30.169	3.642	32.566

Die Pensionsverpflichtungen (IFRS) aus Zusagen gegenüber aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands betragen am 31. Dezember 2021 insgesamt 65 Mio. € (Vorjahr: 70 Mio. €). Davon entfielen auf die zum Abschluss des Berichtsjahres aktiven Mitglieder des Vorstands 11 Mio. € (Vorjahr: 34 Mio. €) und auf die ehemaligen, einschließlich der im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands bzw. deren Hinterbliebenen 55 Mio. € (Vorjahr: 37 Mio. €). Dieser Anstieg der Pensionsverpflichtungen gegenüber den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands beruht darauf, dass dazu nunmehr auch die im Berichtsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Frau Dagmar Knopek und Herr Hermann J. Merkens zählen.

7.2 Versorgungsleistungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Im Berichtsjahr gezahlte Versorgungsleistungen zählen auch zur gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG.

Nach ihrem Ausscheiden im Berichtsjahr erhielten Frau Dagmar Knopek Versorgungsleistungen in Höhe von 89 T€ und Herr Hermann J. Merkens Versorgungsleistungen in Höhe von 335 T€. Aufgrund des Versorgungsfalls wegen dauernder Dienstunfähigkeit erfolgte bei Herrn Merkens eine erfolgsneutrale Aufstockung des bestehenden Versorgungskapitals um 4.353 T€.

Herr Thomas Ortmanns hat sich für eine Einmalkapitalauszahlung seines gesamten Versorgungskapitals in Höhe von 6.556 T€ entschieden. Die Auszahlung ist nach Ausscheiden von Herrn Ortmanns im Oktober 2021 erfolgt. Dadurch erhält er in Zukunft keine Versorgungsleistungen seitens der Bank mehr und die bilanziellen Pensionsverpflichtungen für Herrn Ortmanns, die zum 31. Dezember 2020 noch 9.237 T€ betragen, wurden dadurch auf 0 € reduziert. Mithin ergab sich zwischen den Pensionsrückstellungen zum 31. Dezember 2020 und dem Auszahlungsbetrag eine Differenz in Höhe von 2.680 T€, die eigenkapitalerhöhend aufgelöst werden konnte.

Darüber hinaus erhielt Herr Dr. Wolf Schumacher Versorgungsleistungen in Höhe von 315 T€.

Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG erfolgen keine personenbezogenen Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder, sofern diese vor dem 31. Dezember 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

8. Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder wurde auf der ordentlichen Hauptversammlung 2021 mit 81,54 % der abgegebenen Stimmen angenommen. Im Folgenden werden die Grundzüge des Systems sowie die tatsächliche Aufsichtsratsvergütung in 2021 dargestellt.

8.1 Grundzüge

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. Im Einklang mit den Vorgaben gemäß § 25d Abs. 5 Kreditwesengesetz erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für diese Tätigkeit keine variablen Vergütungsbestandteile. Soweit ein Mitglied dem Aufsichtsrat nicht das gesamte Geschäftsjahr angehört, wird die Vergütung pro rata temporis gezahlt. Des Weiteren werden dem Aufsichtsrat seine Auslagen ersetzt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats setzt sich wie folgt zusammen:

Vergütungselement	Beschreibung	Ausgestaltung
Festes Jahresgehalt	Vergütung für Tätigkeit im Aufsichtsrat; abhängig von der Rolle des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds (z. B. Vorsitz)	– 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)	– 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

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

8.2 Aufsichtsratsvergütung in 2021

€	2021			2020		
	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld	Gesamt	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld	Gesamt
Prof. Dr. Hermann Wagner Vorsitzender ab 23. November 2021	138.736	61.000	199.736	118.917	37.000	155.917
Marija Korsch Mitglied bis 9. Dezember 2021 Vorsitzende bis 23. November 2021	230.681	68.000	298.681	265.000	53.000	318.000
Richard Peters Stellv. Vorsitzender seit 27. Mai 2020	140.000	57.000	197.000	114.903	42.000	156.903
Prof. Dr. Stephan Schüller Mitglied bis 27. Mai 2020 Stellv. Vorsitzender bis 27. Mai 2020				51.042	19.000	70.042
Klaus Novatius ¹⁾ Stellv. Vorsitzender	105.000	57.000	162.000	105.000	35.000	140.000
Jana Brendel	85.958	35.000	120.958	50.528	14.000	64.528
Christof von Dryander Mitglied bis 9. Dezember 2021	96.250	60.000	156.250	59.444	23.000	82.444
Thomas Hawel ¹⁾	65.000	30.000	95.000	65.000	22.000	87.000
Petra Heinemann-Specht ¹⁾	90.917	41.000	131.917	81.889	29.000	110.889
Jan Lehmann ¹⁾	66.222	31.000	97.222	38.639	12.000	50.639
Dr. Hans-Werner Rhein Mitglied bis 27. Mai 2020				34.708	17.000	51.708
Sylvia Seignette	92.139	34.000	126.139	90.000	24.000	114.000

¹⁾ Arbeitnehmervertreter

€	2021			2020		
	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld	Gesamt	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld	Gesamt
Elisabeth Stheeman ²⁾	87.139	37.000	124.139	85.000	28.000	113.000
Hans-Dietrich Voigtländer Mitglied bis 9. Dezember 2021	108.292	44.000	152.292	115.000	36.000	151.000
Beate Wollmann ¹⁾ Mitglied bis 27. Mai 2020				28.583	12.000	40.583
Gesamt	1.306.333	555.000	1.861.333	1.303.653	403.000	1.706.653

¹⁾ Arbeitnehmervertreter

²⁾ 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.

9. Vergleichende Darstellung Ertragsentwicklung und Vergütung

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG ist die Ertragsentwicklung, die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre darzustellen.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der beiden Kennzahlen Betriebsergebnis vor Steuern und Konzernergebnis dargestellt.

Für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wird auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung abgestellt. Dies bedeutet, dass für den Vorstand die im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlte Vergütung angegeben wird.

In Bezug auf die Arbeitnehmer wird auf die in der Aareal Bank AG in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt. Es werden insoweit die für das Jahr festgesetzten Bruttobezüge betrachtet.

	2017	2018	Veränderung (2018/2017)	2019	Veränderung (2019/2018)	2020	Veränderung (2020/2019)	2021	Veränderung (2021/2020)
Ertragsentwicklung									
Betriebsergebnis vor Steuern (Mio. €)	328	316	-4 %	248	-22 %	-75	-130 %	155	307 %
Konzernergebnis (Mio. €)	213	226	6 %	163	-28 %	-69	-142 %	68	199 %
Jahresüberschuss Aareal Bank AG nach HGB (Mio. €)	150	126	-16 %	120	-5 %	90	-25 %	30	-67 %
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer (in T€)	101.545	104.673	3 %	106.203	1 %	101.584	-4 %	107.160	5 %
Vorstandsvergütung (in T€)									
Jochen Klösger								366	
Marc Heß		223		983	340 %	1.203	22 %	1.259	5 %
Christiane Kunisch-Wolff	875	979	12 %	1.222	25 %	1.550	27 %	1.570	1 %

	2017	2018	Veränderung (2018/2017)	2019	Veränderung (2019/2018)	2020	Veränderung (2020/2019)	2021	Veränderung (2021/2020)
Christof Winkelmann	818	995	22 %	1.137	14 %	1.461	28 %	1.545	6 %
Dagmar Knopek (bis 05/2021)	1.675	1.885	13 %	1.979	5 %	1.890	-4 %	1.292	-32 %
Hermann J. Merkens (bis 04/2021)	2.769	2.948	6 %	3.055	4 %	3.089	1 %	2.216	-28 %
Thomas Ortmanns (bis 09/2021)	2.136	2.189	2 %	2.013	-8 %	1.904	-5 %	8.081	324 %
Wolf Schumacher (bis 09/2015)	1.605	1.925	20 %	1.341	-30 %	555	-59 %	429	-23 %
Dirk Große Wördemann (bis 05/2013)	429	203	-53 %		-100 %				
Gesamt	9.903	9.664	-2 %	11.192	16 %	9.938	-11 %	9.176	-8 %
Aufsichtsratsvergütung (in T€)									
Prof. Dr. Hermann Wagner	126	129	2 %	131	2 %	156	19 %	200	28 %
Jana Brendel						65		121	87 %
Thomas Hawel	75	77	3 %	78	1 %	87	12 %	95	9 %
Petra Heinemann-Specht		63		85	36 %	111	30 %	132	19 %
Marija Korsch	298	301	1 %	302	0 %	320	6 %	299	-7 %
Jan Lehmann						51		97	92 %
Klaus Novatius				126		142	13 %	162	14 %
Richard Peters	121	123	2 %	125	2 %	159	27 %	197	24 %
Sylvia Maria Seignette	100	103	3 %	105	2 %	114	9 %	126	11 %
Elisabeth T. Stheeman	99	102	3 %	104	2 %	113	9 %	124	10 %
Dietrich Voigtländer	139	141	1 %	140	-1 %	153	9 %	152	0 %
Christof von Dryander						84		156	85 %
York-Detlef Bülow (bis 03/ 2018)	149	40	-73 %						
Dieter Kirsch (bis 12/2018)	102	120	18 %						
Dr. Hans-Werner Rhein (bis 05/2020)	100	101	1 %	106	5 %	52	-51 %		
Prof. Dr. Stephan Schüller (bis 05/2020)	150	152	1 %	148	-3 %	70	-53 %		
Beate Wollmann (bis 05/2020)	56	77	38 %	85	10 %	41	-52 %		

10. Ausblick

Der Aufsichtsrat legt der ordentlichen Hauptversammlung 2022 eine Anpassung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands vor. Darin werden weitgreifende Änderungen vorgenommen, die seitens der Aktionäre vorgebrachte Bedenken gegen das bisherige Vergütungssystem adressieren sollen. Für weitere Details wird auf das überarbeitete Vergütungssystem verwiesen, welches Bestandteil der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2022 ist. Das überarbeitete Vergütungssystem enthält auch eine Gegenüberstellung der wesentlichen Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Aareal Bank AG, Wiesbaden

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Aareal Bank AG, Wiesbaden, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Aareal Bank AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Aareal Bank AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf 4 Mio. € für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 25. März 2022

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Haider

Wirtschaftsprüfer

Chrobok

Wirtschaftsprüferin

Aareal Bank AG

Paulinenstraße 15 · 65189 Wiesbaden

www.aareal-bank.com



Aareal Bank

Aareal
YOUR COMPETITIVE ADVANTAGE.