

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

Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der Aareal Bank AG erklären gemäß § 161 Aktiengesetz:

Seit der letzten Entsprechenserklärung der Aareal Bank AG vom Juni 2021 hat die Aareal Bank AG den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 20. März 2020 mit den nachstehenden Einschränkungen entsprochen:

1. Gemäß der Empfehlung B. 3 soll die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen. Diese Regelung sieht auch der Aufsichtsrat der Aareal Bank AG grundsätzlich als Ausdruck guter Unternehmensführung an. Der Aufsichtsrat der Aareal Bank ist bei der Bestellung des neuen Vorstandsvorsitzenden, Jochen Klösiges, von dieser Empfehlung ausnahmsweise abgewichen. Herr Klösiges wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 15. Juni 2021 für die Dauer von fünf Jahren als Vorstandsvorsitzender bestellt. Aufgrund der erheblichen Berufserfahrung von Herrn Klösiges in der Immobilienfinanzierung sowie dem Bankbetrieb wird eine erste verkürzte Amtsperiode nicht für notwendig erachtet. Mit der Bestellung auf fünf Jahre wird Kontinuität und Stabilität in dieser Personalie für die Aareal Bank gesichert.
2. Gemäß der Empfehlung G. 10 Satz 2 soll ein Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können. Im Gegensatz zur Entwurfsfassung vom 22. Mai 2019 hat die Regierungskommission in ihrer finalen Fassung auf eine Definition des Begriffs der langfristigen variablen Vergütung verzichtet.

Nach der Definition in der Fassung vom 22. Mai 2019 waren typische Leistungskriterien der langfristig variablen Vergütung u. a. „langfristige finanzielle Erfolge (Profitabilität und Wachstum mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage), nichtfinanzielle Erfolge als Voraussetzung späterer finanzieller Erfolge [...], Umsetzung der Unternehmensstrategie [usw.]“.

Im Vergütungssystem der Aareal Bank werden alle Ziele aus der Strategie abgeleitet und über drei Jahre gemessen. Gemäß der o.g. Definition der Entwurfsfassung vom 22. Mai 2019 wäre die gesamte variable Vergütung der Aareal Bank langfristig. Auf Basis der dreijährigen Zielermittlung wird ein rechnerischer Betrag ermittelt, der lediglich zu 20 % direkt ausgezahlt wird. Die übrigen 80 % werden in unterschiedlichen Tranchen und insgesamt über sechs Jahre ausgezahlt.

Das heißt, dass der weit überwiegende Teil der langfristigen variablen Vergütung im Sinne der Kodex-Entwurfsfassung erst frühestens nach vier Jahren und bis zu neun Jahre später zur Verfügung steht. Mangels der nicht übernommenen Definition und der damit einhergehenden Unschärfe der Empfehlung, ist allerdings unklar, ob die Ausgestaltung der Aareal Bank der Kodex-Erwartung genügt. Es wird daher vorsichtshalber eine Abweichung von der Empfehlung in G. 10 Satz 2 erklärt.

3. Ausweislich der Empfehlung D. 4 Satz 2 soll der Aufsichtsratsvorsitzende nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben. Am 23. November 2021 hat der Aufsichtsrat der Aareal Bank Prof. Dr. Hermann Wagner, der seit seiner Bestellung im Jahr 2015 den Prüfungsausschuss leitet, zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt, nachdem die bisherige Aufsichtsratsvorsitzende, Marija Korsch, den Vorsitz im Aufsichtsrat mit sofortiger Wirkung niedergelegt hat. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Wirtschaftsprüfer und Steuerberater sowie seiner umfangreichen Erfahrung als Vorsitzender des Prüfungsausschusses wird Prof. Dr. Wagner diese Vorsitzfunktion auch weiterhin ausüben. Damit weicht die Aareal Bank von dieser Empfehlung ab.

Wiesbaden, im Dezember 2021

Der Vorstand



Jochen Klösges



Marc Heß



Christiane Kunisch-Wolff



Christof Winkelmann

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Hermann Wagner
(Vorsitzender)

Corporate Governance-Verständnis der Aareal Bank Gruppe

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

Oberste Maxime des Vorstands und des Aufsichtsrats ist, im Interesse des Unternehmens zu handeln und dabei ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern, den Kunden, den Aktionären und der Öffentlichkeit gerecht zu werden.

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die Unternehmensführung richtet sich neben den gesetzlichen und bankaufsichtsrechtlichen Vorgaben an einem umfangreichen internen Regelwerk aus, das konkrete Richtlinien für die Durchführung und Bearbeitung des Geschäfts der Bank im Sinne unserer ethischen Verantwortung beinhaltet. Dieses Regelwerk umfasst die Satzung, die Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und für den Vorstand, die Strategien, das Risk Appetite Framework, die Internal Governance Policy, den Code of Conduct sowie die Conflict of Interest Policy und steht allen Mitarbeitern des Unternehmens über die üblichen internen Kommunikationsmittel wie das Intranet der Bank zur Verfügung. Satzung, Code of Conduct, Conflict of Interest Policy und Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat können zudem der Internetseite der Aareal Bank entnommen werden.

Orientierung am Leitbild des Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat lassen sich neben ihrem eigenen und dem Wertgefüge der Aareal Bank vom Leitbild des ehrbaren Kaufmanns und den Grundsätzen guter Unternehmensführung des Deutschen Corporate Governance Kodex leiten. Inwiefern den Empfehlungen des Kodex entsprochen wurde bzw. entsprochen werden soll, wird jährlich in der Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz dargelegt.

Gemäß der Kodex-Empfehlung F. 4 soll in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden, welche Empfehlungen des Kodex aufgrund vorrangiger gesetzlicher Bestimmungen nicht anwendbar waren.

- Dies betrifft Kodex-Empfehlung D. 5, wonach der Nominierungsausschuss ausschließlich mit Vertretern der Anteilseignerseite besetzt werden soll. Der Nominierungsausschuss eines Kreditinstituts wird im Kreditwesengesetz gesondert geregelt. § 25d Absatz 11 Kreditwesengesetz sieht vor, dass der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats weitere Aufgaben übernehmen muss, die nicht nur von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat vorbereitet werden sollen. Daher ist der Präsidial- und Nominierungsausschuss der Aareal Bank AG auch mit Vertretern der Arbeitnehmer besetzt. Es wird jedoch sichergestellt, dass die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung nur durch die Anteilseignervertreter im Ausschuss bestimmt werden.

Nachhaltigkeitsansatz

Für die Aareal Bank Gruppe ist ihr Beitrag zu einer nachhaltigen volkswirtschaftlichen Entwicklung ein zentrales Anliegen. Als Partner der Immobilienwirtschaft setzt die Aareal Bank Gruppe auf ein unternehmerisches Handeln, das den Bedürfnissen der Branche und der Stakeholder gerecht wird. Sie ist sich ihrer mit dem Leitbild der Nachhaltigkeit verbundenen Verantwortung und notwendigen Orientierung an gesellschaftlichen Bedürfnissen bewusst und möchte den nachfolgenden Genera-

tionen ihre Lebensgrundlagen und Gestaltungsmöglichkeiten bewahren.

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

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

Dabei orientieren wir uns an nationalen und internationalen Rahmenwerken, bekennen uns zu Initiativen bzw. sind Organisationen beigetreten, die allgemein anerkannte ethische Standards vertreten und deren Wertvorstellungen wir teilen. Relevant sind hier u. a.:

- United Nations Global Compact,
- International Labor Organisation,

- Deutscher Corporate Governance Kodex,
- Charta der Vielfalt,
- Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Das bereits 2012 etablierte Nachhaltigkeitskomitee dient dem Vorstand als Plattform zum gruppenweiten Ausbau von Nachhaltigkeitsleistung und -berichterstattung und fungiert zugleich als Diskussions- und Beratungsgremium für die Konzernnachhaltigkeitsbeauftragte, die relevante Themen in den Vorstand einbringt. Ihm gehören Vertreter aller wesentlichen Fachbereiche an.

Weitere Informationen können dem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht entnommen werden: www.aareal-bank.com/investorenportal/finanzinformationen/nachhaltigkeitsberichte/

Code of Conduct

Integrität und verantwortungsvolles Handeln be-greifen wir grundsätzlich als unternehmensweite Verpflichtung, die für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats und alle Mitarbeiter – unabhängig von ihrer Funktion und Aufgabe – gilt. Unser intern vorgegebener Code of Conduct beinhaltet daher verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeiter gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen. Die Aareal Bank Gruppe möchte auch auf diese Weise dazu beitragen, dass das von den Stakeholdern – unseren Kunden, Geschäftspartnern, Investoren und Mitarbeitern – dem Unternehmen entgegengebrachte Vertrauen bestätigt und gleichzeitig weiter gestärkt wird (www.aareal-bank.com/footermenu/code-of-conduct).

Conflict of Interest Policy

Die Prozesse der Aareal Bank sind bzw. werden darauf ausgerichtet, dass Interessenkonflikte möglichst gar nicht erst entstehen. Treten sie gleichwohl auf, ist der richtige Umgang mit ihnen entscheidend. Um nachteilige Konsequenzen für Kunden, die Bank und ihre Mitarbeiter zu vermeiden und keine Zweifel an der Integrität der Aareal Bank Gruppe

aufkommen zu lassen, besteht eine gruppenweit geltende Richtlinie zum richtigen Umgang mit Interessenkonflikten. Diese Regelungen geben Orientierung, wie Interessenkonflikte erkannt, dokumentiert und einer sachgerechten Lösung zugeführt werden. Alle Mitarbeiter sind gehalten, über in ihrem Abreitsbereich auftretende Interessenkonflikte Transparenz herzustellen und dafür zu sorgen, dass sie nach den Vorgaben der Richtlinie behandelt werden.

Diversitätsgrundsätze

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

Danach heißt Vielfalt:

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

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

Um die Bedeutung von Diversity zu unterstreichen und zu dokumentieren, dass der Gedanke der Vielfalt in der Aareal Bank Gruppe einen hohen Stellenwert besitzt, hat die Bank im Jahr 2013 zusätzlich die Charta der Vielfalt, eine seit 2006 bestehende Initiative der deutschen Wirtschaft, unterzeichnet. Im Dezember 2021 hat die Aareal Bank AG eine Diversity Richtlinie eingeführt.

Die Aareal Bank beschäftigt Mitarbeiter aus 40 Nationen. An den Auslandsstandorten der Aareal Bank achten wir darauf, Positionen, wenn möglich, überwiegend mit lokalem Personal zu besetzen. Die Aareal Bank Gruppe legt großen Wert darauf, dass Frauen und Männer sowohl bei Besetzungsentscheidungen als auch hinsichtlich der Weiterentwicklung durch Qualifizierungsmaßnahmen und der Vergütung im Unternehmen gleichbehandelt werden. So werden alle vakanten Positionen unterhalb der Ebene der leitenden Angestellten grundsätzlich im Rahmen von Stellenausschreibungsverfahren besetzt, auf die sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerben können. Bei der Entlohnung der Mitarbeiter differenzieren wir nicht nach Geschlecht, sondern achten ausschließlich auf Aspekte wie Qualifizierung, Berufserfahrung oder Ausbildung.

Gemäß dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst setzt der Vorstand konkrete Ziele, unter Angaben konkreter Umsetzungsfristen, für den Frauenanteil auf den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands in der Aareal Bank AG. Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil bis zum 30. Juni 2022 mindestens 13,5 % betragen. Zum 31. Dezember 2021 betrug der Frauenanteil 18,2 % (Vorjahr: 14,7 %). Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil bis zum 30. Juni 2022 mindestens 21,1 % betragen. Zum 31. Dezember 2021 betrug der Frauenanteil 21,2 % (Vorjahr: 23,1 %).

Konzernweit lag der Frauenanteil in allen Führungspositionen der Aareal Bank Gruppe bei 24,3 % (Vorjahr: 24,6 %). Bei der Aareal Bank AG umfasst der Anteil 21,4 % (Vorjahr: 21,6 %) und bei der Aareon 25,5 % (Vorjahr: 25,5 %). Der Anteil weiblicher Mitarbeiter in der Aareal Bank Gruppe insgesamt betrug zum 31. Dezember 2021 36,6 % (Vorjahr: 37,6 %), in der Aareal Bank AG 41,4 % (Vorjahr: 42,5 %) und der Aareon 33,9 % (Vorjahr: 34,4 %).

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

Inklusion

Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiter der Aareal Bank AG belief sich im Jahr 2021 auf 4,4 % (Vorjahr: 5 %). Diese Mitarbeitergruppe wird in den deutschen Gesellschaften des Konzerns durch eine Behindertenvertretung repräsentiert.

Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

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

Aufsichtsrat

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

Vorstands bestimmt, für die seine Zustimmung benötigt wird.

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

Zur effizienten Wahrnehmung seiner Kontrollaufgaben hat der Aufsichtsrat fünf Ausschüsse eingerichtet: den Präsidial- und Nominierungsausschuss, den Vergütungskontrollausschuss, den Risikoausschuss, den Prüfungsausschuss und den Technologie- und Innovationsausschuss. Die jeweiligen Ausschussmitglieder können der Übersicht im Anhang des Geschäftsberichts 2021 entnommen werden: www.aareal-bank.com/investorenportal/finanzinformationen/finanzberichte/archiv/2021/

Präsidial- und Nominierungsausschuss

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss bereitet die dem Aufsichtsrat obliegenden Grundsatzfragen, Personalfragen und Kapitalmaßnahmen vor. Über einen regelmäßigen Strategie-Dialog unterstützt er den Aufsichtsrat vor allem bei der Beratung zur und Überwachung der Strategie. Zu den weiteren Aufgaben des Ausschusses zählen die Beurteilung der inneren Verfassung der Aareal Bank, die Corporate Governance, Fragen der Personalplanung im Vorstand und der individuellen Vertragsgestaltung mit Vorstandsmitgliedern. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss erarbeitet Anforderungsprofile für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, unterstützt den Aufsichtsrat bei der Auswahl geeigneter Kandidaten, berücksichtigt dabei neben den persönlichen und fachlichen Anforderungen auch seine Ziele zur Zusammensetzung, inklusive des Diversitätskonzepts, führt die Evaluation von Vorstand sowie Aufsichtsrat mindestens jährlich durch und bestimmt, inwiefern Weiterbildungs- oder sonstiger Anpassungsbedarf bei Vorstand bzw. Aufsichtsrat besteht. Weiterhin überwacht bzw. beschließt der

Präsidial- und Nominierungsausschuss, wenn notwendig, über Vorlagen zu Organkrediten und anderen Geschäften mit nahestehenden Personen (sog. Related Party Transactions). Der Präsidial- und Nominierungsausschuss ist zudem für die Beurteilung von und den Umgang mit Interessenkonflikten aus dem Bereich des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats anhand der Conflict of Interest Policy des Vorstands und des Aufsichtsrats zuständig.

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

Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Gesamtrisikoprofil der Aareal Bank. Der Vergütungskontrollausschuss bereitet für den Aufsichtsrat entsprechende Beschlüsse, u. a. über die Vergütung der Vorstandsmitglieder, vor. Der Vergütungskontrollausschuss nimmt die Informationen des Vergütungsbeauftragten der Aareal Bank sowie die zur Offenlegung bestimmten Informationen zum Vergütungssystem entgegen.

Risikoausschuss

Der Risikoausschuss befasst sich mit allen wesentlichen Risikoarten des Geschäfts der Aareal Bank und ist neben dem Gesamtaufichtsrat Empfänger der Risikoberichterstattung (s. hierzu Risikobericht). Die wesentlichen Risikoarten umfassen sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Risikoarten, unter anderem auch der IT. Der Ausschuss befasst sich auch mit den Inhalten der Risikostrategien gemäß den Vorgaben der MaRisk, prüft die Konformität mit der Geschäftsstrategie und bereitet die entsprechenden Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Er berät den Vorstand zudem zur Ausgestaltung eines angemessenen und wirksamen Risikomanagementsystems und achtet auf eine ausreichende Risikotragfähigkeit. Hierzu überwacht er den Vor-

stand insbesondere bei der Festlegung des Risikoappetits und der entsprechenden Limite, um diesen einzuhalten.

Prüfungsausschuss

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

Der Prüfungsausschuss besteht aus mindestens zwei Finanzexperten, wovon einer über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und ein anderer über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung zu verfügen hat.

Technologie- und Innovationsausschuss

Der Ausschuss befasst sich mit Themen zur Informationstechnologie, die innerhalb des Unter-

nehmens genutzt wird, und zu den informationstechnischen Produkten, die von Unternehmen der Aareal Bank Gruppe produziert und vertrieben werden. Das Spektrum umfasst sowohl Produkte des Bank- als auch des Aareon-Segments. Er überwacht in diesem Rahmen auch die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie der Aareal Bank Gruppe, die neben der technischen Transformation auch moderne und agile Arbeits- und Projektmethoden voraussetzt.

Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Aufsichtsrat und Vorstand arbeiten im Rahmen der Sitzungen des Aufsichtsrats und außerhalb von ihnen vertrauensvoll und konstruktiv-kritisch zusammen. Innerhalb der Sitzungen ist die Diskussion von einer angemessenen und zielorientierten Arbeitsatmosphäre geprägt. An Sitzungen bzw. Tagesordnungspunkten, an denen insbesondere zu Personalien, der Vorstandsvergütung, den Evaluationsergebnissen sowie zu einzelnen geschäftlichen bzw. strategischen Aspekten beraten wird, nehmen die Mitglieder des Vorstands nicht teil.

Außerhalb der Sitzungen kommunizieren vor allem der Aufsichtsrats- und die Ausschussvorsitzenden mit den jeweils zuständigen Vorstandsmitgliedern. Der Aufsichtsratsvorsitzende tauscht sich mit dem Vorstandsvorsitzenden regelmäßig zu Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements, der Compliance sowie zu Personal- und Vergütungsfragen aus. Die Vorsitzende des Risikoausschusses vertieft Fragestellungen in Bezug auf die Risikolage, das Risikomanagement und die Risikostrategien insbesondere mit dem Risikovorstand, während sich der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ebenfalls mit dem Risiko-, aber auch dem Finanzvorstand und dem Abschlussprüfer regelmäßig austauscht und die Vorsitzende des Technologie- und Innovationsausschusses mit dem Vorstandsvorsitzenden Gespräche außerhalb der Sitzungen führt. Über den wesentlichen Inhalt dieser Gespräche berichten die Vorsitzenden im Rahmen der nächsten ordentlichen Ausschusssitzung.

Kommunikation

Die Aareal Bank misst der umfassenden Stakeholder-Kommunikation einen hohen Stellenwert bei. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, mit allen Stakeholdern eine aktive, offene und transparente Kommunikation zu führen und deren Interessen gleichermaßen miteinzubeziehen. Diesem Kommunikationsansatz sieht sich die Aareal Bank auch im Bereich der Mitwirkung an der politischen Willensbildung durch das Einbringen fachlich fundierter Expertise verpflichtet. Insoweit ist die Aareal Bank im neu geschaffenen Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung als juristische Person eingetragen.

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

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

Alle Informationen können der Internetseite der Aareal Bank entnommen werden:
www.aareal-bank.com/investorenportal/

Beziehung zu den Aktionären

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

Über sog. Roadshow-Aktivitäten werden Aktionäre und weitere Stakeholder gezielt angesprochen und ihre Meinung zur Aareal Bank aktiv eingeholt. Auch der Vorsitzende des Aufsichtsrats steht für Gespräche mit Aktionären sowie anderen Stakeholdern zur Verfügung und nutzt eigene Roadshow-Aktivitäten, um eine externe Beurteilung der Unternehmensführung einzuholen.

Die Bank hält zudem einmal jährlich eine ordentliche Hauptversammlung ab. Durch ihre aktive Teilnahme an der Hauptversammlung können die Aktionäre an der Gestaltung der Aareal Bank teilnehmen. Durch das Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie vom 27. März 2020 hat der Gesetzgeber die zeitlich limitierte Möglichkeit geschaffen, Hauptversammlungen pandemiebedingt auch als virtuelle Versammlungen abzuhalten sowie die physische Teilnahme der Aktionäre auszuschließen und einzelne Aktionärsrechte zu beschränken.

Im Verlauf der Hauptversammlung entscheiden die Anteilseigner insbesondere über die Entlastung von Aufsichtsrat und Vorstand, die Verwendung eines Bilanzgewinns, Satzungsänderungen sowie Ermächtigungen zu Kapitalmaßnahmen. Die Hauptversammlung wählt den Abschlussprüfer für das Unternehmen und entscheidet über die Wahl von Anteilseignervertretern in den Aufsichtsrat sowie der Hauptversammlung zugewiesene weitere Beschlussgegenstände.

In physisch abgehaltenen Hauptversammlungen können die Aktionäre des Unternehmens Stellungnahmen oder Empfehlungen per Brief, Fax oder E-Mail an das Unternehmen richten oder persönlich durch Wortmeldung auf der Hauptversammlung vortragen. Die Aktionäre können weiterhin Gegen- oder Erweiterungsanträge zur Tagesordnung der Hauptversammlung stellen und damit den Verlauf der Versammlung mitgestalten und beeinflussen.

Leitlinien für die Auswahl von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Nach der Überzeugung des Aufsichtsrats der Aareal Bank AG sind Vorstand und Aufsichtsrat angemessen besetzt, wenn jedes Mitglied in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen (fachliche Qualifikation), es die nötige Zeit aufwendet und die Integrität mitbringt, sich bei seiner Aufgabenerfüllung von den ethischen Grundsätzen der Aareal Bank leiten zu lassen (persönliche Zuverlässigkeit inklusive der Aspekte potenzieller Interessenkonflikte und Unabhängigkeit). Das jeweilige Gesamtorgan ist so zusammensetzen, dass die Zusammenarbeit und eine möglichst umfangreiche Meinungs- und Kenntnisvielfalt gefördert werden (Diversitätskonzept).

Der Aufsichtsrat hat konkrete Anforderungen und Prozesse festgelegt, um diese Kriterien bei der Evaluation der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie bei der Auswahl von Kandidaten für den Vorstand oder der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats zu überprüfen. Dabei hat er die Vorgaben des Aktiengesetzes und des Kreditwesengesetzes wie auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt. Zudem wurden die bankaufsichtsrechtlichen Leitlinien der Europäischen Zentralbank sowie der Europäischen Bankenaufsicht zur Eignung und zur internen Governance sowie die Corporate-Governance-Richtlinien der für die Aareal Bank relevanten Stimmrechtsberater und wesentlichen Aktionäre einbezogen. Neben dem Aufsichtsrat überprüft auch die Europäische Zentralbank zum Tätigkeitsbeginn die Eignung des jeweiligen Kandidaten anhand des sog. Fit & Proper-Verfahrens.

Persönliche Zuverlässigkeit

Die Grundsätze der persönlichen Zuverlässigkeit gelten für alle Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gleichermaßen. Alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sollen ehrlich, integer und unvoreingenommen sein, die ethischen Grundsätze der Aareal Bank, niedergelegt im Code of Conduct,

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

Interessenkonflikte & Unabhängigkeit im Aufsichtsrat

Neben der gruppenweit geltenden Conflict of Interest Policy gelten besondere Regelungen für den Aufsichtsrat. Im Unternehmensinteresse zu handeln, bedeutet, Abwägungen frei von sachfremden Einflüssen zu treffen. Der Aufsichtsrat misst daher dem Umgang und der Offenlegung von tatsächlichen, potenziellen, vorübergehenden sowie dauerhaften Interessenkonflikten, die z. B. die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats infrage stellen können, besondere Bedeutung bei.

Den Umgang mit Interessenkonflikten von Vorstand und Aufsichtsrat hat der Aufsichtsrat in der speziell auf diese Organe ausgerichteten Conflict of Interest Policy des Vorstands und des Aufsichtsrats geregelt. Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder haben danach bei möglichen Interessenkonflikten für Transparenz zu sorgen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands haben schriftlich erklärt, dass im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Interessenkonflikte im Sinne der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex E. I aufgetreten sind. Bewerberinnen bzw. Bewerber, bei denen von vornherein ein wesentlicher und nicht mitigierbarer Interessenkonflikt zu vermuten ist, kommen als Kandidatinnen bzw. Kandidaten nicht infrage.

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

- Mit Beginn der 4. Amtszeit als Mitglied des Aufsichtsrats der Aareal Bank AG („Regelzugehörigkeitsgrenze“). Amtszeiten beginnen mit der Wahl durch die Hauptversammlung, nicht bei gerichtlicher Bestellung.
- Wenn zwischen der Tätigkeit als Vorstandsmitglied und als Aufsichtsratsmitglied bei der Aareal Bank AG weniger als fünf Jahre vergangen sind.
- Wenn zwischen der Tätigkeit für die Aareal Bank Gruppe auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der Aareal Bank AG weniger als drei Jahre vergangen sind.
- Wenn zwischen der Tätigkeit als oder für einen wesentlichen Berater, Abschlussprüfer, sonstigen Dienstleister oder Kunden der Aareal Bank und der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied weniger als drei Jahre vergangen sind.
- Wenn das Aufsichtsratsmitglied zugleich für einen wesentlichen Wettbewerber tätig ist. Dies umfasst nicht nur die Tätigkeit als Mitarbeiter, Vorstand oder Aufsichtsrat, sondern kann auch vorliegen, wenn die Person als Berater für einen wesentlichen Wettbewerber tätig ist.

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

Zum 31. Dezember 2021 sind nach der vorstehenden Definition und Einschätzung des Aufsichtsrats alle Anteilseignervertreter (Herr Prof. Dr. Hermann Wagner, Frau Jana Brendel, Herr Richard Peters, Frau Sylvia Seignette und Frau Elisabeth Stheeman) unabhängig.

Fachliche Qualifikation

Jedes Organmitglied muss über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, um seine Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, d.h. mindestens die wesentliche Geschäftstätigkeit sowie die damit verbundenen wesentlichen Risiken, das darauf bezogene Kontroll- und Überwachungssystem sowie die entsprechende Rechnungslegung und Unternehmensberichterstattung verstehen und beurteilen zu können. Dazu gehört auch, mit den zugrunde liegenden wesentlichen rechtlichen Vorgaben vertraut zu sein. Jedes Aufsichtsratsmitglied muss in der Lage sein, die dem Gesamtaufsichtsrat obliegenden Aufgaben erfüllen zu können.

Wenn Aufsichtsratsmitglieder den Vorsitz eines Ausschusses übernehmen, sollen sie über eine weitreichende Expertise in den dem Ausschuss zugewiesenen Themen verfügen. So muss beispielsweise der Vorsitzende des Prüfungsausschusses u.a. Experte in Fragen der Rechnungslegung und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme und der Vorsitzende des Risikoausschusses Experte in der Beurteilung der Wirksamkeit von Risikomanagementsystemen von Kreditinstituten sein.

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

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

Die Lebensläufe der Mitglieder des Vorstands (www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/vorstand/) sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats (www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/aufsichtsrat/) können der Internetseite entnommen werden.

Diversitätskonzept

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

Geschlechterdiversität

Gemäß dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst setzt der Aufsichtsrat unter Angaben konkreter Umsetzungsfristen Ziele für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand. Der Vorstand nimmt dies gleichermaßen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands vor. Der Aufsichtsrat soll bis zum 30. Juni 2022 über einen Frauenanteil von mindestens 25 % verfügen. Gegenwärtig beträgt er 44,4 % (Vorjahr: 41,7 %). Der Vorstand soll bis zum 30. Juni 2022 über einen Mindestfrauenanteil von 20 % verfügen. Gegenwärtig beträgt der Anteil 25 % (Vorjahr: 33,3 %). Die vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestziele werden demzufolge erreicht.

Altersdiversität

Um eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Vorstand und Aufsichtsrat zu fördern, hat der Aufsichtsrat für sich und den Vorstand Ziele für die Altersstruktur festgelegt. Kandidatinnen bzw.

Kandidaten sollen bei der (Wieder-)Wahl in den Aufsichtsrat die Altersgrenze von 70 Jahren noch nicht erreicht haben. Der Aufsichtsrat soll zudem nicht lediglich aus Mitgliedern in einem Alter von über 60 Jahren bestehen. Mitglieder des Vorstands sollen während ihrer Amtszeit die Altersgrenze von 65 Jahren nicht überschreiten. Diese Ziele werden gegenwärtig erfüllt.

Internationalität

Begründet auf der internationalen Geschäftstätigkeit der Aareal Bank hat der Aufsichtsrat für sich und den Vorstand zudem das Ziel einer möglichst umfassenden internationalen Erfahrung festgelegt, die durch die ausländische Nationalität oder erhebliche Berufserfahrung in einem anderen Staat nachgewiesen werden kann. Beim Vorstand beträgt dieser Anteil gegenwärtig 25 % (Vorjahr: 33,3 %), beim Aufsichtsrat 22,2 % (Vorjahr: 33,3 %).

Fachliche Diversität

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

Wahlperioden und -zeitpunkte („Staggered Board“)

Um den gleichzeitigen Abfluss erheblichen Know-hows zu vermeiden, hat der Aufsichtsrat unterschiedliche Wahlzeitpunkte gebildet, zu

denen über drei Gruppen von Aufsichtsratsmitgliedern entschieden werden soll. Die Amtszeiten von Herrn Peters und Frau Seignette laufen bis zur ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2023, die Amtszeiten der anderen zum Jahreswechsel amtierenden Anteilseignervertreter bis zur ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2024. Die Amtszeiten der Anteilseigner betragen grundsätzlich vier Jahre, wodurch spätestens alle drei Jahre über einen Teil der Anteilseignerseite neu zu beschließen und die Möglichkeit der Erneuerung gegeben ist. Das System der Staggered Boards wird auch im Hinblick auf weitere Veränderungen im Aufsichtsrat berücksichtigt werden.

Die Amtszeiten der Arbeitnehmervertreter betragen weiterhin fünf Jahre und laufen gegenwärtig bis zur ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2025.

Regelmäßige Evaluation der Eignung und Leistung

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss führt mindestens jährlich die Evaluation des Vorstands und des Aufsichtsrats durch. Die Evaluationsprüfung besteht aus zwei Komponenten, der Eignungs- und der Effizienzprüfung. Die Evaluationsprüfung wird extern unterstützt.

Im Rahmen der Evaluationsprüfung wird zum einen untersucht, ob die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder die an sie gerichteten persönlichen und fachlichen Anforderungen und diejenigen an die kollektive Zusammensetzung, inklusive des kollektiven Kompetenzprofils und des Diversitätskonzepts, erfüllen.

Zum anderen beurteilt der Präsidial- und Nominierungsausschuss die Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung beider Organe. Dabei berücksichtigt er auch die Ergebnisse eines eigens dafür durchgeführten Benchmarkings. Die Beurteilung der Struktur, Größe und Zusammensetzung beschränkt sich nicht auf die Organe an sich. Sie umfasst auch die Ausschüsse des Aufsichtsrats und untersucht die Effizienz und Effektivität der Zusammenarbeit innerhalb des Aufsichtsrats, zwi-

schen den Ausschüssen und dem Aufsichtsratsplenum sowie zwischen den Ausschüssen, dem Aufsichtsrat und dem Vorstand.

Neben der regelmäßigen, jährlichen Evaluationsprüfung kann es auch zu anlassbezogenen Prüfungen kommen, sollten beispielsweise etwaige Verdachtsmomente einer mangelnden individuellen oder kollektiven Eignung vorliegen oder aufgrund eines Strategiewechsels die angemessene Zusammensetzung von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu überprüfen sein.

Nachfolgeplanung

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

Daneben berät der Präsidial- und Nominierungsausschuss fortlaufend über anstehende Personalentscheidungen mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf, wie etwa geplante Pensionierungen, mögliche Wiederbestellungen etc. Sofern eine Wiederbestellung nicht in Betracht kommt, beschäftigt sich der Präsidial- und Nominierungsausschuss folglich bereits weit über ein Jahr vorher mit der Frage einer geeigneten Nachfolge.

Für den Fall, dass eine personelle Veränderung ansteht, strebt der Präsidial- und Nominierungsausschuss eine Nachfolge an, die die persönlichen Eignungsanforderungen erfüllt und möglichst die

Erreichung der Ziele an die Zusammensetzung des jeweiligen Organs (Kollektives Kompetenzprofil und Diversität) fördert. Die Nachfolgeplanung für den Vorstand wird in enger Abstimmung mit dem Vorstandsvorsitzenden vorgenommen. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss zieht sowohl interne als auch externe Kandidaten in Betracht.

Um auf kurzfristige Personalwechsel im Vorstand (bspw. durch Amtsniederlegung aus persönlichen Gründen) reagieren und um geeignete interne Nachfolger finden zu können, hat die Aareal Bank verschiedene Maßnahmen ergriffen. Führungskräften der Aareal Bank kann durch auf sie angepasste Förderungsmaßnahmen die grundsätzliche Befähigung zum Vorstandsamt vermittelt werden. Dazu gehören vor allem Geschäfts-, Risikomanagement- und Rechnungslegungskennnisse sowie Personalführungskompetenzen.

Im Aufsichtsrat wird grundsätzlich jede für die Aufsichtsrats- oder Ausschussarbeit bei der Aareal Bank notwendige Kompetenz gedoppelt. Ferner bestehen alle Ausschüsse aus mehr als drei Personen, um auch bei kurzfristigen personellen Veränderungen beschlussfähig zu bleiben.

Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, die jeweiligen Vorsitzenden sowie die Mitglieder des Vorstands und deren jeweilige Verantwortungsbereiche sind nachfolgend dargestellt (vgl. Organe der Aareal Bank AG). Der Vorstand besteht derzeit aus vier Mitgliedern. Der Aufsichtsrat bestimmt eines der Mitglieder zum Vorsitzenden des Vorstands. Der Aufsichtsrat der Aareal Bank AG besteht gemäß der Satzung des Unternehmens aus zwölf Mitgliedern. Die Mitglieder des Aufsichtsrats wählen nach ihrer Wahl durch die Hauptversammlung und für die Dauer ihrer Amtszeit einen Vorsitzenden und mindestens einen stellvertretenden Vorsitzenden. Acht Mitglieder werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt; vier Mitglieder werden von den Arbeitnehmern bzw. vom Konzernbetriebsrat gewählt.

Die Ausschüsse bestehen aus mindestens vier, der Prüfungs- und der Risikoausschuss aus sechs Mitgliedern. Der Aufsichtsratsvorsitzende gehört jedem gesetzlich verpflichtenden Ausschuss an. Gemäß der Empfehlung D. 4 des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie den Leitlinien der Aareal Bank zur Auswahl von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern haben den Vorsitz des Prüfungs- und des Risikoausschusses unabhängige Experten inne. Im Übrigen wird zur Sicherstellung des wechselseitigen Informationsaustauschs auf eine Überkreuzverflechtung der Ausschussmitglieder geachtet.

Die von der Hauptversammlung 2021 für die Prüfung des Jahresabschlusses 2021 erstmals gewählte und vom Aufsichtsrat entsprechend beauftragte KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat ihre Prüfungstätigkeit unter der Leitung der Herren Gero Wiechens, Markus Winner und Franz Haider wahrgenommen.

Erwerb oder Veräußerung von Aktien der Gesellschaft

Im Jahr 2021 wurde keine Transaktion von Organmitgliedern der Gesellschaft in Aktien der Gesellschaft durchgeführt, die gemäß den Vorgaben in Art. 19 EU-Marktmissbrauchsverordnung (596/2014) in Verbindung mit § 26 Wertpapierhandelsgesetz zu veröffentlichen wäre.

Die Meldungen können auf der Internetseite der Aareal Bank eingesehen werden:
www.aareal-bank.com/ueber-uns/corporate-governance/managers-transactions/

Bilanzierung und Rechnungslegung

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