

# Vergütungsbericht für das Geschäfts- jahr 2022

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

<b>1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022</b>	<b>3</b>	<b>5. Einhaltung der Maximalvergütung</b>	<b>21</b>
1.1 Veränderungen im Vorstand	3		
1.2 Veränderungen im Vergütungskontrollausschuss	3	<b>6. Höhe der Vergütung im Berichtsjahr</b>	<b>22</b>
1.3 Neues Vorstandsvergütungssystem ab 2023	3	6.1 Ziel-Vergütung und Aufteilung auf die Vergütungskomponenten	22
1.4 Leistung im Jahr 2022	5	6.2 Im Berichtsjahr gewährte und geschuldete (zugeflossene) Vergütung	24
<b>2. Im Jahr 2022 anzuwendendes Vorstandsvergütungssystem</b>	<b>5</b>	<b>7. Pensionen</b>	<b>25</b>
2.1 Angemessenheit der Vergütung	7	7.1 Versorgungsaufwand	25
2.2 Vergütungsstruktur	7	7.2 Versorgungsleistungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	26
2.3 Fixer Vergütungsanteil	8	<b>8. Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	<b>26</b>
2.4 Erfolgsabhängige, variable Vergütung	9	8.1 Grundzüge	26
2.5 Verzögerte Auszahlung durch Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile und virtuelle Aktien (Phase 2)	13	8.2 Aufsichtsratsvergütung in 2022	27
2.6 Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens des Vorstands	14	<b>9. Vergleichende Darstellung Ertragsentwicklung und Vergütung</b>	<b>28</b>
2.7 Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung	15	<b>10. Ausblick</b>	<b>29</b>
2.8 Abweichungen vom Vergütungssystem	16	<b>Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>	<b>30</b>
<b>3. Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022</b>	<b>16</b>		
3.1 Konzernenerfolgsziele für 2022	17		
3.2 Ausblick auf 2023	18		
3.3 Ressortziele für 2022	18		
3.4 Individualziele für 2022	20		
3.5 Malus-Prüfung, Backtesting, Clawback, Risikotragfähigkeit	20		
3.6 Sonstige Hinweise	20		
<b>4. (Virtueller) Aktienbesitz des Vorstands (Shareownership) und anteilsbasierte Vergütung</b>	<b>21</b>		

## Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Vergütung für gegenwärtige und frühere Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Aareal Bank AG im Einklang mit § 162 Aktiengesetz (AktG). Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer der Aareal Bank AG, KPMG, überprüft. Über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 S. 1 und 2 AktG hinaus hat KPMG diesen Bericht auch materiell geprüft. Der Vermerk über das Ergebnis dieser Prüfung ist im Anschluss an den Vergütungsbericht vollständig abgebildet. Der im Vorjahr ebenfalls gemäß den Bestimmungen des § 162 AktG erstellte und der Hauptversammlung vorgelegte Vergütungsbericht wurde von den Aktionären mit 99,43 % gebilligt.

### 1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

#### 1.1 Veränderungen im Vorstand

Im Vorstand der Aareal Bank AG kam es im Berichtsjahr zu einer Veränderung.

Frau Christiane Kunisch-Wolff ist auf eigenen Wunsch mit Wirkung zum 30. Juni 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Aufsichtsrat hat der Bitte um vorzeitige Auflösung des Vertrags zugestimmt.

Frau Nina Babic wurde vom Aufsichtsrat zum 1. Juli 2022 als Nachfolgerin zum Chief Risk Officer bestellt.

#### 1.2 Veränderungen im Vergütungskontrollausschuss

Die ordentliche Hauptversammlung der Aareal Bank am 31. August 2022 hat sechs Mitglieder des Aufsichtsrats neu gewählt. Diese Neuwahl führte zu einer entsprechenden Veränderung in der Besetzung aller Ausschüsse des Aufsichtsrats.

Im Vergütungskontrollausschuss sind mit Herrn Hall, Herrn Giesecke und Herrn Lotter drei der neu gewählten Mitglieder vertreten. Zur Wahrung der Kontinuität in der Ausschussarbeit sind Herr Prof. Dr. Wagner als Vorsitzender sowie die beiden Arbeitnehmervertreter Frau Heinemann-Specht und Herr Novatius weiter im Vergütungskontrollausschuss vertreten.

Die Veränderungen im Einzelnen:

#### Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses

bis zum 31. August 2022	ab dem 31. August 2022
1. Prof. Dr. Wagner (Vorsitzender)	1. Prof. Dr. Wagner (Vorsitzender)
2. Frau Brendel (bis 20. Januar 2022)	2. Herr Lotter (stellv. Vorsitzender)
3. Herr Munsberg (stellv. Vorsitzender) (ab 20. Januar 2022)	3. Herr Giesecke
4. Herr Peters (stellv. Vorsitzender) (bis 20. Januar 2022)	4. Herr Hall
5. Frau Heinemann-Specht*	5. Frau Heinemann-Specht*
6. Herr Novatius*	6. Herr Novatius*

\* Arbeitnehmervertreter

#### 1.3 Neues Vorstandsvergütungssystem ab 2023

Das überarbeitete Vergütungssystem der Aareal Bank wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 mit 99,26 % der abgegebenen Stimmen befürwortet und damit gebilligt. Die erstmalige Umsetzung erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2023.

Einzelne Komponenten wurden bei der Bestellung von Herr Klösges zum neuen Vorstandsvorsitzenden der Bank bereits umgesetzt, bevor das neue Vergütungssystem von der Hauptversammlung beschlossen wurde. Gleiches gilt für den Dienstvertrag, der mit Frau Babic abgeschlossen wurde.

Das neue Vorstandsvergütungssystem, das wesentliche Kritikpunkte der Aktionäre aufgenommen hat, ist in der nachfolgenden Tabelle dem alten Vergütungssystem gegenübergestellt, um die Veränderungen zu verdeutlichen.

		Vergütungssystem, das der ordentlichen HV 2021 vorgelegt wurde	Der ordentlichen HV 2022 vorgelegtes überarbeitetes Vergütungssystem	Hintergründe
<b>Angemessenheit des Vergütungsniveaus</b>	Vergleichsunternehmen	Alle Unternehmen im DAX, MDAX und SDAX	Mit der Aareal Bank vergleichbare Unternehmen	Stärkerer Fokus auf die Auswahl der Vergleichsunternehmen unter Berücksichtigung der Anforderungen an Geschäftssegment, Größe, Umsatz, Marktkapitalisierung und Anforderungen an die Vergütungsstruktur.
<b>Struktur der Zielvergütung</b>	Gewichtung der Vergütungskomponenten innerhalb der Ziel-Gesamtvergütung <sup>1)</sup>	Grundgehalt ~ 45 % Pensionsbeitrag ~15 % Zielvariable ~40 %	Vorstandsvorsitzender: – Grundgehalt ~ 46 % – Pensionsbeitrag ~8 % – Zielvariable ~46 %  Andere Vorstandsmitglieder: – Grundgehalt ~52 % – Pensionsbeitrag ~8 % – Zielvariable ~40 %	Der reduzierte Pensionsbeitrag entspricht der gängigen Marktpraxis und trägt den Bedenken von Aareal-Bank-Investoren Rechnung.  Auch die niedrigere Grundvergütung des Vorstandsvorsitzenden reflektiert Bedenken der Investoren der Aareal Bank.
	Pensionen und Versorgungsleistungen	Garantieverzinsung in Höhe von 4 % p. a. Grundsätzlich lebenslange Rentenzahlungen	Fondsakzessorische Verzinsung (keine zusätzliche Zinszusage) Grundsätzlich Einmalzahlung	Der überarbeitete Ansatz entspricht aufgrund des Niedrigzinsumfelds der damaligen Praxis.
<b>Leistungskriterien</b>	Zielestruktur	70 % Konzernziele 15 % Ressortziele 15 % Individualziele	70 % Konzernkomponente 30 % Strategische Komponente	Ressort- und Individualziele wurden zusammengeführt, wodurch die Komplexität reduziert und das Vergütungssystem verständlicher wird.
	Konzernkomponente	Der Aufsichtsrat kann auf der Grundlage der Leistungsindikatoren der Aareal Bank Ziele festlegen. In der Praxis wurde die Konzernleistung gemessen, in dem die Betriebsergebnis-Zielerreichung mit der RWA-Zielerreichung verknüpft wurde.	Vier klar definierte Ziele, eines davon eine ESG-Komponente	Die Ausrichtung der Konzernkomponente an vier separaten Zielen führt zur stärkeren Berücksichtigung der unterschiedlichen Erwartungen an die Leistungen von Vorstand und Gesamtbank.
	Strategische Komponente	Zwei bis vier Ressortziele und bis zu zwei Individualziele Keine Vorgaben in Bezug auf die Zielgewichtung Katalog von 22 möglichen Leistungskriterien	Drei gleichgewichtete strategische Ziele, davon ein ESG-Ziel Katalog mit drei Kategorien möglicher Leistungskriterien	Die Überarbeitung verbessert die Nachvollziehbarkeit und reduziert die Komplexität.
	ESG-Ziele	Individualziele enthalten ausschließlich ESG-Ziele.	Aufnahme eines separaten ESG-Ziels in die Konzernkomponente	Eine spezifische ESG-Komponente innerhalb der Konzernziele spiegelt die wachsende Bedeutung von ESG-bezogenen Aspekten wider und unterstreicht das ESG-Engagement der Bank.
	Modifizier	Bei außergewöhnlichen Ereignissen kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung der Konzernkomponente um bis zu +/- 20 % anpassen	Abschaffung des Modifiers	Durch die Abschaffung wird der Ermessensspielraum des Aufsichtsrats bei der Beurteilung der Zielerreichung weiter eingeschränkt.
<b>Weitere Regelungen</b>	Change-of-Control-Klausel	Dienstverträge können eine Change-of-Control-Klausel enthalten, die den Vorstandsmitgliedern einen Anspruch auf Abfindungszahlungen einräumt	Zukünftige Dienstverträge werden keine Change-of-Control-Bestimmungen enthalten.	Die Überarbeitung folgt den jüngsten Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.
	Maximalvergütung	Die Maximalvergütung gemäß § 87a AktG beträgt 5,5 Mio. €.	Die Maximalvergütung gemäß § 87a AktG beträgt 4,5 Mio. €.	Die Reduzierung folgt dem überarbeiteten Vergütungsniveau.

<sup>1)</sup> Ohne Nebenleistungen. Pensionsbeitrag basierend auf dem im jeweiligen Dienstvertrag festgelegten Pensionsbeitrag.

### 1.4 Leistung im Jahr 2022

Die Bank kann auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2022 zurückblicken, in dem die zuvor gesetzten Ziele übertroffen werden konnten. Diese Leistung ist der Bank trotz der negativen Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine und der Nachwirkungen der Corona-Pandemie gelungen.

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 2022 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. Diese Erfolge konnten erzielt werden, während die Aareal Bank ein von der Bank nicht gesuchtes Übernahmeangebot erhielt, das zunächst nicht erfolgreich und im zweiten Anlauf erfolgreich war.

## 2. Im Jahr 2022 anzuwendendes Vorstandsvergütungssystem

Die folgende Übersicht veranschaulicht die Grundzüge des im Berichtsjahr 2022 angewandten Vorstandsvergütungssystems. Das von der Hauptversammlung 2022 beschlossene Vorstandsvergütungssystem findet ab dem Geschäftsjahr 2023 Anwendung.

	Beschreibung	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung
<b>Fixe Vergütungselemente</b>		
Festes Jahresgehalt + Nebenleistungen = Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Marktgerechte, fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die monatlich ausgezahlt wird</li> <li>– 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 entfallenden Steuern, Sozialversicherungsbeiträge; Sozial- bzw. Ersatzsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 50 % der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung</li> </ul>	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"> <li>– Beitragsorientierte Zusage mit Garantieverzinsung</li> <li>– Ab einer definierten Altersschwelle haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Pensionszahlungen.</li> <li>– Bei dauernder Dienstunfähigkeit entsteht auch vor Erreichen der Altersschwelle ein Anspruch auf Versorgungsleistungen.</li> </ul>	<p>Gewährung von marktgerechten Versorgungszusagen zur Absicherung im Alter und Schutz bei Tod und Invalidität</p> <p><b>Neu für neu bzw. wiederbestellte Vorstandsmitglieder seit 2021:</b> Im Einklang mit dem überarbeiteten Vorstandsvergütungssystem, das von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 beschlossen wurde, 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
<b>Variable Vergütungselemente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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.</li> <li>– Ziele auf Konzern- (70 %), Ressort- (15 %) und Individualebene (15 %)</li> <li>– Die Konzernziele entsprechen üblicherweise den finanziellen KPIs des Steuerungssystems, während Ressort- und Individualziele finanzielle wie nicht-finanzielle KPIs umfassen können.</li> <li>– Messung der Leistung anhand von Kriterien, deren Erreichung über einen Drei-Jahres-Zeitraum bestimmt wird</li> <li>– Keine diskretionäre Komponente neben den aus der Strategie abgeleiteten Zielen</li> <li>– Aufteilung über vier Bestandteile gemäß Regulatorik</li> <li>– Mind. 55 % der variablen Vergütung sind aktienbasiert</li> <li>– Mind. 80 % werden verzögert ausbezahlt (20 % als Aktienbonus mit Haltefrist + 60 % Cash- und Aktien-Deferral)</li> <li>– Max. Gesamtzielerreichung auf 150 % des Zielwerts beschränkt</li> <li>– Variable Vergütung kann fixe Vergütung nicht überschreiten.</li> <li>– Über die vorstehenden Bestandteile hinausgehende Kompensationen in Form von Sonderboni werden nicht gewährt.</li> </ul>	<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 Gesamtzielerreichung steht das Gesamtunternehmensinteresse, inklusive der Aktionärsersparungen, im Vordergrund.</p> <p>Durch die Gewährung der variablen Vergütung werden die regulatorischen Anforderungen, denen die Aareal Bank unterliegt, umgesetzt.</p> <p><b>Neu ab 2023:</b> In dem von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütungssystem werden die bisher separaten Ressort- und Individualziele zu einer einheitlichen strategischen Komponente zusammengefasst. Damit wird die Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems erhöht.</p>
<b>Sonstige Regelungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vor Auszahlung der variablen Vergütung überprüft der Aufsichtsrat die Vereinbarkeit mit der Risikotragfähigkeit</li> </ul>	<p>Die Auszahlung variabler Vergütung soll nicht zu einer Gefährdung der finanziellen Solidität der Aareal Bank führen.</p>
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Alle Bestandteile der variablen Vergütung unterliegen Malus- und Clawback-Bestimmungen.</li> <li>– Zulassung einer Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder Rückforderung von bereits ausgezahlten Vergütungen im Falle von Rückzahlungsereignissen</li> </ul>	<p>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.</p>
Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– (Modifier) Anpassung der Konzernzielerreichung um 20 Prozentpunkte bei exogenen Umständen möglich</li> <li>– Grundsätzlich keine nachträgliche Anpassung von Vergütungszielen, es sei denn, außergewöhnliche Entwicklungen führen zu einer unterjährigen Anpassung der Geschäftsstrategie.</li> </ul>	<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><b>Neu ab 2023:</b> Der Modifier ist im neuen Vorstandsvergütungssystem 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
Maximalvergütung von 5,5 Mio. € pro Vorstandsmitglied (im Sinne von § 87a AktG)	– 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.	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.  <b>Neu ab 2023:</b> Die Maximalvergütung ist im neuen Vorstandsvergütungssystem auf 4,5 Mio. € pro Vorstandsmitglied reduziert.

## 2.1 Angemessenheit der Vergütung

Um eine Vergütung der Vorstandsmitglieder sicherzustellen, die in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft steht, erfolgt eine horizontale und vertikale Vergleichsbetrachtung.

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

Das bisherige und für 2022 noch anzuwendende Vorstandsvergütungssystem sah 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. Weshalb das neue Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung 2022 beschlossen wurde, eine andere Peer Group beinhaltet. Diese neue Peer Group wurde bereits für die Festlegung der Vergütung von Herrn Klösges im Jahr 2021 und Frau Babic im Jahr 2022 herangezogen.

In der neuen Peer Group sind zunächst EZB-regulierte Banken in Deutschland enthalten, da diese aufgrund der spezifischen Anforderungen und Erwartungen der Europäischen Zentralbank an Vorstandsmitglieder dieser Institute eine grundsätzliche Vergleichbarkeit aufweisen. 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. Diese Gruppe wurde 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. Insgesamt setzt sich die verwendete Peer Group aus 13 Unternehmen zusammen.

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.

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. Als Belegschaft gelten in diesem Zusammenhang alle festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aareal Bank AG in Deutschland.

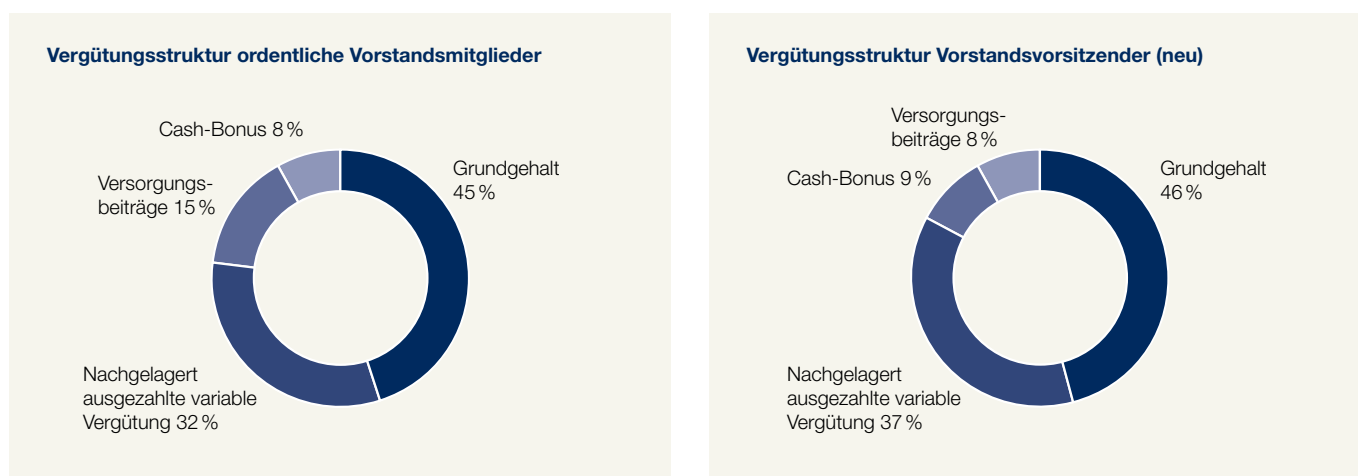
## 2.2 Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus einem fixen Vergütungsanteil (inkl. Nebenleistungen und Altersvorsorgebeiträgen) und einem variablen Vergütungsanteil, dessen Ausgestaltung durch die Vorgaben des Kreditwesengesetzes, der Institutsvergütungsverordnung sowie Vorgaben auf europäischer Ebene umfangreichen Regelungen unterliegt.

Das bisherige Vorstandsvergütungssystem, das auch noch für 2022 zur Anwendung kommt, sah vor, dass 15 % der Ziel-Gesamtvergütung aus Versorgungsbeiträgen in Bezug auf die Pensionszusage besteht. Dieser Anteil wurde aufgrund der Kritik der Aktionäre der Bank im neuen Vergütungssystem reduziert.

Der Aufsichtsrat hat bereits nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 auf diesen Kritikpunkt reagiert und bei der Bestellung von Herrn Klösches 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 beträgt mit der Bestellung von Herrn Klösches zum neuen Vorstandsvorsitzenden 1.200.000 € p.a. Das Grundgehalt von Herrn Heß und Herrn Winkelmann betrug im Berichtsjahr 900.000 € p.a. Das Grundgehalt von Frau Babic als neu und erstmals bestelltem Vorstandsmitglied beträgt 720.000 € 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.



Mit der Bestellung von Herrn Klösger zum neuen Vorstandsvorsitzenden hat der Aufsichtsrat erhebliche Änderungen an den Versorgungsregelungen vorgenommen. So wurde der Beitrag gegenüber dem bisherigen, im Jahr 2021 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 Klösger nicht länger eine monatliche, lebenslange Rente als grundsätzliche Versorgungsleistung vor. Vielmehr ist nunmehr standardmäßig eine Einmalzahlung vorgesehen. Diese Maßnahmen führen insgesamt zu einer erheblichen Reduktion bilanzieller Risiken. Die Regelungen für Herrn Klösger finden analog auch für Frau Babic Anwendung. Sie erhält einen Beitrag in Höhe von 120.000 € p. a.

Für die vor 2021 bestellten Mitglieder des Vorstands liegt der Beitrag 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. Für die ab 2021 bestellten Vorstandsmitglieder gelten bereits die Regelungen wie oben angegeben, die dem von der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütungssystem folgen.

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 %.

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

#### Überblick Pensionszusage

	Bisherige Pensionszusage	Neue Pensionszusage*
<b>Typ</b>	Beitragsorientiert	Beitragsorientiert
<b>Dauer der Zusage</b>	Zeit der Bestellung als Vorstandsmitglied	Zeit der Bestellung als Vorstandsmitglied
<b>Höhe der Zusage</b>	~15 % der Ziel-Gesamtvergütung	~8 % der Ziel-Gesamtvergütung
<b>Verzinsung</b>	Garantieverzinsung in Höhe von 4 % p. a.	Fondsakkessorische Verzinsung mit Beitragsgarantie
<b>Auszahlung</b>	– Lebenslange Rente – Einmalzahlung (nur mit Genehmigung des Aufsichtsrats)	– Einmalzahlung – Zahlung in sieben Jahresraten (nur mit Genehmigung des Aufsichtsrats) – Lebenslange Rente (nur mit Genehmigung des Aufsichtsrats)
<b>Weitere Bedingungen</b>	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 Klösger und Frau Babic

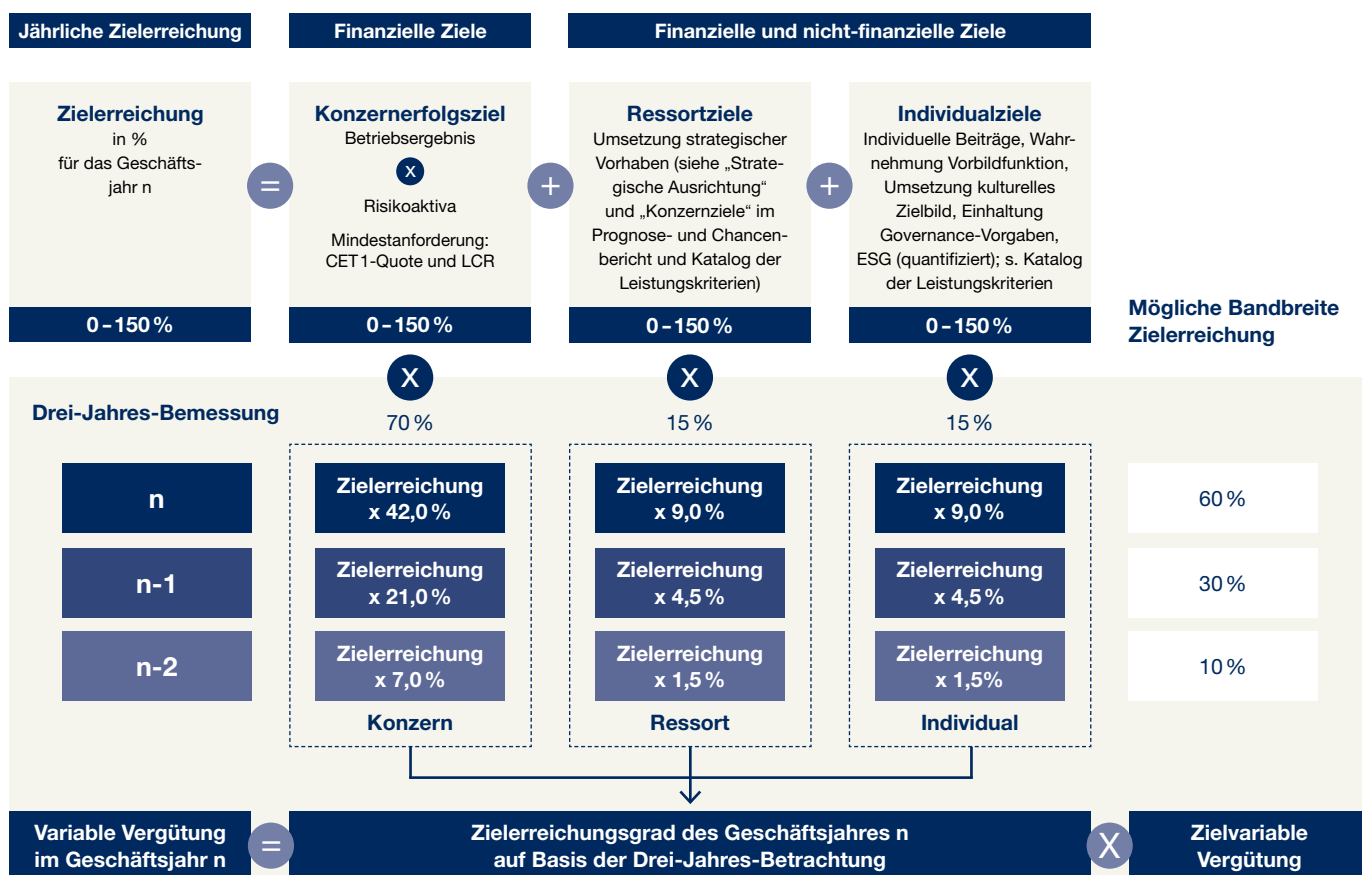
## 2.4 Erfolgsabhängige, variable Vergütung

### 2.4.1 Langfristige und nachhaltige Orientierung der Verzielung

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung wird durch die bankregulatorischen Bestimmungen (z. B. Kreditwesengesetz, Institutvergütungsverordnung) 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 (z. B.: 780.000 x 90 % = 702.000 €). 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 (2020, 2021 und 2022) 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 Individualzielebene, 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 Klösges 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 dem Eintrittszeitpunkt folgenden Berichtsjahre sukzessiv aufgebaut. Dies gilt auch für Frau Babic.

Das von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 mit großer Mehrheit beschlossene 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



Verankerungen von ESG-Zielen durch Geschäftsstrategie

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.

### 2.4.4 Vergütungsziele (Ex-ante-Risikoadjustierung)

Die Ziele setzen sich zusammen aus quantitativen und qualitativen Komponenten. Für quantitative Kriterien werden 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.

#### 2.4.4.1 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 z. B. 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 den Konzern fest und bestimmt, bei welchem Ergebnis das jeweilige Ziel erreicht ist.

Für das Berichtsjahr 2022 wurde das Konzernbetriebsergebnis als Ertragsziel gewählt. Demgegenüber wurde zur Risikoadjustierung auf die Risikokennziffer RWA verzielt. 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 nehmen die Eigenkapitalrendite sowie die Verzielung von ESG-Aspekten innerhalb der Konzernebene einen größeren Anteil ein.

#### 2.4.4.2 Ressort- und Individualziele

Im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben sieht das für 2022 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.

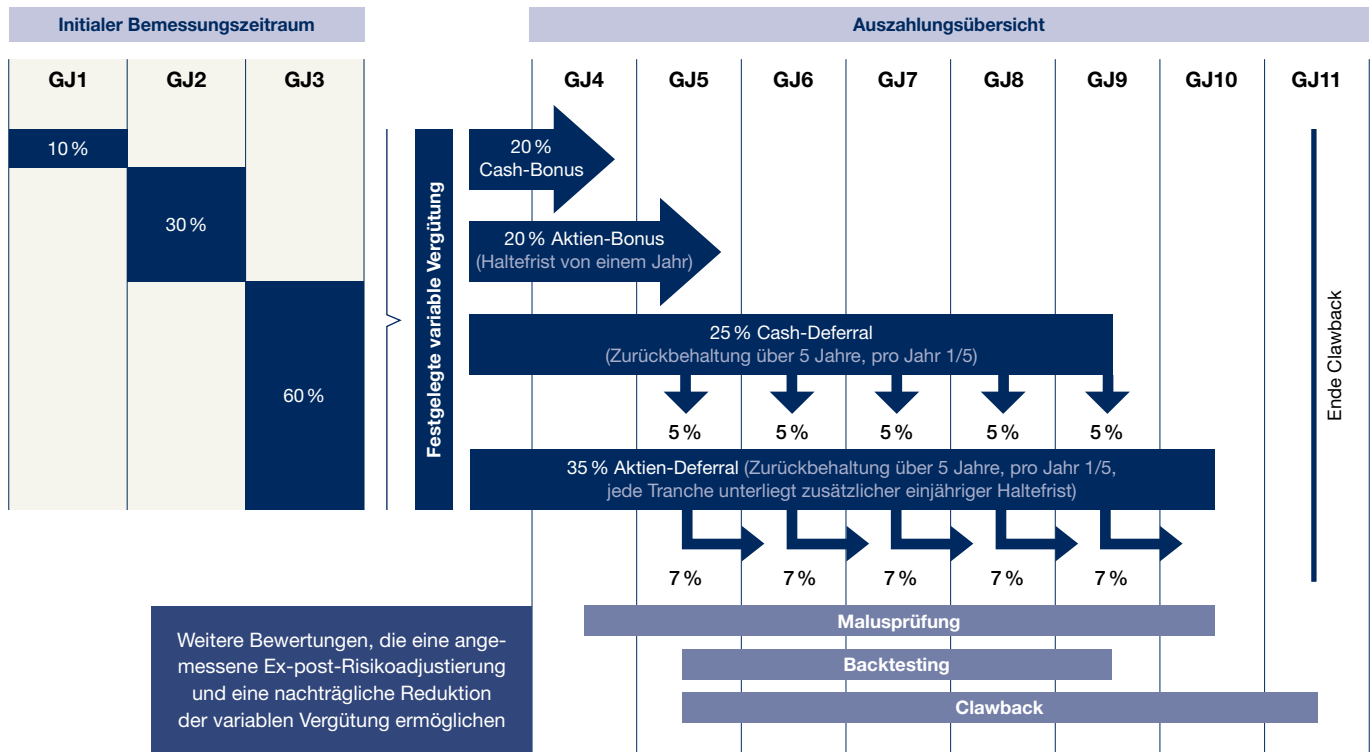
Die **Individualziele** betreffen die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder, denen eine Vorbildfunktion für die Organisation zukommt („Tone from the top“). Die Vorstandsmitglieder werden hierin auch auf wesentliche, quantitative ESG-Aspekte verzielt.

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 seit 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.

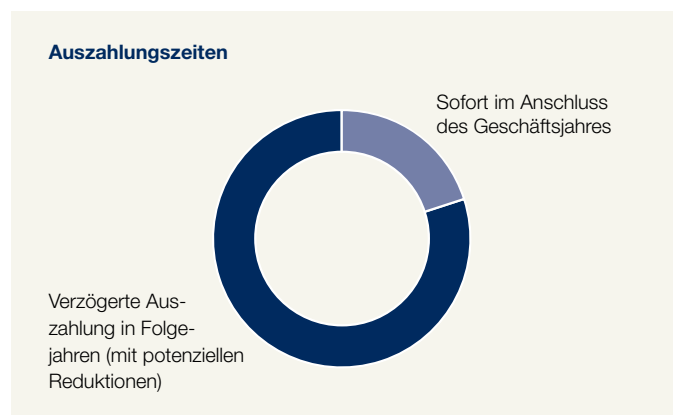
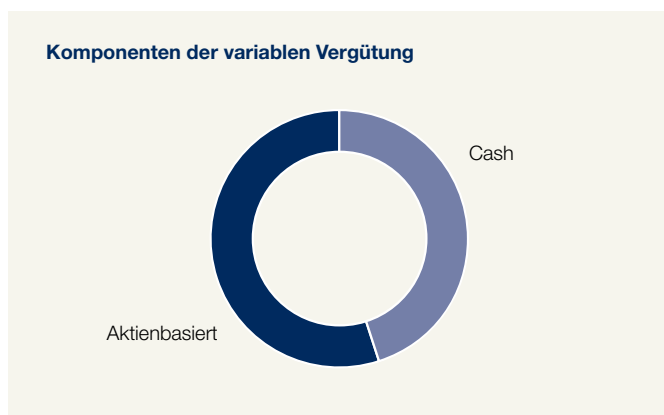
Das von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 beschlossene überarbeitete Vorstandsvergütungssystem, welches ab dem Geschäftsjahr 2023 Anwendung findet, sieht eine Zusammenfassung der Ressort- und Individualziele zu einer einheitlichen Zielebene

(„Strategische Komponente“) vor. Darüber hinaus wurde der Katalog der Leistungskriterien neu gefasst; künftig ist mindestens ein Ziel innerhalb der Strategischen Komponente ein ESG-Ziel.

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



Die Aareal Bank 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
<b>Cash-Bonus</b>	20%	k. A.	Im ersten Jahr nach dem Bemessungszeitraum	Keine
<b>Aktien-Bonus</b>	20%	k. A. (aber Haltefrist von mindestens einem Jahr)	Im zweiten Jahr nach dem Bemessungszeitraum	Ja (virtuell)
<b>Cash-Deferral</b>	25%	Zeiträtierliche jährliche Auszahlung über fünf Jahre	Vom zweiten bis sechsten Jahr nach dem Bemessungszeitraum	Keine
<b>Aktien-Deferral</b>	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**

<b>Initiale Umrechnung</b>	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 <sup>®</sup> ) Börsenhandelstagen nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr, für das die aktienbasierte variable Vergütung gewährt wird.
<b>Auszahlungsbetrag</b>	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 <sup>®</sup> ) Börsenhandelstagen nach der Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Jahr, das der Auszahlung vorausgeht.
<b>Obergrenze</b>	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.
<b>Dividenden</b>	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 Bank-Aktien gezahlt, erfolgt eine Auszahlung als Gehaltsbestandteil in Höhe der Dividende und des Anteils der virtuellen Aktien.
<b>Änderungen in der Struktur</b>	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**

<b>Backtesting</b>	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.
<b>Malus</b>	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. 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.
<b>Clawback</b>	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 für ein solches 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.

<b>Behandlung von Vergütungselementen bei Austritt</b>	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.
<b>Vorzeitige Beendigung</b>	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. Der Vorstandsdienstvertrag endet automatisch, wenn das Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig im Sinne der jeweiligen Verträge wird. Die Vorstandsanstellungsverträge 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. 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.

<b>Abfindungszahlungen</b>	<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 werden 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>
<b>Wettbewerbsklausel</b>	<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>
<b>Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit</b>	<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

Wie dargelegt hat die Aareal Bank auf die Ablehnung des bisherigen Vergütungssystems durch die ordentliche Hauptversammlung 2021 reagiert und die Vergütungsstruktur von Herrn Klösge bereits an Konditionen ausgerichtet, die dem von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 beschlossenen 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 %). Gleiches gilt für die im Berichtsjahr vorgenommene Bestellung von Frau Babic.

Darüber hinaus unterliegen Frau Babic und Herr Klösge im Einklang mit dem neuen Vergütungssystem bereits der überarbeiteten Versorgungszusage, die lediglich noch eine fondsakzessorische Verzinsung mit Beitragsgarantie vorsieht.

## 3. Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022

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 2020 und 2021. Bei Frau Babic ergibt sich die Gesamtzielerreichung allein aus der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022, da sie erst im Verlauf des Geschäftsjahres zum Vorstandsmitglied bestellt worden ist. Ihre variable Vergütung unterliegt im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben einem siebenjährigen statt fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum. Bei Herrn Klösge unterliegt die variable Vergütung aufgrund des Eintritts im Jahr 2021 einem sechsjährigen Zurückbehaltungszeitraum. Seine Vergütung wird aufgrund des Eintritts in 2021 an den Geschäftsjahren 2021 und 2022 bemessen.



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	Nina Babic
in %					
<b>2022 Gesamtbankerfolg</b>	<b>122</b>				
Ressortziele	113	142	133	125	100
Individualziele	133	133	133	133	100
<b>2021 Gesamtbankerfolg</b>	<b>148</b>				
Ressortziele	105	112	106	110	
Individualziele	125	142	135	135	
<b>2020 Gesamtbankerfolg</b>	<b>20</b>				
Ressortziele		110	110	110	
Individualziele		130	120	120	
<b>Gesamtzielerreichung 2022</b>	<b>127,25</b>	<b>123,66</b>	<b>122,17</b>	<b>121,60</b>	<b>115,67</b>
<b>Betrag variable Vergütung (€)</b>	<b>1.400.000 €<sup>1)</sup></b>	<b>964.548 €</b>	<b>558.702 €</b>	<b>948.480 €</b>	<b>326.538 €</b>

<sup>1)</sup> Die rechnerisch ermittelte variable Vergütung von Herrn Klösger hätte bei einer Gesamtzielerreichung in Höhe von 127,25 % einen Betrag in Höhe von 1.527 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 1.400 T€ begrenzt.

### 3.1 Konzernerfolgsziele für 2022

Die Zielerreichung für den Konzernerfolg errechnet sich aus der multiplikativen Zielerreichung eines Ertragsziels und einer risiko-adjustierenden Kennzahl. Als Ertragsziel für eine 100%-Zielerreichung wurden zu Beginn des Jahres ein Konzernbetriebsergebnis vor Steuern von 239 Mio. € (bereinigt) und als risikoadjustierende Kennzahl ein RWA-Zielwert von 13,604 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 2022 übererfüllt. 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
<b>Strategiebezug</b>	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 eine wesentliche Kennzahl hinsichtlich der Einhaltung der Eigenkapitalanforderungen
<b>Zielerreichung in %</b>	105,13%	116,42%
<b>Gesamtkonzernzielerreichung in %</b>	122,38% (Produkt der beiden Einzelzielerreichungen)	

### 3.2 Ausblick auf 2023

Für die Geschäftsjahre ab dem Jahr 2023 werden die Konzernziele angepasst. Insbesondere wird durch die geänderte Zielssystematik ein stärkerer Fokus auf die Aspekte Kapitalrendite, Profitabilität und ESG gelegt. Näheres kann dem überarbeiteten Vorstandsvergütungssystem entnommen werden, welches in der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zur Abstimmung vorgelegt und mit großer Mehrheit von den Aktionären verabschiedet wurde.

### 3.3 Ressortziele für 2022

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	Zielerreichung	Zielerreichung Ressortkomponente
<b>Jochen Klösger</b>				
33 %	Optimierung Einlagenstruktur	– Einlagen BDS	134 %	
33 %	Organische Wachstumsinitiativen	– Aareon Umsatz und – Aareon adjusted EBITDA	69 % 91 %	113 %
33 %	Optimierung der Kostenbasis	– Kostenziel gem. Plan CEO-Ressort	125 %	

Gewichtung	Ziele	KPI	Ziel- erreichung	Zielerreichung Ressort- komponente
<b>Marc Heß</b>				
33 %	Optimierung der Refinanzierungsstruktur (inkl. Green Funding)	– Erfüllung des Funding-Plans gemäß der jeweiligen Planung für das Geschäftsjahr 2022 unter Einhaltung der Liquiditätskennziffern 3-Monats-Liquidität, LCR, NSFR	150 %	
33 %	Fortlaufende Prüfung und Optimierung Capital Management	– Zielquote Basel IV phase-in (bereinigt um evtl. regulatorische Änderungen bzw. in der Planung noch nicht berücksichtigte Ergebnisse aus IMI-Prüfung).	150 %	142 %
33 %	Optimierung der Kostenbasis	– Kostenziel gem. Plan CFO-Ressort (bereinigt um nicht geplante Aufwendungen M&A-Deals inkl. Übernahmeangebot, von der Planung abweichende Beiträge bzw. Umlagen ESF, EdB und Bankenabgabe und Kosten, die aus der Entwicklung des Aktienkurses resultieren)	125 %	
<b>Christiane Kunisch-Wolff</b>				
33 %	Optimierung der Kostenbasis	– Kostenziel gem. Plan CRO-Ressort – Ausarbeitung von nachhaltigen Konzepten für Kosteneffizienzen für das GCRO-Ressort (im Vergleich zur aktuellen Bottom-up-Planung für 2024)	100 % 150 %	
33 %	Operationalisierung der Regulatorik / Risikokultur	– Durchführung eines Self-Assessments zur Risikokultur – Konzept zur Abbildung von Konzentrationslimiten	125 %	133 %
33 %	Fortführung der kulturellen Transformation	– Coaching Frau Babic, Einarbeitung von Frau Babic, Durchführung von wesentlichen Teilen des Induction Plans sowie Unterstützung der Ziele von Frau Babic	150 %	
<b>Christof Winkelmann</b>				
33 %	Ausbau des Finanzierungsgeschäfts mit attraktiven Margen unter Einhaltung von Risiko-standards und Risikoappetit	– Wachstum RSF-Portfoliovolumen (inkl. non-RSF) auf 31 Mrd. € per Jahresende 2022 unter Erreichen der in der Bottom-up-Planung geplanten Ertrags- und Risikoparameter („KPIs“)	100 %	
33 %	Steigerung Bilanzflexibilität und Erhöhung Marktrelevanz	– Steigerung der Bilanzflexibilität zur Verbesserung von Risikopositionen durch Syndizierung (Syndizierungsvolumen in Einklang mit den Margen) – Reduktion des Stage 2-Portfolios in Richtung Stage 1	150 % 150 %	125 %
33 %	Optimierung der Kostenbasis	– Kostenziel gem. Plan CMO-Ressort	125 %	
<b>Nina Babic</b>				
33 %	Optimierung der Kostenbasis	– Kostenziel gem. Plan CRO-Ressort	100 %	
33 %	Operationalisierung der Regulatorik	– Überprüfung der NPL-Abbaustrategie mit dem Ziel der Reduktion des NPL-Altbestands	100 %	100 %
33 %	Fortführung der kulturellen Transformation	– Einarbeitung in die mit Übernahme der CRO-Funktion hinzugetretenen Ressorts NFR, RCO, RA, ISD	100 %	

### 3.4 Individualziele für 2022

Die Individualziele für das Geschäftsjahr 2022 bestanden ausschließlich aus ESG-Zielen. Schwerpunkt war im Geschäftsjahr 2022 der Aufbau eines Green Finance-Portfolios, das den Vorgaben der Green Financing-Anforderungen der Bank entspricht.

#### Individualziele

Ziele	KPI	Zielerreichung
<b>Jochen Klösger</b>		
ESG im Bankgeschäft umsetzen	– 20 % „Green building“-Anteil im RSF-Portfolio gem. Green Finance-Framework der Aareal Bank – 600 Mio. € zusätzliche Green Loans im Neugeschäft – 1 Mrd. € grüne Refinanzierungsmittel	133 %
<b>Marc Heß</b>		
ESG im Bankgeschäft umsetzen	– 20 % „Green building“-Anteil im RSF-Portfolio gem. Green Finance-Framework der Aareal Bank – 600 Mio. € zusätzliche Green Loans im Neugeschäft – 1 Mrd. € grüne Refinanzierungsmittel	133 %
<b>Christiane Kunisch-Wolff</b>		
ESG im Bankgeschäft umsetzen	– 20 % „Green building“-Anteil im RSF-Portfolio gem. Green Finance-Framework der Aareal Bank – 600 Mio. € zusätzliche Green Loans im Neugeschäft – 1 Mrd. € grüne Refinanzierungsmittel	133 %
<b>Christof Winkelmann</b>		
ESG im Bankgeschäft umsetzen	– 20 % „Green building“-Anteil im RSF-Portfolio gem. Green Finance-Framework der Aareal Bank – 600 Mio. € zusätzliche Green Loans im Neugeschäft – 1 Mrd. € grüne Refinanzierungsmittel	133 %
<b>Nina Babic</b>		
ESG im Bankgeschäft umsetzen	– 19,77 % „Green building“-Anteil im RSF-Portfolio gem. Green Finance-Framework der Aareal Bank	100 %

### 3.5 Malus-Prüfung, Backtesting, Clawback, Risikotragfähigkeit

Der Aufsichtsrat hat im März 2023 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 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 2022 und die Auszahlung aufgeschobener Vergütungsbestandteile aus Vorjahren bestehen.

### 3.6 Sonstige Hinweise

Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurden keine Abfindungen mit Vorstandsmitgliedern vereinbart. Das im Geschäftsjahr ausgetretene Vorstandsmitglied Frau Christiane Kunisch-Wolff hat die Bank ohne die Zahlung einer Abfindung verlassen. Die in diesem Zusammenhang abgeschlossene Aufhebungsvereinbarung enthält keine derartigen Abreden. Die Aareal Bank hat vereinbart, die Kosten von Frau Kunisch-Wolff für die anwaltliche Beratung bei der Aushandlung der Aufhebungsvereinbarung bis zu einem Betrag von max. 30 T€ zu übernehmen.

Keinem Mitglied des Vorstands wurden 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.

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 €) <sup>1)</sup>	Gesamtwert der virtuellen Aktien in % der Grundvergütung für das Berichtsjahr
Jochen Klösger	8.523	23.340	31.863	1.051.160	88 %
Nina Babic		5.444	5.444	179.598	50 %
Marc Heß	35.951	16.081	52.032	1.716.536	191 %
Christiane Kunisch-Wolff	39.858	9.315	49.173	1.622.217	306 %
Christof Winkelmann	39.691	15.813	55.504	1.831.077	203 %
<b>Gesamt</b>	<b>124.023</b>	<b>69.993</b>	<b>194.016</b>	<b>6.400.588</b>	<b>165 %</b>

<sup>1)</sup> Der Gesamtwert der virtuellen Aktien wurde mit einem Aktienkurs in Höhe von 32,99 € 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 hat die Bank beschlossen, die variable Vergütung auf maximal 100 % der fixen Bezüge (Grundgehalt zuzüglich Pensionsbeitrag) zu begrenzen (Bonus-Cap).

Drittens sieht das Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87a 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 von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 beschlossene überarbeitete Vorstandsvergütungssystem sieht eine Absenkung der Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG von 5,5 Mio. € auf 4,5 Mio. € vor. Die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG kann grundsätzlich erst im Vergütungsbericht für das Berichtsjahr, in dem die letzte Tranche der variablen Vergütung für 2022 zufließt, abschließend berichtet werden. Dieses ist das Jahr 2029 bzw. aufgrund der längeren Zurückbehaltungszeiträume das Jahr 2030 für Herrn Klösger und das Jahr 2031 für Frau Babic.

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

Die Veränderungen der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr sind auf mehrere Ursachen zurückzuführen. Dabei spielten sowohl andere Zielerreichungsgrade als auch die Veränderungen im Vorstand eine Rolle. Letztere sind bei einem Vergleich der Gesamtvergütung zu beachten. Für das Geschäftsjahr 2022 kam es gegenüber dem Geschäftsjahr 2021 insgesamt zu einer Reduktion der festgesetzten Gesamtvergütung für das Gesamtgremium von 8,6 Mio. € auf 8,1 Mio. €. In dem Wert von 8,1 Mio. € für 2021 sind die Vergütungsbeträge für die ausgetretenen Vorstandsmitglieder enthalten, weshalb sich in der untenstehenden Tabelle, die nur die während des Jahres 2022 aktiven Vorstandsmitglieder beinhaltet, als Gesamtbetrag für 2021 ein anderer Betrag spiegelt.

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.

T€	2022				2021
	Grundgehalt	Sofort fällige variable Vergütung	Mehrjährige variable Vergütung	Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen)	Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen)
Jochen Klösches	1.200	280	1.120	2.600	766
Nina Babic	360	65	261	687	
Marc Heß	900	193	772	1.865	1.759
Christiane Kunisch-Wolff	530	112	447	1.089	1.746
Christof Winkelmann	900	190	759	1.848	1.749
<b>Gesamt</b>	<b>3.890</b>	<b>840</b>	<b>3.359</b>	<b>8.088</b>	<b>6.020</b>

### 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 Klösches	2022						2021	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	1.200	45 %	1.200	49 %	1.200	1.200	353	353
Nebenleistung	45	2 %	45	2 %	45	45	13	13
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.245</b>	<b>47 %</b>	<b>1.245</b>	<b>51 %</b>	<b>1.245</b>	<b>1.245</b>	<b>366</b>	<b>366</b>
Einjährige variable Vergütung	280	11 %	240	10 %		280	82	71
Mehrjährige variable Vergütung								
Aktienbonus	280	11 %	240	10 %		280	82	71
Cash-Deferral	350	13 %	300	12 %		350	103	89
Aktien-Deferral	490	19 %	420	17 %		490	144	124
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.400</b>	<b>53 %</b>	<b>1.200</b>	<b>49 %</b>		<b>1.400</b>	<b>412</b>	<b>355</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.645</b>	<b>100 %</b>	<b>2.445</b>	<b>100 %</b>	<b>1.245</b>	<b>2.645</b>	<b>778</b>	<b>721</b>

Nina Babic	2022						2021	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	360	51 %	360	54 %	360	360		
Nebenleistung	20	3 %	20	3 %	20	20		
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>380</b>	<b>54 %</b>	<b>380</b>	<b>57 %</b>	<b>380</b>	<b>380</b>		
Einjährige variable Vergütung	65	9 %	56	9 %		85		
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	65	9 %	56	9 %		85		
Cash-Deferral	82	12 %	71	11 %		106		
Aktien-Deferral	114	16 %	99	15 %		148		
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>327</b>	<b>46 %</b>	<b>282</b>	<b>43 %</b>		<b>423</b>		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>707</b>	<b>100 %</b>	<b>663</b>	<b>100 %</b>	<b>380</b>	<b>804</b>		

Marc Heß	2022						2021	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	900	47 %	900	52 %	900	900	900	900
Nebenleistung	47	2 %	47	3 %	47	47	49	49
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>947</b>	<b>50 %</b>	<b>947</b>	<b>55 %</b>	<b>947</b>	<b>947</b>	<b>949</b>	<b>949</b>
Einjährige variable Vergütung	193	10 %	156	9 %		234	172	156
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	193	10 %	156	9 %		234	172	156
Cash-Deferral	241	13 %	195	11 %		293	215	195
Aktien-Deferral	338	18 %	273	16 %		410	301	273
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>965</b>	<b>50 %</b>	<b>780</b>	<b>45 %</b>		<b>1.170</b>	<b>859</b>	<b>780</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.912</b>	<b>100 %</b>	<b>1.727</b>	<b>100 %</b>	<b>947</b>	<b>2.117</b>	<b>1.809</b>	<b>1.729</b>

Christiane Kunisch-Wolff	2022						2021	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	530	45 %	530	49 %	530	530	900	900
Nebenleistung	88	7 %	88	8 %	88	88	42	42
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>618</b>	<b>53 %</b>	<b>618</b>	<b>57 %</b>	<b>618</b>	<b>618</b>	<b>942</b>	<b>942</b>
Einjährige variable Vergütung	112	9 %	91	9 %		137	169	156
Mehrfährige variable Vergütung								
Aktienbonus	112	9 %	91	9 %		137	169	156
Cash-Deferral	140	12 %	114	11 %		171	211	195
Aktien-Deferral	196	17 %	160	15 %		240	296	273
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>559</b>	<b>47 %</b>	<b>457</b>	<b>43 %</b>		<b>686</b>	<b>846</b>	<b>780</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.176</b>	<b>100 %</b>	<b>1.075</b>	<b>100 %</b>	<b>618</b>	<b>1.304</b>	<b>1.787</b>	<b>1.722</b>

Christof Winkelmann	2022						2021	
	Ist (in T€)	Ist (in %)	Ziel (in T€)	Ziel (in %)	Min (in T€)	Max (in T€)	Ist (in T€)	Ziel (in T€)
Festvergütung	900	47 %	900	52 %	900	900	900	900
Nebenleistung	48	3 %	48	3 %	48	48	38	38
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>948</b>	<b>50 %</b>	<b>948</b>	<b>55 %</b>	<b>948</b>	<b>948</b>	<b>938</b>	<b>938</b>
Einjährige variable Vergütung	190	10 %	156	9 %		234	170	156
Mehrjährige variable Vergütung								
Aktienbonus	190	10 %	156	9 %		234	170	156
Cash-Deferral	237	13 %	195	11 %		293	212	195
Aktien-Deferral	332	18 %	273	16 %		410	297	273
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>948</b>	<b>50 %</b>	<b>780</b>	<b>45 %</b>		<b>1.170</b>	<b>849</b>	<b>780</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.896</b>	<b>100 %</b>	<b>1.728</b>	<b>100 %</b>	<b>948</b>	<b>2.118</b>	<b>1.787</b>	<b>1.718</b>

## 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 („geschuldet“). Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 AktG werden auch die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile aufgezeigt.

Ausgezählte Vergütungen	Jochen Klösges				Nina Babic		Marc Heß				Christiane Kunisch-Wolf				Christof Winkelmann			
	2022		2021		2022		2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	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	1.200	90 %	353	97 %	360	95 %	900	65 %	900	72 %	530	43 %	900	57 %	900	59 %	900	58 %
Nebenleistung	45	3 %	13	3 %	20	5 %	47	3 %	49	4 %	88	7 %	42	3 %	48	3 %	38	2 %
<b>Summe (fix)</b>	<b>1.245</b>	<b>94 %</b>	<b>366</b>	<b>100 %</b>	<b>380</b>	<b>100 %</b>	<b>947</b>	<b>69 %</b>	<b>949</b>	<b>75 %</b>	<b>618</b>	<b>50 %</b>	<b>942</b>	<b>60 %</b>	<b>948</b>	<b>62 %</b>	<b>938</b>	<b>61 %</b>
Einjährig variabel	82	6 %					172	12 %	114	9 %	169	14 %	111	7 %	170	11 %	112	7 %
Mehrjährig variabel																		
Aktien-Bonus 2020							136	10 %			133	11 %			133	9 %		
Aktien-Bonus 2019									138	11 %			135	9 %			129	8 %
Aktien-Bonus 2017													90	6 %			91	6 %
Cash-Deferral 2020							28	2 %			28	2 %			28	2 %		
Cash-Deferral 2019							39	3 %	39	3 %	46	4 %	46	3 %	44	3 %	44	3 %
Cash-Deferral 2018							9	1 %	9	1 %	42	3 %	42	3 %	42	3 %	42	3 %
Cash-Deferral 2017													79	5 %			80	5 %
Aktien-Deferral 2019							41	3 %			48	4 %			46	3 %		
Aktien-Deferral 2018							8	1 %	7	1 %	39	3 %	32	2 %	39	3 %	32	2 %
Aktien-Deferral 2017											54	4 %	45	3 %	55	4 %	46	3 %
Aktien-Deferral 2016											51	4 %	43	3 %	32	2 %	27	2 %
Aktien-Deferral 2015																		
Dividende									3	0 %			6	0 %			5	0 %
<b>Summe (variabel)</b>	<b>82</b>	<b>6 %</b>					<b>433</b>	<b>31 %</b>	<b>309</b>	<b>25 %</b>	<b>609</b>	<b>50 %</b>	<b>628</b>	<b>40 %</b>	<b>588</b>	<b>38 %</b>	<b>607</b>	<b>39 %</b>
Versorgungsleistungen																		
<b>Gesamt</b>	<b>1.328</b>	<b>100 %</b>	<b>366</b>	<b>100 %</b>	<b>380</b>	<b>100 %</b>	<b>1.381</b>	<b>100 %</b>	<b>1.259</b>	<b>100 %</b>	<b>1.227</b>	<b>100 %</b>	<b>1.570</b>	<b>100 %</b>	<b>1.536</b>	<b>100 %</b>	<b>1.545</b>	<b>100 %</b>



Folgend ist die gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands dargestellt. Für frühere Mitglieder des Vorstands, die vor dem 31. Dezember 2012 aus dem Vorstand der Bank ausgeschieden sind, werden gemäß § 162 Abs. 5 AktG keine personenbezogenen Angaben gemacht.

Ausgezählte Vergütungen	Dagmar Knopek (bis 05/2021)				Hermann J. Merkens (bis 04/2021)				Thomas Ortmanns <sup>1)</sup> (bis 09/2021)				Dr. Wolf Schumacher (bis 09/2015)			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	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%			475	21%			675	8%				
Nebenleistung			17	1%			39	2%			32	0%				
<b>Summe (fix)</b>			<b>392</b>	<b>30%</b>			<b>514</b>	<b>23%</b>			<b>707</b>	<b>9%</b>				
Einjährig variabel	69	10%	110	9%	20	1%	179	8%	125	20%	112	1%				
Mehrfährig variabel																
Aktien-Bonus 2020	131	18%			214	15%			134	21%						
Aktien-Bonus 2019			137	11%			226	10%			140	2%				
Aktien-Bonus 2017			112	9%			196	9%			111	1%				
Cash-Deferral 2020	28	4%			54	4%			28	4%						
Cash-Deferral 2019	47	7%	47	4%	77	6%	77	3%	48	8%	48	1%				
Cash-Deferral 2018	49	7%	49	4%	91	7%	91	4%	52	8%	52	1%				
Cash-Deferral 2017			99	8%			174	8%			98	1%				
Aktien-Deferral 2019	49	7%			81	6%			50	8%						
Aktien-Deferral 2018	46	6%	38	3%	85	6%	71	3%	48	8%	40	1%				
Aktien-Deferral 2017	67	9%	56	4%	118	8%	98	4%	67	11%	56	1%				
Aktien-Deferral 2016	80	11%	67	5%	143	10%	119	5%	81	13%	67	1%				
Aktien-Deferral 2015			88	7%			123	6%			87	1%			114	27%
Dividende			7	1%			11	1%			7	0%				
<b>Summe (variabel)</b>	<b>567</b>	<b>79%</b>	<b>811</b>	<b>63%</b>	<b>883</b>	<b>64%</b>	<b>1.367</b>	<b>62%</b>	<b>633</b>	<b>100%</b>	<b>818</b>	<b>10%</b>			<b>114</b>	<b>27%</b>
Versorgungsleistungen	154	21%	89	7%	507	36%	335	15%			6.556	81%	340	100%	315	73%
<b>Gesamt</b>	<b>721</b>	<b>100%</b>	<b>1.292</b>	<b>100%</b>	<b>1.390</b>	<b>100%</b>	<b>2.216</b>	<b>100%</b>	<b>633</b>	<b>100%</b>	<b>8.081</b>	<b>100%</b>	<b>340</b>	<b>100%</b>	<b>429</b>	<b>100%</b>

<sup>1)</sup> Herr Ortmanns hat sich in Bezug auf seine Pensionszusage (2021) für eine Einmalkapitalauszahlung seines gesamten Versorgungskapitals entschieden.

## 7. Pensionen

### 7.1 Versorgungsaufwand

T€	2022		2021	
	Dienstzeitaufwand aus Unternehmensbeitrag (IFRS)	Anwartschaftsbarwert	Dienstzeitaufwand aus Unternehmensbeitrag (IFRS)	Anwartschaftsbarwert
Jochen Klösges	209	275	67	67
Nina Babic	63	63		
Marc Heß	622	1.474	723	2.215
Christiane Kunisch-Wolff	508	2.033	580	3.033
Christof Winkelmann	674	2.172	788	3.642
<b>Gesamt</b>	<b>2.076</b>	<b>6.018</b>	<b>2.158</b>	<b>8.956</b>

Die Pensionsverpflichtungen (IFRS) aus Zusagen gegenüber aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands betragen am 31. Dezember 2022 insgesamt 47 Mio. € (Vorjahr: 65 Mio. €). Davon entfielen auf die zum Abschluss des Berichtsjahres aktiven Mitglieder des Vorstands 5 Mio. € (Vorjahr: 11 Mio. €) und auf die ehemaligen, einschließlich der im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands bzw. deren Hinterbliebenen 42 Mio. € (Vorjahr: 55 Mio. €).

## 7.2 Versorgungsleistungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Versorgungsleistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder, die nach dem 31. Dezember 2012 ausgeschieden sind, können den Tabellen zur ausgezahlten Vergütung entnommen werden. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG erfolgen keine personenbezogenen Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder, sofern diese vor dem 31. Dezember 2012 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 im Jahr 2022 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
Feste Vergütung	Vergütung für Tätigkeit im Aufsichtsrat; abhängig von der Rolle des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds (z. B. Vorsitz des Aufsichtsrats oder stv. Vorsitz)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 50.000 € p. a. je Aufsichtsratsmitglied</li> <li>– 150.000 € p. a. für den Vorsitz</li> <li>– 75.000 € p. a. für den stellvertretenden Vorsitz</li> </ul>
Ausschussvergütung	Vergütung für Tätigkeiten und Aufgaben in den Ausschüssen des Aufsichtsrats; hängt auch von der Rolle des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds in den jeweiligen Ausschüssen ab (z. B. Vorsitz eines Ausschusses)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Je 20.000 € p. a. für die Mitgliedschaft im Risikoausschuss und/oder Prüfungsausschuss</li> <li>– Je 40.000 € p. a. für den Vorsitz in den beiden Ausschüssen</li> <li>– Je 15.000 € p. a. für Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen</li> <li>– Je 30.000 € p. a. für den Vorsitz in sonstigen Ausschüssen</li> </ul>
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 2022

	2022			2021		
	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld	Gesamt	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld	Gesamt
€						
Prof. Dr. Hermann Wagner Vorsitzender	270.000	47.000	317.000	138.736	61.000	199.736
Henning Giesecke Mitglied ab 31. August 2022	35.292	11.000	46.292			
Denis Hall Mitglied ab 31. August 2022	33.611	10.000	43.611			
Thomas Hawel <sup>1)</sup>	65.000		65.000	65.000	30.000	95.000
Petra Heinemann-Specht <sup>1)</sup>	105.000	40.000	145.000	90.917	41.000	131.917
Barbara Antonia Knoflach Stellv. Vorsitzende ab 31. August 2022	42.014	9.000	51.014			
Jan Lehmann <sup>1)</sup>	66.111	23.000	89.111	66.222	31.000	97.222
Hans-Hermann Lotter <sup>2)</sup> Mitglied ab 31. August 2022	33.611	10.000	43.611			
Marika Lulay Mitglied ab 31. August 2022	31.931	7.000	38.931			
Klaus Novatius <sup>1)</sup> Stellv. Vorsitzender	105.000	25.000	130.000	105.000	57.000	162.000
Sylvia Seignette	120.000	38.000	158.000	92.139	34.000	126.139
José Sevilla Álvarez <sup>2)</sup> Mitglied ab 31. August 2022	33.611	10.000	43.611			
Jana Brendel Mitglied bis 31. August 2022	67.500	18.000	85.500	85.958	35.000	120.958
Holger Giese Mitglied ab 14. Januar 2022 bis 31. August 2022	53.014	23.000	76.014			
Friedrich Munsberg Mitglied ab 14. Januar 2022 bis 31. August 2022	65.292	29.000	94.292			
Richard Peters Mitglied bis 31. August 2022 Stellv. Vorsitzender bis 31. August 2022	71.111	21.000	92.111	140.000	57.000	197.000
Elisabeth Stheeman <sup>2)</sup> Mitglied bis 31. August 2022	67.778	27.000	94.778	87.139	37.000	124.139
Ulrich Theileis Mitglied ab 14. Januar 2022 bis 31. August 2022	53.014	23.000	76.014			
Marja Korsch Mitglied bis 9. Dezember 2021 Vorsitzende bis 23. November 2021				230.681	68.000	298.681
Hans-Dietrich Voigtländer Mitglied bis 9. Dezember 2021				108.292	44.000	152.292
Christof von Dryander Mitglied bis 9. Dezember 2021				96.250	60.000	156.250
<b>Gesamt</b>	<b>1.318.890</b>	<b>371.000</b>	<b>1.689.890</b>	<b>1.306.334</b>	<b>555.000</b>	<b>1.861.334</b>

<sup>1)</sup> Arbeitnehmervertreter<sup>2)</sup> 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.

	2018	2019	Veränderung (2019/2018)	2020	Veränderung (2020/2019)	2021	Veränderung (2021/2020)	2022	Veränderung (2022/2021)
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Betriebsergebnis vor Steuern (Mio. €)	316	248	-22 %	-75	-130 %	155	307 %	239	54 %
Konzernergebnis (Mio. €)	226	163	-28 %	-69	-142 %	68	199 %	153	125 %
Jahresüberschuss Aareal Bank AG nach HGB (Mio. €)	126	120	-5 %	90	-25 %	30	-67 %	61	103 %
<b>Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer (in T€)</b>									
	<b>104.673</b>	<b>106.203</b>	<b>1 %</b>	<b>101.584</b>	<b>-4 %</b>	<b>107.160</b>	<b>5 %</b>	<b>107.870</b>	<b>1 %</b>
<b>Vorstandsvergütung (in T€)</b>									
Jochen Klösger						366		1.328	263 %
Nina Babic								380	
Marc Heß	223	983	340 %	1.203	22 %	1.259	5 %	1.381	10 %
Christiane Kunisch-Wolff	979	1.222	25 %	1.550	27 %	1.570	1 %	1.227	-22 %
Christof Winkelmann	995	1.137	14 %	1.461	28 %	1.545	6 %	1.536	-1 %
Dagmar Knopek (bis 05/2021)	1.885	1.979	5 %	1.890	-4 %	1.292	-32 %	721	-44 %
Hermann J. Merckens (bis 04/2021)	2.948	3.055	4 %	3.089	1 %	2.216	-28 %	1.390	-37 %
Thomas Ortmanns (bis 09/2021)	2.189	2.013	-8 %	1.904	-5 %	8.081	324 %	633	-92 %
Wolf Schumacher (bis 09/2015)	1.925	1.341	-30 %	555	-59 %	429	-23 %	340	-21 %
Dirk Große Wördemann (bis 05/2013)	203		-100 %						
<b>Aufsichtsratsvergütung (in T€)</b>									
Prof. Dr. Hermann Wagner	129	131	2 %	156	19 %	200	28 %	317	59 %
Henning Giesecke								46	
Denis Hall								44	
Thomas Hawel	77	78	1 %	87	12 %	95	9 %	65	-32 %
Petra Heinemann-Specht	63	85	36 %	111	30 %	132	19 %	145	10 %
Barbara Antonia Knoflach								51	
Jan Lehmann				51		97	92 %	89	-9 %
Hans-Hermann Lotter								44	
Marika Lulay								39	
Klaus Novatius		126		142	13 %	162	14 %	130	-20 %
Sylvia Maria Seignette	103	105	2 %	114	9 %	126	11 %	158	24 %

	2018	2019	Veränderung (2019/2018)	2020	Veränderung (2020/2019)	2021	Veränderung (2021/2020)	2022	Veränderung (2022/2021)
José Sevilla Álvarez								44	
Jana Brendel (bis 08/2022)				65		121	87 %	86	-30 %
Holger Giese (bis 08/2022)								76	
Friedrich Munsberg (bis 08/2022)								94	
Richard Peters (bis 08/2022)	123	125	2 %	159	27 %	197	24 %	92	-54 %
Elisabeth T. Stheeman (bis 08/2022)	102	104	2 %	113	9 %	124	10 %	95	-25 %
Ulrich Theileis (bis 08/2022)								76	
Marija Korsch (bis 12/2021)	301	302	0 %	320	6 %	299	-7 %	0	-100 %
Dietrich Voigtländer (bis 12/2021)	141	140	-1 %	153	9 %	152	0 %	0	-100 %
Christof von Dryander (bis 12/2021)				84		156	85 %	0	-100 %
Dr. Hans-Werner Rhein (bis 05/2020)	101	106	5 %	52	-51 %				
Prof. Dr. Stephan Schüller (bis 05/2020)	152	148	-3 %	70	-53 %				
Beate Wollmann (bis 05/2020)	77	85	10 %	41	-52 %				
Dieter Kirsch (bis 12/2018)	120								
York-Detlef Bülow (bis 03/2018)	40								

## 10. Ausblick

Im Jahr 2023 wird die überarbeitete Zielesystematik erstmals angewandt. Veränderungen am Vergütungssystem des Vorstands sind im Jahr 2023 derzeit nicht geplant.

---

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Aareal Bank AG, Wiesbaden

### Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigelegten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Aareal Bank AG, Wiesbaden, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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 2022 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 16. Juni 2023**

**KPMG AG**

**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Markus Winner**  
**Wirtschaftsprüfer**

**Dominik Pott**  
**Wirtschaftsprüfer**

**Aareal Bank AG**

Paulinenstraße 15 · 65189 Wiesbaden

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



**Aareal Bank**



**Aareal**  
YOUR COMPETITIVE ADVANTAGE.