

Nachhaltigkeitsbilanz 2016 der Aareal Bank Gruppe

Über diese Bilanz

Die Online-Nachhaltigkeitsbilanz der Aareal Bank Gruppe über das Geschäftsjahr 2016 ergänzt den Nachhaltigkeitsbericht 2016 „#Vordenken. Bewusst handeln“. Sie gliedert sich in die **fünf thematischen Belange der EU-Richtlinie 2014/95 EU zur Angabe nicht-finanzieller und die Diversität betreffender Informationen („CSR-Richtlinie“)**, ergänzt um ausgewählte Angaben zur wirtschaftlichen Leistung (Wirtschaftliche Belange):

1. **Bekämpfung von Korruption und Bestechung**
2. **Arbeitnehmerbelange (mit Unterpunkt Diversität)**
3. **Sozialbelange**
4. **Achtung der Menschenrechte**
5. **Umweltbelange**
.....
Wirtschaftliche Belange

Die Auswahl der jeweils untergeordneten Angaben, gemäß dem Leitfaden für Nachhaltigkeitsberichte der **Global Reporting Initiative (GRI) in der aktuell gültigen Fassung G4**, basiert auf im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Kernthemen. Dem vorangestellt sind die „Allgemeinen Standardangaben“ nach GRI. In den Managementansätzen werden die, für die langfristige Sicherung des Unternehmenserfolgs, bedeutenden Aspekte (Auflistung zu Beginn jedes Managementansatzes) beschrieben sowie verfolgte Konzepte erläutert. Themen, die wir darüber hinaus aus Überzeugung vorantreiben, berichten wir z.T. ohne auf die zugrundeliegenden Konzepte einzugehen.

Die Beschreibung des Geschäftsmodells erfolgt im Geschäftsbericht 2016, im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“, S. 48-51 sowie im „Risikobericht“, S. 75-98 des Konzernlageberichts. Ergänzende Informationen zu zentralen Nachhaltigkeitsaspekten werden in den Managementansätzen skizziert. Der „Risikobericht“, S. 75-98 des Konzernlageberichts informiert umfassend über die, für die Aareal Bank Gruppe identifizierten, Risiken. In den je Managementansatz beschriebenen Risiko- und Chancenprofilen gehen wir vertiefend auf Risiken mit Nachhaltigkeitsbezug ein, die von besonderem Interesse für nachhaltigkeitsorientierte Stakeholder sind.

Die Spalte „Externe Prüfung“ bezieht sich auf die **Angaben in der Spalte „GRI Angaben“ inkl. dort verlinkter Dokumente**, die einer **Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit („Limited Assurance“)** durch die **PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft** unterzogen wurden.

Die Spalte „UNGC“ verweist auf die **zehn Prinzipien des UN Global Compact** und dient hier gleichzeitig als Fortschrittsbericht an den Global Compact.

Allgemeine Abkürzungen: GB 2016 = Geschäftsbericht 2016 der Aareal Bank Gruppe | NHB = Nachhaltigkeitsbericht | CoC = Code of Conduct (Verhaltenskodex) | SCoC = Supplier Code of Conduct (Verhaltenskodex für Lieferanten) | UNGC = United Nations Global Compact

GRI-spezifische Abkürzungen: DMA = Disclosure of Management Approach | EC = Economic (wirtschaftliche Indikatoren) | EN = Environmental (Umweltindikatoren) | FS = Financial Sector (Indikatoren aus dem Financial Sector Supplement) | HR = Human Rights (Menschenrechtsindikatoren) | LA = Labour (Mitarbeiterindikatoren) | PR = Product Responsibility (Produktverantwortungsindikatoren) | SO = Social (gesellschaftliche Indikatoren)

| GRI | GRI Angaben | Externe Prüfung | Weitere Hinweise | UNGC |
|---|---|-----------------|-------------------|------|
| Allgemeine Standardangaben nach GRI G4 | | | | |
| Strategie und Analyse | | | | |
| G4-1 | <u>Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers</u> | | NHB 2016, S. 3 | |
| Organisationsprofil | | | | |
| G4-3 | <u>Name des Unternehmens</u> Aareal Bank Gruppe | | | |
| G4-4 | <u>Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen</u> | | GB 2016, S. 48-50 | |
| G4-5 | <u>Hauptsitz des Unternehmens</u> Wiesbaden, Deutschland | | | |
| G4-6 | <u>Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt</u> | | GB 2016, S. 48-50 | |
| G4-7 | <u>Rechtsform und Eigentümerstruktur</u> Aareal Bank AG, (Aktiengesellschaft, eingetragen unter HRB 13184 im Handelsregister des Amtsgerichts Wiesbaden), Aktien im Streubesitz (free float) | | GB 2016, S. 43 | |
| G4-8 | <u>Wesentliche Märkte</u> | | GB 2016, S. 48-50 | |
| G4-9 | <u>Größe des Unternehmens</u> Die Aareal Bank Gruppe – Wesentliche Kennzahlen (Link) | | GB 2016, Umschlag | |

| | | | | |
|--------------|--|---|-------------------|----|
| G4-10 | <u>Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Regionen</u> Zum 31.12.2016 beschäftigte die Aareal Bank Gruppe konzernweit 2.728 Mitarbeiter. Die Übersicht Mitarbeiterkennzahlen (Link) weist detaillierte Informationen zu den Beschäftigungsverhältnissen sowie der Verteilung nach Geschlecht und auf Regionen aus. | ✓ | | |
| G4-11 | <u>Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen</u> Der Konzernbetriebsrat, die Gesamtbetriebsräte von Aareal Bank und Aareon Deutschland, lokale Betriebsräte, die jeweiligen Jugend- und Auszubildenden- sowie Schwerbehindertenvertretungen, die Wirtschaftsausschüsse und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Aareal Bank und Aareon Deutschland nehmen die Interessenvertretung unserer Mitarbeiter wahr. Im gesamten Konzern fallen 81% der Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen. Mitarbeiterkennzahlen (Link) | ✓ | | |
| G4-12 | <u>Beschreibung der Lieferkette</u> Die Aareal Bank Gruppe bezieht im Wesentlichen Service-Dienstleistungen, insbesondere (Markt-) Datenservices und Beratungs- / Prüfungsleistungen, sowie Produkte und Dienstleistungen im IT-Umfeld, u.a. Hardware, Software, Telekommunikation, und im Bereich Gebäudebetrieb, Instandhaltung und Büroausstattung. Darüber hinaus werden Produkte und Dienstleistungen für Messen, Mitarbeiterveranstaltungen, Unternehmensrepräsentation und Werbung beschafft. Bei der Lieferantenauswahl bewerten wir neben der ökonomischen Leistung auch die ökologische, soziale und ethische Nachhaltigkeit. Diese Standards sind im Rahmen der Konzernrichtlinie Lieferantenmanagement festgelegt. Der Code of Conduct für Lieferanten setzt den Standard für diese Geschäftsbeziehungen in Bezug auf Verantwortung für Mensch und Umwelt. Er orientiert sich an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) sowie den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Mithilfe von hausinternen Bewertungen prüfen wir, ob die Lieferanten diesen Anforderungen nachkommen. | | NHB 2016, S.28-29 | 12 |

| | | | | |
|--------------|--|--|---|------|
| G4-13 | <u>Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum</u> <ul style="list-style-type: none"> • Initiierung des Zukunftsprogramms „Aareal 2020 – Adjust. Advance. Achieve.“ inkl. einer umfassenden strategischen Roadmap • Erweiterung des Vorstands | | GB 2016, S. 264-270 | |
| G4-14 | <u>Umsetzung des Vorsorgeprinzips</u> <p>Im Zukunftsprogramm „Aareal 2020 – Adjust. Advance. Achieve.“ bündelt die Aareal Bank Gruppe die strategischen Maßnahmen, mit dem Ziel, ihre bisherige Erfolgsgeschichte fortzuschreiben und nachhaltig Wert für alle Stakeholder zu schaffen. Unser Leitbild der Nachhaltigkeit, welches mit einem integrierten Nachhaltigkeitsmanagement unterlegt ist, flankiert die nachhaltige Unternehmensstrategie und fasst die Grundsätze unternehmerischer Verantwortung der Aareal Bank Gruppe zusammen, die im Einklang mit dem Anspruch an nachhaltiges Wirtschaften stehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir denken integriert und erweitern die im Rahmen der strategischen Agenda identifizierten Handlungsfelder um gesellschaftliche und ökologische Themenstellungen. • Wir analysieren Trends ganzheitlich, bewerten daraus resultierende Chancen und Risiken und richten unser zukunftsorientiertes Nachhaltigkeitsprogramm darauf aus. • Wir haben alle relevanten Anspruchsgruppen im Blick, setzen auf einen aktiven Austausch mit diesen in unterschiedlichen Dialogformaten und zeigen auf, wie wir gewonnene Erkenntnisse nutzen. • Wir stellen sicher, dass bei unternehmerischen Entscheidungen ökologische, gesellschaftliche und Governance-relevante Aspekte bedacht werden und kommunizieren Fortschritte und Herausforderungen transparent und glaubwürdig. • Wir fokussieren uns, setzen um und stärken so nachhaltigkeitsrelevante Unternehmenswerte, wie z.B. Verlässlichkeit, Innovationskraft, Integrität & Compliance, Attraktivität als Arbeitgeber und Aufbau/Pflege vertrauensvoller Kundenbeziehungen. | | GB 2016, S. 75-98 www.aareal-bank.com/verantwortung | 7 |
| G4-15 | <u>Unterstützung externer Initiativen</u> siehe G4-16 | | | 1-10 |

| | | | | |
|---|--|--|------------------------------------|----------|
| G4-16 | <p><u>Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen</u></p> <p>Mitgliedschaften der Aareal Bank AG, u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bundesverband deutscher Banken (BdB), Arbeitskreis Nachhaltigkeit • Bundesverband deutscher Wohnungsunternehmen (GdW) • Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) • CSR Regio.Net Wiesbaden • econsense - Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. • Gesellschaft für immobilienwirtschaftliche Forschung (gif), Arbeitskreis Nachhaltigkeit • Ökoprotit Klub • UN Global Compact: Unterzeichner seit 2012 • Verband deutscher Pfandbriefbanken (vdp) • Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) • Zentraler Immobilienausschuss (ZIA), Ausschuss CSR • Zahlreiche regionale Verbände der Wohnungswirtschaft <p>Mitgliedschaften der Aareon AG, u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bundesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen e.V. (BFW) • Dachverband Deutscher Immobilienverwalter e.V. (DDIV) • Weitere regionale Verbänden der Immobilienwirtschaft | | | <p>7</p> |
| Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen | | | | |
| G4-17 | <p><u>Liste der konsolidierten Unternehmen</u></p> <p>Liste des Anteilsbesitzes (Link)</p> | | <p>GB 2016, S. 134, S. 237-239</p> | |

| | | | | |
|-------------------------------|--|----------|--|--|
| <p>G4-18 bis G4-21</p> | <p><u>Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte Sämtliche wesentliche Aspekte Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens</u></p> <p>Nachhaltiges Handeln ist eine wesentliche Voraussetzung, um die langfristige Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft oder Organisation zu sichern. Ein erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement erfordert deshalb eine Auswahl und Priorisierung der Handlungsfelder und Kernthemen, die für unser Unternehmen in seinem branchenspezifischen Geschäft wesentlich sind. Mit der Identifizierung und Analyse dieser Kernthemen legen wir die Grundlage für ein strategisches Nachhaltigkeitsmanagement, das quantifizierbare Ziele definiert und passgenaue Maßnahmen entwickelt.</p> <p>Eine solche Analyse der für die Aareal Bank Gruppe wesentlichen Themen für eine nachhaltige Zukunftsausrichtung haben wir im Geschäftsjahr 2015 vorgenommen und 2016 weiter vertieft.</p> <p>Dazu sprechen wir regelmäßig mit Analysten im Rahmen von Ratingprozessen, tauschen uns mit Nachhaltigkeitsverantwortlichen anderer Branchen sowie von Wettbewerbern aus und führen darüber hinaus gezielte Gespräche mit Vertretern relevanter Stakeholdergruppen, um zu evaluieren, ob die Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements noch die Richtige ist bzw. wir nachschärfen müssen, weil sich die Relevanz von Themen oder unsere Einflussmöglichkeit geändert hat.</p> <p>Erkenntnis aus den Gesprächen ist, dass die besondere Relevanz der zwölf identifizierten Handlungsfelder inkl. zugehöriger Kernthemen nach wie vor gegeben ist. Dies spiegelt auch die positive Entwicklung unserer Bewertungen in den verschiedenen Nachhaltigkeitsratings wider, in denen ebenfalls überprüft wird, ob wir die für unsere Branche und in Bezug auf unser Geschäftsmodell relevanten Themen adressieren.</p> <p>Wesentlichkeitsmatrix der Aareal Bank Gruppe (Link)</p> <p>Zuordnung Wesentliche Themen zu GRI-Aspekten (Link)</p> | <p>✓</p> | <p>NHB 2016, S. 4-5 NHB 2015, S. 12-15</p> | |
|-------------------------------|--|----------|--|--|

| | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|------|
| G4-22 | <u>Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten</u> <p>Die Aareal Bank Gruppe berichtet über das GJ 2016 erstmals zweigeteilt, in Form des Fortschrittsberichts „#Vordenken. Bewusst handeln.“ und der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz. Die neue Struktur ergibt sich aus den Anforderungen der CSR Richtlinie (5 Belange).</p> <p>Erstmals bildet die Konzernsicht den Fokus, lediglich Kennzahlen / Informationen, die noch nicht für die Aareal Bank Gruppe vorliegen, werden separat für einzelne Einheiten berichtet. Evtl. weitere Anpassungen bzw. neue Informationen sind im Dokument an entsprechender Stelle kenntlich gemacht.</p> | ✓ | | |
| G4-23 | <u>Wichtige Änderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen von Aspekten</u> keine | ✓ | | |
| Einbindung von Stakeholdern | | | | |
| G4-24 bis G4-27 | <u>Einbezogene Stakeholder-Gruppen Ermittlung und Auswahl der Stakeholder Ansatz für den Stakeholder-Dialog und Häufigkeit Zentrale Anliegen der Stakeholder und Stellungnahme</u> <p>Die Aareal Bank Gruppe setzt auf den aktiven Dialog mit verschiedenen Stakeholdern in unterschiedlichen Formaten, um die Anforderungen und Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen zu verstehen, Anregungen aufzugreifen und Erkenntnisse in die Geschäfts- und Entscheidungsprozesse einzubinden.</p> <p>Die Grafik Stakeholder-Engagement der Aareal Bank Gruppe (Link) zeigt die für das Unternehmen und das Kerngeschäft relevanten Anspruchsgruppen und über welche Formate wir mit diesen in Kontakt treten.</p> | ✓ | NHB 2016, S. 4, 17 NHB 2015, S. 12-15 | 1-10 |
| Berichtsprofil | | | | |
| G4-28 | <u>Berichtszeitraum</u> 01.01.2016 bis 31.12.2016 | | | |

| | | | | |
|--------------|--|--|--|--|
| G4-29 | <u>Datum des letzten Berichts</u> April 2016 | | | |
| G4-30 | <u>Berichtszyklus</u> jährlich | | | |
| G4-31 | <u>Ansprechpartner für Fragen zum Bericht</u> Julia Taeschner, Nachhaltigkeitsbeauftragte des Konzerns Paulinenstraße 15 65189 Wiesbaden Tel. (0611) 348-3424 E-Mail: sustainability@aareal-bank.com | | | |
| G4-32 | <u>Option der Übereinstimmung mit GRI und gewählter Index</u> in Übereinstimmung / Kern, zzgl. ausgewählte zusätzliche Indikatoren | | | |
| G4-33 | <u>Externe Prüfung des Berichts</u> Ausgewählte Angaben (siehe Spalte „Externe Prüfung“) inkl. dort verlinkter Dokumente wurden einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit („Limited Assurance“) durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Prüfvermerk (Link) | | | |

| Unternehmensführung | | | | |
|----------------------|--|---|--|------|
| G4-34 | <u>Führungsstruktur inkl. Komitees des höchsten Kontrollorgans</u> Das Nachhaltigkeitsmanagement der Aareal Bank Gruppe ist organisatorisch dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Der Vorstandsvorsitzende bringt relevante Themen zur Beratung in den Vorstand ein. Unterstützt wird er bei der strategischen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistung durch die Konzernnachhaltigkeitsbeauftragte: Diese organisiert die Sitzungen des Nachhaltigkeitskomitees und ist Ansprechpartnerin für alle Unternehmensbereiche. Das Nachhaltigkeitskomitee dient als Plattform für den Vorstand zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsprogramms. Dem Nachhaltigkeitskomitee gehören Vertreter der Bereiche Strategie, Portfoliomanagement & Controlling, Vertriebssteuerung, Kreditbearbeitung, Risikomanagement, Workout, Wohnungswirtschaft, Investor Relations, Finanzen, Treasury, Compliance, Personal, Facility Management, Einkauf und Unternehmenskommunikation an. | ✓ | zur Führungsstruktur allgemein, siehe GB 2016 GB 2016, S. 256-258 | |
| Ethik und Integrität | | | | |
| G4-56 | <u>Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards</u> siehe Belang 1: Bekämpfung von Korruption und Bestechung, G4 DMA | | | 1-10 |

1. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

| | | | | |
|---------------|---|----------|---------------------------|-----------|
| G4 DMA | <p><u>Managementansatz (Aspekte Korruptionsbekämpfung, Compliance)</u></p> <p>Chancen- und Risikoprofil</p> <p>Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung ist für die Aareal Bank Gruppe Ausdruck guten kaufmännischen Handelns und fest bei Vorstand und Aufsichtsrat verankert. Für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Funktion und Aufgabe gilt zudem, dass Integrität und verantwortungsvolles Handeln unternehmensweite Verpflichtungen sind.</p> <p>Ein Zuwiderhandeln gegen diese Prinzipien birgt neben möglichen gesetzlich vorgesehenen Folgen das hohe Risiko eines Reputationsschadens mit einhergehenden, potenziell erheblichen finanziellen Schäden. Compliance hat daher für die gesamte Aareal Bank Gruppe eine sehr hohe Relevanz. Eine Missachtung von Gesetzen oder behördlichen Vorschriften sowie internen Regelungen kann für Mitarbeiter auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Die Chancen aus einem soliden Risikomanagement bezüglich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung liegen im Aufbau und der Pflege von Vertrauen seitens unserer Kunden und sonstigen Vertragspartner, von Aufsichtsbehörden und anderen gesellschaftlichen Stakeholdern. Es dient somit letztlich der langfristigen Kundenbindung und dem kontinuierlichen wirtschaftlichen Wachstum des Unternehmens.</p> <p>Ziele</p> <p>Prioritäre Ziele sind die Aufrechterhaltung der hohen Reputation der Aareal Bank Gruppe sowie die Bewahrung vor finanziellen Vermögensschäden durch ein gruppenweites wirksames Compliance Management. Dies umfasst die kontinuierliche Optimierung der Compliance-relevanten Prozesse, die Einbindung und Schulung aller Mitarbeiter, eine systematische Überwachung, aber bspw. auch eine jeweils umfassende, Prüfung des Geschäftspartners, mit dem wir planen, Geschäft zu machen. Damit sollen Risiken für Pflichtverletzungen rechtzeitig erkannt, Verstöße verhindert und mögliche Schäden für das Unternehmen abgewendet werden.</p> | <p>✓</p> | <p>schließt G4-56 ein</p> | <p>10</p> |
|---------------|---|----------|---------------------------|-----------|

Maßnahmen

- **Grundsätze:** Die organisatorische Verankerung von Integrität und Compliance basiert auf den Grundsätzen guter Unternehmensführung, wie sie vom Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) empfohlen wird. In den jährlichen Geschäftsberichten der Aareal Bank Gruppe finden sich Informationen zur Entsprechung mit den Empfehlungen des DCGK. Des Weiteren ist die Aareal Bank Gruppe mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen die Verpflichtung eingegangen, das dort verankerte Prinzip 10 umzusetzen und jährlich über Fortschritte zu berichten. Nach dem Prinzip 10 sollen Unternehmen gegen alle Arten von Korruption eintreten, einschließlich Erpressung, Bestechung und Bestechlichkeit.
- **Set-up:** Um den komplexen Herausforderungen in unserem internationalen Geschäft gerecht zu werden, wurde die Einheit Compliance, die sich u.a. um die Prävention von Geldwäsche und Korruption, die Gewährleistung von Datenschutz und Informationssicherheit und den Umgang mit Interessenkonflikten kümmert, zu einem eigenständigen Stabsbereich aufgewertet und personell verstärkt. Die Compliance-Beauftragte ist der Geschäftsleitung unmittelbar organisatorisch und fachlich nachgeordnet. Sie ist der Geschäftsleitung gegenüber weisungsgebunden und berichtspflichtig. Andere Mitarbeiter besitzen kein Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern des Bereichs Compliance und können auf deren Tätigkeit auch sonst keinen Einfluss nehmen.
- **Compliance-Management und Richtlinien:** Das Compliance Management umfasst zahlreiche Richtlinien und einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter sowie entsprechende Schulungen. Durch Kontrollhandlungen prüft Compliance die Einhaltung rechtlicher und konzerninterner Vorgaben. Mit der Verfahrensrichtlinie zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität verfügt die Aareal Bank Gruppe über ein Verfahren, das eine Meldepflicht für unsere Mitarbeiter bei Verdachtsfällen vorsieht und das ihnen Anonymität garantiert. Um Mitarbeiter vor der Verwicklung in Korruptionsfälle zu bewahren, existieren Antikorruptionsrichtlinien. Sie sind die Grundlage für den Schutz und die Sensibilisierung aller Beschäftigten hinsichtlich der Korruptionsgefahren und zugleich Richtschnur für korrektes Verhalten.

| | | | | |
|--|--|--|--|-----------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Schulungen: Die Mitarbeiter werden bereits bei ihrer Einstellung in einer Präsenzschiilung über die Anforderungen des Unternehmens hinsichtlich Compliance und Betrugsvermeidung sowie über mögliche Konsequenzen bei Regelverstößen informiert. Ferner müssen sie webbasierte Lernprogramme und gegebenenfalls vertiefende Präsenzschiilungen zu den Themen Compliance, Geldwäschihe, sonstige strafbare Handlungen und Datenschutz absolvieren. • Prüfprozesse vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung: Mittels standardisierter „Know your customer“ und „Know your customer’s business“-Prozesse erheben wir Informationen zum Kunden und gegebenenfalls abweichenden wirtschaftlich Berechtigten, seiner Eigentümer- und Kontrollstruktur, seinem Geschäftsmodell sowie der Herkunft seiner Eigenmittel, etc., um den Risikogehalt der Geschäftsbeziehung zu evaluieren und den Umfang der anzuwendenden Kundensorgfaltspflichten festzulegen. Neue Lieferanten und Dienstleister werden ab einem Auftragsvolumen von > 10.000 Euro per Wirtschaftsauskunft überprüft. Hauptlieferanten werden in regelmäßigen Abständen mit einem Lieferantenbewertungssystem bewertet. Für neue Joint Ventures/Beteiligungen erfolgt eine financial due diligence und eine legal due diligence durch den Bereich Akquisitions & Subsidiaries. • Code of Conduct: Unser Verhaltenskodex beinhaltet verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeiter gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen. Die Aareal Bank Gruppe möchte auf diese Weise dazu beitragen, das von den Stakeholdern entgegengebrachte Vertrauen zu bestätigen und zu stärken. Im Rahmen von Jahresplänen führt der Bereich Compliance Kontrollhandlungen zur Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften durch. | | | |
| <p>Aspekt Korruptionsbekämpfung</p> | | | | |
| <p>G4-SO3</p> | <p><u>Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken</u> Alle Geschäftsstandorte sind in das Compliance-Konzept eingebunden.</p> | | | <p>10</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|----|
| G4-SO4 | <u>Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung</u> Alle Mitarbeiter werden bei ihrer Einstellung in einer Präsenzschiilung über die Anforderungen des Unternehmens hinsichtlich Compliance und Betrugsvermeidung informiert. Ferner müssen sie Lernprogramme und fachspezifische Präsenzschiilungen zu den Themen Compliance, Geldwäschihe, sonstige strafbare Handlungen und Datenschutz absolvieren. | | | 10 |
| G4-SO5 | <u>Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen</u> Im Berichtsjahr sind in der Aareal Bank Gruppe keine Korruptionsfälle bekannt geworden. | ✓ | | 10 |
| Aspekt Compliance | | | | |
| G4-SO8 | <u>Bußgelder und Sanktionen wegen Gesetzesverstößen</u> keine, vgl. Code of Conduct | ✓ | | |
| Weitere berichtete G4-Indikatoren | | | | |
| G4-SO7 | <u>Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Kartellbildung</u> keine, vgl. Code of Conduct | | | |

2. Arbeitnehmerbelange & Diversität

2.1 Arbeitnehmerbelange

| | | | | |
|----------------------|---|----------|--------------------------------|------------|
| <p>G4 DMA</p> | <p><u>Managementansatz Aspekte Beschäftigung, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung)</u></p> <p>Chancen- und Risikoprofil</p> <p>Engagierte, gut ausgebildete und verantwortungsbewusste Mitarbeiter sichern den langfristigen Unternehmenserfolg. Dies gilt in unserem komplexen, wenig standardisierten und in vielen Fällen auf langjährigen von Vertrauen geprägten Kundenbeziehungen basierendem Geschäft einmal mehr.</p> <p>Hinzu kommt der Bedarf, sich noch stärker an Veränderungen im Markt anzupassen bzw. diese aktiv mitzugestalten, wie zum Beispiel die zunehmend dynamischen Digitalisierungsanstrengungen auf der Produkt- und der Kundenseite, die bei uns zu einem verstärkten Bedarf an agilen und flexiblen Lösungen führen.</p> <p>Wir setzen daher auf Mitarbeiter, die unternehmerisch denken und handeln, Verantwortung übernehmen und bereichs- und unternehmensübergreifend Ideen und Lösungen erarbeiten. Sie entscheiden über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Aareal Bank Gruppe.</p> <p>Eine nachlassende Motivation und Leistungskraft der Mitarbeiter oder die Abwanderung von Talenten stellen damit erhebliche Risiken dar. Ein weiteres mittel- bis langfristiges Risiko besteht in der demografischen Entwicklung, d. h. dem Anstieg des Durchschnittsalters der Belegschaft mit potenziell einhergehenden Gesundheitsrisiken sowie dem Fachkräftemangel beim Nachwuchs.</p> <p>Wir beugen diesen Faktoren durch eine moderne Personalarbeit vor, die eine auf diese Anforderungen ausgerichtete Unternehmenskultur in vielfältige Weise fördert – z.B. mittels exzellenter Arbeitsbedingungen, einer gezielten Personalentwicklung zur Qualifizierung ihrer Führungskräfte, Experten und Mitarbeiter und umfassender Unterstützung der Mitarbeiter über Flexibilität.</p> | <p>✓</p> | <p>siehe auch G4-10, G4-11</p> | <p>3,6</p> |
|----------------------|---|----------|--------------------------------|------------|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>Ziele</p> <p>Der Fokus liegt auf der Schärfung und dem Ausbau unserer Attraktivität als moderner Arbeitgeber, um weiterhin talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Wir unterstützen und begleiten Veränderungsprozesse und tragen damit zur Performance der Aareal Bank Gruppe bei.</p> <p>Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundsätze: Wir setzen auf eine verantwortungsvolle, innovative Personalarbeit, die die Bindung der Mitarbeiter festigt und die Mitarbeitermotivation erhöht, eine leistungsorientierte und individuelle Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen gewährleistet und die Mitarbeiter in individuellen Lebenssituationen und -phasen sowie in unternehmerischen Veränderungsprozessen unterstützt. • Set-up: Die Personalarbeit in der Aareal Bank Gruppe wird durch die Personalabteilungen der jeweiligen Konzerngesellschaften durchgeführt. Dabei übernimmt die Aareal Bank AG auch die Personalfunktion für einige kleinere Tochtergesellschaften. Für den Aareon Teilkonzern übernimmt die Aareon AG die personalpolitische Steuerung. Die Aareal Bank Gruppe hat allerdings einige Richtlinien (u. a. Vergütungsstrategie, Personalcontrolling-Richtlinie, Richtlinie zur betrieblichen Altersversorgung) zur gruppenweiten Steuerung erlassen. Dabei orientiert sich die Aareal Bank Gruppe an den ILO-Kernarbeitsnormen bzw. an deutlich darüberhinausgehenden nationalen Arbeits- und Sozialstandards. • Weiterbildung: Die Aareal Bank Gruppe investiert kontinuierlich in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Im Mittelpunkt steht dabei die nachhaltige Förderung fachlicher, unternehmerischer und kommunikativer Expertise. Da Internationalität eine wesentliche Rolle für die Aareal Bank Gruppe spielt, setzen wir verstärkt auf den Ausbau der sprachlichen und kulturellen Kompetenzen unserer Mitarbeiter. • Vereinbarkeit von Beruf und Familie: In der Aareal Bank Gruppe wird der Unterstützung von Mitarbeitern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein hoher Stellenwert beigemessen. So können die Mitarbeiter ein breites Angebot an Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen. Es beinhaltet flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, Langzeitarbeitskonten sowie die Möglichkeit zu alternierender Telearbeit, sofern dies der Arbeitsplatz zulässt. | | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|-----------------------------|--|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit und Gesundheit: Die Organisation der Arbeitssicherheit ist in der Aareal Bank Gruppe eine Aufgabe des Vorstands, der diese unter Einhaltung gesetzlicher Vorschriften in einem integrierten Managementsystem regelt. Dies bedeutet, Sicherheit und Gesundheit im Arbeitsumfeld gezielt zu planen, systematisch zu organisieren und konsequent als Führungsaufgabe zu betreiben. Dazu gehört auch, die Wirksamkeit des Arbeitsschutzmanagements regelmäßig zu überprüfen und kontinuierlich zu verbessern. Zur unternehmensinternen Information über Gesundheitsthemen betreibt der arbeitsmedizinische Dienst BAD ein Gesundheitsportal, auf das unsere Mitarbeiter jederzeit zugreifen können. Gleichsam haben sie die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Vorschläge zum Thema Gesundheit über ein intranetbasiertes Diskussionsforum auszutauschen. • Es existieren zahlreiche Kursangebote zu Bewegung und Ergonomie sowie zu den Themen Psychische Gesundheit und Entspannung. • Vielfalt und Chancengleichheit: Vielfalt unter den Mitarbeitern und Chancengleichheit unabhängig vom persönlichen Hintergrund betrachten wir als wirtschaftliche Stärken (siehe „Diversity (Vielfalt)“). | | | |
| Aspekt Beschäftigung | | | | |
| G4-LA1 | <p><u>Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation</u></p> <p>Die Aareal Bank Gruppe verzeichnete im Berichtsjahr 240 Neueinstellungen*; die Übersicht Mitarbeiterkennzahlen (Link) zeigt die Aufteilung nach Geschlecht, Alter und Regionen.</p> <p>Die konzernweite arbeitnehmerseitige Fluktuationsquote der Aareal Bank Gruppe lag mit 3,9% über dem Vorjahreswert in Höhe von 2,8%.</p> <p>* Die Kennzahl wurde erstmals für das Berichtsjahr gruppenweit erhoben, somit liegen keine Vergleichszahlen vor.</p> | ✓ | | |

| | | | | |
|----------------------|--|--|---|--|
| <p>G4-LA2</p> | <p><u>Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte</u></p> <p>Die Vergütungssysteme richten sich an, im Aareal Bank Konzern übergreifend geltenden, Vergütungsgrundsätzen aus. Die jährliche Überprüfung der Vergütungssysteme wurde durch den Aufsichtsrat und den Vorstand durchgeführt. Hierbei wurden entsprechend ihrer Funktion der Bereich Human Resources, der Vergütungsbeauftragte und die internen Kontrolleinheiten mit Unterstützung durch externe Rechts- und Vergütungsberater einbezogen.</p> <p>Die externen Berater wurden unter anderem in die Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und der Angemessenheit der Vergütungen für die Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiter sowie in die Ausgestaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie einbezogen.</p> <p>Neben einer, in zwölf monatlichen Teilbeträgen ausgezahlten, festen Vergütung erhalten alle Mitarbeiter eine erfolgsorientierte variable Vergütung. Bei einer begrenzten Zahl von Mitarbeitern (Leitende Angestellte und sog. „Risk Taker“) besteht die variable Vergütung aus einer kurzfristigen und einer langfristigen Komponente. Durch eine Begrenzung der variablen Bezüge werden negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden.</p> <p>Zur Sicherstellung der Angemessenheit der individuellen Vergütungen werden diese im jährlichen Turnus überprüft. Ziel ist es, den Mitarbeitern im Konzern eine sowohl angemessene als auch attraktive Vergütung zu zahlen.</p> <p>Darüber hinaus bietet die Aareal Bank Gruppe ihren Mitarbeitern eine Reihe von betrieblichen Sozialleistungen und im Wege der Gehaltsumwandlung, die Möglichkeit zur Eigenvorsorge, zur Nutzung von Gruppenrabatten und zur steuerlichen Optimierung, u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altersversorgung und -Vorsorge • Versicherungen (Auslandsreise-Krankenversicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung, Unfallversicherung) • Aus- und Weiterbildung • Nachwuchsförderung /Berufsausbildung/Trainee-Programm • Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Gesundheitsmanagement • Mittagessen/Restaurantschecks • Zuschuss zum öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) | | <p>Website Aareal Bank & Aareon</p> <p>NHB 2015, S. 24-29</p> | |
|----------------------|--|--|---|--|

| | | | | |
|---|--|--|--------------------------------------|---|
| Aspekt Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis | | | | |
| G4-LA4 | <p><u>Mitteilungsfristen bzgl. wesentlicher betrieblicher Veränderungen</u></p> <p>Die arbeitsrechtlichen Mitteilungsfristen sind in Deutschland im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Grundsätzlich werden die gesetzlichen Vorgaben der Länder, in denen die Aareal Bank Gruppe tätig ist, beachtet. So wird zunächst der jeweils zuständige Wirtschaftsausschuss über geplante wesentliche betriebliche Veränderungen unterrichtet und anschließend mit den Betriebsräten verhandelt.</p> | | | 3 |
| Aspekt Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | | | |
| G4-LA6 | <p><u>Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle</u></p> <p>Die Aareal Bank Gruppe unterstützt ihre Mitarbeiter über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, dabei, sich gesund zu halten. Es umfasst Seminarangebote und Vorträge u.a. zu den Themen Prophylaxe, Entschleunigung, Umgang mit der Informationsflut, Zeitmanagement sowie Bewegung, Ernährung und psychische Gesundheit.</p> <p>Die Krankheitsquote wird noch nicht konzernweit erhoben. Für die Aareal Bank Inland lag diese im Berichtsjahr bei nur 4,5%.</p> <p>Die gruppenweite Unfallquote* (0,9%) sowie die Anzahl von Arbeits- und Wegeunfällen* (19) sind jeweils ebenfalls gering. Im Berichtsjahr sind keine Berufskrankheiten bekannt geworden. Auch gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.</p> <p>Mitarbeiterkennzahlen (Link)</p> <p>* Die Kennzahlen wurden erstmals für das Berichtsjahr gruppenweit erhoben, somit liegen keine Vergleichszahlen vor.</p> | | NHB 2016, S. 18-19 GB 2016, S. 74 | |
| G4-LA7 | <p><u>Arbeitnehmer mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung</u></p> <p>Im Berichtsjahr wurden keine Fälle gemeldet.</p> | | | |

| Aspekt Aus- und Weiterbildung | | | | |
|-------------------------------|--|---|--|--|
| G4-LA9 | <p><u>Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung</u></p> <p>Insgesamt wurden konzernweit im Jahr 2016 durchschnittlich 3,5 Tage pro Mitarbeiter in die Aus- und Weiterbildung investiert. Dies entspricht konzernweit 9.416 Teilnehmertagen (Vorjahr: 3,2 Tage pro Mitarbeiter; 9.160 Teilnehmertage).</p> <p>Die kontinuierliche Investition in Weiterbildung unterstreicht die hohe Bedeutung, die die Aareal Bank Gruppe der Förderung der fachlichen, unternehmerischen und persönlichen Expertise der Mitarbeiter beimisst.</p> <p>Mitarbeiterkennzahlen (Link)</p> | ✓ | | |
| G4-LA10 | <p><u>Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit</u></p> <p>Die Aareal Bank bietet Ihren Mitarbeitern vielfältige Perspektiven für ihre persönliche und fachliche Entwicklung.</p> | | NHB 2016, S. 18-21 GB 2016, S. 70-75 NHB 2015, S. 25 | |
| G4-LA11 | <p><u>Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung</u></p> <p>Jeder Mitarbeiter (100%) bespricht mindestens einmal jährlich im Rahmen des Mitarbeitergesprächs seine individuelle Weiterentwicklung mit seiner Führungskraft und verabredet konkrete Entwicklungsmaßnahmen. Das Mitarbeitergespräch stellt das zentrale Instrument für die Aareal Bank Gruppe für die Förderung und Entwicklungsplanung ihrer Mitarbeiter dar.</p> | ✓ | GB 2016, S. 70-75 | |

2.2 Diversität

| | | | | |
|----------------------|--|--|-----------------------------------|----------|
| <p>G4 DMA</p> | <p><u>Managementansatz (Aspekte Vielfalt und Chancengleichheit, Gleicher Lohn für Frauen und Männer)</u></p> <p>Chancen und Risikoprofil</p> <p>Die Aareal Bank Gruppe ist der Überzeugung, dass die Vielfalt der Belegschaft und vielfältig besetzte Gremien eine Bereicherung der Unternehmenskultur und ein Faktor für nachhaltigen Erfolg ist. Die Förderung von Vielfalt soll die Attraktivität der Aareal Bank Gruppe als modernen Arbeitgeber untermauern, die Bindung der Mitarbeiter festigen und die Mitarbeitermotivation erhöhen, eine leistungsorientierte und individuelle Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen gewährleisten sowie auf den demografischen Wandel und eine älter werdende Belegschaft reagieren und individuellen Lebenssituationen und -phasen Rechnung tragen. Die Kreativität von Problemlösungsansätzen steigt und die Gefahr von Gruppendenken sinkt im Allgemeinen, je vielfältiger der Hintergrund der beteiligten Mitarbeiter ist; Vielfalt nützt auch ganz konkret bei der Betreuung unserer internationalen Kunden, z.B. durch Sprachkenntnisse oder ein Verständnis für Kultur und Werte.</p> <p>Umgekehrt kann die Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund von Diversitätsfaktoren die Zusammenarbeit und damit die Ergebnisse beeinträchtigen, zu ineffizienten Arbeitsabläufen führen, talentierte Mitarbeiter demotivieren und dementsprechend wirtschaftlichen Schaden verursachen. Für die Aareal Bank Gruppe sind Vielfalt, Effizienz und eine leistungsgerechte Behandlung der Mitarbeiter daher in Einklang zu bringen.</p> <p>Ziele</p> <p>Anspruch des Managements ist es, Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Vielfalt im Geschäftsalltag zu leben und eine Unternehmenskultur zu schaffen, die den bewussten Umgang mit Vielfalt als Bereicherung und Qualitätsmerkmal begreift.</p> <p>Die hohe Internationalität der Belegschaft (derzeit werden Mitarbeiter aus 28 Nationen beschäftigt) und der bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes bestehenden Frauenanteil von 30% im Aufsichtsrat sowie von 25 % im Vorstand gilt es zu halten.</p> <p>Zudem hat der Vorstand Zielquoten von 6,3% für die erste und 21,4% für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands festgelegt, die bis zum 30. Juni 2017 erreicht werden sollen.</p> | | <p>GB 2016, S. 74-75, 256-258</p> | <p>6</p> |
|----------------------|--|--|-----------------------------------|----------|

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | <p>Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundsätze: Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt respektieren wir alle Menschen ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexuellen Identität, ihres Geschlechts und Alters. Diese Grundlinie haben wir auch in unserem Verhaltenskodex niedergelegt. Der Vorstand hat sich daher ausdrücklich zu Vielfalt in der Aareal Bank Gruppe bekannt und dies im Internet und im Intranet veröffentlicht. Danach heißt für uns Vielfalt, die Einzigartigkeit eines jeden Individuums wertzuschätzen und seine Andersartigkeit zu respektieren, Chancengleichheit auf allen Ebenen zu gewährleisten, jede Art von Diskriminierungen zu vermeiden und die Überzeugung, dass Vielfalt sowohl eine Bereicherung der Unternehmenskultur als auch ein Erfolgsfaktor zur Erreichung von strategischen Zielen darstellt, aktiv zu vertreten und zu leben. • Commitment: Es ist erklärtes Ziel der Aareal Bank Gruppe, Frauen und Männer sowohl bei Besetzungsentscheidungen als auch hinsichtlich der Weiterentwicklung durch Qualifizierungsmaßnahmen und der Vergütung im Unternehmen gleich zu behandeln. Nicht nur der bestehende Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand sondern auch die Veröffentlichung von Zielgrößen unterstreicht deren Bedeutung für die Aareal Bank Gruppe. | | | |
| Aspekt Vielfalt und Chancengleichheit | | | | |
| G4-LA12 | <p><u>Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten</u></p> <p>Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Aareal Bank AG:</p> <p>Für die Nominierung als Mitglied des Aufsichtsrats der Aareal Bank sind die fachliche Eignung und der Erfahrungshorizont einer Kandidatin oder eines Kandidaten, auch vor dem Hintergrund der internationalen Aktivitäten der Gruppe, maßgeblich. Diversität in Bezug auf Ausbildungshintergründe, die Zielquote für den Frauenanteil von 30% und ein hohes Maß an Unabhängigkeit werden explizit berücksichtigt, zudem sollen nicht alle Mitglieder den Hauptteil ihrer Berufserfahrung bei einem Institut erworben haben.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vielfalt in Bezug auf Berufs- und Ausbildungshintergründe ist gegeben - Frauenanteil: 33,33 % - Alter: 0x < 30 Jahren / 0x 30 - 50 / 4x 50-60 / 8x 60-70Jahre (Altersgrenze bis70 Jahre) - Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter: 100% | ✓ | <p>GB 2016, S. 256, 258</p> <p>http://www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/vorstand/</p> <p>http://www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/aufsichtsrat/</p> | 6 |

| | | | | |
|---|--|--|--------------------------------|----------|
| | <p>Zusammensetzung des Vorstands der Aareal Bank AG:</p> <p>Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Auswahl neuer Vorstandsmitglieder die verlangten Aufgaben im Hinblick auf die Verantwortung im Gesamtvorstand und des Einzelressorts. Jeder Kandidat muss zuverlässig und ausreichend qualifiziert sein, diese Aufgaben zu erfüllen. Bei der Auswahl wird im Besonderen die Zielquote für den Frauenanteil von 25% beachtet. Zwischen mehreren, gleich geeigneten Kandidaten wird zudem das Ziel einer möglichst großen Vielfalt im Hinblick auf unterschiedliche Ausbildungs- und Berufshintergründe im Vorstand berücksichtigt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vielfalt in Bezug auf Berufs- und Ausbildungshintergründe ist gegeben - Frauenanteil: 40% - Alter: 1x 30-50 Jahre / 4x 50-60 Jahre <p>Zusammensetzung Mitarbeiter:</p> <p>Mitarbeiterkennzahlen (Link)</p> | | | |
| Aspekt Gleicher Lohn für Frauen und Männer | | | | |
| <p>G4-LA13</p> | <p><u>Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern</u></p> <p>Bei der Entlohnung der Mitarbeiter differenzieren wir nicht nach Geschlecht, sondern achten ausschließlich auf Aspekte wie Qualifizierung, Berufserfahrung oder Ausbildung.</p> <p>Die Aareal Bank AG hat ihre Entgeltstrukturen im Rahmen einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Studie analysieren lassen (Logib-D). Das Ergebnis bestätigte, dass es keine signifikant unterschiedliche Vergütung von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen gibt. Dass die Qualifikation das entscheidende Kriterium für die Besetzung von Positionen ist, wird regelmäßig von den Arbeitnehmergremien im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte überprüft.</p> <p>Die Aareal Bank wird hierzu im Geschäftsbericht für das Jahr 2018 auf der Grundlage des dann geltenden Entgelttransparenzgesetzes berichten. Derzeit liegt das Gesetz nur in einer Entwurfsfassung vor.</p> | | <p>GB 2016, S. 75, 256-257</p> | <p>6</p> |

3. Sozialbelange

G4 DMA

Managementansatz (Aspekte Schutz der Privatsphäre des Kunden, Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Lieferantenbewertung bzgl. gesellschaftlicher Auswirkungen, Lieferantenbewertung bzgl. Arbeitspraktiken, Compliance)

Chancen- und Risikoprofil

Die Geschäftstätigkeit der Aareal Bank Gruppe bietet vielfältige Möglichkeiten, einen positiven gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. So leistet die Aareal Bank in ihrem Consulting- und Dienstleistungsgeschäft über effiziente, digitale Transaktions- und Abwicklungssysteme einen gesellschaftlichen Beitrag: Automatisierte Prozesse reduzieren Verwaltungskosten, wodurch die Kunden unserer Kunden (i.d.R. die Mieter von Büro- und Wohnimmobilien) profitieren. Darüber hinaus können spezifische Projekte innerhalb des Dienstleistungsportfolios zu weiterem gesellschaftlichem Mehrwert beitragen.

Im Geschäftssegment Strukturierte Immobilienfinanzierungen tragen die Werthaltigkeit des Immobilienfinanzierungsportfolios, die kontinuierlich niedrigen Kennzahlen für das Kreditausfallrisiko, die solide und nachhaltige Refinanzierung u.a. über die Emission von Pfandbriefen sowie die dem Segment C/DL zugerechneten hohen Kundeneinlagen in der Bilanz der Aareal Bank Gruppe indirekt positiv zur Stabilität des Finanzmarkts bei, insbesondere im Gewerbeimmobiliensektor.

Demgegenüber sind viele für das Immobiliengeschäft branchentypische gesellschaftliche Risiken – wie etwa mangelnde Transparenz im Baugeschäft, negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften – für die Aareal Bank Gruppe nicht relevant, da wir nahezu keine Entwicklung von Neubauten sondern nur die Finanzierung bereits fertiggestellter Gebäude begleiten. Zudem liegt der Fokus auf Gewerbeimmobilien (Hotels, Büros, Logistik- und Shoppingcenter) und nicht etwa auf stark nachhaltigkeitsrelevanten Industrieanlagen.

Unternehmensintern spielen soziale Belange im Sinne von gesellschaftlicher Verantwortung insbesondere im Management der Kundenzufriedenheit, der Gewährleistung von Datensicherheit und Datenschutz und im Lieferantenmanagement eine bedeutende indirekte Rolle.

Im Rahmen unseres Engagements in Verbandsmitgliedschaften, der Beteiligung an Initiativen sowie in Form unseres freiwilligen gemeinnützigen Engagements leisten wir weitere positive gesellschaftliche Beiträge.

✓

siehe auch G4-12, G4-15, G4-16, G4-LA13

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p>Ziele</p> <p>Ausbau unserer Positionierung als führender Anbieter von smarten Finanzierungen, Software-Produkten und digitalen Lösungen für die Immobilienbranche und angrenzende Industrien. Dabei behalten wir zentrale Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen unserer unternehmerischen Tätigkeit im Blick, um einen aktiven Beitrag zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu leisten.</p> <p>Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundsätze: Entscheidend für den Geschäftserfolg der Aareal Bank Gruppe sind u. a. gesellschaftliche Werte wie Integrität und Verlässlichkeit. Dafür haben wir eine Compliance-Struktur etabliert und einen verbindlichen Verhaltenskodex implementiert – Maßnahmen, die einen hohen Anspruch an das Verhalten unserer Mitarbeiter belegen. Unsere niedrige Mitarbeiterfluktuation sorgt u. a. für Kontinuität in der Kundenberatung. • Werthaltigkeit des Immobilienfinanzierungsportfolios: Die Berücksichtigung spezifischer quantitativer und qualitativer Kriterien („selected by Aareal Bank“) zählt, ebenso wie ein ausgeprägtes Risikobewusstsein, auf die Qualität des Portfolios ein. Im Kreditentscheidungsprozess sind an vielen Stellen Prozesse zur Risikovermeidung eingebaut, die die hohe Qualität und damit nachhaltige Werthaltigkeit des Immobilienfinanzierungsportfolios sicherstellen. So verschaffen wir uns mittels einer umfassenden Markt-, Objekt und Risikoanalyse ein Gesamtbild zur Wirtschaftlichkeit des Geschäfts, dem Wert des Objekts, der Bonität, den Sicherheiten und sonstigen Umständen des Kreditnehmers. • Effiziente Systeme: Im Falle von Büro- und Wohnimmobilien bieten Effizienzgewinne unserer Kunden durch die Anwendung unserer Banking- und Software-Lösungen bzw. digitalen Dienstleistungen die Möglichkeit, Verwaltungskosten zu senken und somit eine positive Auswirkung zu ermöglichen. • Datensicherheit: Der verantwortungsvolle Umgang mit Kundendaten ist essenziell. Wir achten das Bankgeheimnis und halten uns an die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes und spezialgesetzlichen Regelungen sowie an die Datenschutzvorgaben der Länder, in denen wir aktiv sind. Personenbezogene Daten erheben, verarbeiten und nutzen wir im gesetzlich erlaubten Rahmen bzw. mit Einwilligung der Betroffenen. Mitarbeiter werden durch Sensibilisierungsmaßnahmen über datenschutzrechtliche Anforderungen unterrichtet. | | | |
|--|---|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|---|----------------------------------|--|
| | <p>Das Informationssicherheits-Managementsystem der Aareon AG, wo besonders viele Daten verarbeitet werden, ist mit dem DQS-Gütesiegel- Datenschutz sowie nach dem Standard ISO/IEC 27001 zertifiziert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheit: Im Segment C/DL erheben wir regelmäßig die Zufriedenheit unserer Kunden, um rechtzeitig Fehlentwicklungen vorzubeugen. Aus Faktoren wie der Gesamtzufriedenheit, der prospektiven Loyalität und der Betreuungszufriedenheit errechnen wir einen Kundenbindungsindex für unsere nationalen und internationalen Gesellschaften. Etwaigen Handlungsbedarf adressieren wir systematisch. • Lieferanteneinbindung: Im Rahmen unserer Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen spielen auch soziale Aspekte in der Lieferkette eine Rolle. So stehen spezifische Anforderungen an unsere Lieferanten und Geschäftspartner im Fokus des Nachhaltigkeitsmanagements. • Breites Engagement: Im Sinne der Nachhaltigkeit engagieren wir uns in Form von Mitgliedschaften in relevanten Verbänden und Beteiligungen an Initiativen mit Nachhaltigkeitsbezug. Über das Geschäft hinaus sind wir zudem in einer Reihe von Projekten und Initiativen karitativer und kultureller Art gesellschaftlich engagiert. | | | |
| Aspekt Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen | | | | |
| G4-PR5 | <p><u>Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit</u></p> <p>Befragungen zur Kundenzufriedenheit sind ein wichtiges Instrument, um Produkte und Dienstleistungen im Kundeninteresse kontinuierlich weiterzuentwickeln. Im Segment Consulting / Dienstleistungen nutzen wir neben Auslastungsquoten spezifische Kennzahlen, die sich auf regelmäßige Kundenzufriedenheitsumfragen beziehen, als Steuerungsgrößen.</p> | | NHB 2016, S. 13 GB 2016, S.51 | |
| Aspekt Schutz der Privatsphäre des Kunden | | | | |
| G4-PR8 | <p><u>Berechtigte Datenschutzbeschwerden</u></p> <p>Im Berichtszeitraum gab es keine meldepflichtigen Datenschutzverstöße.</p> | ✓ | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|---------------|
| Aspekt Compliance | | | | |
| G4-PR9 | <u>Wesentliche Bußgelder bzgl. Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen</u> keine | | | |
| Aspekt Lieferantenbewertung bzgl. gesellschaftliche Auswirkungen | | | | |
| G4-SO10 | <u>Negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen</u> keine | | | |
| Aspekt Lieferantenbewertung bzgl. Arbeitspraktiken | | | | |
| G4-LA15 | <u>Wesentliche Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette</u> keine | | | |
| Weitere berichtete G4-Indikatoren | | | | |
| G4-SO6 | <u>Gesamtwert politischer Spenden</u> keine, vgl. CoC | | | |
| G4-SO11 | <u>Formelle Beschwerden bzgl. gesellschaftlicher Auswirkungen</u> keine | | | |
| 4. Achtung der Menschenrechte | | | | |
| G4 DMA | <u>Managementansatz (Aspekte Gleichbehandlung, Lieferantenbewertung bzgl. Menschenrechte)</u> Chancen- und Risikoprofil Die Aareal Bank Gruppe ist vorwiegend in Ländern tätig, in denen die Menschenrechtslage nach allgemeinem Kenntnisstand als unproblematisch einzustufen ist. Menschenrechtsaspekte spielen daher in unserem operativen Geschäft eine untergeordnete Rolle. | ✓ | | 1, 2, 4, 5, 6 |

Im Einkauf bzw. dem Beschaffungsbereich besteht das Risiko der Verletzung von Menschenrechten seitens unserer Lieferanten. Das daraus resultierende Risikoniveau betrachten wir als reputationsrelevant, aber beherrschbar. Zudem existiert ein Code of Conduct für Lieferanten (s.u.).

Bestimmte Menschenrechtsfragen sind auch auf der Ebene der Mitarbeiter relevant (für Chancen/Risiken siehe „Fokus Diversity (Vielfalt)“).

Ziele

Als Unterzeichner des UN Global Compacts verpflichten wir uns, den Schutz internationaler Menschenrechte zu unterstützen, und haben entsprechende Vorkehrungen zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in den Unternehmensprozessen geschaffen.

Maßnahmen

- **Lieferantenmanagement:** Im Einkauf bzw. dem Beschaffungsbereich implementieren wir seit 2016 einen Code of Conduct für Lieferanten, der unser Commitment für die Menschenrechtsprinzipien des UN Global Compacts unterstreicht. Er gilt gruppenweit und verbindlich als Grundlage der Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten. Mit dem Code of Conduct für Lieferanten sichern wir uns gegenüber potenziellen Risiken ab, die durch die Missachtung von Umwelt- oder Sozialstandards in der Lieferkette auf die Aareal Bank Gruppe zurückfallen würden. Dies bezieht sich explizit auch auf das Thema Zwangsarbeit im Sinne des UK Modern Slavery Acts.
- **Verhaltenskodex:** Menschenrechtsaspekte innerhalb der Unternehmensgruppe adressieren wir mit dem Verhaltenskodex für Mitarbeiter. Er bezieht sich auf die Themenkomplexe Mitbestimmung, Vielfalt, Gleichbehandlung bzw. gleicher Lohn für Frauen und Männer sowie ihre Kehrseite in Form von Diskriminierung.

So beugen wir der Diskriminierung von Andersdenkenden vor und bekennen uns zur Mitarbeiter-Diversität.

| | | | | |
|---|---|---|--|---------|
| Aspekt Gleichbehandlung | | | | |
| G4-HR3 | <u>Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen</u> Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung werden in der Aareal Bank Gruppe gemäß Verhaltenskodex nicht geduldet und gegebenenfalls geahndet. Im Berichtsjahr sind in der Aareal Bank Gruppe keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden. | ✓ | | 6 |
| Aspekt Lieferantenbewertung bzgl. Menschenrechte | | | | |
| G4-HR11 | <u>Wesentliche Auswirkungen auf Menschenrechte in der Lieferkette</u> keine | | | 2, 4, 5 |
| 5. Umweltbelange | | | | |
| G4 DMA | <u>Managementansatz (Aspekte Energie, Emissionen, Lieferantenbewertung bzgl. ökologischer Aspekte)</u> Chancen- und Risikoprofil Auch wenn, wie bei den meisten Finanzinstituten, die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeit eher indirekter Art und schwer zu quantifizieren sind, wollen wir einen Beitrag zur Erreichung des 1,5° bzw. 2°-Gradziels, das sich die internationale Staatengemeinschaft bei der Bekämpfung des Klimawandels gesetzt hat, leisten. Aus Überzeugung und weil wir bei einer Nichtbeachtung ein Reputationsrisiko für die Aareal Bank Gruppe sehen. So ist der Gebäudesektor für einen bedeutenden Anteil des weltweiten Energieverbrauchs bzw. der CO ₂ -Emissionen verantwortlich, daher liegen hier erhebliche Einsparpotenziale. Da die Aareal Bank fast ausschließlich Bestandsimmobilien finanziert, ist unser Einfluss nur mittelbar, etwa über die Schaffung von Transparenz, bspw. bei der Objektbewertung, als Entscheidungsgrundlage für Kunden. Wir finanzieren lediglich nachhaltig werthaltige Immobilien, die unseren hohen Qualitätsanforderungen gerecht werden. | ✓ | | 7-9 |

Zur Beurteilung nutzen wir quantitative und qualitative Kriterien – dabei schlagen sich Qualitätsmängel, wie z.B. eine unzureichende Energieeffizienz sowohl bei der Erstbewertung als auch bei regelmäßig durchgeführten Wertüberprüfungen negativ nieder.

Direkte Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt bestehen u. a. durch den Energieverbrauch (IT, Gebäude, Geschäftsreisen), in geringerem Maße auch durch Material- und Wasserverbräuche. Diese versuchen wir bestmöglich zu minimieren. Ökoeffizienz ist darüber hinaus ein wirksames Mittel zur Kostensenkung in den Bereichen Energie (Heizung, Strom) und Materialverbräuche. Unser systematisches Ressourcenmanagement vermeidet unnötige Kosten, etwa durch veraltete Systeme, ineffiziente Beleuchtung, unnötig hohe Abfallgebühren etc.

Ziele

Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen und der Schutz der Umwelt sind Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Wir wollen einen messbaren Beitrag zum Klima- und Umweltschutz leisten und berücksichtigen Umweltaspekte in unsere Geschäftsentscheidungen.

Maßnahmen

Im Umgang mit Umweltthemen verfolgt die Aareal Bank Gruppe drei Ansatzpunkte:

- Im **Segment Strukturierte Immobilienfinanzierung** berücksichtigen wir umweltrelevante Aspekte bei der Objektbewertung, insbesondere die technische, funktionale und ökologische Qualität von Gebäuden. Wir bemühen uns zudem, den schwer zu quantifizierenden Einfluss von Nachhaltigkeitszertifikaten im Immobilienbereich auf die Werthaltigkeit bzw. -entwicklung der Objekte zu ermitteln.
- Im **Segment Consulting/Dienstleistungen** ermöglichen unsere digitalen Lösungen Effizienzgewinne auf Seiten der Kunden und reduzieren dadurch indirekt negative Umweltauswirkungen. Zukunftsweisende Produkte der Aareon AG erlauben unsere Kunden ihre Nachhaltigkeitsbilanzen zu verbessern, z. B. durch digitale Lösungen, Vernetzung von Systemen, und die Visualisierung von Verbrauchsdaten.

| | | | | |
|--------------------------|---|---|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> Im betrieblichen Umweltmanagement liegt der Fokus auf Ökoeffizienz, u. a. durch effektiven Ressourceneinsatz, die Senkung des Energieverbrauchs, einen Energiemix mit hohem Anteil an Ökostrom sowie der Messung des eigenen CO₂-Fußabdrucks auf Basis des Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Unsere Hauptstandorte in Wiesbaden und Mainz nehmen am Ökoprofit-Projekt teil und haben im Zuge dessen schon erhebliche Kostenvorteile erzielt. | | | |
| Aspekt Energie | | | | |
| G4-EN3 | <p><u>Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens</u></p> <p>Der Gesamtenergieverbrauch der Aareal Bank Gruppe in Höhe von 115.722 GJ ist im Vergleich zum Vorjahr (124.722 GJ) um rund 7 % gefallen. Diese Einsparung resultiert im Wesentlichen aus der Umsetzung effizienzsteigernder Maßnahmen sowie witterungsbedingter Schwankungen im Heizungs- und Kühlungsbedarf.</p> <p>Umweltkennzahlen (Link)</p> | ✓ | | 7 |
| Aspekt Emissionen | | | | |
| G4-EN15, G4-EN16 | <p><u>Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)</u></p> <p>Insgesamt belaufen sich die konzernweiten Scope 1- CO₂-Emissionen im Berichtsjahr auf rund 3.962 Tonnen. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unsere Scope 1- CO₂-Emissionen um rund 7% senken.</p> <p>Die Scope 2-Emissionen werden indirekt durch das Unternehmen verursacht, indem es Energieträger verwendet, die an anderer Stelle Emissionen verursachen. Dies betrifft im Konzern sowohl die Strombeschaffung als auch die Fernwärme. Um die gestiegenen Anforderungen des GHG Protocols umzusetzen, berichten wir die konzernweiten Scope 2- CO₂-Emissionen seit 2015 gesondert nach der Location-based und der Market-based Methode.</p> | ✓ | | |

| | | | | |
|---|--|--|--------------------|-----|
| | <p>Diese betragen nach dem Location-based Ansatz 5.950 Tonnen (Vorjahr: 6.243 Tonnen), wobei lediglich der durchschnittliche Strommix im Bezugsland ausschlaggebend ist. Im Gegensatz dazu werden beim Market-based Ansatz die vertraglich vereinbarten Bezugsquellen bilanziert, wobei auch der hohe Grünstromanteil an unserem Gesamtverbrauch berücksichtigt wird.</p> <p>Nach diesem Ansatz betragen die konzernweiten Scope 2- CO₂-Emissionen 2.955 Tonnen (Vorjahr: 3.166 Tonnen).</p> <p>Umweltkennzahlen (Link), Emissionswerte (Link)</p> | | | |
| G4-EN17 | <p><u>Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)</u></p> <p>Für Geschäftsreisen mit dem Mietwagen, dem Flugzeug oder der Bahn wurden im Berichtsjahr 1.942 Tonnen Emissionen (Vorjahr: 1.865 Tonnen) erfasst. Der leichte Anstieg ist auf die stärkere Internationalisierung unseres Geschäfts und eine entsprechend erhöhte Reisetätigkeit der Mitarbeiter zurückzuführen.</p> <p>Emissionswerte (Link)</p> | | | |
| Aspekt Lieferantenbewertung bzgl. ökologischer Aspekte | | | | |
| G4-EN33 | <p><u>Wesentliche ökologische Auswirkungen in der Lieferkette</u></p> <p>Mit Einführung des Code of Conduct für unsere Lieferanten im Berichtsjahr verpflichten sich diese mit Unterschrift zu dessen Anerkennung sowie zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und zu einem ethisch-korrekten Verhalten. Dem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt kommt darin eine besondere Bedeutung zu. Lieferanten sind stets dazu angehalten, natürliche Ressourcen zu schonen und möglichst umweltfreundliche Lösungen zu finden und zu bevorzugen. Der Verhaltenskodex ist auf unserer Website öffentlich verfügbar und ist in die allgemeinen Geschäftsbedingungen integriert. Schon bestehende Vertragspartner unterzeichnen ihn sukzessive, mit (zunächst) einem Fokus auf Rahmenvertragspartner. Für neue Geschäftspartner oder Dienstleister bildet er die Grundlage der Geschäftsbeziehung.</p> | | NHB 2016, S. 28-29 | 7-9 |

| Weitere berichtete G4-Indikatoren | | | | |
|-----------------------------------|---|--|-----------------------------------|---|
| G4-EN1 | <p><u>Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen</u></p> <p>Der Verbrauch an Büro- bzw. Kopierpapier liegt im Berichtsjahr aufgrund einer Anpassung in der Berechnungsmethodik bei 186,21 Tonnen und ist somit nicht mit dem Vorjahreswert vergleichbar.</p> <p>Der Papierverbrauch ist volumenmäßig der größte Posten bei den Verbrauchsmaterialien in der Aareal Bank Gruppe. Für den Druck von Broschüren verwenden wir ausschließlich FSC- oder PEFC-zertifiziertes Papier. Das eingesetzte Kopierpapier ist zu 100% klimaneutral, durch die Unterstützung des Projekts Climate-Partner (Unterstütztes Klimaschutzprojekt Energieeffizienz Nordrhein-Westfalen Deutschland)</p> <p>Umweltkennzahlen (Link)</p> | | | 7 |
| G4-EN8 | <p><u>Gesamtwasserentnahme nach Quellen</u></p> <p>Witterungsbedingt ist unser Gesamtwasserverbrauch im Jahr 2016 in Höhe von 24.483,62 m³ im Vergleich zum Vorjahr (27.636 m³) gesunken. Dies resultiert hauptsächlich aus einem geringeren Bewässerungsbedarf an unserem Hauptsitz in Wiesbaden.</p> <p>Umweltkennzahlen (Link)</p> | | Quelle: Öffentliche Leitungsnetze | 7 |
| G4-EN23 | <p><u>Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode</u></p> <p>Im Berichtsjahr wurden in der Aareal Bank Gruppe 390 Tonnen Abfall produziert (Vorjahr: 319 Tonnen). Die Gesamtabfallmenge ist leicht gestiegen, wobei der recyclingfähige Abfallanteil von 50% beibehalten werden konnte. Die Erhöhung der Abfallmenge resultiert im Wesentlichen aus einer Archivoptimierung (<i>Vernichtung veralteter Archivunterlagen</i>).</p> <p>Umweltkennzahlen (Link)</p> | | | |
| G4-EN29 | <p><u>Bußgelder und Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen</u></p> <p>keine</p> | | | |

| | | | | |
|----------------|--|--|--|---|
| G4-EN30 | <u>Wesentliche Umweltauswirkungen durch Transporte</u> <p>Es gelten für alle deutschen Standorte verbindliche Reiserichtlinien, die vorsehen, dass unsere Mitarbeiter vor jeder Dienstreise deren Notwendigkeit prüfen und alternative Kommunikationsmöglichkeiten in Erwägung ziehen. Die Nutzung der modernen Telefon- und Videokonferenztechnik sowie von Webinaren ist einer Reise vorzuziehen.</p> <p>Die Aareal Bank Gruppe legt darüber hinaus Wert auf eine umweltbewusste Auswahl der Dienstwagen: Gemäß der 2013 modifizierten Dienstwagenrichtlinie gilt eine CO₂-Obergrenze für die Neubeschaffung von Dienstwagen und eine durchschnittliche CO₂-Obergrenze im Fuhrpark. Darüber hinaus setzen wir Anreize, um Mitarbeiter zur Wahl möglichst umweltfreundlicher Fahrzeuge zu bewegen. So erhöht sich der monatliche Eigenanteil der Mitarbeiter unabhängig von der monatlichen Leasingrate um 4,00 Euro pro 0,1 Liter, wenn der Kraftstoffverbrauch die jeweiligen Vorgaben gemäß EU-Richtlinien übersteigt. Für Mitarbeiter, die öffentliche Verkehrsmittel für ihren Arbeitsweg bevorzugen, leistet die Aareal Bank einen Zuschuss zur Jahreskarte des Öffentlichen Nahverkehrs.</p> <p>Umweltkennzahlen (Link)</p> | | | 7 |
| G4-EN34 | <u>Formelle Beschwerden bzgl. ökologischer Auswirkungen</u> keine | | | |

Wirtschaftliche Belange

| | | | | |
|---------------|---|---|---|--|
| G4 DMA | <u>Managementansatz (Aspekt Wirtschaftliche Leistung)</u> <p>Der GB 2016, insbesondere der Brief des Vorstands, geht auf das Geschäftsumfeld und die Rahmenbedingungen, unser Geschäftsmodell, die im Berichtsjahr erzielten Ergebnisse (wesentliche ökonomische Kennzahlen) sowie auf das Zukunftsprogramm „Aareal 2020 – Adjust. Advance. Achieve.“ und den Ausblick ein. Die Bilanz legt den Fokus damit auf die direkte Wertschöpfung inkl. ergänzender, relevanter Indikatoren (G4-EC3 und G4-EC4).</p> | ✓ | GB 2016, insbesondere S. 39-41, 118/119 | |
|---------------|---|---|---|--|

| Aspekt Wirtschaftliche Leistung | | | | |
|---------------------------------|--|---|----------------------------|--|
| G4-EC1 | <u>Erwirtschafteter und verteilter Wert</u> <p>Teile des Betriebsergebnisses fließen zurück in die Volkswirtschaft. So belegt die messbare direkte Wertschöpfung (Link) unsere gesellschaftliche Bedeutung als Aktiengesellschaft, die das Kapital ihrer Anteilseigner mehrt, als Arbeitgeber mit einer attraktiven, wettbewerbsfähigen Vergütungsstruktur, als öffentliche Institution mit aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen (Bankenabgabe, Einlagensicherung etc.) und Auftraggeber für Geschäftspartner, Dienstleister, Lieferanten, etc. (Aufwendungen für Rechts-, Beratungs- und Prüfungskosten, IT-Aufwendungen, Mietzahlungen u. ä.) sowie als nicht unerheblicher Steuerzahler (s. Tabelle). Separat ausgewiesen sind Ausgaben für Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften, die wir als gesellschaftlicher Akteur tätigen. Die so geschaffene Wertschöpfung trägt ihrerseits zu individueller Kaufkraft und Investitionstätigkeit bei.</p> | ✓ | GB 2016, S. 63-66, 152-153 | |
| G4-EC3 | <u>Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan</u> <p>Die Aareal Bank bietet allen Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung an. Darüber hinaus kann jeder Mitarbeiter Eigenvorsorge im Rahmen einer Entgeltumwandlung betreiben. Für eine weitere Verbesserung ihrer Altersversorgung können die Mitarbeiter außerdem Vermögenswirksame Leistungen nutzen, die die Bank zahlt. Die Aareon Gruppe bietet ihren Mitarbeitern ein Gehaltsumwandlungsmodell zur betrieblichen Altersversorgung an.</p> <p>Im Personalaufwand des Konzerns sind Einzahlungen in beitragsorientierte Pensionspläne in Höhe von 14 Mio. Euro (Vorjahr 15 Mio. Euro) sowie Aufwendungen für leistungsorientierte Pensionspläne in Höhe von 17 Mio. Euro (20 Mio. Euro) enthalten.</p> | | GB 2016, S. 153, 163-165 | |
| G4-EC4 | <u>Finanzielle Unterstützung durch Regierungen</u> <p>keine</p> | | | |