

**Gesonderter  
zusammengefasster  
nichtfinanzieller  
Bericht 2019  
der Aareal Bank AG**

# Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht 2019 der Aareal Bank AG

---

## Über diesen Bericht

Der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Aareal Bank AG und des Konzerns bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2019 und wurde gemäß §§ 340a Abs. 1a in Verbindung mit 289b Abs. 3 und 340i Abs. 5 in Verbindung mit 315b Abs. 3 HGB in der durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RLUG) geänderten Fassung erstellt und außerhalb des Lageberichts veröffentlicht. Weiterführende Informationen und Kennzahlen zu Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekten werden z. B. im Beitrag „Nachhaltig wirtschaften: Transparenz als Basis“ im Magazinteil des Online-Geschäftsberichts oder auf der Website<sup>1)</sup> „Verantwortung“ der Aareal Bank Gruppe veröffentlicht.

Gem. § 171 Abs. 1 Satz 4 AktG hat der Aufsichtsrat den nichtfinanziellen Bericht zu prüfen. Die Prüfung durch den Aufsichtsrat umfasste die Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit der Berichterstattung. Unterstützend hat der Aufsichtsrat eine betriebswirtschaftliche Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH beauftragt („limited assurance“). Die Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer umfasste neben der Berichterstattung und den nichtfinanziellen Leistungsindikatoren die Wesentlichkeitsanalyse, die Konzepte und die Due-Diligence-Prozesse. Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat einen uneingeschränkten Vermerk über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit erteilt (vgl. S. 25 ff.).

Die Auswahl der Berichtsinhalte für jeden der geforderten fünf Aspekte (Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Umweltbelange) basiert auf den in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Kernthemen. Als Grundlage für die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts dienten die Anforderungen des HGB. Zudem haben wir uns grundsätzlich bei der Beschreibung der Managementansätze und der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI-referenced) orientiert und berücksichtigen dabei auch die Grundsätze des UN Global Compacts und die UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals). Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts/-abschlusses sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts.

## Beschreibung des Geschäftsmodells<sup>2)</sup>

Die strategischen Geschäftsfelder der Aareal Bank Gruppe sind die gewerbliche Immobilienfinanzierung sowie Dienstleistungen, Software-Produkte und digitale Lösungen für die Immobilienwirtschaft und angrenzende Industrien.

Die Aareal Bank Gruppe finanziert Gewerbeimmobilien, insbesondere Bürogebäude, Hotels, Shopping-center, Logistik- und Wohnimmobilien sowie Studierenden-Appartements. Der Fokus liegt auf komplexen, großvolumigen Finanzierungen bereits fertiggestellter Gebäude für mittlere bis lange Frist. Die nachhaltige Werthaltigkeit der Objekte sowie die sehr sorgfältige Auswahl der Geschäftspartner liegen somit im ureigenen Interesse des Unternehmens.

---

<sup>1)</sup> [www.aareal-bank.com/verantwortung/fortschritte-berichten/kennzahlen](http://www.aareal-bank.com/verantwortung/fortschritte-berichten/kennzahlen)

<sup>2)</sup> Für die Beschreibung des Geschäftsmodells siehe auch Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2019 des Aareal Bank Konzerns.

---

Darüber hinaus berät und unterstützt die Aareal Bank Gruppe Unternehmen aus der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft bei der Optimierung der Geschäftsprozesse und Zahlungsverkehrssysteme und der effizienten Gestaltung und Vernetzung der IT-Systeme mit benachbarten Branchen, wie z. B. der Energiewirtschaft. Unsere Softwarelösungen und digitalen Produkte für die Verwaltung, das Management und die Digitalisierung von Immobilien versetzen unsere Kunden in die Lage, ihre eigenen Nachhaltigkeitsbilanzen zu verbessern.

Die Steuerung der Konzernunternehmen erfolgt übergreifend auf Konzernebene, d. h., die Beschreibungen der Managementansätze für die fünf Aspekte gelten für Mutter- und Konzernunternehmen gleichermaßen. Sofern in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement Besonderheiten gelten, weisen wir an relevanter Stelle darauf hin.

## **Bestimmung der Wesentlichkeit**

Sämtliche Themen, die zur langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolgs in einem dynamischen Marktumfeld – und damit zur Zukunftsfähigkeit der Aareal Bank Gruppe beitragen – definieren wir als wesentlich. Für die Einstufung hat der kontinuierliche Austausch mit Vertretern unterschiedlichster Anspruchsgruppen eine sehr hohe Priorität.

Vor diesem Hintergrund und weil sich die Anforderungen der verschiedenen Anspruchsgruppen im Zeitverlauf ändern können, aktualisieren wir unsere Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig; so haben wir auch im Berichtsjahr in internen und externen Stakeholder-Gesprächen, mit den Mitgliedern des gruppenweit agierenden Nachhaltigkeitskomitees sowie im Rahmen einer Befragung von unterschiedlichen Interviewpartnern (Kunden, Investoren, Analysten und Medienvertretern) die Relevanz unserer Handlungsfelder und der zugeordneten Themen validiert. Im Fokus der Überprüfung standen wesentliche Sachverhalte gemäß § 289c Absatz (3) HGB, d. h. alle für das Verständnis von Geschäftsverlauf und Geschäftsergebnis, der Lage des Konzerns sowie für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die fünf Aspekte erforderlichen Angaben.

Als Ergebnis liegt der operative Fokus im Nachhaltigkeitsmanagement nun auf acht – im Magazinteil des Online-Geschäftsberichts oder auf der Website<sup>1)</sup> „Verantwortung“ der Aareal Bank Gruppe veröffentlichten Wesentlichkeitsmatrix – für die Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs bedeutenden Handlungsfeldern.

Wesentlich für den Unternehmenserfolg sind ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell, das erfolgreiche Risikomanagement, ein strikter Kundenfokus, die Integrität unseres unternehmerischen Handelns sowie unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Von hoher Bedeutung ist darüber hinaus, wie – also mit welchen Produkten und Dienstleistungen – wir in unseren beiden Geschäftssegmenten Strukturierte Immobilienfinanzierungen und Consulting/Dienstleistungen zu einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft beitragen, z. B. über „Green Lending“ und „Digitale Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen“. Zentral dabei ist die Transparenz, wie wir relevante Aspekte unseres unternehmerischen Handelns offenlegen und in die Unternehmensberichterstattung integrieren.

---

<sup>1)</sup> [www.aareal-bank.com/verantwortung/nachhaltigkeit-steuern/wesentlichkeitsmatrix/](http://www.aareal-bank.com/verantwortung/nachhaltigkeit-steuern/wesentlichkeitsmatrix/)

## Überleitung Handlungsfelder zu wesentlichen Aspekten gemäß § 315c Abs. 2 HGB

Die den Handlungsfeldern zugrunde liegenden wesentlichen Sachverhalte gemäß § 315c Abs. 2 HGB haben wir den gesetzlichen Aspekten inhaltlich zugeordnet. Überdurchschnittlich positive Bewertungen in etablierten Nachhaltigkeitsratings bestätigen, dass wir die für unsere Branche und in Bezug auf unser Geschäftsmodell relevanten Themen adressieren.

Handlungsfelder	Wesentliche Sachverhalte	Aspekte
<b>Zukunftsfähiges Geschäftsmodell</b>	Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit	3. Sozialbelange
	Strategieimplementierung	3. Sozialbelange
<b>Risikomanagement</b>	ESG-Risikomanagement	(Abschnitt Risikoberichterstattung)
<b>Kundenfokus</b>	Kundenbeziehungsmanagement	3. Sozialbelange
<b>Integrität unternehmerischen Handelns</b>	Instrumente, Prozesse und Regelwerke (CoC Mitarbeiter/Lieferanten, Compliance Immobilien)	1. Bekämpfung Korruption und Bestechung/4. Achtung der Menschenrechte
	Menschenrechtsleitlinie	4. Achtung der Menschenrechte
<b>Attraktiver Arbeitgeber</b>	Mitarbeiterstruktur	2. Arbeitnehmerbelange
	Vergütung	2. Arbeitnehmerbelange
	Aus- und Weiterbildung	2. Arbeitnehmerbelange
	Personalentwicklung inkl. Nachfolgeplanung	2. Arbeitnehmerbelange
	Betriebliche Leistungen und Flexibilität	2. Arbeitnehmerbelange
	Mitarbeiterbefragungen	2. Arbeitnehmerbelange
<b>Transparenz</b>	Ratings	3. Sozialbelange
	Verbesserung Transparenz auf Objekt- / Portfolioebene	5. Umweltbelange
<b>Digitale Lösungen</b>	Digitale Lösungen für gesell. Herausforderungen	3. Sozialbelange/5. Umweltbelange
	Smart Buildings	5. Umweltbelange
	Informationssicherheit und Datenschutz	3. Sozialbelange
<b>Green Lending</b>	Ökologische/nachhaltige Qualität der Objekte	5. Umweltbelange
	Green Lending	5. Umweltbelange

## Risikoberichterstattung

Der Risikobericht im Konzernlagebericht<sup>1)</sup> informiert umfassend über unser Risikomanagement-System und die für die Aareal Bank Gruppe identifizierten wesentlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten und Dienstleistungen und unseren Geschäftsbeziehungen verknüpft sind.

<sup>1)</sup> Vgl. Risikobericht im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2019 des Aareal Bank Konzerns

---

Dabei stehen nicht nur potenzielle Auswirkungen von ESG-Themen auf das Bankgeschäft, sondern auch die Beeinflussung einer nachhaltigen Entwicklung durch das unternehmerische Handeln im Fokus. Im Zuge der Risikoinventur wurden ESG-Risiken aufgenommen und den als wesentlich eingestuften Risikoarten zugeordnet. Entsprechend erfolgt eine Berücksichtigung implizit im Rahmen der jeweils zugeordneten Risikoarten. Ende 2019 wurde im Auftrag des Vorstands das Projekt „ESG@Aareal“ aufgesetzt mit dem Ziel, materielle ESG-Chancen und -Risiken auf Gruppenebene systematisch zu identifizieren und zu bewerten (geplant für Q2 2020). Im Anschluss daran wird eine Roadmap zur Anpassung entsprechender Prozesse und Strukturen inkl. der Berichterstattung (z. B. Berücksichtigung der Empfehlungen der Task Force on climate-related Financial Disclosures (TCFD)) erarbeitet.

Wir sehen gemäß HGB (in der durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geänderten Fassung) keine berichtspflichtigen Risiken, deren mögliche negative Auswirkungen auf die fünf Aspekte schwerwiegend sind oder sein können bzw. deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist. In den zu Beginn je Aspekt beschriebenen Risiko- und Chancenprofilen gehen wir vertiefend auf Themen ein, die von besonderem Interesse für nachhaltigkeitsorientierte Stakeholder sind.

## 1. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der Bekämpfung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit in allen Erscheinungsformen kommt aufgrund der komplexen Herausforderungen in unserem internationalen Geschäft eine besondere Bedeutung zu. Neben finanziellen Vermögensschäden birgt die Missachtung von Gesetzen oder behördlichen Vorschriften sowie internen Regelungen das hohe Risiko eines Reputationsschadens und das Risiko aufsichtlicher Maßnahmen.

Die Chancen aus einem soliden Risiko- bzw. Compliance-Management bezüglich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung liegen im Aufbau und der Pflege von Vertrauen seitens unserer Aktionäre, Kunden und Geschäftspartner, von Aufsichtsbehörden und anderen gesellschaftlichen Stakeholdern. Es dient somit letztlich der langfristigen Kundenbindung und dem kontinuierlichen wirtschaftlichen Wachstum des Unternehmens.

---

**Das Ziel: Durch ein robustes Compliance-Management-System sollen Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstände und Aufsichtsgremien sensibilisiert, Risiken aus Pflichtverletzungen rechtzeitig erkannt und Regelverstöße möglichst verhindert werden. Ebenso gilt es Verwicklungen in Korruptions- und Bestechungsfälle zu vermeiden.**

---

**Die Aufrechterhaltung der hohen Reputation der Aareal Bank Gruppe sowie die Bewahrung vor finanziellen Vermögensschäden haben dabei höchste Priorität.**

---

Der Konzern-Compliance-Beauftragte zeichnet für die kontinuierliche Optimierung der gruppenweiten Compliance-Prozesse verantwortlich, ist unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt und dieser gegenüber berichtspflichtig.

Das an der Risikolage der Aareal Bank Gruppe ausgerichtete Compliance-Management-System berücksichtigt sämtliche relevanten rechtlichen und regulatorischen Anforderungen und basiert auf den Grundsätzen guter Unternehmensführung, wie sie u. a. vom Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

---

empfohlen werden. Es umfasst einen konzernweit geltenden, zuletzt 2019 umfassend überarbeiteten, Code of Conduct, der verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstände und Aufsichtsgremien gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen definiert.

### **Instrumente, Prozesse und Regelwerke**

Eine gruppenweite Antikorruptionsrichtlinie, Richtlinien zur Prävention von Wirtschaftskriminalität und Maßnahmen zur Betrugsprävention sowie zur größtmöglichen Vermeidung bzw. dem Management von Interessenkonflikten sind die Grundlage für die Sensibilisierung der Beschäftigten und zugleich Bewertungsmaßstab für korrektes Verhalten. Sie dienen dem vorbeugenden Schutz vor Korruptionsgefahren. Zudem werden sämtliche Mitarbeiter im Rahmen von Schulungen über die Anforderungen des Unternehmens hinsichtlich Compliance und Betrugsvermeidung sowie über mögliche Konsequenzen von Verstößen unterrichtet. Darüber hinaus existiert ein vertraulicher Hinweisgeberkanal, über den Regelverstöße bzw. der Verdacht eines Regelverstößes an den Bereich Compliance gemeldet werden kann. Dem Meldenden wird Verschwiegenheit zugesichert.

Über die konsequente Anwendung des „Know your customer“-Prinzips erheben wir – vor Eingehen einer Geschäftsbeziehung – Informationen zum Kunden und gegebenenfalls abweichenden wirtschaftlich Berechtigten, seiner Eigentümer- und Kontrollstruktur, seinem Geschäftsmodell sowie der Herkunft seiner Eigenmittel. Dies dient der risikoorientierten Bemessung von Sorgfaltspflichten in der Anlage und laufenden Überwachung der Kundenbeziehung.

Im Rahmen des Regelwerks „Compliance Immobilien“, das für alle Mitarbeiter der Aareal Bank gilt, wird der verantwortungsvolle Umgang mit vertraulichen und sensiblen Informationen sowie die Vermeidung von Interessenskonflikten mit Kunden geregelt.

Neue Lieferanten und Dienstleister werden ab einem Auftragsvolumen von mehr als 100.000 Euro mittels einer Wirtschaftsauskunft überprüft. Hauptlieferanten werden in regelmäßigen Abständen mit einem Lieferantenbewertungssystem, das unter anderem die Zuverlässigkeit des Vertragspartners und die Einhaltung der Vertragsbedingungen beurteilt, bewertet. Unternehmens- oder Beteiligungserwerbe erfolgen erst nach einer erfolgreichen Überprüfung unter Leitung des Bereichs Group Strategy.

Werden (wesentliche) Funktionen ausgelagert, muss der auslagernde Fachbereich im Rahmen seines Auswahl- und Bewertungsverfahrens sicherstellen, dass der Dienstleister geeignet ist. Die zu prüfenden Faktoren im Rahmen der Sorgfaltsprüfung (Due Diligence) sind in der gruppenweit gültigen Verfahrensrichtlinie „Dienstleisterbewertung bei Auslagerungen“ detailliert definiert; im Falle der Auslagerung von wesentlichen Funktionen gelten zusätzliche Anforderungen.

Wir sind davon überzeugt, dass eine zu unserem langfristig orientierten Geschäft passende Risikokultur zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur sein muss. Vor diesem Hintergrund wurde die Risikokultur als ein wesentliches Element in die Konzern-Strategie für 2019 aufgenommen – ebenso in die Ziele für alle Vorstandsmitglieder. Somit wird die Risikokultur auch durch den Aufsichtsrat überprüft.

**ERGEBNISSE:**

- ✓ Veröffentlichung von Compliance-Hinweisen im Aareal Intranet zur Sensibilisierung der Mitarbeiter bzw. um auf aktuelle Themen hinzuweisen (z. B. Social Hacking/ Betrugsprävention) oder Wissen in Erinnerung zu rufen (z. B. Aktualisierung der Verfahrensrichtlinie zur Prävention von Wirtschaftskriminalität).
- ✓ Mindestens jährlich bzw. anlassbezogen berichtet der Konzern-Compliance-Beauftragte dem Vorstand und dem Aufsichtsrat über das Ergebnis der Risikoanalysen zur Überprüfung der Angemessenheit und Effektivität der getroffenen Präventionsmaßnahmen sowie ggf. über Korruptionsfälle und initiierte Maßnahmen.
- ✓ Darüber hinaus beurteilt die interne Revision die Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems im Rahmen von regelmäßigen Prüfungen und informiert Vorstand und Aufsichtsrat über das Ergebnis der Prüfung.
- ✓ Im April 2019 wurde der überarbeitete Code of Conduct (Version 3.0) veröffentlicht. Dieser orientiert sich an den Anforderungen der EBA-Leitlinien zur Internen Governance sowie internationalen Industrie-Standards, wie z. B. der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den zehn Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen. Zudem wurden „Do’s“ and „Dont’s“ mit Beispielen und konkreten Hinweisen aufgenommen, die bei der praktischen Umsetzung der Verhaltensregeln helfen.
- ✓ Auch das Risk Appetite Framework wurde im April 2019 komplett überarbeitet. Neben der Anpassung an neue ICAAP/ILAAP-Leitlinien wurde auch ein Kapitel zum Management von „NFR & ESG Risks“ neu aufgenommen.
- ✓ Die Neufassung der Rahmenrichtlinie „Outsourcing und sonstiger Fremdbezug“ auf Basis der EBA-Leitlinien zu Auslagerungen, die die Aufgaben und Zuständigkeiten für alle am Prozess der Auslagerung oder des Fremdbezugs von Aktivitäten und Prozessen beteiligten Einheiten festlegt und beschreibt, wurde im Oktober 2019 veröffentlicht.

**Verstöße und Sanktionen**

		2019	2018	2017
Anzahl				
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	0	0	0
GRI 419-1	Bußgelder und Sanktionen aufgrund von Gesetzesverstößen	0	0	0
GRI 206-1	Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens	0	0	0

### Compliance Management

Anzahl in %		2019	2018	2017
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 205-1	Geschäftsstandorte, die in das Compliance-Konzept eingebunden waren	100 %	100 %	100 %
GRI 205-2	Neueingestellte Mitarbeiter, die im Rahmen einer Schulung oder eines Trainings über die Compliance-Anforderungen unterrichtet wurden	100 %	100 %	100 %
GRI 205-2	Bestandsmitarbeiter, die Schulungsmaßnahmen zur Auffrischung der vermittelten Inhalte absolviert haben	100 %	100 %	100 %

## 2. Arbeitnehmerbelange

Das Zielbild der Areal Bank Gruppe sind Mitarbeiter, die unternehmerisch denken und handeln, Verantwortung übernehmen und innovative Lösungen erarbeiten. Sie sind entscheidend für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Gruppe.

Dies gilt in unserem komplexen, wenig standardisierten und in vielen Fällen auf langjährigen, von Vertrauen geprägten Kundenbeziehungen basierenden Geschäft einmal mehr. Hinzu kommt der Bedarf, sich noch stärker an Veränderungen im Markt und an Kundenbedürfnisse anzupassen. Dies erfordert die Gestaltung von digitalen Transformationsprozessen auf Produkt-, Kunden- und Mitarbeiterseite. Dies bedingt einen verstärkten Einsatz an agilen und flexiblen Lösungen.

Angesichts dieser enormen Herausforderungen stellen eine nachlassende Motivation der Mitarbeiter, sich diesen neuen Anforderungen zu stellen, die damit verbundene verminderte Leistungskraft sowie die Abwanderung von Talenten und daraus folgender Know-how-Verlust Risiken dar. Eine weitere mittel- bis langfristige Herausforderung für die Areal Bank Gruppe als Arbeitgeber besteht in der demografischen Entwicklung sowie dem daraus resultierenden Fachkräftemangel. Daher ist sich die Areal Bank Gruppe bewusst, dass sie im globalen Wettbewerb um Talente besondere Vorteile durch die Berücksichtigung von Arbeitnehmerbelangen bieten muss.

**Das Ziel: Um weiterhin talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, gilt es unsere Attraktivität als moderner Arbeitgeber dauerhaft zu sichern. Dafür setzen wir auf eine Personalarbeit, die neben der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte eine auf unsere Anforderungen ausgerichtete Unternehmenskultur in vielfältiger Weise fördert – z. B. durch eine angemessene, leistungsgerechte Vergütung, bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie attraktive betriebliche Leistungen und eine hohe Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort.**



---

**Zentral für die angestrebte kulturelle Weiterentwicklung der Aareal Bank Gruppe ist eine ausgeprägte Feedbackkultur. Vor diesem Hintergrund werden die Mitarbeiter der Aareon seit 2001 jährlich zu ihrer Zufriedenheit befragt. Auch die 2019 bei der Bank durchgeführte klassische Mitarbeiterbefragung, die die bisher dafür genutzten Formate (Personalgespräche, Mitarbeiterveranstaltungen etc.) ergänzt, soll zukünftig regelmäßig im 2-Jahre-Turnus stattfinden.**

---

Das Personalmanagement in der Aareal Bank Gruppe wird durch die Personalabteilungen der jeweiligen Gruppengesellschaften koordiniert, sie unterstützen die Führungskräfte bei der operativen Führungsarbeit. Dabei übernimmt die Aareal Bank auch die Personalfunktion für einige Tochtergesellschaften; für den Aareon Teilkonzern übernimmt die Aareon AG die Steuerung. Strategische Aufgaben der Personalpolitik werden in der Funktion des Managing Director (MD) Human Resources der Aareal Bank sowie den äquivalenten Funktionen in den Tochtergesellschaften gebündelt. Zudem wurden gruppenweit geltende Richtlinien (u. a. zur Vergütungsstrategie, zum Personalcontrolling und zur betrieblichen Altersversorgung) zwecks Steuerung der Gruppe nach einheitlichen Prinzipien erlassen, die sich an den ILO-Kernarbeitsnormen bzw. an deutlich darüber hinausgehenden nationalen Arbeits- und Sozialstandards orientieren.

## **Mitarbeiterstruktur**

Zum Ende des Jahres 2019 beschäftigte die Aareal Bank Gruppe 2.788 Mitarbeiter aus mehr als 35 Nationen auf drei Kontinenten. Die arbeitnehmerseitig veranlasste Fluktuationsquote betrug 2019 4,6 %. Die Anzahl der Neueinstellungen ist von 11 % auf 13,9 % angestiegen. Der Großteil wurde dabei in Deutschland eingestellt. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Mitarbeiter von 11,3 Jahren zeigt das Interesse der Aareal Bank an einer langfristigen Zusammenarbeit. Unsere Mitarbeiter sind im Durchschnitt 44,7 Jahre alt. Mit 85,5 % liegt der Anteil der Angestellten, die unter die Kollektivvereinbarung fallen, leicht über dem Vorjahr (82,9 %).

## **Vergütung**

Die Vergütungssysteme richten sich an jeweils spezifischen Vergütungsgrundsätzen aus. Alle unbefristet angestellten Mitarbeiter der Bank erhalten neben einer festen Vergütung eine leistungs- und erfolgsorientierte variable Vergütung. Bei einer begrenzten Zahl von Mitarbeitern (Leitende Angestellte der Bank und sog. Risikoträger) besteht die variable Vergütung entsprechend den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung aus einer kurzfristigen und einer langfristigen Komponente, die teilweise in Cash, aber auch in virtuellen Aktien gewährt wird. Durch die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und eine Begrenzung sowie zeitliche Streckung der Auszahlung der variablen Bezüge sollen negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden und die Vergütung gleichzeitig am nachhaltigen Erfolg der Bank ausgerichtet werden.

Der Aufsichtsrat der Aareal Bank hat gemäß § 25d Abs. 12 KWG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, der die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter überwacht. Dabei werden die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit unter Beteiligung des Bereichs Human Resources, des Vergütungsbeauftragten und anderer relevanter Kontrolleinheiten überprüft.

---

Neben der Vergütung bietet die Aareal Bank ihren Mitarbeitern vielfältige Sozialleistungen an, wobei die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung besondere Bedeutung hat. Außerdem bietet die Aareal Bank ihren Mitarbeitern zusätzlich zum Arbeitgeberbeitrag die Gelegenheit, im Wege der Gehalts-umwandlung das zu versteuernde Einkommen auf die Phase nach Rentenbeginn zu verschieben und damit Eigenvorsorge für die Absicherung im Alter zu betreiben. Ferner nutzt die Bank Rabatte, z. B. im Rahmen einer Gruppenunfallversicherung bzw. für andere Versicherungsleistungen.

### **Aus- und Weiterbildung**

Die Aareal Bank Gruppe investiert kontinuierlich in die bedarfsorientierte, individuelle Förderung der fachlichen, unternehmerischen und verhaltensbezogenen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. 2019 lag der Fokus bei der Aareal Bank auf der fachlichen und methodischen Weiterbildung. So wurde der Schwerpunkt zum Projektmanagement (agil und klassisch) fortgesetzt und gleichzeitig Themen wie „Cyber Security“ intensiviert. Bereichsspezifische Maßnahmen zur Organisations- und Teamentwicklung unterstützten hierbei den internen Veränderungsprozess.

Bei der Aareon bildeten die gezielte Entwicklung der Führungskräfte mit Trainings-, Diagnostik- und Beratungsangeboten, Coachings, Trainings zu Digital Leadership sowie Schulungen zu klassischem und agilem Projektmanagement Trainings Schwerpunkte. Die Vermittlung von Fachwissen über die Aareon Smart World erfolgt weiterhin im Rahmen der per WebEx durchgeführten WodisSigma University.

Sowohl Bank als auch Aareon maßen darüber hinaus im Zuge der weiteren Internationalisierung dem Ausbau der Sprachen- und Kommunikationskompetenzen eine große Bedeutung bei. So wurde ein digitales Sprachlernportal eingeführt, das neben der englischen Sprache auch Kenntnisse von fünf weiteren europäischen Fremdsprachen vermittelt.

Plattformen und Dialogformate zur internen Vernetzung sowie das gruppenweite Cross-Mentoring-Programm fördern die Wissensvermittlung und -weitergabe. Die Nachwuchsförderung in der Bank erfolgt über das Junior-Training-Programm, welches ein Angebot an verschiedenen Berufsausbildungen, Dualen Studiengängen und Traineeprogrammen umfasst. Die Aareon bietet, neben den eigenen Trainee-Programmen, die Dualen Studiengänge „Wirtschaftsinformatik“ und „Medien, IT und Management“ sowie verschiedene Berufsausbildungen an: Kaufmann/-frau für Büromanagement, Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration. Zudem wurde der Ausbildungsgang „Qualifizierte/r Wohnungs- und Immobilienfachmann/-frau (EBZ)“ im Berichtsjahr in dieser Form erstmalig durchgeführt. Zum Jahresende 2019 beschäftigte die Aareal Bank Gruppe 53 Auszubildende und einen Trainee.

### **Personalentwicklung inkl. Nachfolgeplanung**

Im Rahmen regelmäßig stattfindender Mitarbeitergespräche, verpflichtend für alle Ebenen, bespricht jede Führungskraft in der Gruppe mindestens einmal jährlich die erbrachte Leistung des Mitarbeiters sowie, auf Wunsch, die individuelle Weiterentwicklung und konkrete Entwicklungsmaßnahmen. Gespräche können ferner stattfinden, wenn die Führungskraft unterjährig wechselt, Mängel in der Leistung des Mitarbeiters festgestellt werden sollten oder sich der Zuständigkeitsbereich des Mitarbeiters grundlegend ändert.

Auch im Berichtsjahr hat sich der Vorstand, unterstützt durch den Bereich Human Resources, über das Potenzialportfolio und entsprechende Nachfolgeoptionen im Rahmen der Personalplanung der Bank auseinandergesetzt, um Schlüsselpositionen auf Fach- und Führungsebene im Unternehmen rechtzeitig anforderungsgerecht zu besetzen.

Das Mitarbeitergespräch und die Nachfolgeplanung stellen zentrale Instrumente für die Förderung und Entwicklungsplanung der Mitarbeiter dar.

### **Betriebliche Leistungen und Flexibilität**

Umfangreiche Programme zur Förderung von räumlicher und zeitlicher Flexibilität (flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, sowie die Angebote zu mobilem Arbeiten und Telearbeit, sofern die betrieblichen Belange dies zulassen) und ein breites Angebot an Unterstützungsleistungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege erleichtern unseren Mitarbeitern die Arbeitsorganisation. Darüber hinaus erhöht das stets an den aktuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter ausgerichtete Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen aus den Bereichen Information, Prophylaxe, Bewegung und Ergonomie, Ernährung sowie psychische Gesundheit und Entspannung unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Die Aareal Bank Gruppe unterzieht sich regelmäßig anerkannten Audits, welche die Personalarbeit und die Qualität der Prozesse und Maßnahmen überprüfen und zugleich als Frühwarnsystem fungieren.

### **Mitarbeiterbefragungen**

Wir wollen durch die Mitarbeiterbefragungen in unserer Unternehmensgruppe direktes und ehrliches Feedback erhalten. Daraus lassen sich dann gezielte Maßnahmen ableiten, die uns als Unternehmen noch besser machen. In nahezu identischen Befragungsperioden wurden in den Konzernunternehmen Aareal Bank und Aareon in 2019 Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, deren Ergebnisse Mitte Dezember in den Unternehmen vorlagen.

#### **ERGEBNISSE:**

- ✓ Die Vergütungssysteme über alle Hierarchieebenen der Bank wurden harmonisiert. Durch die Einführung des additiven Modells für Nicht-Risikoträger besteht erstmals für das Berichtsjahr nun ein konsistenter Vergütungsansatz vom Vorstand bis hin zum Tarifmitarbeiter.
- ✓ Die Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung teilt sich ab dem Beurteilungsjahr 2019 für alle Mitarbeiter in eine individuelle Komponente und eine Konzernkomponente auf. Die Zielerreichung der Konzernkomponente wird zentral ermittelt, vom Gesamtvorstand festgestellt und den Mitarbeitern entsprechend mitgeteilt. Durch Einführung der Konzernkomponente partizipieren damit – auch im Sinne des Code of Conduct – alle Mitarbeiter direkt und unmittelbar an der Konzernzielerreichung.

- ✓ Konzernweit gibt es seit 2018 Betriebsvereinbarungen für mobiles Arbeiten, die den Mitarbeitern räumliche und zeitliche Flexibilität einräumen, unterstützt durch mitarbeiterindividuelle technische Lösungen.
- ✓ Der Managing Director Human Resources berichtete im Gesamtvorstand regelmäßig zur Personalentwicklung, der Personalpolitik und dem Spektrum an angebotenen Mitarbeiterprogrammen, betrieblichen Sozialleistungen und anderen Unterstützungsleistungen. Fortschritte und Maßnahmen mit Mitarbeiterbezug unseres Zukunftsprogramms Aareal 2020 und dem initiierten Kulturwandel standen im Berichtsjahr im Fokus der Berichterstattung.
- ✓ Eine Zusammenfassung in Form des jährlichen Personal- und Sozialberichts wird den Betriebsräten jährlich, zuletzt im Dezember 2019, vorgestellt.
- ✓ Unterschiedliche externe Initiativen bestätigen die Effektivität und den Erfolg der initiierten Maßnahmen. So wurde die Aareal Bank 2019 nun insgesamt zum 12. Mal vom CRF Institute als „Top Employer“ ausgezeichnet.
- ✓ Im September 2019 wurde bei der Aareal Bank eine Vollbefragung der Mitarbeiter durchgeführt. Die sehr hohe Beteiligungsquote von 88 Prozent sowie die umfangreichen konstruktiven, qualitativ hochwertigen Kommentare zeigen den Wunsch der Mitarbeiter, die Weiterentwicklung der Bank aktiv mitgestalten zu wollen. Auf Basis der Antworten werden sehr fokussiert Maßnahmen für die fünf Rubriken „Arbeit und Gesundheit“, „Risikokultur“, „Vorstand“, „Managing Director-Ebene“ und „Aareal Bank als Arbeitgeber“ abgeleitet mit dem Ziel, bei der für 2021 geplanten Folgebefragung die guten Ergebnisse zu bestätigen und die kritischen Punkte zu verbessern.
- ✓ Auch 2019 wurden wieder unterschiedliche Dialogformate für die Mitarbeiter angeboten, um gemeinsam an der erfolgreichen Weiterentwicklung der Gruppe und Stärkung der Marktpositionierung zu arbeiten, den Austausch zu fördern und gruppenübergreifend Raum zum Netzwerken zu geben. Beispiele hierfür sind:
  - Vorstands-Roadshow der Aareal Bank- und Aareon-Vorstandsmitglieder gemeinsam mit den jeweiligen Bereichsleitern für alle Fachbereiche der Gruppe (18 Termine im 1. Quartal 2019)
  - Annual Staff Information Meeting für alle Mitarbeiter der Aareal Bank (3. April 2019)
  - Aareal Betriebsversammlung für alle Mitarbeiter der Aareal Bank (14. Mai 2019 und 27. November 2019)
  - Group Leadership Meeting für den obersten Führungskreis der Aareal Bank Gruppe (26. Juni 2019)
  - Aareon Annual Management Meeting 2019 mit rund 100 Führungskräften der Aareon (17. September 2019)
- ✓ Das im Berichtsjahr bei der Aareon eingeführte Kollaborationstool Yammer vernetzt inzwischen mehr als 1.500 interne Nutzer und vereinfacht die Zusammenarbeit im internationalen Kontext.

## Mitarbeiterstruktur

		2019	2018	2017
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Deutschland	1.964	1.962	2.014
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Europa exkl. Deutschland	784	745	745
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Asien und Nordamerika	40	41	41
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter weltweit	2.788	2.748	2.800
GRI 102-8	davon außerhalb Deutschlands	824	786	786
GRI 102-8	davon Frauen	1.027	1.035	1.046
GRI 102-8	Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit	36,8%	37,7%	37,4%
GRI 102-8	Teilzeitquote	19,9%	21,1%	19,4%
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Vollzeit	2.232	2.168	2.256
GRI 102-8	Anzahl Frauen Teilzeit	377	399	386
GRI 102-8	Anteil Frauen Teilzeit	67,8%	68,8%	71,0%
GRI 102-8	Anzahl Männer Teilzeit	179	181	158
GRI 102-8	Anteil Männer Teilzeit	32,2%	31,2%	29,0%

## Veränderungen in der Mitarbeiterstruktur

		2019	2018	2017
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 401-1	Anzahl der Neueinstellungen	387	303	233
GRI 401-1	Arbeitnehmerseitige Fluktuationsquote	4,6%	5,8%	3,9%

## Regelmäßige Beurteilungen der Mitarbeiter

		2019	2018	2017
Anzahl in %				
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und Entwicklung erhalten	100%	100%	100%

&gt;

### Teilnehmertage für Aus- und Weiterbildungen

		2019	2018*	2017
Anzahl Tage				
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 404-1	Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Jahr und Mitarbeiter**	2,7	2,8	3,8
GRI 404-1	Teilnehmertage insgesamt**	7.284	7.290	9.855

\* ab 2018 keine Berücksichtigung von Unterrichtsstunden der Auszubildenden

\*\* ohne Mercadea Srl., Aareon Norge AS, Aareon Sverige AB und Aareon Finland Oy

## 3. Sozialbelange

Banken spielen eine wichtige Rolle im Wirtschaftskreislauf. Sie ermöglichen zunächst durch die Sicherstellung von Zahlungsverkehrsleistungen das reibungslose Funktionieren einer stark arbeitsteiligen Gesellschaft und Wirtschaft, die für die Erzielung materiellen Wohlstands essenziell sind. Zudem ermöglichen sie durch ihre Kreditvergabe und das damit verbundene Risikomanagement beispielsweise Investitionen, die die Unternehmen in ihrer ökonomischen Entwicklung unterstützen und damit die gesamte Volkswirtschaft in einem dynamischen und innovativen Wachstumsprozess stärken. Wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ist daher ein funktionierendes und flexibles Finanzsystem.

Damit ist eine konstante wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Aareal Bank Gruppe zugleich ihr größter gesellschaftlicher Wertbeitrag. Im Geschäftssegment Strukturierte Immobilienfinanzierungen sichern wir die Wertschöpfung durch eine flexible und konservative Geschäftsstrategie, aufsetzend auf einer soliden Kapital- und Refinanzierungsbasis.

Da die Aareal Bank in erster Linie Finanzierungen bereits fertiggestellter Gebäude begleitet, sind wir von vielen für das Immobiliengeschäft branchentypischen gesellschaftlichen Risiken – wie etwa mangelnder Transparenz im Baugeschäft oder negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften – nicht betroffen. Durch den Fokus auf Bürogebäude, Hotels, Shoppingcenter, Logistik- und Wohnimmobilien sowie Studierenden-Appartements beinhaltet unser Portfolio keine potenziell umstrittenen Industrieanlagen oder anderen ggf. im öffentlichen Diskurs als problematisch geltenden Objekte.

Langfristige stabile Vertrags- und Kundenbeziehungen beim Einsatz unserer maßgeschneiderten IT- und Bankenlösungen sichern den Unternehmenserfolg im Consulting- und Dienstleistungsgeschäft. Unsere Softwarelösungen entfalten zudem gesellschaftliche Wirkung: Von den realisierten Zeit-, Kosten- und Effizienzgewinnen profitieren in vielen Fällen auch die Kunden unserer Kunden. Die unbedingte Gewährleistung von Informationssicherheit und die Einhaltung des Datenschutzes verstehen wir als selbstverständlichen weiteren Beitrag zu einer zentralen gesellschaftlichen Aufgabe.

---

**Das Ziel: Sicherung unseres Wertbeitrags für die Gesellschaft durch den Ausbau unserer Positionierung als führendem Anbieter von smarten Finanzierungen, Software-Produkten und digitalen Lösungen für die Immobilienbranche und angrenzende Industrien.**

---

**Dabei behalten wir zentrale Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer unternehmerischen Tätigkeit im Blick (wie z. B. die Bedeutung von Informationssicherheit und Datenschutz).**

---

## **Strategieimplementierung**

Die Geschäftsstrategie der Aareal Bank Gruppe ist auf einen nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet. So hat die Aareal Bank im Segment Strukturierte Immobilienfinanzierungen ihre Flexibilität in Bezug auf Regionen, Assetklassen, Strukturen und Exit-Kanäle substanziell erhöht und gleichzeitig den Ausbau ihres Geschäfts entlang der Wertschöpfungskette vorangetrieben.

Das Segment Consulting/Dienstleistungen haben wir derweil klar auf Wachstum ausgerichtet, vor allem mit Blick auf unsere Tochtergesellschaft Aareon, deren internationales Geschäft wir u. a. durch Zukäufe im Zuge von „Aareal 2020“ deutlich gestärkt haben.

Über die beiden Segmente der Gruppe hinweg haben wir neue Initiativen im Start-up-Bereich vorangetrieben und signifikant in die IT investiert. Die Bank ist eines der ersten Institute, das sein Kernsystem auf S/4 Hana umgestellt hat – ein Meilenstein auf dem Weg zu einer hocheffizienten Organisation. Flankiert wurde dies mit einer deutlichen Verbesserung der Effizienz von Strukturen und Prozessen sowie einem Projekt zur Stärkung der Unternehmenskultur.

Im Rahmen des im Berichtsjahr durchgeführten Strategic-Review-Prozesses wurden die Weichen für eine Fortsetzung der soliden Entwicklung in den kommenden Jahren gestellt: Unter dem Leitmotiv „Aareal Next Level“ wird die grundsätzliche strategische Ausrichtung fortgeführt – mit großvolumigen, internationalen gewerblichen Immobilienfinanzierungen auf der einen Seite sowie Consulting und Dienstleistungen für die institutionelle Wohnungswirtschaft in Europa und angrenzende Industrien auf der anderen Seite.

## **Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit**

Die Berücksichtigung spezifischer quantitativer und qualitativer Kriterien und die im Kreditentscheidungsprozess eingebauten Kontrollen zur Risikoverminderung und -mitigierung sichern die hohe Qualität und damit langfristige Werthaltigkeit des Immobilienfinanzierungsportfolios. Mittels Einhaltung von Zielgrößen für einzelne Länder und für Objektarten im Portfolio gewährleisten wir auf Bankebene eine hohe Diversifizierung und reduzieren Risikokonzentrationen, was wir neben der Neugeschäftssteuerung auch durch eine aktive Syndizierungspolitik erreichen. Ein Gesamtbild zur Wirtschaftlichkeit der Finanzierung, dem Wert und der Wirtschaftlichkeit des Objekts und der Bonität sowie Seriosität und immobilien-spezifischen Erfahrung des Kreditnehmers erhalten wir über umfassende Markt-, Objekt- und Risikoanalysen. Durch die aufbauorganisatorische Trennung zwischen Markt und Marktfolge bis auf die Ebene der Geschäftsleitung werden Interessenkonflikte vermieden. Über die Umsetzung des Modells der drei Verteidigungslinien („Three lines of defense“) sind die unterschiedlichen Rollen zu einer effektiven Steuerung des Risiko-

---

managements klar definiert und ein systematischer Ansatz zur Identifikation und Handhabung von Unternehmensrisiken gruppenweit sichergestellt.

Mit unseren Banking- und Software-Lösungen bzw. digitalen Dienstleistungen stellen Aareon und Bank im Verbund der Wohnungs- und Energiewirtschaft wichtige Instrumente für das Management ihrer Geschäftsprozesse zur Verfügung. Diese ermöglichen eine sehr schlanke und effiziente Abwicklung ihrer Geschäftsvorfälle und tragen so dazu bei, Verwaltungskosten aufseiten unserer Kunden zu senken und volkswirtschaftlich sinnvolle Beiträge zu leisten. Beispielsweise sind kommunale oder genossenschaftliche Wohnungsbaugesellschaften dank kosteneffizienter Prozesse in der Lage, bezahlbaren Wohnraum anbieten zu können.

### **Kundenbeziehungsmanagement**

Wir arbeiten strikt kundenorientiert und richten unser Leistungsspektrum, unsere Strukturen und Prozesse sowie unsere Innovationsaktivitäten fokussiert darauf aus. Wir binden unsere Kunden in die betrieblichen Leistungsprozesse eng mit ein, um ihre Anforderungen und Erwartungen bestmöglich zu verstehen und unsere Lösungen darauf auszurichten.

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung setzen wir mit unserer lokalen Expertise und dem Know-how unserer Branchenspezialisten auf direkte, auf jahrelangen Erfahrungen basierende Beziehungen zu unseren Kunden. Bei der Entwicklung unserer digitalen Lösungen im Consulting und Dienstleistungsgeschäft hat sich die intensive Zusammenarbeit bei der Produktentwicklung bewährt: Auch hier suchen wir den direkten Dialog, um Anforderungen aufzunehmen und dabei gleichzeitig Trends, Entwicklungen und Risiken frühzeitig antizipieren zu können und binden unsere Kunden in unsere Innovationsaktivitäten ein, beispielsweise mit Methoden wie Design Thinking.

Dies gilt auch für unsere Eigenkapital- und Fremdkapital-Investoren, die die langjährige Kapitalmarktexpertise unserer Mitarbeiter und die hohe Kontinuität der Ansprechpartner schätzen.

### **Informationssicherheit und Datenschutz**

Der verantwortungsvolle Umgang mit Kundendaten und entsprechend wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung der Informationssicherheit und des Datenschutzes haben in der Aareal Bank Gruppe höchste Priorität. Wir achten das Bankgeheimnis und halten uns an die Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes sowie spezialgesetzlicher Regelungen als auch Regelungen der Länder, in denen wir aktiv sind. Mitarbeiter werden durch interne Richtlinien, Anweisungen und Schulungen über datenschutzrechtliche Anforderungen unterrichtet und sensibilisiert. Zudem unterwerfen wir uns freiwillig externen Auditierungen und Zertifizierungen.

### **Ratings**

Das Niveau und die Qualität der Nachhaltigkeitsleistung der Aareal Bank Gruppe wird durch eine Reihe spezialisierter Nachhaltigkeitsratings abgebildet. Intern dienen uns die Bewertungsergebnisse als Benchmark zur Verbesserung unserer Aktivitäten und unserer Arbeit, denn die inhaltliche Weiterentwicklung der Ratings basiert auf den steigenden Anforderungen von Analysten und Investoren und ist daher ein guter



Indikator, welche Themen unsere Stakeholder verstärkt interessieren, bzw., welche Erwartungen zukünftig an uns gestellt werden.

Seit 2019 wurden ESG-Aspekte erstmals auch explizit von den Finanz-Rating-Agenturen Moody's und Fitch abgefragt und bei der Einstufung berücksichtigt.

#### ERGEBNISSE:

- ✓ Die solide Finanzkraft der Aareal Bank Gruppe wird durch die durchgehend positiven Quartalsergebnisse im Berichtsjahr belegt, vgl. Übersicht „Wesentliche Kennzahlen“ in der Quartalsberichterstattung 2019 des Aareal Bank Konzerns.
- ✓ Die Finanzierung von Studierendenunterkünften wird seit 2018 aktiv als weitere Objektart in ausgewählten Ländern begleitet. Im Juli 2019 hat die Aareal Bank eine Finanzierung über 57 Mio. A\$ für eine Studierendenunterkunft in Melbourne bereitgestellt, womit die Aareal Bank ihren Marktanteil in Australien ausbauen und ihr Portfolio weiter diversifizieren konnte.
- ✓ Risikoinduzierte Verringerung von Exposure und Veränderung von Länderlimiten, z. B. Reduzierung unseres Finanzierungsvolumens in der Türkei, in Russland und in Italien, von Bürogebäuden in UK und Shoppingcentern in den USA.
- ✓ Erfolgreiche Umsetzung der De-Risking-Strategie: Die Risikopositionen in Italien (Wertpapiere und Kredite) wurden im Berichtsjahr um rund ein Drittel oder 1,3 Mrd. € auf 2,7 Mrd. € abgebaut.
- ✓ Zum Jahresende 2019 konnte das Volumen an notleidenden Kreditengagements (NPLs) gegenüber dem Stand zur Jahresmitte um rund 40 % oder 0,8 Mrd. € auf 1,1 Mrd. € reduziert werden.
- ✓ Die Werthaltigkeit des Immobilienfinanzierungsportfolios spiegelt sich in der kontinuierlich geringen Kennzahl für das Kreditausfallrisiko wider: Während die Risikovor-sorge bezogen auf das gesamte Immobilienfinanzierungsportfolio im Jahr 2009, auf dem Höhepunkt der Finanzkrise, noch 65 Basispunkte betrug, lag sie im Geschäftsjahr 2019 nur noch bei rund 34 Basispunkten.
- ✓ Die Aareal Bank erlangte Platz 2 im Nachhaltigkeitsranking von Bankanleihen im Jahr 2019 seitens imug durchgeführten „Stresstest Nachhaltigkeit – Wie gut sind die 25 größten deutschen Banken?“.
- ✓ Bundesweit nutzen zahlreiche Wohnungsbaugenossenschaften mit einem Gesamtbestand von ca. 7 Mio. Wohneinheiten unsere Lösungen zur Verwaltung.
- ✓ Das Entwickeln neuer Software-Technologien und Erschließen von Innovationsfeldern stand im Fokus der beiden im Berichtsjahr durchgeführten internationalen Hackathons für Aareon Mitarbeiter.

- ✓ Über die Aareon-eigene Venture-Gesellschaft Ampolon Ventures werden in enger Zusammenarbeit mit der Gründerszene Ideen verprobt. Als erstes Venture ist hieraus Ophigo hervorgegangen. Das Start-up bietet eine KI-gestützte Vermietungsplattform im Bürobereich.
- ✓ Veröffentlichung von Hinweisen zum Themenkomplex Cybersicherheit im Aareal Intranet zur Sensibilisierung der Mitarbeiter bzw. um auf aktuelle Themen hinzuweisen (z. B. Cyber-Adventskalender: 24 starke Sicherheitstipps) und diese mit praxisgerechten Tipps für das Thema zu sensibilisieren.
- ✓ 2019 gab es weder bei der Bank noch bei der Aareon gegenüber der Aufsicht meldepflichtige Datenschutzverstöße.
- ✓ Die Tochtergesellschaft Aareon AG ist mit dem TÜV-Gütesiegel Datenschutz-Management ausgezeichnet sowie mit einem Informationssicherheits-Management-System nach dem Standard ISO/IEC 27001 zertifiziert. Die Zertifizierungen wurden im Rahmen des jährlichen Überwachungsaudits nach DSGVO bestätigt.
- ✓ Die Aareal Bank Gruppe wurde im August 2019 von der Rating-Agentur „ISS ESG“ erneut mit dem Prime-Status ausgezeichnet und zählt mit einem Rating von C+ zu den besten 15 % des Sektors „Financials/Mortgage & Public Sector Finance“. (Weitere Rating-Ergebnisse finden Sie in den Wesentlichen Kennzahlen im Konzernabschluss 2019 sowie hier: <https://www.aareal-bank.com/verantwortung/fortschritte-berichten/ratings/>)

#### 4. Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte betrachten wir als unabdingbaren Teil unserer Verantwortung als global agierendes Unternehmen. Deshalb bekennen wir uns nicht nur zur strikten Einhaltung aller jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch zur Wahrung der Menschenrechte in unserem Einflussbereich.

Auf Belegschaftsebene kommen Verletzungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bzw. des Diskriminierungsverbots, wie z. B. die unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern aufgrund von Diversitätsaspekten oder eine nicht angemessene bzw. unfaire Entlohnung, in Betracht. Ein in diesem Sinne unethisches Verhalten würde die Zusammenarbeit und damit die Ergebnisse beeinträchtigen, zu ineffizienten Arbeitsabläufen führen, talentierte Mitarbeiter demotivieren und dementsprechend wirtschaftlichen Schaden verursachen. Um dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten seitens unserer Lieferanten zu begegnen, wurden vertragsrechtlich Regelungen zum Code of Conduct für Lieferanten eingeführt.

---

**Das Ziel:** Es ist erklärtes Ziel der Aareal Bank Gruppe, den Schutz der Menschenrechte bei ihrer nationalen wie internationalen Geschäftstätigkeit zu fördern. Dazu haben wir uns auch als Unterzeichner des UN Global Compacts verpflichtet. Wir verstehen darunter die Einzigartigkeit eines jeden Individuums wertzuschätzen, seine Andersartigkeit zu respektieren sowie unbedingte Gleichbehandlung und Chancengleichheit auf allen Ebenen zu gewährleisten.

---

Ferner verpflichten wir uns, jede Art von Diskriminierung zu vermeiden und die Überzeugung, dass Vielfalt sowohl eine Bereicherung der Unternehmenskultur als auch einen Erfolgsfaktor zur Erreichung von strategischen Zielen darstellt, aktiv zu vertreten und zu leben.

---

### **Gruppenweiter Verhaltenskodex**

Unternehmensweit haben wir entsprechende Vorkehrungen zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in den Unternehmensprozessen – auf Belegschaftsebene sowie in der Lieferkette – geschaffen:

Anti-Diskriminierungsaspekte innerhalb der Unternehmensgruppe adressieren wir mit dem Verhaltenskodex für Mitarbeiter. Er bezieht sich auf die Themenkomplexe Vielfalt, Fairness sowie Prävention und Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz unter Einbezug der Arbeitnehmer(-vertretung).

Vielfalt in der Belegschaft sowie vielfältig besetzte Gremien sind ebenso wesentlich für nachhaltigen Erfolg: So steigt im Allgemeinen die Kreativität bei Problemlösungsansätzen, während die Gefahr von vereinheitlichem Gruppendenken sinkt, je diverser der Hintergrund der beteiligten Personen ist. Vielfalt nützt auch ganz konkret bei der Betreuung unserer internationalen Kunden, z.B. durch Sprachkenntnisse oder ein Verständnis für andere Kulturen und Werte.

Bei der Entlohnung der Mitarbeiter differenzieren wir nicht nach Geschlecht, sondern achten ausschließlich auf Aspekte wie Qualifizierung, Berufserfahrung oder Ausbildung. Auswertungen zum Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern auf Basis vergleichbarer Positionen liefern die notwendige Transparenz. Variable Bezüge werden ausschließlich leistungsbezogen, gemessen anhand von Beurteilungen und nach dem Grad der Erfüllung zuvor vereinbarter Ziele, gewährt.

### **Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner**

Im Einkauf bzw. dem Beschaffungsbereich haben wir seit 2016 den Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner implementiert, der unsere Verpflichtung zur Einhaltung bestimmter Standards unterstreicht. Er gilt verbindlich als Grundlage der Geschäftsbeziehungen von Gruppenunternehmen mit Lieferanten bzw. Dienstleistern. Mit diesem 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. Über die Achtung der Menschenrechte berichten wir sowohl in unserem auf der UN Global Compact Website veröffentlichten jährlichen Fortschrittsbericht „Communication on Progress (COP)“ als auch – in Bezug auf die Bekämpfung moderner Sklaverei – im Rahmen der Erklärung zum UK Modern Slavery Act, die auf unserer Website einsehbar ist. Gemäß Entgelttransparenzgesetz berichten wir im Geschäftsbericht der Aareal Bank AG über nach Geschlecht aufgeschlüsselte Mitarbeiterzahlen sowie Gleichstellung und Entgeltgleichheit.

## Menschenrechtsleitlinie

Die vom Vorstand verabschiedete Menschenrechtsleitlinie dient als Dachdokument und legt dar, wie die Aareal Bank Gruppe ihrer Verantwortung zum Schutz der Menschenrechte nachkommt, indem sie die in der Gruppe bestehenden Vorgaben und Grundsätze diesbezüglich zusammenfasst. Sie versteht sich als Maßstab unseres Handelns und soll über die Unternehmensgrenzen hinaus zu einer Förderung der globalen Menschenrechtslage beitragen.

### ERGEBNISSE:

- ✓ Der Vorstand hat sich im gruppenweit geltenden Verhaltenskodex ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte, sowie durch Unterzeichnung der Charta der Vielfalt zu den Grundsätzen von Diversity und Gleichbehandlung bekannt. Im Rahmen der Berichterstattung zur Achtung der Menschenrechte wird der Vorstand über die implementierten Maßnahmen und deren Wirksamkeit sowie evtl. Verstöße und deren Ahndung informiert.
- ✓ Im Berichtsjahr sind in der Aareal Bank Gruppe keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden (GRI 406-1). Auch wurden keine wesentlichen Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette gemeldet (GRI 414-2).
- ✓ Bei Einstellungen überprüfen die zuständigen Arbeitnehmergremien regelmäßig im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte, dass die Qualifikation das entscheidende Kriterium für die Besetzung von Positionen ist (GRI 405-2).
- ✓ Zudem haben wir die Entgeltstrukturen im Rahmen einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Studie (Logib-D) extern analysieren lassen. Das Ergebnis bestätigte, dass es in der Aareal Bank keine signifikant unterschiedliche Vergütung von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen gibt.
- ✓ Am 1. August 2019 wurde die gruppenweit gültige Menschenrechtsleitlinie veröffentlicht, die auf unsere Verantwortung als Arbeitgeber genauso wie auf unsere Verantwortung als global agierendes Unternehmen eingeht.

### Entwicklung Anteil Frauen in Führungspositionen

		2019	2018	2017
Anzahl in %				
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 405-1	Anteil Frauen in Führungspositionen	23,8 %	25,2 %	21,5 % *
GRI 102-8	Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit	36,8 %	37,7 %	37,4 %

\* Berichtigung des Werts um -0,6 Prozentpunkte

### Verstöße gegen Menschenrechte

		2019	2018	2017
Anzahl				
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 406-1	Anzahl gemeldeter/bekannt gewordener Diskriminierungsfälle	0	0	0
GRI 414-2	Meldungen zu wesentlichen Auswirkungen auf Menschenrechte in der Lieferkette	0	0	0

## 5. Umweltbelange

Wir wollen einen Beitrag zur Erreichung des 1,5-Grad- bzw. 2-Grad-Ziels, das sich die internationale Staatengemeinschaft zur Bekämpfung des Klimawandels bzw. der globalen Erderwärmung gesetzt hat, leisten. Auch wenn, wie bei den meisten Finanzinstituten, die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeit eher indirekter Art sind, tun wir dies aus Überzeugung, um die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells zu sichern. Damit wollen wir zudem einem möglichen Verlust von Kunden und Investoren aufgrund der Nichtbeachtung von Umweltbelangen entgegenwirken, ganz abgesehen von dem damit einhergehenden Reputationsrisiko.

Der Gebäudesektor ist für einen signifikanten Anteil des weltweiten Energieverbrauchs und der daraus resultierenden Treibhausgasemissionen verantwortlich<sup>1)</sup>; daher liegen hier erhebliche Einsparpotenziale. Die Aareal Bank finanziert fast ausschließlich Bestandsimmobilien, sodass unsere Möglichkeiten der Einflussnahme nur mittelbar sind, z. B. über die Schaffung von Transparenz, bspw. bei der Objektbewertung.

Unsere Produkte und Dienstleistungen im Segment Consulting/Dienstleistungen versetzen unsere Kunden in die Lage, negative Umweltauswirkungen zu reduzieren, z. B. durch digitale und mobile Lösungen, die Vernetzung von Systemen oder das Green-Consulting-Angebot der Aareon. Dies führt z. B. zu einer Verringerung der Reisekilometer und damit geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie zu einem geringeren Papierverbrauch.

**Das Ziel: 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 unseren Geschäftsentscheidungen.**

**Grundvoraussetzung dafür ist es, die notwendige Transparenz herzustellen bzw. diese zu verbessern, z. B. in Bezug auf die Zertifizierung einer Immobilie, deren Energieeffizienz, die Visualisierung von Verbrauchsdaten für Betreiber und Mieter oder die Umweltauswirkungen neuer Produkte und Dienstleistungen.**

<sup>1)</sup> Quelle: [www.unenvironment.org/resources/publication/2019-global-status-report-buildings-and-construction-sector](http://www.unenvironment.org/resources/publication/2019-global-status-report-buildings-and-construction-sector)

---

Die Umsetzung erfolgt themenabhängig im Rahmen der Erstellung von Markt- und Beleihungswertgutachten bzw. Analysen in der Abteilung Valuation & Research oder für IT-Produkte durch den Bankbereich Wohnungswirtschaft oder die Aareon.

### **Ökologische nachhaltige Qualität der Objekte**

Wir finanzieren werthaltige Immobilien, die unseren hohen Qualitätsanforderungen gerecht werden. Bei der Objektbewertung orientieren wir uns neben den Marktwerten auch an dem Konzept der Beleihungswertermittlung und berücksichtigen dabei standardmäßig umweltrelevante Aspekte, wie z. B. die technische, funktionale und ökologische Qualität von Gebäuden in der Lebenszyklusbetrachtung. Hinsichtlich der nachhaltigen Nutzung der Immobilie berücksichtigen wir immer auch die Marktgängigkeit und Drittverwendungsfähigkeit.

### **Green Lending**

Im Rahmen des im Dezember 2019 aufgesetzten Projekts „ESG@Aareal“ haben wir das Thema Green Lending als Chance für die Aareal Bank Gruppe identifiziert. Im ersten Schritt erarbeiten wir eine Green-Building-Definition, die anhand klarer, nachvollziehbarer Eignungskriterien – basierend auf unserer Bewertungskompetenz, langjährigen Erfahrungswerten und unserem Immobilienmarkt-Know-how sowie existierende Marktstandards berücksichtigend – ökologisch werthaltige gewerbliche Immobilien definiert.

### **Verbesserung der Transparenz auf Objekt- und Portfolioebene**

Mit Blick auf das Pariser Klimaabkommen und das damit angestrebte deutlich unter 2-Grad-Ziel ist kurz- bis mittelfristig mit höheren Anforderungen bezüglich der Transparenz und den von den Unternehmen zu leistenden Beiträgen zum Klimaschutz zu rechnen. Und auch institutionelle Investoren interessieren sich zunehmend dafür, welche Risiken vom Klimawandel auf ihre Investitionen ausgehen. Darauf wollen wir uns vorbereiten, denn eine zukünftige Berichtspflicht zu Klimaauswirkungen auf Portfolioebene ist absehbar. Ab Mitte 2020 erheben wir systemseitig Daten zur Energieeffizienz, zu Green-Building-Zertifikaten und zum Hintergrund vorgenommener bzw. geplanter energetischer Renovierungen, um Kennzahlen im Kreditgeschäft gezielt auswerten zu können. Die Datenverfügbarkeit stellt hier die größte Herausforderung dar, sodass wir diese Informationen zunächst für das Neugeschäft (ohne Prolongationen) erheben, sofern uns diese Daten vom Kunden vorliegen, mit dem Ziel, die Datenfelder sukzessive auch für den Portfoliobestand zu ermitteln.

Wir engagieren uns im Long-term Sustainable Value Network und nutzen Erkenntnisse dieses Erfahrungsaustauschs. Ziel dieses Netzwerks ist die Förderung eines nachhaltigen Werts als Basis der kreditwirtschaftlichen Wertermittlung sowie die Entwicklung einer international anwendbaren Methodik zur Beleihungswertermittlung – um auch hier die Transparenz und Vergleichbarkeit zu erhöhen.

## Digitale Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen



Bei der Entwicklung digitaler Lösungen stehen neben Zeit-, Kosten- und Effizienzgewinnen auch die Verbesserung der Umweltbilanz und der Beitrag zum Klimaschutz auf Kundenseite im Fokus. Mittels konsequenten Ausbaus unserer BK 01-Produktreihe schaffen wir stetig neue branchenübergreifende automatisierende Prozessangebote für die Energie- und Wohnungswirtschaft, wie z.B. BK 01 immoconnect/ BK 01 Betriebskosten Management (Zahlung und Buchung von Nebenkosten) und BK 01 eConnect/ BK 01 Rechnungsdatenverarbeitung (Erzeugen und Einlesen elektronischer Rechnungsdaten). Unser Banking-Portal für die Kunden der Wohnungswirtschaft, das Aareal Portal, setzt auf eine umfassende Digitalisierung der Kundenkommunikation und reduziert auf diese Weise negative Umweltauswirkungen.

Automatisierte Prozesse, eine einheitliche Datenbasis und komfortable nutzerorientierte Services gewinnen im Zuge der zunehmenden Vernetzung von Wohnungsunternehmen mit Kunden, Geschäftspartnern und technischer Gebäudeausstattung immer mehr an Bedeutung. Die Aareon setzt mit ihrem digitalen Ökosystem Aareon Smart World seit mehreren Jahren einen Standard für die digitale Vernetzung in der Immobilienwirtschaft und angrenzenden Branchen. Beispiele hierfür sind ein digitalisierter Vermietungsprozess, ein digitales Kundenbeziehungsmanagement und ein digitalisierter Instandhaltungsprozess.

## Smart Buildings

Dank digitaler Technologien werden Gebäude immer „intelligenter“. Im Segment Consulting/Dienstleistungen befassen wir uns – auch mit Blick auf das Gebäudemanagement – kontinuierlich mit Zukunftsthemen und technischen Innovationen, um ihr Potenzial für Effizienzsteigerung und Prozessoptimierung zu bewerten und neue immobilienwirtschaftliche Lösungen zu entwickeln. Über das digitale Ökosystem der Aareon Smart World können Prozesse neugestaltet und optimiert werden. Das ist beispielsweise für die Instandhaltung von hoher Bedeutung, die einen signifikanten Kostenfaktor in der Immobilien- und Wohnungswirtschaft darstellt.

### ERGEBNISSE:

-  In der Objektbewertung schlagen sich Qualitätsmängel, wie z. B. eine unzureichende Energieeffizienz, bei der Bewertung negativ nieder und können – abhängig von der Ausprägung und Relevanz für die Gesamtbewertung, welche sich aus einer umfassenden Markt-, Objekt- und Risikoanalyse ergibt – Auswirkungen auf die Strukturierung des Kredits haben bzw. zur Ablehnung einer Finanzierung führen (vgl. Werthaltigkeit des Immobilienfinanzierungsportfolios, S. 15).
-  Der Aareon Rechnungsservice, das Service-Portal Mareon, das Portal für Mieter und Eigentümer Aareon CRM, die Immobilienvermittlung über Aareon Immoblue Pro und Immomio, das Aareon Wechselmanagement und mobile Lösungen der Aareon, wie beispielsweise die mobile Verkehrssicherung, mobiles Bestandsdatenmanagement oder mobile Wohnungsabnahme ermöglichen die schlanke und effiziente Abwicklung durch die Digitalisierung zuvor händischer und/oder papiergebundener Prozesse.

Dies gilt ebenso für die bewährte BK01-Produktreihe sowie viele andere unserer Lösungen im Bereich Consulting/Dienstleistungen, über die unsere Kunden Prozess- und Vertriebsvorteile generieren und ihre Umweltbilanz verbessern können.

- ✓ Im November 2019 hat die Aareon mit der Aareon Smart Platform als innovativem Anbieter eine offene, integrierte Plattform für Kunden und Partner der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft eingeführt. Dieses Konzept ermöglicht es, Software-Lösungen für das Wohnungs- und Immobilienmanagement zu entwickeln, wie z. B. Smart Building-Systeme, und in das digitale Ökosystem Aareon Smart World zu integrieren.
- ✓ Das 12. Aareal Energie Forum konzentrierte sich thematisch auf den „Umbau der Energiebranche“ und auf die Chancen, die sich aus den Entwicklungen bei Kundenbedürfnissen und Technologien ergeben.
- ✓ Green Consulting: 3.751 Online-Consulting-Tage im Jahr 2019 senken Projektkosten und CO<sub>2</sub>-Emissionen aufseiten der Kunden und bei der Aareon.
- ✓ Die 2018 gemeinsam mit dem Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) initiierte Veranstaltungsreihe, welche die sich ergebenden Anforderungen des EU-Aktionsplans mit Blick auf die Immobilienwirtschaft thematisierte, wurde 2019 erfolgreich fortgeführt.
- ✓ In 2018 und 2019 haben wir den Anteil der nach nationalen/internationalen Standards zertifizierten Gebäude am Neugeschäft – ohne Prolongationen – beobachtet. Hierbei konnten wir feststellen, dass die Anzahl von zertifizierten Bestandsgebäuden stetig steigt und die Relevanz der Green-Building-Zertifikate weiter zunimmt: Im Neugeschäft 2019 waren bereits in jedem vierten Deal zertifizierte Gebäude enthalten.
- ✓ Mit der Implementierung zusätzlicher Pflichtfelder im CMS-System zur Energieeffizienz, Tracking von energetischen Sanierungen sowie dem Zertifizierungsstand der Immobilie wurde im Dezember 2019 begonnen, sodass diese spätestens Mitte 2020 zur Erfassung im System zur Verfügung stehen und gezielt befüllt werden können.
- ✓ Ermittlung eines „Climate Value at Risk“ im Rahmen eines Pilotprojekts mit dem MSCI Climate Risk Center, um Aussagen zu Klimawandelrisiken und zukünftigen Kosten für eine ggf. notwendige Renovierung zur Erreichung gesetzlicher Umweltauflagen – jeweils unter der Prämisse der 2-Grad-Kompatibilität – für das Neugeschäft 2018 und 2019 treffen zu können.



# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

---

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

### An die Aareal Bank AG, Wiesbaden

Wir haben den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 340a Abs. 1a und 340i Abs. 5 i.V.m. 289b Abs.3 und 315b Abs. 3 HGB der Aareal Bank AG, Wiesbaden, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards I „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS I) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben. Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

---

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres-/Konzernabschluss und (Konzern-)Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

#### **Prüfungsurteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

#### **Verwendungszweck des Vermerks**

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

**München, den 3. März 2020**

**PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Hendrik Fink  
Wirtschaftsprüfer**

**ppa. Benedikt Tschinkl**

---

## Impressum

### Verantwortlich für den Inhalt:

Aareal Bank AG  
Julia Taeschner · Nachhaltigkeitsbeauftragte des Konzerns  
Paulinenstraße 15 · 65189 Wiesbaden  
Telefon: +49 611 348 3424  
E-Mail: [sustainability@aareal-bank.com](mailto:sustainability@aareal-bank.com)

### Layout/Design:

S/COMPANY · Die Markenagentur GmbH, Fulda

Dieser Bericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.



**Aareal Bank  
Group**

**Aareal**  
YOUR COMPETITIVE ADVANTAGE.