

**Gesonderter  
zusammengefasster  
nichtfinanzieller  
Bericht 2020  
der Aareal Bank AG**

# Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht 2020 der Aareal Bank AG

3	Über diesen Bericht
4	Beschreibung des Geschäftsmodells <sup>1)</sup>
5	Bestimmung der Wesentlichkeit
7	Risikoberichterstattung
8	1. Umweltbelange
14	2. Arbeitnehmerbelange
22	3. Sozialbelange
27	4. Achtung der Menschenrechte
30	5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung
35	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
37	Impressum

---

## Über diesen Bericht

Der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Aareal Bank AG und des Konzerns bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2020 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 in dem, in Anlehnung an die Wesentlichkeitsmatrix strukturierten, Imageteil des Geschäftsberichts sowie im Online-Geschäftsbericht und 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. 35ff.).

Die Auswahl der Berichtsinhalte für jeden der geforderten fünf Aspekte (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung) 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.

Ausgewählte GRI-Indikatoren<sup>2)</sup> weisen wir in den einzelnen Kapiteln aus, um unsere Leistung in den verschiedenen Aspekten visibel und vergleichbar zu machen.

Zudem berücksichtigen wir erstmalig die Empfehlung der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und haben die empfohlenen Inhalte der Vier-Säulen-Struktur in die Gliederung des vorliegenden nichtfinanziellen Berichts überführt. So berichten wir relevante Inhalte zu Strategie, Governance, Risikomanagement sowie Kennzahlen und Ziele in einer konsistenten Struktur je Aspekt und machen Inhalte transparent und leicht auffindbar. Im Zuge dessen weisen wir für das Geschäftsjahr 2020 zudem zum ersten Mal im nichtfinanziellen Bericht standardisierte Umweltkennzahlen zu unserer betrieblichen Ressourceneffizienz im Kapitel Umweltbelange aus.

Damit tragen wir den steigenden Transparenzanforderungen von Investoren und anderen Stakeholdern Rechnung und werden weiterhin den Anforderungen des HGB gerecht, bei gleichzeitigem Ausbau und Erweiterung unserer Berichtsprozesse. Die Unterkapitel, welche sich in jedem Kapitel des jeweiligen Belangs wiederfinden, fassen diese wie folgt zusammen:

---

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

<sup>2)</sup> GRI 101, 102, 103, 205, 206, 302, 305, 401, 404, 405, 406, 414, 419

**a) Bedeutung für unsere Branche und unser Unternehmen**

Beschreibung, welche Bedeutung der jeweilige Belang für uns als Unternehmen und unser Geschäftsumfeld hat und welche strategischen Implikationen sich hieraus für uns ableiten lassen

**b) Unser Managementansatz und wie wir uns aufgestellt haben**

Erläuterung, wie wir bezüglich Governance sowie Chancen- und Risikomanagement den jeweiligen Belang betreffend, soweit zutreffend und als relevant befunden, aufgestellt sind

**c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr**

Ausweis relevanter Ergebnisse und Kennzahlen inkl. Fortschrittsberichterstattung, die aufzeigt, wie wir mit der Erreichung unserer Ziele vorankommen

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts/-abschlusses sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts.

**Beschreibung des Geschäftsmodells<sup>1)</sup>**

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

Unser Anspruch ist es, unseren Kunden zukunftsweisende Lösungen zu bieten, die ihnen Wettbewerbsvorteile erschließen und langfristige Geschäftserfolge ermöglichen. Unser Leistungsportfolio geht dabei über das traditionelle Bankgeschäft hinaus und gliedert sich in drei Geschäftssegmente: Strukturierte Immobilienfinanzierung, Banking & Digital Solutions (vormals Consulting/Dienstleistungen Bank) und Aareon.

Die Aareal Bank Gruppe finanziert Gewerbeimmobilien, insbesondere Bürogebäude, Hotels, Shoppingcenter, 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. Im Geschäftssegment Banking & Digital Solutions bieten wir Unternehmen aus der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft sowie der Energiewirtschaft als Digitalisierungspartner umfassende Beratungsservices und Produktlösungen und bündeln diese mit klassischem Firmenkunden-Banking und Einlagengeschäft. Ein wichtiger Bestandteil unserer Leistungen dabei ist es, die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft mit benachbarten Branchen zu vernetzen. Außerdem bieten wir umfassende Lösungen für das Kautionsmanagement und ermöglichen unseren Kunden optimierte und effiziente Geschäftsprozesse und Zahlungsverkehrssysteme.

Unsere Tochtergesellschaft Aareon, einer der führenden Anbieter von ERP-Software und digitalen Lösungen für die europäische Immobilienwirtschaft und ihre Partner, bildet das dritte Geschäftssegment. Sie bietet innovative und sichere Beratungs-, Software- und Service-Lösungen zur Optimierung der

<sup>1)</sup> Für die Beschreibung des Geschäftsmodells siehe auch Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2020 des Aareal Bank Konzerns.

---

IT-gestützten Geschäftsprozesse sowie zum Ausbau der Geschäftsmodelle. Durch die internationale Forschung und Entwicklung einschließlich eines länderübergreifenden Know-how-Transfers profitieren die Kunden vom Expertenwissen der gesamten Gruppe. Das Angebotsportfolio Aareon Smart World vernetzt Immobilienunternehmen und ihre Mitarbeiter mit Kunden, Geschäftspartnern sowie technischen Geräten in Wohnungen und Gebäuden. Das Kernstück dieses digitalen Ökosystems bilden die ERP-Systeme, die unternehmensindividuell je nach Bedarf mit weiteren digitalen Lösungen kombiniert werden können und optimal zusammenspielen.

Im Berichtsjahr 2020 haben wir mit dem Finanzinvestor Advent International („Advent“) eine langfristig angelegte Partnerschaft für die weitere Stärkung der Wachstumsdynamik von Aareon vereinbart. Hierzu hat Advent International eine Minderheitsbeteiligung von 30 % an der Aareon erworben.

Die Steuerung der Konzernunternehmen erfolgt übergreifend auf Konzernebene, d. h. die Beschreibungen der Managementansätze für die fünf Aspekte gelten für Mutter- und Tochterunternehmen gleichermaßen. Sofern in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement Besonderheiten gelten, weisen wir an relevanter Stelle darauf hin. Im Jahr 2020 haben wir im Rahmen der Initiative ESG@Aareal eine noch deutlich stärkere Berücksichtigung von ESG-Aspekten in Entscheidungs- und Steuerungsprozessen vorangetrieben, die sogenannte ESG-Integration. Damit wollen wir das Bewusstsein für ESG in der gesamten Unternehmensgruppe stärken, sie auf den globalen Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft vorbereiten und somit einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Aareal Bank Gruppe leisten.

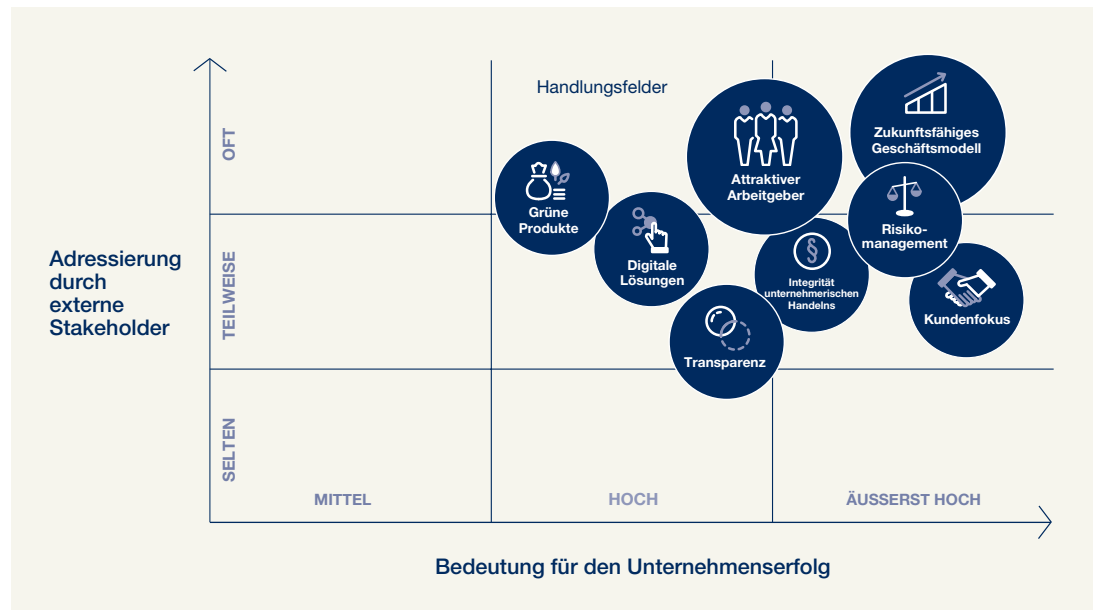
## Bestimmung der Wesentlichkeit

Das Geschäftsjahr 2020 war mit der Covid-19-Pandemie in vielerlei Hinsicht ein Ausnahmejahr. Die Bedeutung von Themen hat sich durch veränderte Perspektiven verschoben. Die Pandemie hat sich unter anderem auf die Handlungsfelder Attraktiver Arbeitgeber (z. B. Fokus auf Schutz und Sicherheit der Mitarbeiter) sowie auf Kundenfokus (z. B. gemeinsame Lösungsentwicklung zur Bewältigung der Krise) und digitale Lösungen (z. B. Ausbau digitaler Funktionalitäten zum angemessenen Umgang mit neuen Herausforderungen) ausgewirkt. Nachhaltigkeitsthemen sind dabei zum Teil verstärkt von hoher Relevanz. Die anhaltende Bedeutung unserer Handlungsfelder der im Geschäftsjahr 2019 angepassten Wesentlichkeitsmatrix konnten wir in diversen Stakeholdergesprächen für das Berichtsjahr 2020 verifizieren.

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. Dabei haben wir auch die Auswirkungen unserer eigenen Geschäftsaktivitäten im Blick (siehe Kapitel I. Umweltbelange). Eine umfassende Aktualisierung der als wesentlich identifizierten Handlungsfelder hat zuletzt im Jahr 2019 stattgefunden. 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 Stakeholdergesprächen 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.

Der operative Fokus im Nachhaltigkeitsmanagement liegt auf acht – in der nachfolgend dargestellten an GRI orientierten 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 drei Geschäftssegmenten Strukturierte Immobilienfinanzierungen, Banking & Digital Solutions sowie Aareon zu einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft beitragen, z. B. über „Grüne Produkte“ und „Digitale Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen“. Zentral dabei ist die Transparenz, wie wir relevante Aspekte unseres unternehmerischen Handelns offenlegen und in die Unternehmensberichterstattung integrieren.

### 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.

Handlungsfelder	Wesentliche Sachverhalte	Verortung im nichtfinanziellen Bericht
<b>Zukunftsfähiges Geschäftsmodell</b>	Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Strategieimplementierung	3. Sozialbelange 3. Sozialbelange
<b>Risikomanagement</b>	ESG-Risikomanagement	(Abschnitt Risikoberichterstattung)
<b>Kundenfokus</b>	Kundenbeziehungsmanagement	3. Sozialbelange

Handlungsfelder	Wesentliche Sachverhalte	Verortung im nichtfinanziellen Bericht
<b>Integrität unternehmerischen Handelns</b>	Instrumente, Prozesse und Regelwerke	5. Bekämpfung von 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
	Interne Dialogformate	2. Arbeitnehmerbelange
	Gesundheit und Schutz der Mitarbeiter	2. Arbeitnehmerbelange
<b>Transparenz</b>	Ratings	3. Sozialbelange
	Ökologische nachhaltige Qualität der Objekte	1. Umweltbelange
	Betriebliche Ressourceneffizienz	1. Umweltbelange
<b>Digitale Lösungen</b>	Digitale Lösungen für gesell. Herausforderungen	1. Umweltbelange / 3. Sozialbelange
	Smart Buildings	1. Umweltbelange
	Datensicherheit und -schutz	5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung
<b>Grüne Produkte</b>	Green Lending	1. 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.

Die zunehmende Bedeutung von ESG-Themen in der Finanz- und Immobilienbranche geht mit vielfältigen Chancen, aber auch Risiken einher. Neue Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften sowie Markt- und Technologietrends haben in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, dass die Anforderungen an das Risikomanagement von Banken erheblich gestiegen sind. Banken sind daher gefordert, sich mit ESG-Risiken ganzheitlich auseinanderzusetzen und diese in ihr Rahmenwerk zum Risikomanagement zu integrieren. Dabei verstehen wir unter ESG-Risiken Treiber des aufsichtlichen Risikos, die bestehende Risiken unseres Geschäfts auslösen bzw. verstärken. Vor diesem Hintergrund bauen wir derzeit ein leistungsfähiges ESG-Risikomanagement auf. Ziel der Aktivitäten ist es, ESG-Aspekte systematisch in unserer Risikostrategie und in unseren Risikoprozessen, -methoden sowie -instrumenten zu integrieren und ein ESG-Risikomanagement-Rahmenwerk zu entwickeln. Hierzu haben wir im vergangenen Geschäftsjahr den Status quo analysiert, Ambitionsniveaus festgelegt und Handlungsmaßnahmen abgeleitet. Derzeit sind wir dabei eine Risk Governance zu erarbeiten, in der die Verantwortlichkeiten festgelegt werden, sowie in die Umsetzungsphase überzugehen und die Ergebnisse im ESG-Risikohandbuch abzubilden. 2019 hatten wir bereits in einer gruppenweiten Initiative die relevanten ESG-Risikofaktoren für die Aareal Bank Gruppe

<sup>1)</sup> Vgl. Risikobericht im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2020 des Aareal Bank Konzerns.

---

ermittelt – und zwar sowohl mithilfe eines Bottom-up- als auch mithilfe eines Top-down-Ansatzes. Anschließend haben wir die Ergebnisse dieser beiden unterschiedlichen Perspektiven abgeglichen, um so möglichst eine vollständige Identifikation der ESG-Risikofaktoren sicherzustellen, die eine Auswirkung auf unsere bestehenden Risikoarten haben.

Als relevante ESG-Risikokategorien sehen wir (physische) Klimarisiken, veränderte Stakeholderanforderungen, Wettbewerbs-/Marktdruck, Geschäftsethik und Compliance sowie Unsicherheiten in Bezug auf ESG-Regulierung für die Aareal Bank Gruppe an. Sie wirken sich vor allem auf unsere Kreditrisiken, auf unsere strategischen und operationellen Risiken aus. Ein Ergebnis der Initiative ESG@Aareal wird die Entwicklung von Stresstest-Szenarien sein, zum Beispiel um Klima-Auswirkungen (physische Risiken) auf unser Immobilienfinanzierungsportfolio zu analysieren.

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. Umweltbelange

### a) Bedeutung für unsere Branche und unser Unternehmen

Die Aareal Bank Gruppe hat sich auf die nachhaltige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft durch einen systematischen Nachhaltigkeitsansatz bereits vor Jahren eingestellt. Wir wollen im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten 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. Wie bei den meisten Finanzinstituten sind die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeit eher indirekter Art. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden und die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells zu sichern, sind wir der Überzeugung, dass wir unser Handeln und Wirken konsequent auf Nachhaltigkeit ausrichten müssen. Denn als Bank und Partner der Immobilienwirtschaft sind wir in zwei Branchen aktiv, denen eine erhebliche Bedeutung bei der Transformation der Wirtschaft zukommt: Der Finanzsektor nimmt durch seine Finanzierungsleistung eine Schlüsselrolle bei der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung ein. In der Immobilienwirtschaft steckt ein gewaltiger Hebel, um die von der EU gesetzten Klimaziele zu erreichen.

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, so sehen wir beispielsweise über die Schaffung von Transparenz, bspw. bei der Objektbewertung oder über unser diverses digitales Produktportfolio, die Möglichkeit die internationalen Klimaschutzbestrebungen zu unterstützen. Zudem können wir mit unseren Funding-Aktivitäten und im Wertpapiergeschäft aktiv Impulse im Markt setzen.

---

<sup>1)</sup> Gemäß der Internationalen Energie Agentur IEA werden knapp 40 % der weltweiten Emissionen im Gebäudesektor verursacht.



Unsere Produkte und Dienstleistungen in den Segmenten Banking & Digital Solutions sowie Aareon 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 beispielsweise zu einer Verringerung der Reisekilometer und damit geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie zu einem geringeren Papierverbrauch.

Wir sind uns unserer unternehmerischen Verantwortung bewusst und haben den Anspruch die Entwicklungen in unserem Markt bei der Umsetzung von ESG-Kriterien (Environment, Social und Governance) mitzuprägen. Dies spiegelt sich auch in unserer Geschäftsstrategie wider: Mit Aareal Next Level haben wir eine nachhaltige Strategie formuliert, die ESG-Anforderungen gezielt aufgreift und integriert.

Das 2020 entwickelte ESG-Risikoprofil der Aareal Bank Gruppe bestätigt die Bedeutung von Umwelt- und Klimarisiken für unsere Geschäftstätigkeit. Dies deckt sich mit den aufsichtlichen Erwartungen von EZB und BaFin an die von ihnen beaufsichtigten Institute.

---

#### ZIELSETZUNGEN:

---

- **Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen und der Schutz der Umwelt** sind Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Bereits heute leisten wir mit jeder Finanzierung eines energieeffizienten Gebäudes sowie durch die Finanzierung energetischer Sanierungsmaßnahmen einen Beitrag zur Transformation hin zu einer emissionsärmeren Wirtschaft. Diesen Beitrag wollen wir auch in Zukunft weiter ausbauen. Für unsere Nachhaltigkeitsleistung auf Unternehmensebene sowie für unser Finanzierungs- und Produktportfolio entwickeln wir ESG-KPIs, die unsere Nachhaltigkeitsleistung in verschiedenen Unternehmensbereichen sichtbar und messbar machen.
  - **Transparenz herstellen und 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.
  - **Der sparsame Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Schutz der Umwelt** sind Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Die kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs sowie die Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen spielen bei internen Planungen und Optimierungsmaßnahmen eine wichtige Rolle.
- 

## b) Unser Managementansatz und wie wir uns aufgestellt haben

Umweltbelange werden vom Nachhaltigkeitsmanagement der Aareal Bank zentral gesteuert, sukzessive werden die Verantwortlichkeiten stärker in die einzelnen Fachbereiche verlagert und Know-how entsprechend aufgebaut. Nur so kann der Themenkomplex Umweltbelange umfassend abgebildet und dessen adäquate Berücksichtigung sichergestellt werden. Dies bezieht sich unter anderem auf die Objektbewertung oder insbesondere auch die Produktentwicklung in allen drei Segmenten. Nachfolgend führen wir exemplarisch einige Initiativen und angestoßene Prozesse auf, die unsere Umsetzung der Umweltbelange auf Unternehmensebene widerspiegeln.

---

## 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.

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. Regulatorische Neuerungen auf internationaler und nationaler Ebene, wie beispielsweise die EU-Taxonomie, verfolgen wir genau und bringen uns mit unserer Expertise in Konsultationen hierzu ein. In diesem Zusammenhang erheben wir bereits heute relevante ökologische Objektkriterien, dabei orientieren wir uns an der Taxonomie-Verordnung.

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. Die Auswirkungen von Klima- und Umweltrisiken werden zunehmend auch von institutionellen Investoren berücksichtigt und deren Identifikation und Management von der Aufsicht gefordert. Dem wollen wir gerecht werden, denn eine zukünftige Berichtspflicht zu Klimaauswirkungen auf Portfolioebene ist absehbar. Hierzu haben wir im Berichtsjahr systemseitig die Voraussetzung geschaffen, Daten zur Energieeffizienz, zu Green Building-Zertifikaten und energetischen Sanierungen zu erheben. Dies versetzt uns in die Lage perspektivisch Kennzahlen im Kreditgeschäft gezielt auswerten zu können. Im ersten Schritt haben wir auf Basis von Kundeninformationen und verschiedenen Recherchen im Berichtsjahr für rund 80 % unseres Portfolios indikative Informationen hinsichtlich verschiedener ESG-Aspekte zusammentragen. Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass auf Basis der aktuellen Datenverfügbarkeit mehr als die Hälfte der durch uns finanzierten Gebäude über ein Zertifikat<sup>1)</sup> verfügt.

## Green Lending

Das Thema Green Lending wurde im Geschäftsjahr 2019 als Chance für die Aareal Bank Gruppe identifiziert. Im ersten Schritt haben wir – basierend auf unserer Bewertungskompetenz, langjährigen Erfahrungswerten und unserem Immobilienmarkt-Know-how sowie existierenden Marktstandards – Kriterien für ökologisch werthaltige gewerbliche Immobilien definiert, die die Grundlage für unser zukünftiges Green Lending-Angebot bilden werden, mit dem die Aareal Bank im Jahr 2021 an den Start gehen möchte. In diesem Prozess wurde sichergestellt, dass auch Taxonomie-konforme Gebäude die Anforderungen an unsere Bewertungskriterien erfüllen.

## Digitale Lösungen und Smart Buildings

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. Unser digitales

---

<sup>1)</sup> z. B. Gebäudezertifikate (u. a. DGNB, BREEAM, HQE, LEED, NABERS) oder Energieausweise gemäß Kundeninformation oder Research in externen Datenbanken

---

Produktportfolio entwickeln wir dahingehend konsequent weiter. Hierzu zählen unter anderem unsere BK01 Produktreihe, Aareal Meter, Connected Payments sowie die neu entwickelte Aareal Exchange & Payment Platform. Aareal Meter, das digitale Zählermanagement, ermöglicht sowohl Wohnungsunternehmen als auch Energieversorgern eine Optimierung ihrer Ableseprozesse. Mit Connected Payments wurde eine Abrechnungslösung für B2B-Plattformen entwickelt, die automatisiert und verursachergerecht den Zahlungsdienst und die Rechnungsstellung für komplexe Zahlungsströme von Plattformteilnehmern ausführt. Die Aareal Exchange & Payment Platform (AEPP) ist eine digitale Plattform zur Nutzung diverser Services, die über eine nahtlose Anbindung direkt in die ERP-Systeme der Kunden integriert ist und über die vielfältige Zahlverfahren wie Barzahlen/viacash, PayPal oder Kreditkarten für wohnungswirtschaftliche Zahlprozesse zur Verfügung gestellt werden können. Ergänzend setzt unser Banking Portal für die Kunden der Wohnungswirtschaft, das Aareal Portal, welches im Jahre 2020 weiterentwickelt wurde, 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. 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.

Im Jahr 2020 wurde ein Screening der digitalen Produkte im Segment Banking & Digital Solutions auf ESG-Kriterien durchgeführt. Ziel war es, die ESG-Kriterien zu identifizieren, welche unsere Stakeholder (Kunden, Anleger, Mitarbeiter) über direkte und indirekte Wege betreffen, und zu analysieren, wie stark sie sich jeweils auswirken. Aus einem Universum an ESG-Themen (u. a. international anerkannte ESG-Standards wie die Global Reporting Initiative (GRI) und ESG-Themen, die spezifisch für das Umfeld der angebotenen Produkte sind) wurden für die Aareal Bank relevante Themen eingegrenzt, anhand einer Longlist mit den Produktverantwortlichen diskutiert und auf gemeinsame Eigenschaften der Produkte untersucht. So lässt sich zeigen, wie bestimmte Produktausprägungen möglichst positive Effekte in bestimmten Lebensbereichen haben, die bei den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen als ESG-relevant bestimmt wurden. Unsere Lösungen versetzen unsere Kunden in die Lage, CO<sub>2</sub>-Emissionen und Energie einzusparen. So entfallen beispielsweise im Rahmen der Zählerablesung zusätzliche Anfahrten von Technikern durch die Anwendung der digitalen Lösung „Aareal Meter“.

Dank digitaler Technologien werden Gebäude immer „intelligenter“. Im Segment Banking & Digital Solutions sowie Aareon 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.

### **Betriebliche Ressourceneffizienz**

Neben der Berücksichtigung von Umweltaspekten in unseren Geschäftsentscheidungen arbeiten wir auch auf unternehmensinterner Ebene kontinuierlich daran, natürliche Ressourcen einzusparen und unseren eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren. Durch den Bezug von 100% Ökostrom sowie die Nutzung klimafreundlicher Erd- und Fernwärme leisten wir an unseren beiden Hauptsitzen in Wiesbaden und Mainz einen wertvollen Beitrag zum Klimaschutz.

Um unseren eigenen Einfluss transparent zu machen und weitere Optimierungspotenziale zu identifizieren, erheben wir jährlich unsere konzernweiten Energie- und Ressourcenverbräuche auf ganzheitlicher Basis. Daraus errechnen wir anschließend unseren Carbon Footprint nach den Standards des Greenhouse Gas Protocols.

In diesem Bericht stellen wir zunächst den direkten und indirekten Energieverbrauch sowie die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen an unseren beiden Hauptsitzen in Wiesbaden und Mainz dar. Die nachstehend ausgewiesenen Umweltkennzahlen umfassen knapp 68 % des konzernweiten Energieverbrauchs<sup>1)</sup>. Auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen an unseren Hauptsitzen waren mit insgesamt ca. 60 % für Scope 1 und Scope 2 (Berechnung gem. market-based-Methodik) von hoher Bedeutung für den konzernweiten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Die konzernweiten Daten zu Energieverbräuchen und Emissionen veröffentlichen wir darüber hinaus jährlich über die Umweltkennzahlenblätter auf unserer Webseite.

### c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

Der Gesamtenergieverbrauch an unseren beiden Hauptsitzen hat sich gegenüber dem Vorjahr um etwa 22 % reduziert, was insbesondere durch den pandemiebedingten Rückgang der Dienstwagennutzung verursacht wurde. Auch die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen in den Bereichen Scope 1 und 2 (market-based) haben sich im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 40 % reduziert. Verursacht wurde dies neben dem Rückgang der Dienstwagennutzung auch durch reduzierte Stromverbräuche an den Standorten durch den temporären Wechsel der Mitarbeiter ins Homeoffice. Im Bereich der bezogenen Fernwärme am Standort Wiesbaden konnten wir zudem erstmals den hohen Anteil der erzeugten Wärme aus Kraft-Wärme-Kopplung und erneuerbaren Energien nachweisen, was zu einer Reduktion in den Berechnungsfaktoren der CO<sub>2</sub>-Emissionen geführt hat.

#### Gesamtenergieverbrauch unserer Hauptsitze in Wiesbaden und Mainz\* (GRI 302-1)

	2020	2019	2018
in Gigajoule (GJ)			
<b>direkter Energieverbrauch</b>			
Benzin	5.013	5.635	3.208
Diesel	9.403	18.325	22.087
Heizöl	210	204	204
<b>Gesamt</b>	<b>14.626</b>	<b>24.164</b>	<b>25.499</b>
<b>indirekter Energieverbrauch</b>			
Fernwärme	11.069	11.298	11.356
Strom	23.398	27.557	28.008
Anteil Ökostrom	100%	100%	100%
<b>Gesamt</b>	<b>34.467</b>	<b>38.855</b>	<b>39.364</b>
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>49.093</b>	<b>63.019</b>	<b>64.863</b>

\* 2019 und 2018 nicht Teil der Limited-Assurance-Prüfung

<sup>1)</sup> bezogen auf die Verbrauchswerte des Jahres 2019

**CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen unserer Hauptsitze in Wiesbaden und Mainz (market-based-Methodik)\***

		2020	2019	2018
in Tonnen (t)				
GRI 305-1	Scope 1	1.017	1.847	1.945
GRI 305-2	Scope 2	297	449	451
<b>Gesamt</b>		<b>1.314</b>	<b>2.296</b>	<b>2.396</b>

\* 2019 und 2018 nicht Teil der Limited-Assurance-Prüfung

**ERGEBNISSE:**

- ✓ Im ersten Schritt konnten wir im Berichtsjahr für 80 % unseres Immobilienfinanzierungsportfolios Transparenz hinsichtlich verschiedener ESG-Aspekte herstellen. Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass auf Basis der aktuellen Datenverfügbarkeit bereits mehr als 50 % unserer finanzierten Gebäude über ein Zertifikat<sup>1)</sup> verfügen. Mit Berücksichtigung neuer regulatorischer Rahmenwerke (z. B. EU-Taxonomie) sowie der Beteiligung an Initiativen (z. B. PCAF) werden wir auch künftig die Transparenz ausweiten und kontinuierlich verbessern.
- ✓ Das Aareon Rechnungportal, das Service-Portal Mareon, Portale und Apps für Mieter und Eigentümer im 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 so wie viele andere unserer Lösungen im Bereich Consulting und Dienstleistungen, über die unsere Kunden Prozess- und Vertriebsvorteile generieren und ihre Umweltbilanz verbessern können.
- ✓ Berücksichtigung von Umweltaspekten im Kreditentscheidungsprozess, hierfür wurden im Geschäftsjahr 2020 neue verpflichtende Datenerhebungsfelder im Collateral-Management-System implementiert. Dies ermöglicht die standardisierte Abfrage von Energiedaten, Umweltzertifikaten und Sanierungsmaßnahmen auf Objektebene.
- ✓ Im Berichtsjahr wurde in enger Kooperation mit dem Elektromobilitäts-Anbieter smartlab ein automatisiertes Abrechnungssystem für Elektro-Ladesäulen für den Markt entwickelt.
- ✓ Im Geschäftsjahr 2020 hat die Bedeutung von Green Consulting-Angeboten in erheblichem Maße zugenommen. Neben einem wertvollen Beitrag zur Sicherung des laufenden Betriebs im Pandemiejahr konnten sowohl auf Kundenseite wie auch aufseiten der Aareon eine deutliche Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen und Projektkosten erreicht werden. Das Online-Consulting in der gesamten Aareon Gruppe hat sich im Vergleich zum Vorjahr in Summe mit weit mehr als 31.000 Tagen fast verdoppelt.

<sup>1)</sup> z. B. Gebäudezertifikate (u. a. DGNB, BREEAM, HQE, LEED, NABERS) oder Energieausweise gemäß Kundeninformation oder Research in externen Datenbanken

- ✓ Im Geschäftsjahr 2020 belief sich der Gesamtenergieverbrauch an unseren beiden Hauptsitzen in Wiesbaden und Mainz auf rund 49.000 GJ. Diesen haben wir aus den Strom-, Heizenergie- und Kraftstoffverbräuchen berechnet.
- ✓ Nahezu die Hälfte des Gesamtenergieverbrauchs unserer beiden Hauptsitze lässt sich auf den Bedarf elektrischer Energie zurückführen. Hier haben wir im vergangenen Jahr einen Stromverbrauch in Höhe von insgesamt etwa 6,5 Mio. kWh gemessen. Davon entfielen etwa 4,4 Mio. kWh auf den Standort Wiesbaden und 2,1 Mio. kWh auf den Standort Mainz. Mit dieser Energiemenge ließen sich bei Annahme eines durchschnittlichen Jahresverbrauchs von 3.200 kWh mehr als 2.000 Haushalte versorgen. Den gesamten Strombedarf haben wir im Berichtsjahr erneut mit sauberem Ökostrom und somit zum Vorteil für Umwelt und Klima gedeckt.
- ✓ Durch Ressourcenverbrauch und Dienstwagennutzung haben wir an unseren Hauptsitzen im Geschäftsjahr 2020 insgesamt Emissionen in Höhe von 1.314t CO<sub>2</sub> verursacht<sup>1)</sup>. Im Bereich Scope 1 wurden durch den Einsatz fossiler Energieträger für Dienstwagennutzung und Heizzwecke insgesamt 1.017t CO<sub>2</sub> emittiert. Für die Berechnung der Scope 2 CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden die Ressourcenverbräuche aus Strom- und Fernwärmeverbrauch herangezogen. Nach market-based-Methodik belaufen sich diese an den beiden Hauptsitzen auf 297t.

<sup>1)</sup> Scope 1 + Scope 2 (nach market-based-Methodik)

## 2. Arbeitnehmerbelange

### a) Bedeutung für unsere Branche und unser Unternehmen

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

Dies gilt in unserem komplexen 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 und bedingt einen verstärkten Einsatz an agilen und flexiblen Lösungen.

Angesichts dieser stetig zunehmenden Anforderungen stellt die demografische Entwicklung eine besondere Herausforderung dar. Die Aareal Bank Gruppe ist sich des Risikos des Fachkräftemangels bewusst, daher ist die Attraktivität als Arbeitgeber ein entscheidender Faktor, um Know-how-Träger zu halten und im globalen Wettbewerb Talente zu gewinnen. Eine interne Umfrage zum Thema mobiles Arbeiten sowie ein durchgeführter Workshop zum Thema „Corporate Identity in Zeiten hybrider Zusammenarbeit“

unterstützen uns darin auch weiterhin die relevanten Handlungsfelder zur Weiterentwicklung unseres Unternehmens zu identifizieren.

Angesichts der Covid-19-Pandemie war das vergangene Jahr 2020 in vielerlei Hinsicht herausfordernd. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter und unserer Kunden zu schützen und einen Beitrag zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie zu leisten, hatten höchste Priorität. Aufgrund unserer Betriebsvereinbarungen für mobiles Arbeiten waren unsere Mitarbeiter technisch ausgestattet und die IT-Infrastruktur bereits geschaffen, sodass mit Beginn der Kontaktbeschränkungen gruppenweit nahezu alle Mitarbeiter, von einem Tag auf den anderen, aus dem Homeoffice arbeiten konnten.

#### ZIELSETZUNGEN:

- **Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft** haben höchste Priorität. Zum Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der öffentlichen Gesundheit arbeitet die Belegschaft weltweit seit März 2020 in großen Teilen mobil.
- **Dauerhafte Sicherstellung unserer Attraktivität als moderner Arbeitgeber**, um weiterhin talentierte Mitarbeiter gewinnen und halten zu können. 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.
- **Kontinuierlicher Austausch mit der Belegschaft:** 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 erneut im Jahr 2021 im Einklang mit einem regelmäßigen 2-Jahre-Turnus stattfinden. Anlassbezogen führen wir passende Formate wie Umfragen oder Workshops durch, um die Meinung unserer Mitarbeiter in die Weiterentwicklung unserer Strategie einfließen zu lassen.

## b) Unser Managementansatz und wie wir uns aufgestellt haben

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) Group Human Resources & Infrastructure der Aareal Bank sowie den äquivalenten Funktionen in den Tochtergesellschaften gebündelt. Unsere Richtlinien (u. a. zur Vergütungsstrategie, zum Personalcontrolling und zur betrieblichen Altersversorgung) orientieren

sich unter anderem an den ILO-Kernarbeitsnormen bzw. an deutlich darüber hinausgehenden nationalen Arbeits- und Sozialstandards.

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

Die Umsetzung unserer Strategie stellen wir mit den nachfolgenden Themenfeldern sicher:

### **Vergütung**

Die Vergütungssysteme richten sich an jeweils spezifischen Vergütungsgrundsätzen aus. Alle unbefristet angestellten Mitarbeiter der Bank erhalten neben einer festen Vergütung eine leistungsorientierte variable Vergütung. Bei einer begrenzten Zahl der Aareal Bank Mitarbeiter wird die variable Vergütung entsprechend den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung nicht vollständig und unmittelbar ausgezahlt, sondern in Teilen über mehrere Jahre zurückbehalten und wiederum teilweise in virtuellen Aktien gewährt. Durch die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, eine Begrenzung und 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.

Im Jahr 2019 wurde das Vergütungssystem über alle Hierarchieebenen der Aareal Bank harmonisiert. Durch die Einführung des additiven Modells für Nicht-Risikoträger besteht seitdem ein konsistenter Vergütungsansatz vom Vorstand bis hin zum Tarifmitarbeiter. Die Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung teilt sich dabei für alle Mitarbeiter in eine individuelle Komponente und eine Konzernkomponente auf, für Risikoträger zusätzlich in eine Organisationseinheitskomponente. 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.

Der Aufsichtsrat der Aareal Bank hat gemäß § 25d Abs. 12 KWG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, der die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und der Mitarbeiter überwacht. Dabei werden die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit unter Beteiligung des Bereichs Group Human Resources & Infrastructure, 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 Gehaltsumwandlung Teile des zu versteuernden Einkommens 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. 2020 lag der Fokus der Weiterbildung bei der Aareal Bank auf Methoden, Tools und Instrumenten für die digitale Zusammenarbeit. Der Schwerpunkt zum Projektmanagement (agil und klassisch) wurde durch virtuelle Lernformate zum internen Projektmanagement weitergeführt. Erste Pilotveranstaltungen zur Entwicklung von



---

Führungskräften in einer neuen Führungsrolle, die Ausweitung der digitalen Lernangebote für Mitarbeiter und Experten in der Expertenlaufbahn legten den Grundstein für den ab 2021 vorgesehenen Neuaufsatz der Aus- und Weiterbildung Learning@Aareal. Die Maßnahmen zur Organisations- und Teamentwicklung unterstützten den internen Veränderungsprozess und wurden im Jahr 2020 u. a. in digitalen Räumen fortgesetzt. Hierzu zählen auch die bereits etablierten Plattformen und Dialogformate zur internen Vernetzung, Wissensvermittlung und -weitergabe. Das gruppenweite Cross-Mentoring-Programm wurde 2020 um die Perspektiven weiterer Unternehmen ergänzt.

Bei der Aareon wurde die Personalentwicklung in der Covid-19-Pandemie digital fortgesetzt. Über das im Dezember 2019 eingeführte Cornerstone Learning Management System wurden Trainings zu wohnungswirtschaftlichen Themen von der EBZ Bochum und zu Führung, agilem Projektmanagement, Softskills, Kommunikation und Gesundheit von der Pink University angeboten. Zu weiteren Trainingsmaßnahmen zählten ein IT Security Boot Camp sowie spezielle Consulting-Schulungen. Sowohl Bank als auch Aareon maßten darüber hinaus im Zuge der weiteren Internationalisierung dem Ausbau der Sprachen- und Kommunikationskompetenzen eine große Bedeutung bei.

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.

Das Nachwuchsförderungsprogramm der Aareal Bank umfasst neben Trainee-Programmen die Dualen Studiengänge Wirtschaftsinformatik und BWL in Kooperation mit der DHBW Mannheim und der Hochschule Rhein Main sowie den berufsintegrierten Studiengang BWL in Kooperation mit der Hochschule Mainz. Erstmals im Jahr 2020 bietet auch die Aareal Bank eine Ausbildung zum Fachinformatiker in Kooperation mit anderen Unternehmen in der Region an. Mit der Ausweitung unserer Nachwuchskräfteprogramme untermauern wir unsere Aktivitäten zur Nachfolgeplanung und nutzen hierzu verschiedene Initiativen zur Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten in der Region in der Region Rhein-Main.

Infolge der Covid-19-Pandemie wurde der Trend zu kürzeren Weiterbildungsmaßnahmen und digitalen Formaten verstärkt. Dies hat in Summe zu einer Reduzierung der Anzahl an Aus- und Weiterbildungstagen gegenüber dem Vorjahr geführt.

### **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 sowie 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, beziehungsweise anlassbezogen bei Bedarf des Mitarbeiters.

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, das Nachwuchskräfteprogramm 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. Auch während der Covid-19-Pandemie wurde die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zu einem wichtigen Faktor bei der Organisation von z.B. Homeschooling. Im Sinne der Mitarbeiter bieten wir stets ein an den aktuellen Bedürfnissen ausgerichtetes Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen aus den Bereichen Information, Prophylaxe, Bewegung und Ergonomie, Ernährung sowie psychische Gesundheit und Entspannung an.

### **Interne Dialogformate**

Wir wollen durch die Mitarbeiterbefragungen in unserer Unternehmensgruppe direktes und ehrliches Feedback erhalten. Mit diesem Bestandteil unserer Unternehmenskultur lassen sich gezielte Maßnahmen ableiten, die uns als Unternehmen in unserem Transformationsprozess unterstützen.

Im Berichtsjahr haben wir erneut Dialogformate für die Mitarbeiter angeboten, um gemeinsam an der erfolgreichen Weiterentwicklung der Gruppe zu arbeiten, den Austausch zu fördern und bereichs- und hierarchieübergreifend Raum zum Netzwerken zu geben. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde dabei stärker denn je auf digitale Formate gesetzt.

In den Konzernunternehmen Aareal Bank und Aareon werden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Die sehr hohe Beteiligungsquote sowie das konstruktive und als qualitativ hochwertig empfundene Feedback bei den diversen Dialogformaten zeigen den Wunsch der Mitarbeiter, die Weiterentwicklung der Aareal Bank Gruppe aktiv mitgestalten zu wollen. Dies zeigte sich im Berichtsjahr unter anderem in der Mitarbeiterbefragung der Aareon im Jahr 2020 und im Rahmen der Ergebnisse des in der Aareal Bank durchgeführten Pulse-Checks zu den Erfahrungen im Homeoffice im Frühjahr 2020. Mehrere durchgeführte Umfragen zum Thema mobiles Arbeiten haben bei der Aareon in der Folge zum Aufsetzen eines neuen Projekts „New Work“ geführt, welches im Jahr 2021 starten wird.

### **Arbeiten im Homeoffice**

Im Verlauf der Pandemie wurde konsequent Rücksicht auf besondere Belastungen der Mitarbeiter durch Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen genommen sowie dem Sicherheitsbedürfnis der Mitarbeiter Rechnung getragen. Dies wurde durch die deutliche Ausweitung der Möglichkeit des mobilen Arbeitens sowie durch die Bevorzugung virtueller Dialogformate, wann immer möglich und sinnvoll, sichergestellt. Weitere Maßnahmen waren unter anderem die Etablierung eines rollierenden Anwesenheitsverfahrens, Umstrukturierungen innerhalb der Betriebsstätten zur Etablierung höchster Schutzmaßnahmen im Haus, das Anbieten von Testmöglichkeiten vor Rückkehr in die Betriebsstätte sowie die Ausstattung des Arbeitsplatzes im Homeoffice. Begleitet wurde diese deutliche Ausweitung des mobilen Arbeitens mit vermehrten gruppenweiten Telefonkonferenzen, in denen der Vorstandsvorsitzende über die aktuelle Situation und das bankinterne Management der Pandemie-Herausforderungen berichtet sowie einer Informationsweitergabe zu den aktuellen Entwicklungen durch den Pandemie-Ausschuss der Aareal Bank. Dieser wurde im Jahre 2020 einberufen, überwacht die aktuellen Entwicklungen im Pandemiegeschehen engmaschig und leitet daraus in Abstimmung mit dem Vorstand Maßnahmen bezüglich der Anwesenheit oder der Möglichkeit freiwilliger Corona-Schnelltests ab.

Die erfolgreiche Entwicklung der, im Unterkapitel „Aus- und Weiterbildung“ beschriebenen, neuen digitalen Formate unterstützt das interne Netzwerken auch in Zeiten des Homeoffices. Schulungen für den neuen digitalen Arbeitsplatz haben dazu beigetragen, dass die Mitarbeiter nicht nur effizient, sondern auch sicher aus dem Homeoffice heraus arbeiten zu können. Vor allem für neue Kollegen ist die Situation herausfordernd. Das neu etablierte digitale Onboarding sowie digitale Welcome-Workshops sollen von Beginn an das Gefühl vermitteln Teil der Aareal Bank Gruppe zu sein.

### c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

#### ERGEBNISSE:

- ✓ Verantwortungsvoller Umgang mit der Pandemie zum Schutze der Mitarbeiter
  - Deutliche Ausweitung des mobilen Arbeitens
  - Unterstützung im Umgang mit erschwerten Bedingungen u. a. in der Kinderbetreuung
  - Engmaschige Informationsweitergabe zu aktuellen Entwicklungen (Pandemie-Ausschuss)
  - Angebot kostenfreier Corona-Tests für Mitarbeiter der Aareal Bank vor Rückkehr in die Betriebsstätte
  - Etablierung von Schutzmaßnahmen in der Betriebsstätte, angepasst an das Pandemiegeschehen
  - Ausstattung Homeoffice-Arbeitsplatz
  - Angebote für Mitarbeiter wie Ergonomieberatung im Homeoffice
  - Initiativen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wie Tipps für das Arbeiten im Homeoffice
- ✓ Die geltenden Betriebsvereinbarungen für mobiles Arbeiten haben dazu beigetragen, dass im Berichtsjahr gruppenweit nahezu alle Mitarbeiter ohne Zeitverzug mit Beginn der Covid-19-Pandemie in der Lage waren aus dem Homeoffice zu arbeiten. Dies war möglich, da bereits frühzeitig die technische Ausstattung sowie die IT-Infrastruktur geschaffen wurden. Dies hat einen maßgeblichen Beitrag zur Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sowie einen Beitrag zur Eindämmung der Ausbreitung der Pandemie geleistet.
- ✓ Unterschiedliche externe Initiativen bestätigen die Effektivität und den Erfolg der initiierten Maßnahmen. So wurde die Aareal Bank 2020 bereits zum 13. Mal vom CRF Institute als „Top Employer“ ausgezeichnet.
- ✓ Nach der Erstzertifizierung im Jahr 2008 wird Aareon in Deutschland bereits zum fünften Mal mit dem Zertifikat Beruf und Familie ausgezeichnet. Die Zertifizierung unterstreicht die erfolgreiche familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik von Aareon.
- ✓ Im Berichtsjahr wurde eine Vielzahl digitaler Dialogformate angeboten, die den Austausch innerhalb der Belegschaft fördern und sicherstellen, beispielsweise:
  - Zwei völdigitale Annual Staff Information Meetings für alle Mitarbeiter der Aareal Bank (23. Juni 2020 und 17. November 2020)

- Virtuelle Aareal Betriebsversammlung für alle Mitarbeiter der Aareal Bank (18. November 2020)
  - Aareon Annual Management Meeting mit zahlreichen interaktiven Elementen mit rund 100 Führungskräften der Aareon (September 2020)
  - Vollständig digitales Onboarding und ein zweitägiger digitaler Welcome-Workshop für neue Mitarbeiter der Aareal Bank
  - Vorbereitung für weitere digitale Formate zur Förderung des internen Netzwerkers („Digitale Kaffeebar“) bei der Aareal Bank
- ✓ Die Aareal Bank wurde als diverses MDAX-Unternehmen beim Gender Diversity Index 2020 der Boston Consulting Group (BCG) ausgezeichnet und belegt damit insgesamt den zweiten Platz im Gesamt-Ranking.
  - ✓ Im Geschäftsjahr 2020 wurden mehrere Corporate Workshops durchgeführt mit dem Ziel wesentliche Arbeitnehmerbelange in der Ausgestaltung unserer ESG-Strategie zu berücksichtigen.
  - ✓ Die Aareal Bank wurde 2020 erstmals in Bloomberg's Gender-Equality Index, in dem nur 325 Unternehmen weltweit versammelt sind, aufgenommen.

## Mitarbeiterstruktur

Zum Ende des Jahres 2020 beschäftigte die Aareal Bank Gruppe 2.982 Mitarbeiter aus mehr als 35 Nationen auf drei Kontinenten. Die arbeitnehmerseitig veranlasste Fluktuationsquote betrug 2020 4,5 %. Die Anzahl der Neueinstellungen ist von 13,9 % auf 14,8 % angestiegen. Der Großteil wurde dabei in Europa eingestellt, wovon 60 % auf Deutschland entfielen. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Mitarbeiter ist von 11,3 auf 10,8 Jahre gesunken. Auch das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter sinkt weiter auf nun 44,2 Jahre. Dies zeigt das weiterhin hohe Interesse der Aareal Bank an einer langfristigen Zusammenarbeit und gleichzeitig, dass die Maßnahmen zur Verjüngung der Belegschaft greifen. Mit 83,9 % liegt der Anteil der Angestellten, die unter die Kollektivvereinbarung fallen, leicht unter dem Vorjahr (85,5 %).

## Mitarbeiterstruktur

		2020	2019	2018
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Deutschland	2.105	1.964	1.962
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Europa exkl. Deutschland	835	784	745
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Asien und Nordamerika	42	40	41
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter weltweit	2.982	2.788	2.748
GRI 102-8	davon außerhalb Deutschlands	877	824	786
GRI 102-8	davon Frauen	1.122	1.027	1.035
GRI 102-8	Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit	37,6 %	36,8	37,7 %

		2020	2019	2018
GRI 102-8	Teilzeitquote	19,6%	19,9%	21,1%
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Vollzeit	2.398	2.232	2.168
GRI 102-8	Anzahl Frauen Teilzeit	398	377	399
GRI 102-8	Anteil Frauen Teilzeit	68,2%	67,8%	68,8%
GRI 102-8	Anzahl Männer Teilzeit	186	179	181
GRI 102-8	Anteil Männer Teilzeit	31,8%	32,2%	31,2%

#### Veränderungen in der Mitarbeiterstruktur

		2020	2019	2018
<b>GRI-Indikator</b>	<b>Gegenstand</b>			
GRI 401-1	Anzahl der Neueinstellungen	412	387	303
GRI 401-1	Arbeitnehmerseitige Fluktuationsquote	4,5%	4,6%	5,8%

#### Regelmäßige Beurteilungen der Mitarbeiter

		2020	2019	2018
Anzahl in %				
<b>GRI-Indikator</b>	<b>Gegenstand</b>			
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und Entwicklung erhalten	100%	100%	100%

#### Teilnehmertage für Aus- und Weiterbildungen

		2020	2019	2018 <sup>1)</sup>
Anzahl Tage				
<b>GRI-Indikator</b>	<b>Gegenstand</b>			
GRI 404-1	Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Jahr und Mitarbeiter <sup>2)</sup>	2,0	2,7	2,8
GRI 404-1	Teilnehmertage insgesamt <sup>2)</sup>	5.652	7.284	7.290

<sup>1)</sup> ab 2018 keine Berücksichtigung von Unterrichtsstunden der Auszubildenden

<sup>2)</sup> ohne Mercadea Srl., Aareon Norge AS, Aareon Sverige AB und Aareon Finland Oy

### 3. Sozialbelange

#### a) Bedeutung für unsere Branche und unser Unternehmen

Die Immobilienwirtschaft trägt maßgeblich zur Stärke und zum Wachstum der Wirtschaft bei und versorgt die Gesellschaft mit Lebens- und Arbeitsräumen. Aufgrund des signifikanten Kreditvolumens für den Bau, den Erwerb und die Renovierung ist sie zudem eng mit der Finanzwirtschaft verzahnt.

Als internationaler Player im Finanzdienstleistungssektor leistet die Aareal Bank Gruppe mit ihren Finanzierungslösungen und ihren digitalen Produkten einen wichtigen Wertbeitrag und fördert die ökonomische Entwicklung und Innovationskraft. Durch ein verantwortungsbewusstes, erfolgreiches Wirtschaften tragen wir als Akteur dieses Sektors zur Stabilität des Immobilienbank- und des Finanzmarkts bei.

Somit 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.

Langfristige stabile Vertrags- und Kundenbeziehungen beim Einsatz unserer maßgeschneiderten IT- und Bankenlösungen sichern den Unternehmenserfolg in den Segmenten Banking & Digital Solutions und Aareon. 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.

#### ZIELSETZUNGEN:

- ① **Sicherung unseres Wertbeitrags für die Gesellschaft** durch den Ausbau unserer Positionierung als einer der führenden Anbieter von smarten Finanzierungen, Softwarelösungen und Services für die Immobilienbranche und angrenzende Industrien.
- ① **Zentrale Auswirkungen, Risiken und Chancen** unserer unternehmerischen Tätigkeiten monitoren und managen (wie z. B. die Bedeutung von Informationssicherheit und Datenschutz).
- ① **Gute Ratingergebnisse** stellen unsere Kapitalmarktfähigkeit sicher. Das Niveau und die Qualität der Nachhaltigkeitsleistung der Aareal Bank Gruppe wird durch eine Reihe spezialisierter Nachhaltigkeitsratings abgebildet. Diese beurteilen unter anderem die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells und seine Leistungsfähigkeit, unser Risikomanagement sowie die konsequente Umsetzung unserer Unternehmensstrategie.
- ① **Stärkung unserer Innovationskraft** durch einen strukturierten Prozess für die Auswahl von Start-ups. Dadurch möchten wir einen Mehrwert durch Integration und Partnerschaften für unsere Kunden erzielen.

---

## **b) Unser Managementansatz und wie wir uns aufgestellt haben**

Für unsere Geschäftstätigkeit als besonders relevant eingestufte Sozialbelange werden sowohl vom Bereich Group Strategy unmittelbar in Entwicklung und Steuerung der Geschäftsstrategie als auch vom Vorstand in seinen Geschäftsentscheidungen berücksichtigt. Gegenüber unseren Kunden ist es unser Anspruch, ihnen zukunftsweisende Lösungen zu bieten, die ihnen Wettbewerbsvorteile erschließen und langfristige Geschäftserfolge ermöglichen. Weil wir über das traditionelle Bankgeschäft hinausblicken, können wir wesentliche Entwicklungen, Chancen und Risiken früh und zuverlässig einschätzen und diese Erkenntnisse im Sinne unserer Kunden besonders schnell umsetzen.

### **Risikomanagement**

Da die Aareal Bank in erster Linie Finanzierungen bereits fertiggestellter Gebäude begleitet, sind viele für das Immobiliengeschäft branchentypische gesellschaftliche Risiken – wie etwa mangelnde Transparenz im Baugeschäft oder negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften – für uns nicht relevant. Durch den Fokus auf Bürogebäude, Hotels, Shoppingcenter, Logistik- und Wohnimmobilien sowie Studierenden-Appartements beinhaltet unser Portfolio keine potenziell umstrittenen Industrieanlagen oder andere ggf. im öffentlichen Diskurs unter Sozialaspekten als problematisch geltende Objekte.

Mit der stärkeren Integration von ESG in unsere Unternehmensstrategie, auch im Rahmen des 360°-Reviews unserer Strategie Aareal Next Level, wurde ein Aareal ESG-Risikoprofil erarbeitet. Dies soll dazu beitragen neben Umweltrisiken auch soziale und Governance-Risiken zu identifizieren, zu bewerten und angemessen zu managen.

Die adäquate Berücksichtigung von Sozial- und Kundebelangen stellen wir auf Gruppenebene wie folgt sicher:

### **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 in den letzten Jahren substantiell erhöht und gleichzeitig den Ausbau ihres Geschäfts entlang der Wertschöpfungskette vorangetrieben.

Wir können positiv auf die Entwicklung der vergangenen vier Jahre zurückblicken, in denen wir unsere Strategie 2020 erfolgreich umgesetzt haben. Dies hat dazu geführt, dass wir heute leistungsfähiger, robuster, effizienter und agiler als zuvor aufgestellt sind.

Unter dem Leitmotiv „Aareal Next Level“ ist die strategische Stoßrichtung für die Zeit nach „Aareal 2020“ definiert. In den kommenden Jahren wollen wir unser Potenzial im operativen Geschäft über die gesamte Gruppe hinweg voll entfalten. Grundsätzlich bleiben wir hierbei unserer strategischen Ausrichtung mit großvolumigen, internationalen gewerblichen Immobilienfinanzierungen auf der einen Seite sowie unserem Geschäft mit der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Europa und angrenzenden Industrien auf der anderen Seite treu. Mit Aareal Next Level werden wir die einzelnen geschäftlichen Aktivitäten gezielt weiterentwickeln, um ihr jeweiliges eigenständiges Profil zu stärken, das Wachstum der Gruppe insgesamt zu beschleunigen und so auch in dem sich weiter verschärfenden Markt-, Wettbewerbs- und Regulierungsumfeld Wert zu schaffen – nicht nur für die Aktionäre, sondern auch für Mitarbeiter, Kunden und die Gesellschaft. Für alle internen und externen Stakeholder der Aareal Bank Gruppe wird Aareal Next Level

als zukünftiges strategisches Framework durch eine neue Markenpositionierung sowie ein weiterentwickeltes Markenbild visibel.

### **Sicherstellung der wirtschaftlichen 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.

Das Berichtsjahr 2020 stand ganz im Zeichen der Covid-19-Pandemie. Hier haben sich unsere langjährigen, auf Vertrauen basierenden partnerschaftlichen Kundenbeziehungen bewährt: Innerhalb kurzer Zeit haben unsere Ansprechpartner und Spezialisten vor Ort die Kunden kontaktiert, Businesspläne besprochen und maßgeschneiderte Lösungen entwickelt. Daneben sind wir solide kapitalisiert und verfügen sowohl über eine hohe Liquiditätsposition als auch über gut diversifizierte Refinanzierungsquellen. Auch über das Berichtsjahr hinaus wird für die Aareal Bank Gruppe – neben den strategischen Initiativen und Maßnahmen im Rahmen von „Aareal Next Level“ – im Vordergrund stehen, die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie bestmöglich zu bewältigen.

Ein Gesamtbild zur Wirtschaftlichkeit der Finanzierung, dem Wert und der Wirtschaftlichkeit des Objekts und der Bonität des Kreditnehmers sowie Seriosität und immobilienpezifischen Erfahrung des Sponsors 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 Risikomanagements 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 Immobilien-, 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. So wurde beispielsweise auch die neue Generation des ERP-Systems Wodis Yuneo in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden entwickelt.

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

### c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

#### ERGEBNISSE:

- ✓ Die Aareal Bank ist trotz der anhaltenden Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen außerordentlichen Belastungen weiterhin stark kapitalisiert. Die bislang in der Folge nur moderat gestiegenen LTVs geben einen Rückschluss auf die hohe Qualität des Kreditportfolios.
- ✓ Das Neugeschäft in der Immobilienfinanzierung hat nach den Lockdown-Monaten April und Mai wieder spürbar angezogen. Dank hoher Bruttomargen, bei sehr guten LTVs, konnten die marktbedingten höheren Refinanzierungskosten überkompensiert werden.
- ✓ Wir verfolgen einen partnerschaftlichen Ansatz, um gemeinsam mit unseren Kunden die Krise bestmöglich zu bewältigen. Im Zuge dessen wurden die Engagements flächendeckend überprüft und die vertraglichen Regelungen soweit notwendig an die von den Kunden aktualisierten Geschäftspläne angepasst. Einen signifikanten Teil der benötigten Liquidität stellten Kunden und Sponsoren aus ihren eigenen Mitteln zur Verfügung. In begrenztem Umfang wurden auch konkrete Unterstützungsmaßnahmen mit den Kunden vereinbart.
- ✓ Die 2018 gegründete Aareon-eigene Venture-Gesellschaft Ampolon Ventures ist eng mit der Gründerszene vernetzt und prüft Erfolg versprechende digitale und nutzerzentrierte Lösungsansätze. Im Ergebnis hat dieser Prozess nach der Gründung von der Ofi Group GmbH mit dem Angebot Ophigo für die digitale Bürosuche im Berichtsjahr zur Gründung der Refurbio GmbH mit dem digitalen Einrichtungsberater foxxbee und der Ecaria GmbH geführt. Ecaria unterstützt pflegende Angehörige digital bei der Planung und Organisation von Pflegeleistungen für Senioren.
- ✓ Die Aareal Bank beteiligt sich im Geschäftsjahr 2020 an PropTech1 Ventures, einem auf Start-ups spezialisierten Venture-Capital-Fond.
- ✓ Im Berichtsjahr setzt Aareon stärker auf digitale Dialogformate, um den Austausch mit Kunden und externen Stakeholdern sicherzustellen:
  - Anlässlich des ersten digitalen Kundenkongresses Aareon Live mit über 1.500 Teilnehmern führt Aareon in Deutschland die neue ERP-Produktgeneration Aareon Wodis

Yuneo ein. Damit bietet Aareon Immobilienunternehmen ein ERP-System, das es ermöglicht, neue Technologien wie Business Intelligence, Künstliche Intelligenz, Big Data oder Robotik zu nutzen. Wodis Yuneo zählt bereits nahezu 300 Kunden.

- Das Online-Event Aareon Live unter dem Motto „Pioneering Spirit“ zählte mehr als 1.600 registrierte Teilnehmer. Per Live-Stream konnten die Teilnehmer verfolgen, mit welcher Strategie Aareon die Immobilienwirtschaft und ihre Partner noch stärker bei der digitalen Transformation und der Erschließung weiterer Erfolgspotenziale unterstützen wird. Namhafte Vordenker aus Öffentlichkeit und Wirtschaft setzten zahlreiche Impulse zu aktuellen Themen in Gesellschaft und Branche.
  - Allein in der DACH-Region fanden 118 Webinare mit knapp 4.000 Teilnehmern statt.
  - Ebenso wurden in Frankreich und Großbritannien verschiedene Webinare sowie ein digitales Strategieforum organisiert, in dem mit ausgewählten Kunden zu verschiedenen aktuellen Themen rund um die Auswirkungen der Pandemie diskutiert wurde.
- ✔ Digitale Veranstaltungsreihe WE.thinkfuture für die Wohnungs- und Energiewirtschaft unter dem Motto „Der Kunde als Innovationstreiber in der Wohnungs- und Energiewirtschaft“ (26.-30. Oktober 2020). (Drei Themen: (1) Die neue Kundenmacht als Innovationstreiber?; (2) Stadt der Zukunft – Smart Cities: Wohnungs- und Energiewirtschaft als Zukunftsgestalter; (3) Anders. Gemeinsam. Wie etablierte Unternehmen und Start-ups voneinander profitieren)
- ✔ Im Berichtsjahr kündigt Aareon den KI-basierten Virtual Assistant Neela an. Neela unterstützt die Beziehung von Immobilienunternehmen zu ihren Kunden und agiert in einer ersten Entwicklungsstufe über Chat. Im Berichtsjahr gab es in allen Ländern Marketingaktivitäten. In Frankreich und Deutschland gibt es erste Pilotkunden; im Jahresverlauf 2021 soll der Produkt-Launch auch in Großbritannien, den Niederlanden und den nordischen Ländern erfolgen.
- ✔ #OneAareon Kampagne: Im Berichtsjahr wurden zahlreiche interne Initiativen zur Stärkung der Unternehmenskultur, insbesondere im Rahmen der Corona-Pandemie, durchgeführt.
- ✔ Customer Care @ Corona Crisis bei Aareon. Als verlässlicher Partner – auch in der Krise – unterstützt Aareon ihre Kunden mit spezifischen Lösungen. Unter anderem:
- In Frankreich wurde mit großem Erfolg die Initiative „Livre Blanc“ durchgeführt. Das White Paper unterstützt französische Kunden bei der Umsetzung der behördlich empfohlenen Maßnahmen für den sozialen Wohnungsbau.
  - In den nordischen Ländern wurden Kunden bei der Beantragung staatlicher Hilfen in der Corona-Krise unterstützt.
- ✔ Aareon UK stellt die Weichen für ein Volontärprogramm, welches im Januar 2021 startet. Bei diesem Projekt wird es Mitarbeitern ermöglicht einen Arbeitstag pro Jahr bei einem sozialen oder ökologischen Projekt mitzuwirken, welches die lokale Gesellschaft unterstützt.

---

## 4. Achtung der Menschenrechte

### a) Bedeutung für unsere Branche und unser Unternehmen

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.

Menschenrechte zu schützen und zu stärken ist erklärtes Ziel der Aareal Bank Gruppe. Hierzu integrieren wir ESG-Kriterien ebenfalls in die Anlagekriterien unseres Wertpapierportfolios. Unter anderem berücksichtigen wir hier Sozialkriterien wie die Pressefreiheit. Der im Jahre 2020 neu gegründete eigenständige Bereich Non-Financial Risks (NFR) hat zudem im Berichtsjahr die Prozesse zur Überprüfung geltender Finanzsanktionen in der Aareal Bank AG weiter ausgebaut.

---

#### ZIELSETZUNGEN:

---

- **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.
-

---

## **b) Unser Managementansatz und wie wir uns aufgestellt haben**

Verstöße gegen Menschenrechte – auch entlang der Wertschöpfungskette – sind in erster Linie aus humanitärer Sicht zu verhindern. Für das Unternehmen selbst kann deren Verletzung darüber hinaus weitreichende ökonomische Folgen haben. Reputationsschäden sowie Strafzahlungen können mitunter zu langfristig anhaltenden nicht zu unterschätzenden Risiken für das jeweilige Unternehmen führen. Ein umfassendes und verantwortungsvolles Management dieser Risiken stellt eine besondere Aufgabe dar. Gruppenweit sind daher entsprechende Leitlinien und verpflichtende Verhaltensgrundsätze festgelegt worden, um die Menschenrechte innerhalb unserer internationalen Geschäftstätigkeit bestmöglich zu wahren und zu stärken.

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.

Bei Einstellungen überprüfen die zuständigen Arbeitnehmergremien regelmäßig im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte, dass die Qualifikation das entscheidende Kriterium für die Besetzung von Positionen ist. Wir weisen zudem auf jährlicher Basis die Frauenquote in Führungspositionen sowie die Frauenquote an der Mitarbeiteranzahl weltweit aus.

### **Gruppenweiter Verhaltenskodex**

Unternehmensweit hat der Vorstand 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. 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 stellen wir zum einen sicher, dass unsere Geschäftspartner Menschenrechte achten, und zum anderen 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**

Im Geschäftsjahr 2019 wurde die gruppenweit gültige Menschenrechtsleitlinie vom Vorstand verabschiedet und veröffentlicht, diese geht auf unsere Verantwortung als Arbeitgeber genauso wie auf unsere Verantwortung als global agierendes Unternehmen ein. Sie 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.

### **c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr**

---

#### **ERGEBNISSE:**

---

- 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).
  - Wir haben die Entgeltstrukturen im Rahmen einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Studie (Logib-D) im Berichtsjahr extern analysieren lassen. Das Ergebnis bestätigte, dass es in der Aareal Bank keine signifikant unterschiedliche Vergütung von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen gab.
  - Jährlich extern durchgeführter Vergütungsvergleich der AT-Mitarbeiter der Aareal Bank.
  - Im Berichtsjahr konnte sowohl ein Anstieg des Anteils an Frauen in Führungspositionen als auch ein Anstieg des Anteils von Frauen an den Mitarbeitern weltweit verzeichnet werden.
-

**Entwicklung Anteil Frauen in Führungspositionen**

		2020	2019	2018
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 405-1	Anteil Frauen in Führungspositionen	24,6%	23,8%	25,2%
GRI 102-8	Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit	37,6%	36,8%	37,7%

**Verstöße gegen Menschenrechte**

		2020	2019	2018
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. Bekämpfung von Korruption und Bestechung****a) Bedeutung für unsere Branche und unser Unternehmen**

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. Diese dienen somit letztlich der langfristigen Kundenbeziehung und dem kontinuierlichen wirtschaftlichen Wachstum des Unternehmens.

Eingebettet in eine gelebte Compliance-Kultur dienen die Instrumente, Prozesse und Regelwerke zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung dem Schutz der Bank und tragen nachhaltig zum Unternehmenserfolg bei. Sollte die Bank mit regelwidrigem Verhalten – sei es beabsichtigt oder unbeabsichtigt – in Verbindung gebracht werden, kann dies zu einem Reputationsverlust und erheblichem wirtschaftlichen Schaden führen. Somit liegt es in unserem ureigenen Interesse Korruption und Bestechung konsequent zu begegnen – mit transparenten Verfahren unter Wahrung des Schutzes der eigenen Mitarbeiter.

---

## ZIELSETZUNGEN:

---

- ⊙ **Gewährleistung einer effektiven Risikoidentifizierung, -steuerung und -minimierung.**  
 Hierfür ist eine angemessene Risikokultur notwendig, die durch alle Mitarbeiter gelebt wird. Durch ein robustes Compliance-Management-System sollen Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstände und Aufsichtsgremien in ihrer jeweiligen Funktion sensibilisiert, Risiken aus Pflichtverletzungen rechtzeitig erkannt und Regelverstöße möglichst verhindert werden. Ebenso gilt es Verwicklungen in Korruptions- und Bestechungsfälle zu vermeiden.
  - ⊙ **Die Aufrechterhaltung einer hohen Reputation der Aareal Bank Gruppe** sowie die Bewahrung vor finanziellen Vermögensschäden haben dabei höchste Priorität.
- 

## b) Unser Managementansatz und wie wir uns aufgestellt haben

Der Konzern-Compliance-Beauftragte, welcher auch die Rolle des Konzern-Geldwäsche-Beauftragten innehat, zeichnet für die kontinuierliche Optimierung der gruppenweiten Compliance-Prozesse verantwortlich, ist unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt und dieser gegenüber berichtspflichtig. Die Gruppenverantwortung der Funktionen ergibt sich direkt aus den gesetzlichen Regelungen des KWG und GwG. Gemeinsam mit den jeweiligen Beauftragten der Tochtergesellschaften bildet die Compliance-Funktion der Aareal Bank AG – nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodelle – ein System subsidiärer Verantwortung getragen durch gemeinsame Werte und Standards wie z. B. den Code of Conduct.

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. Die jährlich aktualisierte Entsprechenserklärung ist auf der Homepage der Aareal Bank abrufbar. Ein wesentlicher Bestandteil des Compliance-Managements ist der konzernweit geltende, zuletzt 2019 umfassend überarbeitete Code of Conduct, der verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstände und Aufsichtsgremien gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen definiert. Die wesentlichen Punkte des Code of Conduct werden hinsichtlich ihrer NFR-Compliance regelmäßig geprüft und aktualisiert. Darüber hinaus finden verpflichtende Mitarbeiterschulungen statt, um hinsichtlich des Code of Conduct zu sensibilisieren und auf dessen Einhaltung hinzuwirken.

Zum 1. Januar 2020 wurde der bisherige Bereich Compliance in den neu gegründeten Bereich Non-Financial Risks (NFR) integriert und ist somit unmittelbarer Bestandteil einer holistischen Steuerung nicht-finanzieller Risiken in der Aareal Bank AG. Zeitgleich wurde auch die Abteilung Anti-Financial Crime (NFR-AFC), welche sich mit der Identifizierung, dem Monitoring und der Steuerung von Risiken der Bank in den Bereichen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Betrug und Korruption sowie Finanzsanktionen und Embargos befasst, integriert. Die neu strukturierte Abteilung Compliance befasst sich fokussiert mit der Compliance Governance, der WpHG- sowie der MaRisk-Compliance und verantwortet das im Jahr 2020 überarbeitete Hinweisgebersystem („Whistleblowing“).

---

Durch die aufbauorganisatorische Zusammenführung der Compliance-Agenden mit den etablierten Methoden des Managements Operationeller Risiken im Bereich NFR wird eine effiziente Nutzung von risikorelevanten Informationen sichergestellt. Zudem wird durch die Schaffung einer bereichsübergreifenden Koordinationsrolle die Kontrolleffektivität weiter gesteigert.

Auch wurden im Rahmen der regelmäßigen Aktualisierung des Risk Appetite Frameworks im Jahr 2020 die Themenkomplexe NFR und ESG-Risiken in den Risikomanagementprozess integriert.

Eine passende Risikokultur zu unserem langfristig orientierten Geschäft ist zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Vor diesem Hintergrund wurde die Risikokultur als ein wesentliches Element in die Konzern-Strategie aufgenommen – ebenso in die Ziele für alle Vorstandsmitglieder. Die Risikokultur wird zudem durch den Aufsichtsrat überprüft.

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

Die Grundlage für die Sensibilisierung der Beschäftigten sowie Bewertungsmaßstab für korrektes Verhalten bilden auf Gruppenebene eine Antikorruptionsrichtlinie sowie die Richtlinien zur Prävention von Wirtschaftskriminalität. Ergänzt werden diese durch Maßnahmen zur Betrugsprävention und das „Hinweisgeberverfahren“ der Aareal Bank AG. Im Ergebnis soll dies zu einer größtmöglichen Vermeidung bzw. dem Management von Interessenkonflikten beitragen.

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 bzw. auch anonymer Hinweisgeberkanal, über den ein Verdacht auf Regelverstöße, betrügerisches Verhalten oder wirtschaftskriminelle Handlungen an die Abteilung Compliance gemeldet werden kann. Dem Meldenden wird hierbei Verschwiegenheit und Schutz zugesichert. Im Jahr 2020 wurde zudem für die Aareal Bank ein extern unterstütztes Hinweisgebersystem als eigenständiger Prozess etabliert. Das Hinweisgebersystem ist ein für den Mitarbeiter freiwillig nutzbares und vertrauliches Meldesystem via Internet oder Telefon, welches für eine – auch anonyme – Abgabe eines Hinweises genutzt werden kann.

Über die konsequente Anwendung des „Know Your Customer“-Prinzips erheben wir – vor Eingehen bzw. im Rahmen laufender Geschäftsbeziehungen anlassbezogen und innerhalb festgelegter Fristen – Informationen zum Kunden und gegebenenfalls abweichenden wirtschaftlich Berechtigten, seinen Eigentümer- und Kontrollstrukturen, seinem Geschäftsmodell sowie der Herkunft seiner Vermögenswerte. Dies dient der risikoorientierten Bemessung von Sorgfaltspflichten in der Anlage und der gesetzlich vorgeschriebenen laufenden Überwachung der Kundenbeziehung.

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 erfolgreicher Überprüfung unter Leitung des Bereichs Group Strategy.

Werden Funktionen, insbesondere wesentliche, ausgelagert, muss der auslagernde Fachbereich im Rahmen seines Auswahl- und Bewertungsverfahrens sicherstellen, dass der Dienstleister geeignet ist und die Eignung regelmäßig prüfen. Die zu prüfenden Faktoren im Rahmen der Sorgfaltsprüfung sind in einer



gruppenweit gültigen Verfahrensrichtlinien detailliert definiert. Im Falle der Auslagerung von wesentlichen Funktionen gelten zusätzliche Anforderungen.

Der im April 2019 zuletzt umfassend überarbeitete, in 2020 überprüfte und unverändert gültige Code of Conduct orientiert sich an den Anforderungen der EBA Guideline on Internal 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. Konkrete Beispiele und Hinweise helfen bei der praktischen Umsetzung der Verhaltensregeln.

### Gewährleistung von Informationssicherheit und Datenschutz

Der verantwortungsvolle Umgang mit Kundendaten und entsprechend wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung der Informationssicherheit und dem Datenschutz haben in der Aareal Bank Gruppe höchste Priorität. Wir achten das Bankgeheimnis und halten uns an die Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz sowie spezialgesetzliche 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.

### c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

#### Kennzahlen Verstöße und Sanktionen

		2020	2019	2018
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

		2020	2019	2018
Prozentualer Anteil				
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%

---

**ERGEBNISSE:**

---

- ④ Veröffentlichung von Compliance-Hinweisen im Aareal Intranet zur Sensibilisierung der Mitarbeiter bzw. um auf aktuelle Themen hinzuweisen (z. B. Betrugsprävention) oder bestehendes Wissen in Erinnerung zu rufen.
  - ④ 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.
  - ④ Darüber hinaus beurteilt die Interne Revision die Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems (IKS) im Rahmen von regelmäßigen Prüfungen und informiert den Vorstand und Aufsichtsrat über das Ergebnis der Prüfung. So wurde beispielsweise 2020 im Rahmen der Prüfung des Financial Risk Models der Prozess, wie neue regulatorische Anforderungen bezüglich Nachhaltigkeitsrisiken in den Prozessen der Bank Berücksichtigung finden, geprüft.
  - ④ Einführung einer neuen Richtlinie zum Hinweisgebersystem und Implementierung eines extern unterstützten Hinweisgebersystems bei der Aareal Bank AG.
  - ④ Die Aareal Bank erzielt Platz 1 im Ranking der DVFA Scorecard unter den MDAX-Unternehmen. In der Gesamtwertung für DAX und MDAX belegt die Aareal Bank AG mit dem Prädikat „sehr gut“ Rang 3. Das Governance-Ranking institutioneller Anleger soll als Ansatzpunkt für einen fundierten Dialog zur Corporate Governance des jeweiligen Unternehmens verstanden werden und eine tatsächliche Diskussion über deren Qualität jenseits von Checklisten ermöglichen.
  - ④ Einführung einer neuen Pflichtschulung zum im Jahre 2019 umfangreich überarbeiteten Code of Conduct.
  - ④ In der Koordinationsrolle des Bereichs NFR wurde eine Angleichung der Risikobewertungsmethodik vorgenommen. Dies verbessert Transparenz, Vergleichbarkeit, Risikoeinschätzung und nicht zuletzt die holistische Steuerung nichtfinanzieller Risiken.
  - ④ 2020 gab es bei der Aareal Bank AG gegenüber der Aufsicht keine meldepflichtigen Datenschutzverstöße; bei der Aareon hat ein interner Vorfall zu einer Meldung bei der Behörde ohne aufsichtliche Konsequenzen geführt. Zur Sensibilisierung wurden die Mitarbeiter daraufhin zu diesem Sachverhalt erneut geschult.
  - ④ Veröffentlichung von Hinweisen zum Themenkomplex Cybersicherheit im Aareal Intranet zur Sensibilisierung der Mitarbeiter bzw. um auf aktuelle Themen hinzuweisen. Der Fokus im Berichtsjahr lag vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen Homeoffice-Quote auf Themen rund um Cyber-Crime. Praxisgerechte Tipps sowie bankinterne Kampagnen haben die Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert.
-

# 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 2020 (im Folgenden der „nicht-finanzielle 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 dem §§ 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 Auftrags 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 2020 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 unter anderem 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 Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- 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 2020 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 2021**

**PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Hendrik Fink  
Wirtschaftsprüfer**

**ppa. Urata Biqkaj  
Wirtschaftsprüferin**

---

## 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.