

**Gesonderter  
zusammengefasster  
nichtfinanzieller  
Bericht 2021  
der Aareal Bank AG**

# **Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht 2021 der Aareal Bank AG**

<b>3</b>	<b>Über diesen Bericht</b>
<b>4</b>	<b>Beschreibung des Geschäftsmodells</b>
<b>5</b>	<b>Das Nachhaltigkeitsmanagement der Aareal Bank Gruppe</b>
<b>6</b>	<b>Bestimmung der Wesentlichkeit</b>
<b>8</b>	<b>Risikoberichterstattung</b>
<b>9</b>	<b>1. Umweltbelange</b>
<b>16</b>	<b>2. Arbeitnehmerbelange</b>
<b>25</b>	<b>3. Sozialbelange</b>
<b>30</b>	<b>4. Achtung der Menschenrechte</b>
<b>33</b>	<b>5. Compliance</b>
<b>39</b>	<b>EU-Taxonomie</b>
<b>44</b>	<b>Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers</b>
<b>47</b>	<b>Impressum</b>

---

## Über diesen Bericht

Der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Aareal Bank AG und des Konzerns bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021 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 Imageteil des Geschäftsberichts sowie im Online-Geschäftsbericht und auf der Website<sup>1)</sup> „Verantwortung“ der Aareal Bank Gruppe veröffentlicht.

Gemäß § 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 KPMG AG 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 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat einen uneingeschränkten Vermerk über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit erteilt (vgl. S. 44ff.).

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 Handelsgesetzbuches (HGB). Vor dem Hintergrund der steigenden Bedeutung von Informationssicherheit und Datenschutz fassen wir diese Sachverhalte sowie die Inhalte des Belangs „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ in einem neuen Kapitel „Compliance“ zusammen. 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.

In den einzelnen Kapiteln orientieren wir uns an ausgewählten GRI-Indikatoren<sup>2)</sup>, um unsere Leistung in den verschiedenen Aspekten vergleichbar zu machen. Die GRI-Indikatoren I01 und I03 sind in den Berichtstexten integriert.

Zudem berücksichtigen wir 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 vorliegenden nichtfinanziellen Bericht 2021 legen wir zudem vom Vorstand verabschiedete Environmental, Social und Governance (ESG)-Ziele offen, deren zeitlicher Horizont auch über das Jahr 2022 hinausgeht. Unsere Fortschritte bei der Zielerreichung werden kontinuierlich über entsprechende Zwischenziele und zugehörige KPIs gemessen. Die Unterkapitel, welche sich stringent in jedem Belang wiederfinden, fassen die Empfehlungen der TCFD wie folgt zusammen:

---

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

<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 aufzeigen, wie wir mit der Erreichung unserer Ziele vorankommen

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts/Erklärung zur Unternehmensführung sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts.

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

Die Aareal Bank Gruppe finanziert im Segment „Strukturierte Immobilienfinanzierungen“ 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 (durchschnittlich ca. 4 Jahre). Die nachhaltige Werthaltigkeit der Objekte sowie die sorgfältige Auswahl der Geschäftspartner liegen somit im ureigenen Interesse des Unternehmens.

Die Aareal Bank Gruppe geht mit ihren drei strategischen Geschäftssegmenten (Strukturierte Immobilienfinanzierung, Banking & Digital Solutions und Aareon) über das traditionelle Bankgeschäft hinaus. Dabei ist es unser Anspruch, unseren Kunden zukunftsweisende Lösungen zu bieten, die ihnen Wettbewerbsvorteile erschließen und langfristige Geschäftserfolge ermöglichen.

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 sowie Zahlungsverkehrssysteme, mit denen unsere Kunden ihre Geschäftsprozesse effizient gestalten können.

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 IT-gestützten Geschäftsprozesse sowie zum Ausbau der Geschäftsmodelle. Durch die internationale Forschung und Entwicklung einschließlich eines länderübergreifenden Know-how-Transfers profitieren die Kunden vom

<sup>1)</sup> Für die Beschreibung des Geschäftsmodells siehe auch Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2021 des Aareal Bank Konzerns.

---

Expertenwissen der gesamten Aareal Bank Gruppe. Das Angebotsportfolio Aareon Smart World vernetzt Immobilienunternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und 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.

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. Mit der im Jahre 2020 gestarteten Initiative ESG@Aareal haben wir auch im Berichtsjahr eine noch deutlich stärkere Berücksichtigung von ESG-Aspekten in Entscheidungs- und Steuerungsprozessen umgesetzt, die sogenannte ESG-Integration. Im Rahmen dieser Initiative wurden im Berichtsjahr ESG-Aktivitäten innerhalb der Gruppe von den Fachbereichen maßgeblich vorangetrieben. Beleg hierfür sind unter anderem die Begleitung regulatorischer Vorgaben mit ESG-Bezug über die Beteiligung an den offiziellen Konsultationen der EU, die Entwicklung und Verabschiedung von quantitativen ESG-Gruppenzielen sowie das Angebot grüner Produkte im Kredit- und Refinanzierungsgeschäft der Aareal Bank AG und der Ausbau digitaler Produkte, die auf die Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen einzahlen. Hierauf werden wir in den einzelnen Belangen näher eingehen und die Ergebnisse an entsprechender Stelle vorstellen. Das Bewusstsein für ESG ist infolge der intensiven Befassung mit regulatorischen Vorgaben und den identifizierten Chancen und Risiken in der gesamten Unternehmensgruppe gestärkt worden, was einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Aareal Bank Gruppe leisten kann.

## **Das Nachhaltigkeitsmanagement der Aareal Bank Gruppe**

Das Nachhaltigkeitsmanagement des Aareal Bank Konzerns wird zentral von der Konzernmutter, der Aareal Bank AG, gesteuert. Das zentrale Nachhaltigkeitsteam im Bereich Investor Relations, unterstützt durch Ansprechpartner in den Fachbereichen, gewährleistet den Ausbau und die Weiterentwicklung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten; die übergeordnete Verantwortung obliegt dem Vorstandsvorsitzenden. Aareon als größte Tochter der Gruppe verfügt zudem über eigene Ansprechpartner, die das Themenfeld in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsteam vorantreiben. Damit unterstreichen wir die strategische Bedeutung von ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit sowie Aspekten der guten Unternehmensführung für unser unternehmerisches Selbstverständnis, steuern die praktische Umsetzung zentral und stellen sicher, dass relevante ESG-Informationen in die Kommunikation mit unseren Stakeholdern integriert werden.

Die Konzernnachhaltigkeitsbeauftragte berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden, sie informiert den Vorstand kontinuierlich über wesentliche Entwicklungen und unterstützt ihn in seinem Handeln. Sie verantwortet unter anderem die strategische Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements sowie der Sustainable Finance-Aktivitäten und steht im engen Austausch mit den Fachbereichen und den Konzern-töchtern, um die Umsetzung zu koordinieren und voranzutreiben. Zudem gilt es die Nachhaltigkeitsleistung der Aareal Bank Gruppe im Rahmen der Berichterstattung, für Ratings, in der internen und externen Kommunikation etc. adressatengerecht zu kommunizieren, sowie die Aareal Bank Gruppe in Gremien und Arbeitskreisen zu vertreten und Anliegen relevanter Stakeholder aufzunehmen und zu berücksichtigen.

Ziel unserer Sustainable Finance-Aktivitäten ist die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung sowie die Schaffung langfristiger Werte unter Berücksichtigung der ESG-Risiken. Dabei orientieren wir uns sowohl an den internationalen Klimaschutzzielen des Pariser Abkommens als auch an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

Die interne Koordination und Abstimmung wird mit dem regelmäßig tagenden Nachhaltigkeitskomitee sowie dem Green Finance Committee sichergestellt. Beide erfüllen dabei unterschiedliche Aufgaben:

- Das Nachhaltigkeitskomitee tagt regulär vierteljährlich sowie bei besonderen Anlässen. Zentrale Aufgabe ist die Abstimmung übergreifender Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsleitbilds und -managements innerhalb der Gruppe. Zudem werden in den Sitzungen Nachhaltigkeitstrends und Stakeholderanfragen/-Erwartungen diskutiert und die Wesentlichkeitsmatrix aktualisiert.
- Das Green Finance Committee (GFC) widmet sich der (Weiter-)Entwicklung des grünen Produktangebots der Aareal Bank AG. Es berät über die Nachhaltigkeitskriterien von Finanzierungen, überprüft regelmäßig das Green Finance Framework auf Aktualität, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit und ist für die Steuerung des Pools grüner Vermögenswerte zur Unterlegung grüner Emissionen verantwortlich.

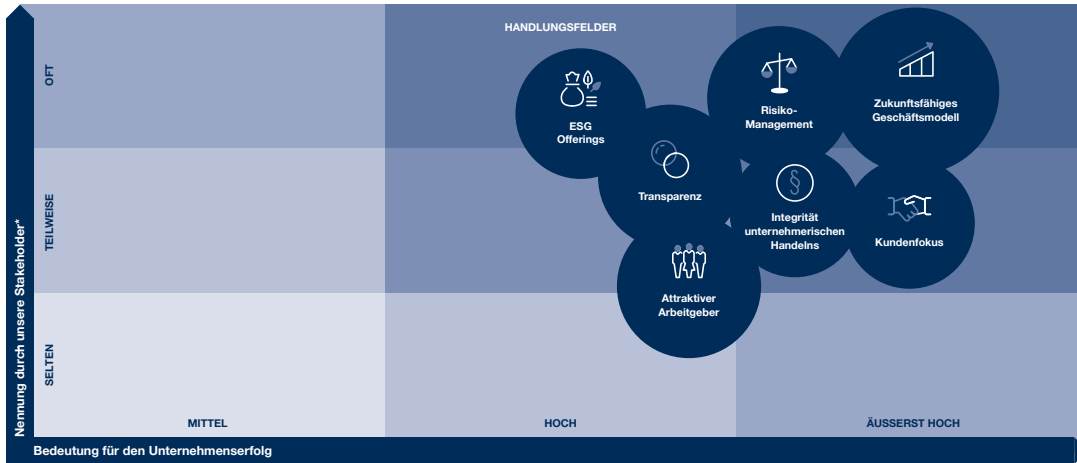
## Bestimmung der Wesentlichkeit

Das Geschäftsjahr 2021 war mit der Covid-19-Pandemie in vielerlei Hinsicht erneut 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sowie auf Kundenfokus (z. B. gemeinsame Lösungsentwicklung zur Bewältigung der Krise) und Green Offerings (z. B. Ausbau digitaler Funktionalitäten zum angemessenen Umgang mit neuen Herausforderungen) ausgewirkt. Dies hat die Bedeutung unseres ESG-Engagements weiter gestärkt und zeigt, dass ESG einen Wertschöpfungstreiber für unsere als relevant identifizierten Stakeholder darstellt.

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 im Berichtsjahr 2021 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 überprüft und aktualisiert. Im Fokus der Aktualisierung 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 im HGB genannten Aspekte („Umweltbelange“, „Arbeitnehmerbelange“, „Sozialbelange“, „Achtung der Menschenrechte“ und „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“) erforderlichen Angaben.

Der operative Fokus im Nachhaltigkeitsmanagement liegt auf sieben – in der nachfolgend dargestellten an GRI orientierten Wesentlichkeitsmatrix – für die Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs bedeutenden Handlungsfeldern. Im Vergleich zum Vorjahr verringert sich somit die Anzahl um ein Handlungsfeld. Dies resultierte aus der Zusammenlegung der Handlungsfelder „Grüne Produkte“ und „Digitale Lösungen“ zu einem gemeinsamen Handlungsfeld, den „ESG Offerings“, das fortan die Produkte und Dienstleistungen aller drei Segmente der Gruppe umfasst.



\* Kunden, Investoren, Mitarbeiter, Analysten, Rating-Agenturen, Aufsicht, Politik, Verbände etc.

Von unveränderter Wesentlichkeit für den Unternehmenserfolg sind ein zukunftsfähiges, profitables Geschäftsmodell sowie ein vorausschauendes Risikomanagement. Mit der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr konnten wir feststellen, dass die Themenfelder Integrität unseres unternehmerischen Handelns sowie Transparenz nochmals deutlich an Relevanz für unsere internen und externen Stakeholder gewonnen haben. Die Themenfelder Kundenfokus und Attraktiver Arbeitgeber sind darüber hinaus noch immer von hoher Bedeutung, genauso wie das konsolidierte Themenfeld ESG Offerings, 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. Die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse bestätigen auch unsere gruppenweit konsolidierte Sicht, dass der Themenkomplex rund um ESG von anhaltend wachsender Bedeutung für alle Geschäftsfelder des Unternehmens ist. Vorgaben der Aufsicht und des Regulators, Anforderungen von Investoren, Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die gesellschaftliche Erwartungshaltung haben die Thematik zu einer Funktion mit Querschnittscharakter im Unternehmen werden lassen. Dies erklärt die durchgehend hohe bis äußerst hohe Relevanz der Themenfelder für den Unternehmenserfolg sowie die häufige Adressierung durch unsere Stakeholder.

### Überleitung Handlungsfelder zu relevanten Sachverhalten

Die den Handlungsfeldern zugrunde liegenden relevanten Sachverhalte gemäß § 315c Abs. 2 HGB in Verbindung mit §289c 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>ESG Offerings</b>	Green Lending	1. Umweltbelange
	Digitale Lösungen für gesell. Herausforderungen	1. Umweltbelange / 3. Sozialbelange
	Smart Buildings	1. Umweltbelange
	Datensicherheit und -schutz	5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

## Risikoberichterstattung

Der Risikobericht im Konzernlagebericht<sup>1)</sup> informiert umfassend über unser Risikomanagement-System und die für die Aareal Bank Gruppe identifizierten 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 Risikomanagement zu integrieren. Dabei verstehen wir unter ESG-Risiken Treiber, die bestehende Risiken unseres Geschäfts auslösen bzw. verstärken können. Vor diesem Hintergrund haben wir unser leistungsfähiges ESG-Risikomanagement weiterausgebaut und integrieren ESG-Aspekte systematisch in unsere Risikostrategie und in unsere Risikoprozesse, -methoden sowie -instrumente.

Im Berichtsjahr haben wir die Risikomanagementrahmenwerke um ein ESG-Risikohandbuch erweitert und eine entsprechende ESG Risk Governance entwickelt. Das übergreifende Dokument gibt einen gesamthaften Überblick über den Identifikationsprozess von ESG-Risiken sowie deren Bewertung und Steuerung. Explizit berücksichtigt wurden hierbei regulatorische Vorgaben, wie der EZB Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken, das BaFin Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken oder auch die EBA-Leitlinien

<sup>1)</sup> Vgl. Risikobericht im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2021 des Aareal Bank Konzerns



---

zu Kreditvergabe und Überwachung. Zudem wurde bereits im Jahre 2020 ein eigenes Ambitionsniveau bzgl. des Managements der ESG-Risiken im Rahmen der Initiative ESG@Aareal gesetzt. Innerhalb dieses Ambitionsniveaus werden ESG-Risiken in das Risikomanagement der Aareal Bank Gruppe entlang des Steuerungskreislaufs integriert. Damit wird das Ziel verfolgt, Nachhaltigkeitsaspekte systematisch sowohl in den verschiedenen (Teil-)Risikostrategien als auch in den Rahmenwerken zum ICAAP und ILAAP zu verankern. Darüber hinaus wird durch eine angemessene ablauf- und aufbauorganisatorisch ESG-Risk Governance die Möglichkeit geschaffen, Nachhaltigkeit integriert und strategisch zu betreiben.

Als relevante ESG-Risikofaktoren haben wir Klimarisiken, veränderte Stakeholderanforderungen, Wettbewerbs-/Marktdruck, Geschäftsethik und Compliance sowie Unsicherheiten in Bezug auf ESG-Regulierung für die Aareal Bank Gruppe identifiziert. Sie wirken sich vor allem auf unsere Kreditrisiken und operativen Risiken aus. Im Rahmen der Initiative ESG@Aareal haben wir im Berichtsjahr die Entwicklung von ESG-Stresstest-Szenarien vorangetrieben. Die erstmalige Kalkulation auf Basis der Daten für das Geschäftsjahr 2021 soll sowohl die Klimaauswirkungen als auch den Einfluss gesellschaftlicher Entwicklungen auf unser Risikoprofil aufzeigen.

In den zu Beginn je Aspekt beschriebenen Risiko- und Chancenprofilen gehen wir vertiefend auf Themen ein, die von besonderem Interesse für nachhaltigkeitsorientierte Stakeholder sind. Im Berichtsjahr sind keine berichtspflichtigen Risiken, deren mögliche negative Auswirkungen auf die fünf Aspekte schwerwiegend sind oder sein können bzw. deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist, festgestellt worden.

## 1. Umweltbelange

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

Die Aareal Bank Gruppe begleitet und unterstützt die nachhaltige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft durch einen systematischen Nachhaltigkeitsansatz bereits seit Jahren. Wir wollen im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten einen Beitrag zur Erreichung der internationalen Klimaschutzziele, wie sie mit dem Pariser Klimaschutzabkommen als 1,5-Grad bzw. 2-Grad-Ziel beschlossen wurden, sowie den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen leisten. Denn als Finanzdienstleister und Partner der Immobilienwirtschaft sind wir in zwei Branchen aktiv, denen eine erhebliche Bedeutung bei der Transformation der Wirtschaft zukommt.

Bei unserer Finanzierungstätigkeit sind die ökologischen Auswirkungen wie bei den meisten Finanzinstituten eher indirekter Art. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung in diesem Geschäftsbereich 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. Daher sehen wir die Berücksichtigung von Umweltrisiken als absolute Notwendigkeit unseren langfristigen Geschäftserfolg sicherzustellen. ESG-Kriterien spielen bei der Kreditvergabe eine zunehmend bedeutende Rolle, insbesondere um die nachhaltige Werthaltigkeit der Objekte zu beurteilen. Der Gebäudesektor ist für einen signifikanten Anteil des weltweiten Energieverbrauchs und der daraus resultierenden Treibhausgasemissionen verantwortlich<sup>1)</sup>; hier können noch erhebliche Einsparpotenziale realisiert werden. Durch die Schaffung von Transparenz bei der Objektbewertung werden die internationalen Klimaschutzbe-

---

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

strebungen zusätzlich unterstützt. Zudem können wir mit unseren Funding-Aktivitäten und im Wertpapiergeschäft aktiv Impulse im Markt setzen.

Unsere Produkte und Dienstleistungen in dem Segment Banking & Digital Solutions sowie der Aareon versetzen unsere Kunden in die Lage, durch digitale und mobile Lösungen aktiv und messbar CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen und somit negative Umweltauswirkungen zu reduzieren. Dies führt beispielsweise zu effizienteren Prozessen, einer Verringerung der Reisekilometer 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 mitzuprägen. Daher begleiten wir die politischen Entwicklungen auf nationaler und EU-Ebene eng, bringen uns mit unserer Expertise in Konsultationen hierzu ein und setzen – mitunter auch auf freiwilliger Basis – bereits frühzeitig Maßnahmen um, die die Transparenz fördern und die Umweltauswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit sichtbar und vergleichbar machen.

#### ZIELSETZUNGEN:

- **Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen und der Schutz der Umwelt** sind Bestandteile 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. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir in den Geschäftssegmenten BDS und Aareon weiter an der Entwicklung innovativer Lösungen mit ESG-Impact.
- **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. Wir arbeiten daher weiter an dem Ausweis der Green Building-Zertifikate, der Energieeffizienz und der EU-Taxonomiekonformität sowie an der Ausweisung der finanzierten CO<sub>2</sub>-Emissionen in unserem CREF-Portfolio<sup>1)</sup> nach dem PCAF<sup>2)</sup>-Standard.
- **Ressourcenschonung ist Umweltschutz** und Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Die kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs sowie die Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen spielen bei internen Planungen und Optimierungsmaßnahmen eine wichtige Rolle. Im Berichtsjahr haben wir uns daher das Ziel gesetzt einen CO<sub>2</sub>-neutralen Geschäftsbetrieb nach dem Prinzip „Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren“ bis 2023 sicherzustellen. Hiermit wollen wir einerseits selbst unseren Beitrag zum weltweiten Klimaschutz leisten, aber auch eine Vorbildfunktion für Wettbewerber und Kunden einnehmen.

<sup>1)</sup> Gewerbliches Immobilienfinanzierungsportfolio

<sup>2)</sup> Partnership for Carbon Accounting Financials (<https://carbonaccountingfinancials.com/>)

---

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

Umweltbelange werden vom Nachhaltigkeitsmanagement der Aareal Bank AG zentral für die Gruppe 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 auf die Produktentwicklung in beiden Segmenten. Nachfolgend führen wir exemplarisch einige Initiativen und angestoßene Prozesse auf, die unsere Umsetzung der Umweltbelange auf Unternehmensebene widerspiegeln:

### Ökologische nachhaltige Qualität der Objekte

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 der von den Unternehmen zu leistenden Beiträge 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 werden wir gerecht, indem wir bereits im Jahr 2019 die systemseitigen Voraussetzungen geschaffen haben, um Daten zur Energieeffizienz, zu Green Building-Zertifikaten und energetischen Sanierungen in den Systemen zu hinterlegen. Die Datenerhebung, -erfassung und -validierung für unser globales Portfolio macht weitere Fortschritte. Dies versetzt uns in die Lage Kennzahlen im Kreditgeschäft gezielt auswerten zu können. 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 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 in 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.

### Green Lending

Das Thema Green Lending wurde bereits 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 im Berichtsjahr veröffentlichtes Green Lending-Angebot bilden. Alternative Kriterien sind neben der Energieeffizienz das Vorhandensein bestimmter Gebäudezertifikate entsprechender Güte oder die Anforderungen für taxonomiekonforme Gebäude.

Im Berichtsjahr haben wir bereits die ersten „grünen“ Finanzierungen begeben. Unsere Definition, die wir mit den Experten aus unserem Haus mit dem Ziel der weltweiten Anwendbarkeit entwickelt haben, wurde im Rahmen einer Second Party Opinion durch Sustainalytics auf Anspruch, Marktgerechtigkeit und Eignung der Qualifikationskriterien geprüft und dabei als glaubwürdig und effektiv („credible and impactful“) eingestuft.

---

## Portfoliotransparenz

Sowohl Finanzdienstleister als auch Akteure der Immobilienbranche stehen gleichermaßen vor der Herausforderung, die finanzierten bzw. verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen berechnen und offenlegen zu müssen. Da es derzeit noch an einer einheitlichen Methodik zur Berechnung und Schaffung der Vergleichbarkeit dieser CO<sub>2</sub>-Daten fehlt, haben wir uns dazu entschlossen, uns an der Entwicklung und Implementierung eines einheitlichen Standards im Bereich gewerblicher Immobilien zu beteiligen. Daher haben wir uns im Berichtsjahr mit der Unterzeichnung des PCAF Commitment Letters verpflichtet, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unseres Immobilienfinanzierungsportfolios bis 2024 nach dem PCAF-Standard zu berichten. Unser Ziel ist es, entsprechendes Know-how aufzubauen und im Sinne unserer Anforderungen Einfluss auf die zukünftige Ausgestaltung der Berechnungsmethodik in der Immobilienfinanzierung zu nehmen. In der Arbeitsgruppe PCAF D/A/CH innerhalb der Subgruppe „Gewerbeimmobilien und Hypotheken“ übernehmen wir die Rolle als Co-Lead.

## 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 Produktportfolio entwickeln wir dahingehend konsequent weiter. Hierzu zählen unter anderem unsere BK01-Produktreihe sowie die Enabler-Produkte, darunter verstehen wir Produkte mit positiver ESG-Wirkung, wie z.B. Aareal Meter, Connected Payments die Aareal Exchange & Payment Platform sowie AiBATROS®.

- Aareal Meter, das digitale Zählermanagement, ermöglicht sowohl Wohnungsunternehmen als auch Energieversorgern eine Optimierung ihrer Ableseprozesse. Durch die digitale Stichtagsablesung der Haupt- und Nebenzähler erhöhen die Unternehmen ihre Datenqualität und -sicherheit der Ablesedaten. Über die schnelle Datenerfassung und der daraus resultierenden qualitativ guten Datenbasis lassen sich die Betriebskostenabrechnungen ebenfalls in einer kürzeren Zeit und besseren Qualität erstellen. Die reduzierten Fehlerquoten führen neben weniger internen Aufwänden auch zu weniger Nachfragen der Mieter.
- 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 und dadurch u. a. bei der Abrechnung und beim Ausbau intelligenter E-Mobility Ladenetz-Infrastruktur unterstützt.
- Die Aareal Exchange & Payment Platform (AEPP) ist eine digitale Plattform zur Nutzung von Zahlungsverkehrs-, Daten- und Kommunikationsservices, die über eine nahtlose Anbindung direkt in die ERP-Systeme der Kunden integriert ist. Über sie können vielfältige Zahlverfahren wie Barzahlen/viacash, PayPal oder Kreditkarten für Zahlprozesse insbesondere in der Wohnungswirtschaft und im Versorgungsumfeld zur Verfügung gestellt werden. Durch das Angebot alternativer Zahlungs- und Kommunikationswege wird veränderten Kundenanforderungen nach mehr Flexibilität bei ihrer Zahlung entsprochen. Außerdem können ERP-gesteuert automatisierte Buchungsvorgänge durchgeführt werden, was zu erheblichen Prozesseinsparungen im Forderungsmanagement sowie einer erhöhten Quote bei der Buchungsgenauigkeit führt. Die digitale Endkundenkommunikation unterstützt die Reduktion von negativen Umweltauswirkungen, da die postalische Kommunikation ersetzt wird und somit der Papierverbrauch verringert und CO<sub>2</sub> gespart werden kann.
- AiBATROS® ergänzt bestehende Aareon-ERP-Systeme, indem die Software mittels Verarbeitung und Auswertung einer Vielzahl an Daten den aktuellen Zustand einzelner baulicher Elemente sowie deren

---

Instandhaltungsbedarf ermittelt und Instandhaltungsmaßnahmen vorschlägt. Zudem kann die Software unsere Kunden bei der Erreichung der individuellen CO<sub>2</sub>-Ziele unterstützen, indem anhand der erhobenen Daten eine Energiebedarfsrechnung durchgeführt wird und energetische Sanierungsmaßnahmen vorgeschlagen werden. Hierbei werden ebenfalls die mit der Maßnahme verbundenen Energie- und CO<sub>2</sub>-Einsparungen sowie deren Kosteneffizienz ausgewiesen.

- Ergänzend setzt unser Banking Portal für die Kunden der Wohnungswirtschaft, das Aareal Portal, 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, dessen Kern unsere ERP-Systeme bilden, seit mehreren Jahren einen Standard für die digitale Vernetzung in der Immobilienwirtschaft und angrenzenden Branchen. Beispiele hierfür sind digitalisierte Vermietungs- und Instandhaltungsprozesse sowie ein digitales Kundenbeziehungsmanagement. Vor dem Hintergrund, dass wir unsere Kunden aktiv in der Erreichung ihrer Umweltziele unterstützen wollen, hat Aareon im Berichtsjahr mit PrediMa eine Predictive Maintenance-Lösung für eine vorausschauende Wartung und Instandhaltung entwickelt. PrediMa soll Gebäude schrittweise „intelligent“ machen, sodass Schäden an und in der Immobilie frühzeitig erkannt und gemeldet bzw. vorbeugende Maßnahmen eingeleitet werden können. Wo vorher der Mieter einen Schaden angezeigt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen vor Ort geprüft und beauftragt hat, weiß zukünftig PrediMa durch IoT-Technologie (Internet of Things) und intelligente Datenverarbeitung, welche Aktionen und Empfehlungen auszuführen sind. So können Arbeitsaufträge mit genauer Auftragsbeschreibung und Anlagendetails automatisch an Servicepartner und Handwerker übermittelt, zeitnah gebündelt und abgearbeitet werden. Weitere Use Cases zu der vorausschauenden Wartung von Aufzügen, dem Management der Wasserverbräuche und der Energieeffizienz der Gebäude werden diskutiert.

Bereits im Jahr 2020 haben wir ein Screening der digitalen Produkte im Segment Banking & Digital Solutions auf ESG-Kriterien durchgeführt. Damit wurde das Ziel verfolgt, ESG-Kriterien zu identifizieren, welche unsere Stakeholder (Kunden, Anleger, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) über direkte und indirekte Wege betreffen, und analysiert, wo und wie sie eine Wirkung entfalten. 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 Gruppe 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 kontinuierlich daran, in unserem eigenen Geschäftsbetrieb natürliche Ressourcen einzusparen und unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren. Durch den Bezug von 100 % Ökostrom sowie die Nutzung klimafreundlicher Fern- und Erdwärme 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. Daraus errechnen wir anschließend unseren Carbon Footprint nach den Standards des Greenhouse Gas Protocols. Nachfolgende Tabelle zeigt die direkten und indirekten Energieverbräuche sowie die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen (Berechnung gemäß market-based Methodik) unserer Hauptsitze in Wiesbaden und Mainz<sup>1)</sup>. Die in diesem Bericht ausgewiesenen Umweltkennzahlen umfassen somit knapp 68 % des konzernweiten Energieverbrauchs. Auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer beiden Hauptsitze waren mit insgesamt ca. 54 % für Scope 1 und Scope 2 von hoher Bedeutung für den konzernweiten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck<sup>2)</sup>.

## c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

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

	2021	2020	2019
in Gigajoule (GJ)			
<b>direkter Energieverbrauch</b>			
Benzin	3.491	5.013	5.635
Diesel	11.273	9.403	18.325
Heizöl	176	210	204
Erdgas	36	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>14.976</b>	<b>14.626</b>	<b>24.164</b>
<b>indirekter Energieverbrauch</b>			
Fernwärme	12.739	11.069	11.298
Strom	23.250	23.398	27.557
Anteil Ökostrom	100 %	100 %	100 %
<b>Gesamt</b>	<b>35.989</b>	<b>34.467</b>	<b>38.855</b>
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>50.965</b>	<b>49.093</b>	<b>63.019</b>

\* 2019 nicht Teil der Limited-Assurance-Prüfung

<sup>1)</sup> Unsere konzernweiten Umweltdaten sowie den gesamthaften CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (inkl. Scope 3 (teilweise)) veröffentlichen wir jährlich, nachgelagert zum nichtfinanziellen Bericht, auf unserer Website.

<sup>2)</sup> basierend auf den Verbrauchswerten/CO<sub>2</sub>-Emissionen des Jahres 2020

Der Gesamtenergieverbrauch und die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen sind ggü. dem starken pandemiebedingten Einbruch im Vorjahr erwartungsgemäß wieder leicht angestiegen. Diese verbleiben jedoch auf einem niedrigen Niveau, u. a. weil der Einfluss der Pandemie weiterhin durch eine verhältnismäßig geringe Nutzung von Dienstfahrzeugen und reduzierte Stromverbräuche durch überwiegende Homeoffice-Tätigkeit spürbar war. Im Rückgang der Emissionen des Vorjahres waren zudem auch kontinuierliche Einspareffekte, die aus dem hohen Anteil der bezogenen Fernwärme aus Kraft-Wärme-Koppelung und erneuerbaren Energien resultierten, enthalten. Diese leisteten auch im Berichtsjahr einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung zusätzlicher CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Wärmeversorgung. Nachdem wir im Vorjahr bereits den hohen Anteil von Kraft-Wärme-Kopplung und erneuerbaren Energien bei der Erzeugung der in Wiesbaden bezogenen Fernwärme belegen konnten, war es uns im Berichtsjahr auch für die am Standort Mainz bezogene Fernwärme möglich einen entsprechenden Nachweis zu erbringen, dass diese einen niedrigen Primärenergiefaktor aufweist und umweltfreundlich ist.

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

		2021	2020	2019
in Tonnen (t)				
GRI 305-1	Scope 1	1.046	1.017	1.847
GRI 305-2	Scope 2	326	297	449
<b>Gesamt</b>		<b>1.372</b>	<b>1.314</b>	<b>2.296</b>

\* 2019 nicht Teil der Limited-Assurance-Prüfung

#### ERGEBNISSE UND FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHR:

- ✔ Im Berichtsjahr haben wir die Sustainable Finance-Aktivitäten weiter ausgebaut:
  - Für 40 % unseres globalen Kreditfinanzierungsportfolios (CREF-Portfolio) haben wir ESG-Informationen verifiziert und die Belege systemseitig abgelegt.
  - Seit der Veröffentlichung des Green Finance Framework – Lending im Juni 2021 wurden bereits rund 430 Millionen Euro als grüne Kredite ausgereicht (Stand 10.02.2022).
  - Seit der Veröffentlichung des Green Finance Framework – Liabilities konnten bereits knapp eine Milliarde Euro grüne Emissionserlöse über unseren ersten Senior Preferred Green Bond und Ziehungen unter dem Commercial Paper Programm erzielt werden (Stand 10.02.2022).
- ✔ Im Rahmen unserer Start-up-Aktivitäten haben wir im Berichtsjahr aktiv an einigen Veranstaltungen zur Identifikation und Förderung aussichtsreicher und wachstumsstarker Start-ups teilgenommen. Hierbei lag ein starker Fokus auf Umweltaspekten.
  - Die Aareal Bank Gruppe war Sponsor des ESG-Sonderpreises des Fintech Germany Awards 2021.
  - Decarbonize Real Estate Challenge, initiiert von Ampolon Ventures, der Venture-Tochtergesellschaft der Aareon Gruppe.
  - Fortlaufende Gespräche mit diversen Start-ups mit vielversprechenden Lösungen im Bereich Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Reduzierung.

- ✓ Aareon beteiligt sich an dem Projekt „ForeSight“, welches durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert wird. Ziel ist es, intelligente und zukunftsweisende Smart Living Services zu entwickeln. Aareon stellt die ForeSight BigData&Analytics-Plattform und übernimmt die Leitung des Arbeitspakets im Bereich Datenmanagement, das sich mit der Entwicklung von Konzepten für die Umsetzung der Anbindung der Smart Living Services und der Plattforminformationen an das Ökosystem der Wohnungswirtschaft mit den Gebäude-ERP-Systemen und digitalen Lösungen beschäftigt.
- ✓ Aareon kompensiert die CO<sub>2</sub>-Emissionen, welche aus Geschäftsreisen entstehen, bereits heute vollständig und leistet damit einen Beitrag zum Klimaschutz.
- ✓ Im Geschäftsjahr 2021 belief sich der Gesamtenergieverbrauch an unseren beiden Hauptsitzen in Wiesbaden und Mainz auf rund 51.000 Gigajoule. Diesen haben wir aus den Strom-, Heizenergie- und Kraftstoffverbräuchen berechnet.
- ✓ Mehr als 45 % des Gesamtenergieverbrauchs unserer beiden Hauptsitze ließ sich auf den Bedarf elektrischer Energie zurückführen. Hier haben wir im Berichtsjahr einen Stromverbrauch in Höhe von insgesamt etwa 6,5 Mio. kWh gemessen. Davon entfielen etwa 4,3 Mio. kWh auf den Standort Wiesbaden und 2,2 Mio. kWh auf den Standort Mainz. Wir kennen unsere Verantwortung und wissen, dass sich mit dieser Energiemenge bei Annahme eines durchschnittlichen Jahresverbrauchs von 3.200 kWh mehr als 2.000 Haushalte versorgen ließen. Den gesamten Strombedarf haben wir im Berichtsjahr erneut mit zertifiziertem und nachweislich emissionsfreiem Ökostrom und somit zum Vorteil für Umwelt und Klima gedeckt.
- ✓ Durch den Verbrauch fossiler Energieträger und Dienstwagennutzung haben wir an unseren Hauptsitzen im Geschäftsjahr 2021 insgesamt CO<sub>2</sub>-Emissionen in Höhe von 1.372 t verursacht<sup>1)</sup>. Im Bereich Scope 1 wurden für Dienstwagennutzung und Heizzwecke insgesamt 1.046 t CO<sub>2</sub> emittiert. Für die Berechnung der Scope 2 CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden die Strom- und Fernwärmeverbräuche herangezogen. Nach market-based Methodik belaufen sich diese an den beiden Hauptsitzen auf 326 t.

<sup>1)</sup> Berechnet aus der Summe der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Bereich Scope 1 + Scope 2 (nach market-based Methodik)

## 2. Arbeitnehmerbelange

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

Wenn es darum geht, die Aareal Bank Gruppe gut für die Zukunft aufzustellen, spielen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine bedeutende Rolle. Motivierte Mitarbeiterinnen und 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.



Die Covid-19-Pandemie hat uns im Jahr 2021 erneut vor viele Herausforderungen gestellt. Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und unserer Kunden zu schützen und einen Beitrag zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie zu leisten, stand auch im Berichtsjahr erneut im Vordergrund. Neben den hohen Anforderungen an den Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es aber auch eine Veränderung der Arbeitswelt, welche infolge der Covid-19-Pandemie beschleunigt wurde. Die Corona-Beschränkungen und die dadurch rasant gewachsene Bedeutung des Homeoffice macht diesen Wandel offensichtlich. Digitalisierungsschub, Innovationsdruck, Kulturwandel und Fachkräftemangel haben unsere Arbeitsweisen nachhaltig verändert und werden weiterhin bestimmende Treiber der Entwicklung sein.

#### ZIELSETZUNGEN:

- **Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft** haben höchste Priorität. Zum Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der öffentlichen Gesundheit arbeitet die Belegschaft weltweit auch im Berichtsjahr 2021 in großen Teilen mobil.
- **Dauerhafte Sicherstellung unserer Attraktivität als moderner Arbeitgeber**, um weiterhin talentierte Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aareal Bank seit vielen Jahren jährlich zu ihrer Zufriedenheit befragt. Auch die 2019 bei der Aareal Bank AG durchgeführte klassische Mitarbeiterbefragung, die die bisher dafür genutzten Formate (Personalgespräche, Mitarbeiterveranstaltungen etc.) ergänzt, hat erneut im Jahr 2021 im Einklang mit einem regelmäßigen 2-Jahre-Turnus stattgefunden. Anlassbezogen führen wir passende Formate wie Umfragen oder Workshops durch, um die Meinung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Weiterentwicklung unserer Strategie einfließen zu lassen.
- **Messbare Erfolge und Fortschritte:** Wir setzen deswegen auf quantifizierbare Ziele und haben im Berichtsjahr ESG-Ziele für die Gruppe entwickelt. Hierbei ging es ebenfalls um die Förderung unserer Attraktivität als Arbeitgeber mit einem klaren Fokus auf die Bedeutung der Nachwuchsförderung bei der Aareal Bank AG:
  - Bis zum Jahre 2022 wollen wir offene Stellen mindestens zu 25 % intern besetzen. Dieses Ziel ist ein klarer Anspruch an die Entwicklung unserer eigenen Mitarbeiterschaft.
  - Die Förderung von Nachwuchskräften ist uns ein besonderes Anliegen, weshalb wir ebenfalls im Zeitraum von 2022 bis 2024 mindestens 30 % aller zu besetzenden Stellen mit Nachwuchskräften besetzen möchten.

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

Das Personalmanagement in der Aareal Bank Gruppe wird durch die Personalabteilungen der jeweiligen Tochtergesellschaften koordiniert. Sie unterstützen die Führungskräfte bei der operativen Führungsarbeit. Dabei übernimmt die Aareal Bank AG 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 AG sowie den äquivalenten Funktionen in den Tochtergesellschaften gebündelt. Die Richtlinien der Aareal Bank AG (u. a. zur Vergütungsstrategie, zum Personalcontrolling und zur betrieblichen Altersversorgung) orientieren sich unter anderem an den ILO-Kernarbeitsnormen<sup>1)</sup> („International Labour Organization“) bzw. an darüber hinausgehenden nationalen Arbeits- und Sozialstandards.

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

Unsere Personalpolitik spiegelt sich in den nachfolgenden Themenfeldern wider:

### Vergütung

Die Vergütungssysteme richten sich an jeweils spezifischen Vergütungsgrundsätzen aus. Alle unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank erhalten neben einer festen Vergütung eine leistungsorientierte variable Vergütung. Bei einer begrenzten Zahl der Aareal Bank-Mitarbeiterinnen und -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.

Die Aareal Bank verfügt über einen konsistenten Vergütungsansatz über alle Hierarchieebenen hinweg, vom Vorstand bis hin zum Tarifmitarbeiter. Die Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung teilt sich dabei für alle Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend mitgeteilt. Durch Einführung der Konzernkomponente partizipieren damit – auch im Sinne des Code of Conduct – alle Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und 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.

<sup>1)</sup> Kernarbeitsnormen der ILO: Übereinkommen 87, Übereinkommen 98, Übereinkommen 29, Übereinkommen 105, Übereinkommen 100, Übereinkommen 111, Übereinkommen 138, Übereinkommen 182

---

Neben der Vergütung bietet die Aareal Bank ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Sozialleistungen an, wobei die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung besondere Bedeutung hat. Außerdem bietet die Aareal Bank ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich zum Arbeitgeberbeitrag die Gelegenheit, im Rahmen 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.

Um die gestiegene Bedeutung von ESG-Aspekten in der Strategie in der Vergütung zu reflektieren, fließen quantifizierbare ESG-Ziele mit einer Mindestgewichtung von 15 % in die Individualebene der Gesamtzieleerreichung des Vorstands der Aareal Bank AG ein. Die Nutzung von quantitativen ESG-Zielen ermöglicht eine hohe Transparenz über die ESG-Schwerpunkte der Aareal Bank AG und setzt gleichzeitig zielgerichtete Anreize für eine langfristig nachhaltige Strategie. Zusätzlich zur Individualebene sollen zukünftig auch ESG-Aspekte in die Konzernkomponente aufgenommen werden, um diesen weiter Gewicht zu verleihen.

### **Aus- und Weiterbildung**

Die Aareal Bank Gruppe investiert kontinuierlich in die bedarfsorientierte, individuelle Förderung der fachlichen, unternehmerischen und verhaltensbezogenen Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel unserer Weiterbildungsmaßnahmen ist es stets, dass sich von der Nachwuchskraft bis zum langjährigen Mitarbeiter bei uns jeder entwickeln und sein individuelles Potenzial entfalten kann. Mit dem im Jahre 2021 neuen Aus- und Weiterbildungsansatz Learning@Aareal reagieren wir auf die Veränderungen in unserer Arbeitswelt. Diese Transformation führt zu neuen Anforderungen an die Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit unterschiedlichen Lernwegen und einem ganzheitlichen Ansatz bietet Learning@Aareal dafür viele Möglichkeiten. Verstärkt setzen wir auf digitale Kanäle und das Blended Learning – also die Verzahnung von Online- und Präsenzanteilen und E-Learning – dies ermöglicht eine hohe Flexibilität. Darüber hinaus ist Learning@Aareal mit einem ausgeweiteten Anteil an englischsprachigen Inhalten international ausgerichtet.

Die Nachwuchsförderung ist ein zentraler Punkt der Personalarbeit des Aareal Bank Konzerns. So macht es das in unseren Geschäftsfeldern nötige Spezialwissen erforderlich, kontinuierlich und gezielt in die Qualifikation von Nachwuchskräften zu investieren. Aus diesem Grund sind die Rekrutierung und die Ausbildung von Nachwuchskräften ein integrativer Bestandteil unserer nachhaltigen Nachfolgeplanung und unseres strukturierten Wissensmanagements. Im Berichtsjahr haben wir die Rekrutierung und die Ausbildung von Nachwuchskräften weiter forciert.

Das Nachwuchsförderungsprogramm der Aareal Bank AG 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. Darüber hinaus setzt die Aareal Bank AG auf die duale Berufsausbildung und bietet eine Ausbildung zum Fachinformatiker in Kooperation mit anderen Unternehmen in der Region sowie die Ausbildung zur Personaldienstleistungs-Kauffrau an. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit Universitäten in der Region in Form von verschiedenen Initiativen, die kontinuierlich ausgebaut werden. Neben der erfolgreichen Weitergabe von Spezialwissen und dem Einholen neuer Perspektiven führten die dezidierten Maßnahmen der Nachwuchskräfteförderung in der Aareal Bank AG bereits zu einer Verringerung des Durchschnittsalters.

Bei Aareon wurde die Personalentwicklung in der Covid-19-Pandemie digital fortgesetzt. Über das Cornerstone Learning Management System werden Trainings zu wohnungswirtschaftlichen Themen von der

EBZ Bochum und zu Führung, agilem Projektmanagement, Softskills, Kommunikation und Gesundheit von der Pink University angeboten. Sowohl Bank als auch Aareon maßen darüber hinaus im Zuge der weiteren Internationalisierung dem Ausbau der Sprachen- und Kommunikationskompetenzen eine große Bedeutung bei. Bei Aareon wurde dies beispielsweise mit den „Next Level“ Intercultural Trainings (ICT) gefördert. Diese zielen darauf ab die interkulturellen Kompetenzen innerhalb Aareon zu verbessern und mehr Verständnis für interkulturelle Unterschiede aufzubauen, um unter anderem ein leichteres Zusammenarbeiten in Teams und Projekten zu ermöglichen. Unterstützt wird Aareon bei den ICT durch ein externes internationales Expertenteam.

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.

### **Personalentwicklung inkl. Nachfolgeplanung**

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

Das Mitarbeitergespräch, das Nachwuchskräfteprogramm und die Nachfolgeplanung stellen zentrale Instrumente für die Förderung und Entwicklungsplanung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Der strategische Entwicklungsansatz der Aareal Bank setzt auf der organisatorischen Ebene einer Skill-Matrix als Basis für die Talententwicklung auf. Die Verlinkung von Skill-Matrix, Learning@Aareal, klaren Auswahlverfahren und Führungs- und Expertenlaufbahnen ermöglicht eine nachhaltige Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wird mit dem im Berichtsjahr gestarteten, verbindlichen Entwicklungsgespräch für alle Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt. Im Dialog mit der eigenen Führungskraft werden individuelle Entwicklungsmaßnahmen vereinbart, die den Kompetenzausbau unterstützen und den Einsatz der eigenen Talente zukunftsorientiert in einem mittel- und langfristigen Horizont für die folgenden 36 Monate ermöglichen. Das Entwicklungsgespräch fördert ausgehend von der jeweils aktuellen Aufgabe im Interesse des Unternehmens und der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters sowohl die „soft skills“ als auch die „hard skills“ (fachlich, methodisch, digital) und entwickelt diese weiter. Die Vernetzung von Wissen trägt hierbei zur permanenten Entwicklung der Organisation bei und gewährleistet die Sicherung des Spezialwissens für eine nachhaltige Nachfolgeplanung.

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.

### **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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten, um gemeinsam an der Weiterentwicklung der Gruppe zu arbeiten, den Austausch zu fördern und bereichs- und hierarchieübergreifend Raum zum Netzwerken zu geben.

In den Konzernunternehmen Aareal Bank AG 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Weiterentwicklung der Aareal Bank Gruppe aktiv mitgestalten zu wollen. Im Berichtsjahr wurde sowohl bei Aareon als auch bei der Aareal Bank AG eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt.

### **New Work**

Ein Arbeitsumfeld, in dem wir uns wohlfühlen und in dem uns die Werkzeuge zur Verfügung stehen, die uns bei unseren täglichen Aufgaben bestmöglich unterstützen, muss sowohl im mobilen Arbeiten als auch vor Ort durch digitale Tools und moderne innovative Raumkonzepte sichergestellt sein. Wir wollen selbstbestimmt die Entwicklung begleiten, daher setzen wir auf neue wegweisende Technologien und Methoden, begleitet von einer neuen (Führungs-)Kultur, die das Zusammenarbeiten in Zeiten hybrider Zusammenarbeit bestmöglich unterstützt.

Im Berichtsjahr hat, analog zum Jahre 2020, die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Homeoffice heraus gearbeitet. Aufgrund unserer Betriebsvereinbarungen für mobiles Arbeiten waren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter technisch ausgestattet und die IT-Infrastruktur bereits geschaffen, sodass mit Beginn der Kontaktbeschränkungen gruppenweit nahezu alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von einem Tag auf den anderen, aus dem Homeoffice arbeiten konnten. Im Verlauf der Pandemie wurde konsequent Rücksicht auf besondere Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen genommen sowie dem individuellen Sicherheitsbedürfnis der Mitarbeiterinnen und 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. Daher war es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch im Jahre 2021 möglich, die Homeoffice-Regelung mindestens freiwillig zu nutzen. Orientiert an den politischen Vorgaben und Empfehlungen wurde die Arbeit aus dem Homeoffice, bis auf Ausnahmeregelungen, zudem situationsbedingt angeordnet. Schulungen für den neuen digitalen Arbeitsplatz haben dazu beigetragen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur effizient, sondern auch sicher aus dem Homeoffice arbeiten können.

Netzwerken in Zeiten des Homeoffices stellt gerade neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Herausforderungen. Wir setzen daher auf digitale Formate und bauen diese weiter aus. So gibt es beispielsweise bei der Aareal Bank AG regelmäßige digitale Kaffeepausen, die eine einfachere Vernetzung über Bereiche hinweg ermöglichen sollen. Ein ähnliches Ziel verfolgt auch die interne Initiative „Aareal TeamUp!“. Durch die einfache Teilnahme an Meetings anderer Fachbereiche und Teams sollen Einblicke und Berührungspunkte mit den unterschiedlichen Teams und Funktionen in der Bank ermöglicht werden. Dies dient sowohl dazu, die verschiedenen Teams der Bank kennenzulernen, als auch neue Kontakte zu knüpfen und einen ersten Eindruck von den Themen der jeweiligen Einheit zu erlangen. Mit dem Programm „Buddy@Aareal“ möchten wir darüber hinaus gerade neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, sich zu vernetzen. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich mit dem Buddy Programm dafür entscheiden, einen festen Ansprechpartner für drei Monate für Fragen rund um die Aareal Bank Gruppe zu erhalten. Um neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem von Beginn an das Gefühl zu vermitteln, Teil der Aareal Bank Gruppe zu sein, werden sie durch ein digitales Onboarding sowie digitale Welcome-Workshops empfangen.

Neben den Konzepten und Lösungen für das digitale Zusammenarbeiten streben wir auch danach, unsere Büroflächen so zu gestalten, dass diese ein angenehmes und effizientes Arbeiten unterstützen. Aareon hat im Jahre 2020 mehrere Umfragen zum Thema mobiles Arbeiten durchgeführt, welche zum Aufsatz des Projekts „New Work“ im Jahr 2021 geführt haben; auch in Wiesbaden hat man sich intensiv mit den Arbeitsformen der Zukunft und deren Umsetzung für die Bank beschäftigt. Die Entwicklung neuer moderner Raumkonzepte wurde im Berichtsjahr zunächst am Standort Mainz als Pilot durchgeführt und dient in der Folge als Best-Practice für weitere Standorte.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Arbeitsorganisation und runden die Entwicklung im Themenfeld „New Work“ ab. 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 Mitarbeiterinnen und 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.

### c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

#### ERGEBNISSE UND FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAH:

- Verantwortungsvoller Umgang mit der Pandemie zum Schutze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - Aufrechterhaltung des hohen Anteils mobilen Arbeitens
  - Unterstützung im Umgang mit erschwerten Bedingungen u. a. in der Kinderbetreuung
  - Engmaschige Informationsweitergabe zu aktuellen Entwicklungen (Pandemie-Ausschuss)
  - Angebot kostenfreier Masken und Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aareal Bank Gruppe
  - Freiwillige Impfangebote für die Covid-19-Impfung an mehreren deutschen Standorten
  - Etablierung von Schutzmaßnahmen in der Betriebsstätte, angepasst an das Pandemiegeschehen
  - Ausstattung Homeoffice-Arbeitsplatz
  - Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Ergonomieberatung im Homeoffice
  - Initiativen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wie Tipps für das Arbeiten im Homeoffice
  
- Unterschiedliche externe Initiativen bestätigen die Effektivität und den Erfolg der initiierten Maßnahmen. So wurde die Aareal Bank 2021 bereits zum 14. Mal vom CRF Institute als „Top Employer“ ausgezeichnet.

- 
- Die Mitarbeiterbefragung bei der Aareal Bank AG im Berichtsjahr wies eine Beteiligungsquote von 86 % auf. Dies werten wir als starkes Commitment, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zukunft unseres Unternehmens mitgestalten wollen.
  - Im Berichtsjahr wurden bei der Aareal Bank Gruppe zahlreiche Veranstaltungen virtuell durchgeführt. Interaktionsmöglichkeiten wurden durch neue digitale Features gewährleistet (Votings, Q&A-Sessions, Umfragen). Zu den digitalen Veranstaltungen des Berichtsjahres zählen unter anderem:
    - Das Leadership Meeting der Aareal Bank Gruppe fand unter dem Motto „New Perspectives. Stronger Together“ am 17. März pandemiebedingt erstmalig vollumfänglich digital statt.
    - Als Alternative zu dem Aareon Kongress, welcher erneut aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden kann, lädt Aareon am 10. Juni zur zweiten Auflage der digitalen Veranstaltung Aareon Live ein.
    - Digitales Aareon Forum für DACH Kunden am 27./28. November
    - Aareon Live Kundenveranstaltung in Frankreich im Juni. Dies war das erste vollumfänglich digitale Kundenevent, welches seitens Aareon France mittels einer innovativen Plattform mit virtual reality durchgeführt wurde.
    - Kundeninformations-Meeting von Aareon Nordic und Fachmessen in Großbritannien und den Niederlanden, teilweise in Präsenz
    - Die Hauptversammlung sowie die außerordentliche Hauptversammlung der Aareal Bank AG fanden auch in diesem Jahr beide völdigital statt.
  - Interne Mitarbeiterangebote und Vorträge sollen das Miteinander sowie die psychische und physische Gesundheit eines jeden fördern und unterstützen. Zum Angebot zählten unter anderem:
    - Beiträge im Intranet zur Stärkung des Bewusstseins für die Themen körperliches und mentales Wohlbefinden
    - Online-Kaffeepausen
    - Regelmäßige Online-Business-Yoga-Kurse
    - Rezeptideen für das Homeoffice
  - Aareon wurde in Deutschland und Frankreich im Berichtsjahr mit dem Zertifikat „Great Place to Work®“ als ein attraktiver Arbeitgeber zertifiziert. Die Auszeichnung steht für eine glaubwürdige, faire Führung und die aktive Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieses Gütesiegel basiert zum einen auf einer repräsentativen und anonymen Mitarbeiterbefragung nach dem weltweiten Great Place to Work®-Standard und wird zum anderen ergänzt durch Einblicke in unsere internen Personalmaßnahmen.
-

## Mitarbeiterstruktur

Zum Ende des Jahres 2021 konnte die Areal Bank Gruppe auf 3.170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterwachsen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehr als 35 Nationen und drei Kontinenten für sich gewinnen. Die arbeitnehmerseitig veranlasste Fluktuationsquote betrug in Zeiten der Pandemie im Berichtsjahr 2021 5,8%. Die Anzahl der Neueinstellungen ist von 13,8% auf 11,9% leicht gesunken. Der Großteil wurde dabei in Europa eingestellt, wovon 59% auf Deutschland entfielen. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von 10,8 leicht auf 10,9 Jahre wieder gestiegen. Auch das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinkt weiter auf nun 44,0 Jahre. Dies zeigt das weiterhin hohe Interesse der Areal Bank an einer langfristigen Zusammenarbeit und gleichzeitig, dass die Maßnahmen zur Verjüngung der Belegschaft greifen. Mit 80,6% liegt der Anteil der Angestellten, die unter die Kollektivvereinbarung fallen, leicht unter dem Vorjahr (83,9%).

## Mitarbeiterstruktur

		2021	2020	2019
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Deutschland	2.170	2.105	1.964
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Europa exkl. Deutschland	957	835	784
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Asien und Nordamerika	43	42	40
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter weltweit	3.170	2.982	2.788
GRI 102-8	davon außerhalb Deutschlands	1.000	877	824
GRI 102-8	davon Frauen	1.161	1.122	1.027
GRI 102-8	Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit	36,6%	37,6%	36,8%
GRI 102-8	Teilzeitquote	18,6%	19,6%	19,9%
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Vollzeit	2.580	2.398	2.232
GRI 102-8	Anzahl Frauen Teilzeit	408	398	377
GRI 102-8	Anteil Frauen Teilzeit	69,2%	68,2%	67,8%
GRI 102-8	Anzahl Männer Teilzeit	182	186	179
GRI 102-8	Anteil Männer Teilzeit	30,8%	31,8%	32,2%

## Veränderungen in der Mitarbeiterstruktur

		2021	2020	2019
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 401-1	Anzahl der Neueinstellungen	376	412	387
GRI 401-1	Arbeitnehmerseitige Fluktuationsquote	5,8%	4,5%	4,6%

## Regelmäßige Beurteilungen der Mitarbeiter

		2021	2020	2019
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und Entwicklung erhalten	100%	100%	100%



**Teilnehmertage für Aus- und Weiterbildungen**

		2021*	2020	2019
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 404-1	Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Jahr und Mitarbeiter	2,0	2,0	2,7
GRI 404-1	Teilnehmertage insgesamt	6.436	5.652	7.284

\* ohne Mercadea Srl.

### 3. Sozialbelange

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

Innerhalb der europäischen Sustainable Finance-Strategie nimmt die Finanzbranche eine zentrale Rolle ein: Durch entsprechende Regulierung von Banken und Versicherungen soll die EU nicht nur klimafreundlicher, sondern auch sozialer werden. Sozialbelange betreffend wurden im Berichtsjahr seitens der Aareal Bank Gruppe beispielsweise die Entwicklung der EU-Regularien zur Sozialtaxonomie“ sowie zum „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ eng begleitet und die Weiterentwicklung mit eigener Expertise unterstützt. Wir haben uns in Konsultationen eingebracht und uns an den Diskussionen auf verschiedenen Ebenen beteiligt, um die Entwicklung umsetzungsgerecht zu fördern.

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 von Gebäuden ist sie zudem eng mit der Finanzwirtschaft verzahnt.

Als internationaler Player im Finanzdienstleistungssektor, der Immobilienwirtschaft und angrenzenden Industrien leistet die Aareal Bank Gruppe mit ihren Finanzierungslösungen und ihren digitalen Produkten und Dienstleistungen einen wichtigen Wertbeitrag, fördert die Schaffung langfristiger Werte für die Gesellschaft und unterstützt die Innovationskraft. Zudem tragen wir als Akteur dieses Sektors, durch ein verantwortungsbewusstes, erfolgreiches Wirtschaften, zur Stabilität des Immobilien- 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 Digitale Produkte & Dienstleistungen und Aareon. Unsere Softwarelösungen entfalten zudem gesellschaftliche Wirkung: Von den realisierten Zeit-, Kosten- und Effizienzgewinnen profitieren in vielen Fällen auch die Kunden unserer Kunden.

---

## ZIELSETZUNGEN:

---

-  **Sicherung unseres Wertbeitrags für die Gesellschaft** durch den Ausbau unserer Positionierung als einer der führenden Anbieter von smarten Finanzierungen, Software-Lösungen und Services für die Immobilienbranche und angrenzende Industrien.
  -  **Die Auswirkungen unseres Wirtschaftens** auf die Gesellschaft behalten wir im Blick: Unser ausgesprochenes Ziel ist es, negative soziale Auswirkungen – auch entlang der Lieferkette – zu vermeiden.
  -  **Gute Ratingergebnisse<sup>1)</sup>** 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.
  -  **Stärkung unserer Innovationskraft** durch einen strukturierten Prozess für die Auswahl von Start-ups. Durch die Identifikation und Förderung aussichtsreicher und zukunftsweisender Geschäftsideen möchten wir einen Mehrwert für unsere Kunden erzielen. Hierfür setzen wir auf Integration und Partnerschaften.
- 

<sup>1)</sup> [www.aareal-bank.com/investorenportal/ratings](http://www.aareal-bank.com/investorenportal/ratings)

## 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 AG 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 und Logistikimmobilien beinhaltet unser Portfolio keine potenziell umstrittenen Industrieanlagen oder andere ggf. im öffentlichen Diskurs unter Sozialaspekten als problematisch geltende Objekte.

---

Im Zuge der stärkeren Integration von ESG in unsere Unternehmensstrategie wurden ESG-Faktoren im Berichtsjahr auf risikorelevante Auswirkungen auf bestehende Risikoarten überprüft und das 2020 entwickelte Aareal ESG-Risikoprofil somit weiter geschärft. Zudem wurde ein neues Stresstestszenario „Gesellschaftlicher Wandel“ entwickelt, das vor allem Veränderungen in der Arbeitswelt und dem Reiseverhalten aufgreift. Dies trägt dazu bei, 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**

Wer hohe Ambitionen hat und diese zielgerichtet umsetzen will, braucht zuallererst klare strategische Vorgaben. Die Geschäftsstrategie der Aareal Bank Gruppe ist auf einen nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet. So hat die Aareal Bank AG im Segment Strukturierte Immobilienfinanzierungen ihre Flexibilität in Bezug auf Regionen, Assetklassen, Strukturen und Exit-Kanäle in den letzten Jahren substantziell erhöht und gleichzeitig den Ausbau ihres Geschäfts entlang der Wertschöpfungskette vorangetrieben.

Im Berichtsjahr wurde zudem damit begonnen ESG-Steuerungsgrößen zu identifizieren, die die laufende Überwachung der Erreichung mittel- bis langfristiger ESG-Ziele ermöglichen sollen. Dazu zählen zum Beispiel die Ausweitung von grünen Finanzierungen auf zwei Mrd. € bis 2024 und die CO<sub>2</sub>-Neutralität unseres Geschäftsbetriebs bis 2023.

In den kommenden Jahren wollen wir unser Potenzial im operativen Geschäft über die gesamte Gruppe hinweg voll entfalten. Dabei gilt es den Themenkomplex „Nachhaltigkeit“ noch strategischer und ganzheitlicher anzugehen; denn von den bevorstehenden Veränderungen werden nahezu alle Wertschöpfungsprozesse der Aareal Bank Gruppe betroffen sein. 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. Auch in den kommenden Jahren 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 nachhaltigen Wert zu schaffen – nicht nur für die Aktionäre, sondern auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden und die Gesellschaft.

### **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 2021 war erneut geprägt von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Hier haben sich unsere langjährigen, auf Vertrauen basierenden partnerschaftlichen Kundenbeziehungen abermals bewährt: Unsere Ansprechpartner und Spezialisten vor Ort stehen jederzeit bei Bedarf mit unseren Kunden

---

im Kontakt, um Businesspläne zu besprechen und maßgeschneiderte Lösungen in diesen Zeiten zu entwickeln. Daneben sind wir solide kapitalisiert und verfügen sowohl über eine hohe Liquiditätsposition als auch über gut diversifizierte Refinanzierungsquellen. Auch über das Berichtsjahr hinaus wird es für die Aareal Bank Gruppe im Vordergrund stehen, die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie bestmöglich gemeinsam mit unseren Stakeholdern 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 Aareal Bank AG im Verbund der Immobilien-, Wohnungs- und Energiewirtschaft Instrumente für das Management ihrer Geschäftsprozesse zur Verfügung. Diese ermöglichen eine schlanke und effiziente Abwicklung ihrer Geschäftstätigkeiten und tragen so dazu bei, Verwaltungskosten und Zeitaufwand aufseiten unserer Kunden zu senken und volkswirtschaftlich sinnvolle Beiträge zu leisten. Beispielsweise helfen kosteneffiziente Prozesse kommunalen oder genossenschaftlichen Wohnungsbaugesellschaften bei der Schaffung bezahlbaren Wohnraums.

### **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. Dieses Vorgehen hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Wir verfolgen einen partnerschaftlichen Ansatz, um gemeinsam mit unseren Kunden Herausforderungen, wie beispielsweise die Covid-19-Krise, bestmöglich zu bewältigen.

Die Beziehung zu unseren Eigenkapital- und Fremdkapital-Investoren baut auf der langjährigen Kapitalmarktexpertise unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf. Zudem schätzen unsere Kunden die hohe Kontinuität der Ansprechpartner.

## c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

### ERGEBNISSE UND FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHRE:

- Die Aareal Bank Gruppe ist trotz der anhaltenden Covid-19 Pandemie in allen drei Segmenten stark gewachsen. In Bezug auf die Profitabilität hat sie den Turnaround geschafft und im Geschäftsjahr 2021 bereits wieder ein signifikant positives Ergebnis erzielt. Dies bei einer durch die Krise hinweg weiterhin soliden Kapitalausstattung.
- Das Kreditportfolio in der gewerblichen Immobilienfinanzierung konnte bereits 1 Jahr früher als geplant auf 30 Mrd. € deutlich gesteigert werden. Das Neugeschäft übertraf dabei die gesetzten Ziele in Bezug auf Volumen, Margen und LTVs. Dies schlug sich unter anderem in einem deutlichen Anstieg des Zinsüberschusses und verbesserten Risikokennziffern nieder. Auch die beiden anderen Segmente setzten ihren Wachstumskurs fort. Sowohl die Aareon als auch im Segment BDS konnte der Provisionsüberschuss weiter gesteigert werden.
- Im Berichtsjahr wurden seitens der Aareal Bank AG mehr als 400 Gespräche mit Eigen- und Fremdkapitalinvestoren im Rahmen von Einzel- und Gruppenmeetings, Vorträgen, Konferenzen und Group Investor Calls geführt.
- Bereits seit 2004 und erneut im Berichtsjahr würdigt Aareon gemeinsam mit DW Die Wohnungswirtschaft einmal im Jahr Wohnungs- und Immobilienunternehmen, die besonders zeitgemäße und zukunftsfähige Konzepte zur Bewältigung ihrer immobilienwirtschaftlichen Herausforderungen erarbeitet und umgesetzt haben.
- Aareon hat auch im Berichtsjahr wieder mehrere internationale Kundenbefragungen durchgeführt, um den Bedürfnissen der Kunden gerecht zu werden und sie bei der Erreichung der individuellen Ziele bestmöglich unterstützen zu können.
- Das Freiwilligenprogramm von Aareon UK konnte im Berichtsjahr trotz der Kontaktbeschränkungen viele Wohltätigkeitsorganisationen ihrer Kunden virtuell unterstützen. Dazu gehörten die Erstellung eines Toolkits für mentale Gesundheit, das auch von Aareon UK genutzt wird, sowie die Unterstützung von Auszubildenden im Bereich Technik bei Bewerbungsgesprächen und Karrierecoaching.
- Spendentätigkeiten der Aareal Bank Gruppe im Berichtsjahr:
  - Spenden im Rahmen der Flutkatastrophe
  - Spende an die DESWOS
  - Spende ausgemusterter Hardware an Schulen (international)
  - Hospiz in Mainz
  - Pfarrer-Landvogt-Hilfe in Mainz

## 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 Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und 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.

Neue regulatorische Vorgaben, aus denen für uns Anforderungen für die Berücksichtigung von Menschenrechten in der Gruppe resultieren, werden regelmäßig auf Relevanz und gegebenenfalls Handlungsbedarf geprüft. Hierzu zählt unter anderem die überarbeitete „Guidelines on internal governance“ (EBA/GL/2021/05). Darüber hinaus begleiten wir neue Gesetze wie beispielsweise das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz aus eigenem Interesse heraus und identifizieren so bereits frühzeitig mögliche Implikationen für die Aareal Bank Gruppe.

#### 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 ein 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 die Gruppe 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 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.

Wir lassen die Entgeltstrukturen regelmäßig extern überprüfen. Das Ergebnis der zuletzt durchgeführten Analyse bestätigte, dass es in der Aareal Bank AG keine signifikant unterschiedliche Vergütung von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen gab.

### 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 vereinheitlichendem 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 Mitarbeiterinnen und 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

Die Aareal Bank Gruppe verfügt über eine vom Vorstand verabschiedete Menschenrechtsleitlinie, welche auf unsere Verantwortung als Arbeitgeber genauso wie auf unsere Verantwortung als global agierendes Unternehmen eingeht. 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 UND FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHR:

- 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).
- Jährlich extern durchgeführter Vergütungsvergleich der AT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aareal Bank AG.



**Entwicklung Anteil Frauen in Führungspositionen**

		2021	2020	2019
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 405-1	Anteil Frauen in Führungspositionen	24,3%	24,6%	23,8%
GRI 102-8	Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit	36,6%	37,6%	36,8%

**Verstöße gegen Menschenrechte**

		2021	2020	2019
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 406-1	Anzahl gemeldeter/bekannt gewordener Diskriminierungsfälle	0	0	0
GRI 414-2	Meldungen zu wesentlichen negativen sozialen Auswirkungen auf Menschenrechte in der Lieferkette	0	0	0

**5. Compliance****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 sowie seitens der Aufsichtsbehörden und anderer gesellschaftlicher Stakeholder. Daraus resultierende langfristige Kundenbeziehungen dienen 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 wirtschaftlichem Schaden führen. Somit liegt es in unserem ureigenen Interesse, Korruption und Bestechung konsequent zu begegnen – mit transparenten Verfahren unter Wahrung des Schutzes der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aus diesem Grund ist bereits im Code of Conduct (CoC)<sup>1)</sup> der Aareal Bank Gruppe ein

<sup>1)</sup> [www.aareal-bank.com/footermenu/code-of-conduct](http://www.aareal-bank.com/footermenu/code-of-conduct)

eigener Abschnitt zur „Unabhängigkeit, Verhinderung von Bestechung und Korruption“ mit einem klaren Bekenntnis sowie Ge- und Verboten mit Blick auf Unabhängigkeit, Bestechung und Korruption enthalten (vgl. CoC Seite 9).

---

#### ZIELSETZUNGEN:

---

- **Gewährleistung einer effektiven Risikoidentifizierung, -steuerung und -minimierung**  
 Hierfür ist eine angemessene Risikokultur notwendig, die durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelebt wird. Durch ein robustes Compliance-Management-System sollen Mitarbeiterinnen und 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 Bestechungsfällen zu vermeiden.
- **Die Aufrechterhaltung einer hohen Reputation der Aareal Bank Gruppe** sowie die Bewahrung vor finanziellen Vermögensschäden haben dabei höchste Priorität.
- Wir bekennen uns zu dem Ziel, **Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu verhüten und zu bekämpfen**. Dies beinhaltet auch die Vermeidung von Sanktionsumgehung und Fraud. Daher führen wir nur Geschäfte durch, bei denen die Partner zweifelsfrei identifiziert und auf die zuvor genannten Sachverhalte überprüft worden sind. Neben den Kunden betrifft dies auch alle sonstigen Geschäftspartner (z. B. wirtschaftlich Berechtigte, Lieferanten, Dienstleister sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).
- **Die Informationssicherheit bei der Aareal Bank** verfolgt das Ziel, die Integrität, Verfügbarkeit und Vertraulichkeit von Informationen, Daten und Systemen sicherzustellen. Wobei wir Transparenz und Authentizität von Informationen durch das Ziel Integrität berücksichtigen. Zeitgleich gewährleisten wir stets die Erfüllung anwendbarer Gesetze, Vorschriften und vertraglicher Anforderungen an die Informationssicherheit.

---

#### 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<sup>1)</sup> und GwG<sup>2)</sup>. 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. Mindestens jährlich bzw. anlassbezogen berichtet der Konzern-Compliance-Beauftragte

---

<sup>1)</sup> Kreditwesengesetz; <sup>2)</sup> Geldwäschegesetz

---

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.

Die Interne Revision beurteilt zudem die Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems (IKS) im Rahmen von regelmäßigen Prüfungen und informiert den Vorstand und Aufsichtsrat über das Ergebnis der Prüfung. Im Rahmen der Weiterentwicklung wurde das IKS-Management im Berichtsjahr strukturell und inhaltlich überarbeitet. Dabei wurden bestehende Inhalte konkretisiert und dadurch die Transparenz weiter gesteigert.

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 2021 überarbeitete Code of Conduct, der verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeiterinnen und 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.

Die Steuerung nichtfinanzieller Risiken erfolgt bei der Aareal Bank AG durch den Bereich Non-Financial Risks (NFR). Der Bereich ist in vier Abteilungen sowie die Neutrale Stelle gegliedert. Die Abteilung Compliance befasst sich mit der Compliance Governance, der WpHG- sowie der MaRisk-Compliance und verantwortet das Hinweisgebersystem („Whistleblowing“). Die Abteilung Anti-Financial Crime beschäftigt sich mit der Identifizierung, dem Monitoring und der Steuerung von Risiken der Bank in den Bereichen Geldwäscheprävention, Verhinderung von Terrorismusfinanzierung, Fraud-Prävention sowie Verhinderung von Sanktionsverstößen und ist verantwortlich für die AFC-Strategie. Darüber hinaus befassen sich die weiteren Abteilungen mit der Validierung interner Modelle (Validation) sowie mit den Operationellen Risiken (Operational Risk). Der Bereichsleiter des Bereichs Non-Financial Risk ist die zuständige Beschwerdestelle gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Ansprechpartner für das Thema Whistleblowing. Durch diese aufbauorganisatorische Struktur wird eine effiziente Nutzung von risikorelevanten Informationen sichergestellt. Zudem wird durch die bestehende bereichsübergreifende Koordinationsrolle die Kontroll-effektivität weiter gesteigert.

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. Um die Mitwirkung an Geschäften zur Geldwäsche sowie Terrorismusfinanzierung zu verhindern, verlangt die Aareal Bank von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Grundgeschäfte hinter den Engagements umfassend und kritisch zu analysieren, bereits Anhaltspunkte für Verdachtsmomente zu dokumentieren und entsprechend den bestehenden internen Anweisungen zu melden. Hierbei wird ein institutsspezifischer und risikobasierter Ansatz verfolgt. Dies wird durch das bestehende, anonyme Hinweisgebersystem ergänzt. Einen ebenso verantwortungsvollen Umgang mit diesen Themen erwarten wir ebenfalls von unseren Geschäftspartnern.

---

## 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. Sie dienen dem vorbeugenden Schutz vor Korruptionsgefahren. Im Ergebnis soll dies zu einer größtmöglichen Vermeidung bzw. dem Management von Interessenkonflikten beitragen.

Zudem werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Schulungen über die Anforderungen des Unternehmens hinsichtlich Compliance- und Betrugsvermeidung sowie über mögliche Konsequenzen von Verstößen unterrichtet. Im Detail setzen sich die Schulungsmaßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Compliance-Anforderungen aus Einzelschulungen zu allgemeinen Compliance-Anforderungen, dem Code of Conduct, der Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie der Verhinderung von Korruption und Betrug zusammen. 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. Für die Aareal Bank AG existiert zudem ein extern unterstütztes Hinweisgebersystem als eigenständiger Prozess. Das Hinweisgebersystem ist ein für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig nutzbares und vertrauliches Meldesystem via Internet oder Telefon, welches für eine – auch anonyme – Abgabe eines Hinweises genutzt werden kann.

Die Aareal Bank Gruppe ist ein internationaler Immobilienspezialist. Sie bietet Finanzierungen, Dienstleistungen und Software-Lösungen in der gewerblichen Immobilien- und Wohnungswirtschaft an. Der Umgang mit den sich hieraus ergebenden Risiken in Bezug auf Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Sanktionsverstöße und Fraud werden in der 2021 verabschiedeten internen AFC-Strategie behandelt. Die AFC-Strategie dient primär der strategischen Orientierung zum professionellen sowie bewussten Umgang mit den Risiken zu Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Sanktionsverstößen und Fraud. Sie berücksichtigt die organisatorischen Rahmenbedingungen sowie die Grundlagen des damit verbundenen Berichtswesens.

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 Eigentümern 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 Verfahrensrichtlinie detailliert definiert. Im Falle der Auslagerung von wesentlichen Funktionen gelten zusätzliche Anforderungen.

Der im Juni 2021 überarbeitete Code of Conduct bildet die Basis des Geschäftsverhaltens unserer Gruppe. Kernwerte wie z. B. ein respektvoller Umgang miteinander, Vermeidung von Interessenkonflikten, ein faires und verantwortungsvolles Geschäftsverhalten spiegeln sich darin wider. Der Code of Conduct orientiert sich grundsätzlich 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. In der 2021 überarbeiteten Fassung des Code of Conduct legen wir u. a. näher dar, wie wir einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft leisten wollen. Dabei verfolgen wir innerhalb unseres Einflussbereichs einen ganzheitlichen Ansatz, Umwelt- und Sozialaspekte sowie Aspekte der guten Unternehmensführung konsequent zu fördern.

### **Gewährleistung von Informationssicherheit und Datenschutz**

Die Aareal Bank Gruppe hat ein elementares Interesse an der Sicherheit von Informationen, die einen Wert für das Unternehmen darstellen oder zu deren Schutz wir durch Gesetze und Verträge verpflichtet sind. Die unbedingte Gewährleistung von Informationssicherheit und die Einhaltung des Datenschutzes verstehen wir als selbstverständlichen weiteren Beitrag zu einer zentralen gesellschaftlichen Aufgabe. Diese Sicherstellung umfasst bei uns Maßnahmen zum Schutz der Daten unserer Kunden, Geschäftspartner sowie Mitarbeiter, zur IT-Sicherheit, zur Einhaltung des Bankgeheimnisses und sonstiger sensibler Informationen und Unternehmensdaten. Dabei halten wir uns an die umfangreichen Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung, an das Bundesdatenschutzgesetz, an spezialgesetzliche Regelungen sowie an Regelungen der Länder, in denen wir aktiv sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch interne Richtlinien, Anweisungen und Schulungen über datenschutzrechtliche Anforderungen unterrichtet und sensibilisiert. Zudem unterwerfen wir uns freiwillig externen Auditierungen und Zertifizierungen.

Die Aareal Bank AG ist Betreiber einer Kritischen Infrastruktur im Rahmen des konventionellen Zahlungsverkehrs und Kontoführung gemäß BSIG bzw. KritisV. Der angemessene Schutz der Kritischen Infrastruktur nach KritisV §8a bzw. BAIT (Kapitel 12) ist erbracht. Die bankaufsichtlichen Anforderungen an die IT (BAIT) der BaFin befolgen wir in unserer Rolle als Finanzdienstleistungsinstitut in der Bundesrepublik Deutschland. Die Aareal Bank AG wird neben der BaFin zudem durch die Europäische Zentralbank (EZB) überwacht und erfüllt auch hier die relevanten Anforderungen wie beispielsweise die EBA GL 2019/04. Um die Aufmerksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich Cybersecurity zu erhöhen wurden im Berichtsjahr interne Schulungen angeboten und eine interaktive Prüfung per Mail durchgeführt, um zu prüfen, inwiefern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Grundsätze der Informationssicherheit bereits verinnerlicht haben. Weiterhin haben wir bei der Aareal Bank AG zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen getroffen, um das unerlaubte Eindringen Dritter in die Systeme zu verhindern.

Die Einhaltung gesetzliche Vorschriften und der IT- und Datensicherheit ist von zentraler Relevanz für unsere Produkte und Dienstleistungen des Segments Banking & Digital Solutions der Aareal Bank AG. Mit unserem vielfältigen Produktportfolio ermöglichen wir den Nutzern eine vereinfachte Einhaltung der relevanten Regeln und Gesetze zum Datenschutz.

## c) Steuerungskennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

### Kennzahlen Verstöße und Sanktionen

		2021	2020	2019
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

		2021	2020	2019
Prozentualer Anteil				
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 205-1	Geschäftsstandorte, die in das Compliance-Konzept eingebunden waren	100 %	100 %	100 %
GRI 205-2*	Mitarbeiter, die im Rahmen einer Schulung über die allgemeinen Compliance-Anforderungen unterrichtet wurden	98,3 %*	100 %	100 %
GRI 205-2*	Mitarbeiter, die im Rahmen einer Schulung über die Anforderungen des Code of Conduct unterrichtet wurden	93,5 %*	100 %	100 %
GRI 205-2*	Mitarbeiter, die im Rahmen einer Schulung über die Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung unterrichtet wurden	97,7 %*	100 %	100 %
GRI 205-2*	Mitarbeiter, die im Rahmen einer Schulung über die Anforderungen zur Verhinderung von Korruption und Betrug unterrichtet wurden	95,5 %*	100 %	100 %

\* Ab 2021 werden nur Mitarbeiter ausgewiesen, die ihre Schulung mit Stichtag 31. Dezember 2021 erfolgreich beendet haben. Für Bestandsmitarbeiter, welche bereits eine Ersts Schulung erhalten haben, erfolgt der Ausweis zur Schulungsquote erst bei erfolgreichem Abschluss der Wiederholungsschulung im Rahmen des Schulungskonzepts.

### ERGEBNISSE UND FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHR:

- Veröffentlichung von Compliance-Hinweisen im Aareal Intranet zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. um auf aktuelle Themen hinzuweisen (z. B. Betrugsprävention) oder bestehendes Wissen in Erinnerung zu rufen.
- Darüber hinaus wird die Aufmerksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich Cybersecurity mit der Einrichtung einer Schulungsplattform sowie internen Maßnahmen gezielt gestärkt.

- Angebot einer internen Informationsvideoreihe für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aareal Bank AG zum Umgang mit dem extern unterstützten sowie bei Bedarf anonymisiertem Hinweisgebersystem.
- Veröffentlichung der initialen Anti-Financial-Crime-Strategie, die sich mit den Themenbereichen Geldwäsche- und Fraudprävention, Verhinderung von Terrorismusfinanzierung und Sanktionen befasst.
- Im Ergebnis der jährlichen Überprüfung der kodifizierten Wertebasis, dem Code of Conduct „CoC“, wurden neue, aufsichtsrechtliche Anforderungen aus dem EBA „Consultation Paper – Draft Guidelines on internal Governance under Directive 2013/36/EU (EBA/CP/2020/20)“, wie z. B. die Aufnahme weiterer Merkmale zum Entgegenwirken potenzieller Diskriminierungen, die Erweiterung des Bekenntnisses zur Chancengleichheit und fairen Arbeitsbedingungen etc. berücksichtigt und ein verstärkter Fokus auf die Nachhaltigkeit des unternehmerischen Handelns gelegt.
- Im Rahmen unserer gelebten Risikokultur werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sicheren Umgang mit Informationen nachhaltig gestärkt und für die Risiken sensibilisiert. Hierfür wurden digitale freiwillige Schulungsmaßnahmen zum Themenkomplex Cybersicherheit geschaffen. Das Angebot wird auf der externen Plattform stetig erweitert und ausgebaut. Unter anderem wird für das Thema Cybercrime und den korrekten Umgang mit Phishing-Mails sensibilisiert.
- 2021 gab es bei der Aareal Bank AG gegenüber der Aufsicht einen meldepflichtigen Datenschutzverstoß. Eine Woche nach dem angezeigten Verlust eines internen Dokuments konnte der Umstand jedoch geklärt werden, woraufhin die Meldung entsprechend zurückgenommen wurde; bei Aareon kam es im Berichtsjahr zu einem Cyber-Angriff auf Aareon France, welcher sowohl der Aufsicht in Frankreich als auch der federführenden deutschen Aufsicht gemeldet wurde.

## EU-Taxonomie

### Klassifizierungsinstrument nachhaltiger Wirtschaftsaktivitäten

Im Pariser Klimaabkommen hat sich die europäische Staatengemeinschaft verpflichtet, einen Beitrag zur Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf deutlich unter 2°C zu leisten und die Treibhausgasneutralität bis zur Mitte des Jahrhunderts sicherzustellen. Dafür galt es zunächst zu bestimmen, wie diese Zielsetzung erreicht werden kann. Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2016 die High-Level Expert Group on Sustainable Finance („HLEG“) seitens der EU-Kommission einberufen. Aus den Arbeiten der HLEG resultierte in der Folge unter anderem die Verabschiedung des EU-Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ im März 2018. Dieser soll der Förderung und Entwicklung eines nachhaltigen Finanz- und Wirtschaftssystems in der EU sowie der Mobilisierung von Kapital für die Erreichung der europäischen Klimaschutzziele dienen. Dem Finanzsektor wird aufgrund seiner Kapitalallokationsfunktion eine

bedeutende Rolle in der Unterstützung und Förderung einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Art. 2c, Übereinkommen von Paris) beigemessen.

Zentrales Element zur Erreichung der Zielsetzung ist die Verabschiedung einer Taxonomie, welche näher definieren soll was, im Sinne des „Übereinkommens von Paris“ sowie der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, als nachhaltige Wirtschaftsaktivität verstanden werden kann. Die daraufhin einberufene Technical Expert Group on Sustainable Finance (TEG) befasste sich bis einschließlich März 2020 unter anderem mit der konzeptionellen Ausarbeitung der Taxonomie sowie der Definition konkreter technischer Kriterien anhand derer sich wirtschaftliche Aktivitäten je Sektor in taxonomiekonforme und nicht-taxonomiekonforme Aktivitäten einordnen lassen. In einem ersten Schritt wurde eine Taxonomie für ökologische Belange entwickelt. Der im März 2020 veröffentlichte Abschlussbericht der TEG gibt für zwei der sechs Umweltziele Empfehlungen ab und definiert anhand technischer Kriterien (u. a. Grenzwerte), wann eine wirtschaftliche Aktivität als ökologisch nachhaltig eingestuft werden kann. Technische Kriterien für die weiteren vier Umweltziele sowie eine Taxonomie zu sozialen Belangen sollen zu einem späteren Zeitpunkt folgen.

Diese Empfehlungen wurden in der EU in den sog. „Technical Screening Criteria“ (Anhänge 1 und 2 zur Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139) umgesetzt, die definieren, welche Wirtschaftsaktivitäten auf die beiden Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel der Taxonomie-VO einzahlen. Nur Wirtschaftsaktivitäten, die dort aufgeführt sind, kommen als taxonomiefähig in Betracht.

Gemäß Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852<sup>1)</sup> („Taxonomie-VO“) müssen alle Unternehmen, die gemäß der Richtlinie 2013/34/EU<sup>2)</sup> (Non-Financial-Reporting-Directive – „NFRD“) zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind, offenlegen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten des Unternehmens mit ökonomisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind. Die Veröffentlichungspflichten werden in der DelVo (EU) 2021/2178<sup>3)</sup> konkretisiert.

Im Juli 2021 hat die EU-Kommission den delegierten Rechtsakt zu Art. 8 der Taxonomie veröffentlicht. Dieser dient der näheren Definition der zeitlich gestaffelten Berichtspflichten für Unternehmungen. Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 sind gemäß Art. 10 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 Finanzunternehmen zunächst zu einer reduzierten Berichterstattung verpflichtet, die im Wesentlichen die Taxonomiefähigkeit („Taxonomy-Eligibility“) ihrer Wirtschaftsaktivitäten sowie qualitative Angaben umfasst. Demnach muss die Aareal Bank AG im Berichtsjahr den Anteil der taxonomiefähigen („taxonomy-eligible activities“) und den Anteil der nicht-taxonomiefähigen („non-eligible activities“) Wirtschaftsaktivitäten sowie weitere Quoten veröffentlichen. Die Aufschlüsselung der regulatorisch geforderten Quoten sowie freiwillige Angaben zu den berücksichtigten Aktiva werden auf der Folgeseite dargestellt.

<sup>1)</sup> VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088

<sup>2)</sup> Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Jahresabschluss, den konsolidierten Abschluss und damit verbundene Berichte von Unternehmen bestimmter Rechtsformen und zur Änderung der Richtlinie 2006/43/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und zur Aufhebung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates Text von Bedeutung für den EWR

<sup>3)</sup> DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2021/2178 DER KOMMISSION vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist



---

Im Segment „Strukturierte Immobilienfinanzierungen“ begleitet die Aareal Bank nationale und internationale Kunden bei ihren Immobilieninvestitionen in Europa, Nordamerika und Asien/Pazifik. Damit befindet sich ein nicht unerheblicher Teil ihres Geschäfts außerhalb der EU und fällt somit nicht unter die Kriterien der EU-Taxonomie-Verordnung und kann somit nicht in der Quote zu „Taxonomiefähigkeit“ berücksichtigt werden. Aufgrund der hohen Kundenanforderungen an die Strukturierung der portfolio- und länderübergreifenden Finanzierungen entfällt ein weiterer großer Anteil unserer Geschäftsaktivitäten auf Geschäftspartner, die aufgrund ihrer Größe, Struktur, und/oder Rechtsform nicht NFRD-pflichtig sind und damit ebenfalls nicht die Kriterien für die „Taxonomiefähigkeit“ erfüllen. Das Ergreifen von Opportunitäten im Wachstumsfeld nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen ist Teil unserer Geschäftsstrategie. Daher berücksichtigen wir bei der Produktentwicklung u. a. die technischen Bewertungskriterien der Taxonomie-Verordnung, um Wirtschaftsaktivitäten als „ökologisch nachhaltig“ einzustufen. So beinhaltet unsere Aareal-spezifische grüne Definition im Green Finance Framework die EU-Taxonomiekonformität als ein Kriterium, um sich für einen Green Loan bzw. den Green Asset Pool zu qualifizieren. Vor diesem Hintergrund und zur Verbesserung der Transparenz im Kreditportfolio wurde daher auch systemseitig die Möglichkeit geschaffen, Kredite als taxonomiekonform zu kennzeichnen. Dafür erfragen wir die erforderlichen ESG-Informationen inkl. der erforderlichen Nachweise beim Kunden und legen diese in den Systemen ab.

Die Taxonomie-Kennzahlen werden auf Basis regulatorischer Daten zum 31. Dezember 2021 und gemäß den aktuellen Interpretationen der Regelungen dargestellt. Sie beziehen sich entsprechend auf den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis gemäß Art. 11 ff CRR<sup>1)</sup> der Aareal Bank. Infolgedessen werden Tochterunternehmen der Aareal Bank AG, die regulatorisch nicht zu konsolidieren sind, bei der Ermittlung der Taxonomie-Quoten als Beteiligungen berücksichtigt – hierzu gehört auch Aareon. Da jedoch keines dieser Tochterunternehmen zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung gemäß NFRD verpflichtet ist, sind die Beteiligungen in der Quote „Non-NFRD“ ausgewiesen. Aufgrund der umfassenden Interpretationsspielräume der aktuellen Regelungen ist mit weiteren Klarstellungen seitens der EU-Kommission zu rechnen, die auch Auswirkungen auf unsere Methodik zur Ermittlung der nachfolgend dargestellten Quoten haben können. Zur Verbesserung der Transparenz planen wir, zusätzliche, erläuternde Angaben zu Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität in die Berichterstattung aufzunehmen. Hier berücksichtigen wir ebenfalls künftige Empfehlungen der „Platform on Sustainable Finance“.

Die umfangreichen Offenlegungspflichten hinsichtlich der „Taxonomiekonformität“ sind erstmals für Veröffentlichungen ab dem 1. Januar 2024 (für das Geschäftsjahr 2023) einzuhalten. Dies gilt nach unserer Interpretation analog auch auf alle qualitative Angaben gemäß Annex XI zur DeIvO (EU) 2021/2178 zu, die sich explizit auf „Taxonomiekonformität“ beziehen, sodass diese im vorliegenden Bericht noch nicht enthalten sind. Für Kreditinstitute sind die Offenlegungsanforderungen der Taxonomie-Verordnung vollständig ab dem 1. Januar 2026 (für das Geschäftsjahr 2025) anzuwenden (Art. 10 Abs. 5 Unterabs. 2 DeIvO (EU) 2021/2178).

---

<sup>1)</sup> Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 646/2012 Text von Bedeutung für den EWR

## Erhebung und Ausweisung der Taxonomy-Eligibility-Quote für das Geschäftsjahr 2021

gemäß Art. 10 Abs. 3 i.V.m. Art. 7 DeIVO (EU) 2021/2178, sowie freiwillige Angaben (\*). Die Angaben beziehen sich jeweils auf den Anteil an der Summe aller Risikopositionen (d.h. Bilanzsumme).

- **2,0 % Taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten**  
Anteil unserer Risikopositionen an Wirtschaftsaktivitäten, die aktuell von der Taxonomie erfasst werden, gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die gemäß NFRD zu einer nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind, sowie gegenüber Haushalten
- **8,7 % Nicht-taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten**  
Anteil unserer Risikopositionen an Wirtschaftsaktivitäten, die aktuell nicht von der Taxonomie erfasst werden, gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die gemäß NFRD zu einer nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind, sowie gegenüber Lokalregierungen
- **19,8 % Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationale Emittenten**  
Anteil unserer Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten
- **1,9 % Derivate**  
Anteil unserer Derivate
- **62,7 % „Non-NFRD“**  
Anteil unserer Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die gemäß NFRD nicht zu einer nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind („Non-NFRD“)
- **0 % Handelsbuch**  
Derzeit keine Handelsbuchaktivitäten
- **2,2 % kurzfristige Interbankenkredite**  
Anteil unserer kurzfristigen Interbankenkredite
- **2,7 % Out of Scope (\*)**  
Anteil unserer Risikopositionen, die nicht auf ihre Taxonomiefähigkeit analysiert wurden, da sie von den Regelungen der Taxonomie-VO inkl. der DeIVO (EU) 2021/2178 nicht erfasst sind

### Grundannahmen:

- Mangels konkreter Vorgaben zur Behandlung von „regional governments“ bei gleichzeitiger begrifflicher Abgrenzung von „local governments“ und „regional governments“ im EU-FAQ vom 20. Dezember 2021 haben wir Risikopositionen ggü. Bundesländern als „local governments“ eingestuft. Alle Risikopositionen ggü. „local governments“ wurden als „nicht taxonomiefähig“ eingestuft, da keine der Finanzierung dem öffentlichen Wohnungsbau oder anderen taxonomiefähigen Spezialfinanzierungen dienen.
- Gemäß Frage 13 des FAQ der EU-Kommission vom 21. Dezember 2021 sind Finanzunternehmen dazu verpflichtet, „portfolios of investments and assets“ durchzuschauen, um deren Taxonomiefähigkeit zu bestimmen. Aufgrund des unbestimmten Rechtsbegriffs von „portfolios of investments and assets“ und der entgegenstehenden Anforderung aus Art. 7 (3) der DeIVO (EU) 2021/2178, Risiko-

---

positionen ggü „Non-NFRDs“, aus dem Zähler auszuschließen, haben wir keine Durchschau vorgenommen. Infolgedessen haben wir Risikopositionen ggü. Immobilienfonds und Zweckgesellschaften in der Quote gemäß Art. 10 Abs. 3c DelVO (EU) 2021/2178 ausgewiesen.

- Aufgrund der hohen Ermessensspielräume sowie fehlender Angaben haben wir grundsätzlich ein konservatives Vorgehen bei der Erhebung der Kennzahlen gewählt. Daher haben wir Risikopositionen, die nicht eindeutig zugeordnet werden können bzw. deren Taxonomiefähigkeit nicht nachweislich bestimmt werden kann, als „Non-NFRDs“ gekennzeichnet, um ein klares, nachvollziehbar begründetes Vorgehen zu gewährleisten.
- Die Quoten „Taxonomiefähig“ und „Nicht-taxonomiefähig“ beinhalten nur Unternehmungen, die selbst zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen verpflichtet sind. Tochterunternehmen von NFRD-pflichtigen Mutterunternehmen, welche selbst nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen verpflichtet sind, wurden als „Non-NFRD“ eingestuft.
- Risikopositionen gegenüber Zentralregierungen, Zentralstaaten, supranationalen Emittenten, Finanzinstituten und Nicht-Finanzinstituten innerhalb der EU wurden erst ab einer Wesentlichkeitsschwelle von 100.000€ für die Quoten der Taxonomiefähigkeit und Nicht-Taxonomiefähigkeit analysiert. Risikopositionen, unterhalb dieses Schwellenwerts wurden ohne individuelle Prüfung der Position „Non-NFRD“ zugewiesen. Der Anteil der aus diesem Grund nicht individuell analysierten Vermögenswerte beträgt weniger als 0,01 % der gesamten Vermögenswerte.
- Als kurzfristige Interbankenkredite haben wir, mangels konkreter Vorgaben, ausschließlich als „Sichtguthaben“ bilanzierte Vermögenswerte berücksichtigt.

## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers**

---

### **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts**

#### **An den Aufsichtsrat der Aareal Bank AG, Wiesbaden**

Wir haben den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht sowie den durch Verweis als Bestandteil qualifizierten Abschnitt im Konzernlagebericht „Grundlagen des Konzerns“ (im Folgenden „gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht“) der Aareal Bank AG, Wiesbaden, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „Aareal Bank“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

#### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289b bis 289e und 340i Abs. 5 i.V.m. 315b, 315c HGB und mit Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts dargestellten eigenen Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen 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 des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

#### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

---

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1 a i. V. m. 289b bis 289e und 340i Abs. 5 i. V. m. 315b, 315c HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer 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 unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Aareal Bank zu erlangen;
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Aareal Bank in der Berichtsperiode;
- Beurteilung der Eignung intern entwickelter Berichtskriterien;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben;
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### **Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers**

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW-Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

### **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 gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Aareal Bank AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289b bis 289e und 340i Abs. 5 i.V.m. 315b, 315c HGB und mit der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung aufgestellt worden ist.

### **Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel**

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Aareal Bank AG, Wiesbaden, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Aareal Bank AG, Wiesbaden, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bscheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen ) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

**Frankfurt am Main, den 4. März 2022**

**KPMG AG**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Glöckner**  
**Wirtschaftsprüfer**

**Brandt**  
**Wirtschaftsprüfer**

---

## 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.