

**Gesonderter  
zusammengefasster  
nichtfinanzieller  
Bericht 2022  
der Aareal Bank AG**

# **Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht 2022 der Aareal Bank AG**

<b>3</b>	<b>Über diesen Bericht</b>
<b>4</b>	<b>Beschreibung des Geschäftsmodells und der strategischen Ausrichtung</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>8</b>	<b>1. Umweltbelange</b>
<b>15</b>	<b>2. Arbeitnehmerbelange</b>
<b>22</b>	<b>3. Sozialbelange</b>
<b>25</b>	<b>4. Achtung der Menschenrechte</b>
<b>28</b>	<b>5. Compliance</b>
<b>33</b>	<b>EU-Taxonomie</b>
<b>37</b>	<b>Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers</b>
<b>40</b>	<b>Impressum</b>

---

## Über diesen Bericht

Der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Aareal Bank AG und des Konzerns bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022 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-RUG) geänderten Fassung erstellt und außerhalb des Lageberichts veröffentlicht. Weiterführende Informationen und Kennzahlen zu Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekten werden auf der Website<sup>1)</sup> der Aareal Bank Gruppe veröffentlicht. Darüber hinaus beabsichtigt die Bank im Einklang mit Art. 449a CRR und der Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453, im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Offenlegung erstmalig auch Informationen zu ESG-Risiken offenzulegen. Die Veröffentlichung des Offenlegungsberichts zum Stichtag 31. Dezember 2022 auf der Website der Aareal Bank Gruppe ist für Ende April 2023 geplant.

Gemäß § 171 Abs. 1 Satz 4 AktG hat der Aufsichtsrat den nichtfinanziellen Bericht zu prüfen. Zur Unterstützung dieser Prüfung 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 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. 37ff.).

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). Die Inhalte des Belangs „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ sind gemeinsam mit den Themenfeldern „Informationssicherheit und Datenschutz“ in dem Kapitel „Compliance“ zusammengefasst. Angaben, welche gemäß Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/8521 („Taxonomie-VO“) seitens der Aareal Bank AG in der nichtfinanziellen Berichterstattung veröffentlicht werden müssen, werden in einem separaten Kapitel im Anschluss an die fünf Belange dargelegt. Zudem haben wir uns grundsätzlich bei der Beschreibung der Managementansätze und der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse an den Standards der Global Reporting Initiative (with reference to the GRI Standards) orientiert und berücksichtigen dabei auch die Grundsätze des UN Global Compact.

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 101 und 103 sind in den Berichtstexten integriert.

Zudem berücksichtigen wir bereits seit dem Geschäftsjahr 2020 die Empfehlung der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und haben die empfohlenen Inhalte der Vier-Säulen-Struktur erneut 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. Vom Vorstand verabschiedete Environmental-, Social- und Governance- (ESG) Ziele legen wir seit 2022 offen. Unsere Fortschritte bei der Zielerreichung werden kontinuierlich über entsprechende Zwischenziele und zugehörige KPIs gemessen. Die Unterkapitel, die sich durchgängig in jedem Belang wiederfinden, fassen die Empfehlungen der TCFD wie folgt zusammen:

### 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

---

<sup>1)</sup> <https://www.aareal-bank.com/>

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

---

**b) Unser Managementansatz**

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

**c) Kennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr**

Ausweis relevanter Ergebnisse und Kennzahlen inkl. Fortschrittsberichterstattung

An verschiedenen Stellen dieses Berichts wird auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts sowie auf die Erklärung zur Unternehmensführung verwiesen. Diese weiterführenden Informationen sind nicht Bestandteil des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts.

**Beschreibung des Geschäftsmodells und der strategischen Ausrichtung<sup>1)</sup>**

Die Aareal Bank Gruppe bietet Finanzierungen, Software-Produkte sowie digitale Lösungen für die Immobilienbranche und angrenzende Industrien an und ist auf drei Kontinenten – in Europa, Nordamerika und Asien/Pazifik – vertreten. Ihre Geschäftsstrategie ist auf einen nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet, mit Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten als zentralen Bestandteilen. Die mittelfristige strategische Weiterentwicklung erfolgt unter dem Leitmotiv „Aareal Next Level“. Diese zielt auf die Fortschreibung der positiven Entwicklung der vergangenen Jahre und Erschließung neuer Wachstumspotenziale ab. Unter der Aareal Bank AG sind die Geschäftssegmente Strukturierte Immobilienfinanzierungen, Banking & Digital Solutions und Aareon gebündelt.

Das Segment Strukturierte Immobilienfinanzierungen umfasst die Immobilienfinanzierungs- und Refinanzierungsaktivitäten der Aareal Bank Gruppe. Hier begleitet sie Kunden bei Investitionen in gewerbliche Immobilien. Dabei handelt es sich vor allem um Bürogebäude, Hotels, Shoppingcenter, Logistik- und Wohnimmobilien sowie Studentenwohnheime. Im Fokus der Strategie des Geschäftsfelds steht weiterhin die kontrollierte, risikobewusste Ausweitung des Portfoliovolumens im angestrebten Maß unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien und Ausnutzung des flexiblen Ansatzes in Bezug auf Länder, Objektarten und Finanzierungsstrukturen.

Im Geschäftssegment Banking & Digital Solutions bietet die Aareal Bank Gruppe Unternehmen aus der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft sowie der Energiewirtschaft als Digitalisierungspartner umfassende Beratungsservices und Produktlösungen an und bündelt dies mit klassischem Firmenkunden-Banking und Einlagengeschäft. Ziel der kommenden Jahre ist es, das eigenkapitalschonende Geschäft auszuweiten und so den Provisionsüberschuss zu steigern. Hierzu soll das Produktangebot rund um die USPs im Bereich Zahlungsverkehr und digitale Lösungen ausgebaut sowie weitere strategische Partnerschaften avisiert werden. Außerdem soll das durchschnittliche wohnungswirtschaftliche Einlagenvolumen auf hohem Niveau gehalten werden.

Die Tochtergesellschaft Aareon, führender Anbieter von Software as a Service-Lösungen für die europäische Immobilienwirtschaft, bildet das dritte Geschäftssegment. Sie digitalisiert das Immobilienmanagement mit nutzerorientierten Software-Lösungen. Diese vereinfachen und automatisieren, unterstützen nachhaltiges und energieeffizientes Handeln und vernetzen die Prozessbeteiligten. Die Position der Aareon als Anbieter von SaaS-Lösungen für die europäische Immobilienwirtschaft soll weiter ausgebaut werden, mit dem klaren Ziel, die Aareon zu einem „Rule of 40“-Unternehmen zu entwickeln. Gemeinsam mit dem Partner Advent International soll das Wachstumstempo der Aareon beibehalten und die Profitabilität weiter gesteigert werden.

Die Steuerung der Konzernunternehmen erfolgt übergreifend auf Konzernebene. Daher gelten die Beschreibungen der Managementansätze für die fünf Aspekte gleichermaßen für die Muttergesellschaft sowie die Tochtergesellschaften. Sofern in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement Besonderheiten gelten, weisen wir an relevanter Stelle darauf hin.

---

<sup>1)</sup> Für die Beschreibung des Geschäftsmodells siehe auch Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2022 des Aareal Bank Konzerns

---

Die im Jahre 2020 gestartete Initiative ESG@Aareal wurde im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen. Die Aktivitäten werden nun von den verantwortlichen Fachbereichen in enger Abstimmung mit dem zentralen Nachhaltigkeitsmanagement fortgeführt. Das Ziel der Initiative, ESG-Aspekte deutlich stärker in Entscheidungs- und Steuerungsprozesse zu implementieren (die sogenannte „ESG-Integration“), wurde erreicht. Themen rund um Environmental, Social und Governance sind fortan in nahezu allen Bereichen der Aareal Bank AG sowie den Tochtergesellschaften verankert und reichen von Risikomanagement über Kommunikation und Regulatorik bis hin zu Produkten und Prozessen auf der Aktiv- und Passivseite sowie den digitalen Lösungen der Bank und der Aareon. Zu den zahlreichen strategischen Maßnahmen und Umsetzungsaktivitäten gehörten u. a. die Entwicklung und Verabschiedung quantitativer und qualitativer ESG-Ziele auf Gruppenebene, die stärkere Berücksichtigung von ESG-Aspekten im Risikomanagement sowie das Angebot von, an bestimmten veröffentlichten Nachhaltigkeitskriterien ausgerichteten, grünen Produkten auf der Aktiv- und Passivseite (in diesem Bericht auch als „grün“ bezeichnet; siehe dazu 1) Umweltbelange – Green Lending & Green Funding). Das Bewusstsein für ESG ist infolge der intensiven Befassung mit regulatorischen Vorgaben und den identifizierten Chancen und Risiken im Rahmen der Initiative „ESG@Aareal“ in der gesamten Unternehmensgruppe gestärkt worden. Auf die verschiedenen Aktivitäten zur erfolgten ESG-Integration wird unter den einzelnen Belangen näher eingegangen. Die Ergebnisse und die relevanten Prozesse werden an entsprechender Stelle vorgestellt.

Die Atlantic BidCo GmbH<sup>1)</sup> hat am 30. Mai 2022 bekannt gegeben, dass sie sich nach Ablauf der Annahmefrist 74,62% der Aktien der Aareal Bank gesichert hat und die im Rahmen des freiwilligen öffentlichen Übernahmeangebots festgelegte Mindestannahmeschwelle von 60% überschritten wurde. Am 16. Juni 2022 hat die Bietergesellschaft außerdem bekannt gegeben, dass sie sich nach Ablauf der gesetzlich vorgesehenen weiteren Annahmefrist insgesamt 83,8% der Aktien der Aareal Bank gesichert hat. Der Vollzug des Übernahmeangebots wird vorbehaltlich der regulatorischen Genehmigungen im Frühjahr 2023 erwartet.

Basis für die künftige Zusammenarbeit zwischen der Aareal Bank und der Atlantic BidCo GmbH ist die im Zusammenhang mit der Transaktion geschlossene Investorenvereinbarung. Darin sagt die Bieterin zu, die strategischen Ambitionen der Aareal Bank Gruppe zur Stärkung ihrer Position als führender internationaler Anbieter von Immobilienfinanzierungen sowie von Software, digitalen Lösungen und Zahlungsdiensten auf der Grundlage ihrer Strategie „Aareal Next Level“ zu unterstützen und das Wachstum in allen Segmenten des Konzerns zu forcieren.

## Das Nachhaltigkeitsmanagement der Aareal Bank Gruppe

Das Nachhaltigkeitsmanagement des Aareal Bank Konzerns wird von der Konzernmutter, der Aareal Bank AG, gesteuert. Das hierfür zuständige Team hat die Aufgabe, die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten weiterzuentwickeln und voranzutreiben. Es dient als zentraler Ansprechpartner für interne und externe Stakeholder und sorgt dafür, die Nachhaltigkeitsleistung der Aareal Bank Gruppe im Rahmen der Berichterstattung für Kunden, Investoren und weitere Interessengruppen transparent darzulegen. Darüber hinaus vertritt es die Aareal Bank Gruppe in Fachgremien und Arbeitskreisen.

Die zentrale Koordination der Aktivitäten des Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt durch den Konzernnachhaltigkeitsbeauftragten. Dieser berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden, der die übergeordnete Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der Aareal Bank Gruppe trägt. Darüber hinaus sind ESG-Themen fester Bestandteil in regelmäßig stattfindenden Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen.

Im Berichtsjahr wurde das Nachhaltigkeitsmanagement-Team – gemeinsam mit dem Team für Innovationsmanagement – in den Bereich „Group Strategy“ integriert. Mit dieser Zuordnung soll der hohen und weiterhin zunehmenden strategischen Relevanz der Themenfelder ESG und Innovation für den nachhaltigen Unternehmenserfolg der Aareal Bank Gruppe Rechnung getragen werden.

---

<sup>1)</sup> Bei der Atlantic BidCo GmbH handelt es sich um eine Bietergesellschaft, an der jeweils von Advent International Corporation und Centerbridge Partners verwaltete und beratene Fonds sowie CPP Investment Board Europe S.à.r.l., eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des Canada Pension Plan Investment Board, und andere Co-Investoren mittelbar beteiligt sind.

---

Das neu geschaffene Team „ESG & Innovation“ wird in seiner Arbeit durch Ansprechpartner aus verschiedenen Fachbereichen unterstützt. Aareon als größte Tochter der Gruppe verfügt zudem über eigene Ansprechpartner, die das Themenfeld in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsteam vorantreiben.

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

- Das Nachhaltigkeitskomitee hat im Berichtsjahr regulär vierteljährlich sowie bei besonderen Anlässen getagt. Zentrale Aufgabe ist die Abstimmung übergreifender Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsleitbilds und -managements innerhalb der Gruppe. Zudem werden in den Sitzungen relevante Nachhaltigkeitstrends und Stakeholderanfragen/-erwartungen sowie die Ergebnisse der regelmäßigen Wesentlichkeitsanalyse diskutiert.
- Das Green Finance Committee (GFC) widmet sich i.d.R. monatlich und anlassbezogen 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 Assets zur Unterlegung grüner Emissionen verantwortlich.

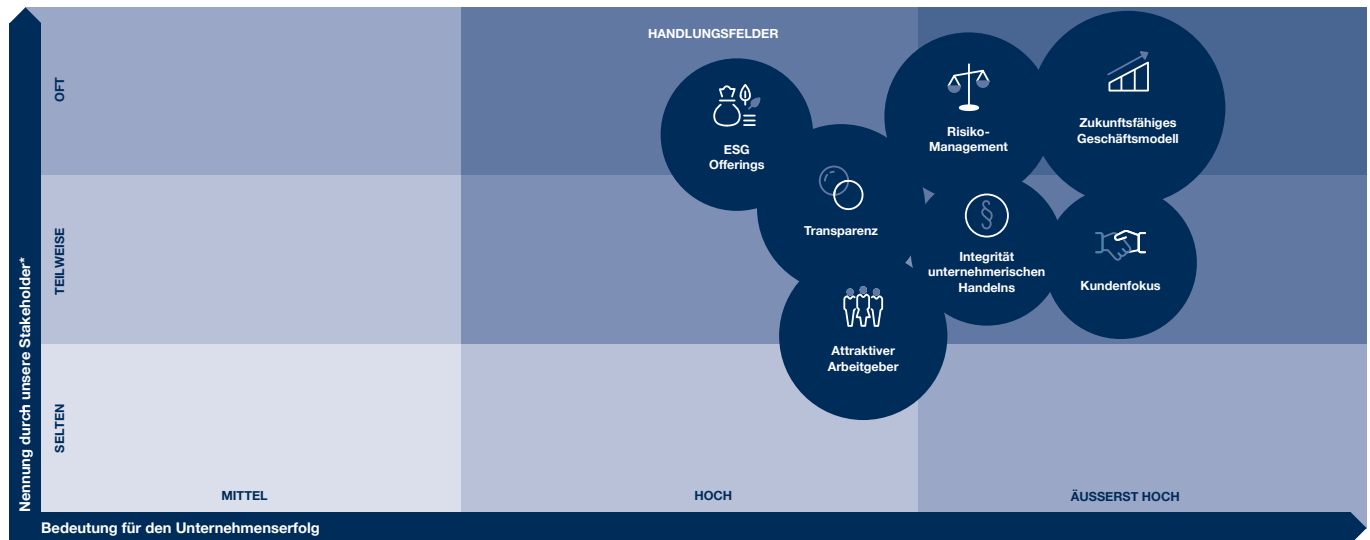
## Bestimmung der Wesentlichkeit

Wir überprüfen die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse jedes Jahr, um den Einfluss externer Ereignisse sowie sich verändernde Anforderungen unserer Anspruchsgruppen (u.a. Kunden, Investoren, Mitarbeiter, Analysten, Rating-Agenturen, Aufsicht, Politik, Verbände) frühzeitig und angemessen zu berücksichtigen. Hierzu haben wir auch im Berichtsjahr 2022 Informationen aus Medien, Veranstaltungen (bspw. Kunden- und Investorenterminen) und anderen Quellen ausgewertet und zahlreiche Gespräche mit internen und externen Stakeholdern geführt. 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.

Zu den bedeutendsten externen Ereignissen des Geschäftsjahres 2022 mit signifikantem Einfluss auf die Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements zählen wir den Ausbruch des Ukraine-Kriegs, die Abschwächung der Corona-Pandemie, die zunehmende gesellschaftliche sowie politische Bedeutung von ESG-Themen, die Intensivierung des gesellschaftlichen Diskurses zur Eindämmung des Klimawandels sowie veränderte nachhaltigkeitsrelevante Einstellungen der für uns relevanten Stakeholdergruppen. Darüber hinaus haben wir bei der Überprüfung und Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse neue und bestehende Regularien sowie aufsichtsrechtliche Anforderungen berücksichtigt.

Die Auswertung der zuvor genannten Aspekte und Dokumente kam zu dem Ergebnis, dass die sieben Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements weiterhin als wesentlich anzusehen sind (nachfolgend in der Abbildung dargestellt). Die bisherige Verortung der sieben Handlungsfelder in der Wesentlichkeitsmatrix wurde dabei für das Geschäftsjahr 2022 ebenfalls bestätigt.

Von unveränderter Wesentlichkeit sind daher ein zukunftsfähiges, profitables Geschäftsmodell, ein vorausschauendes Risikomanagement sowie ein hoher Kundenfokus. Auch die Themenfelder „Integrität unternehmerischen Handelns“, „Transparenz“, „ESG Offerings“ sowie „Attraktiver Arbeitgeber“ wurden in ihrer Bedeutung für unser Nachhaltigkeitsmanagement bestätigt. Wir sehen eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass unsere Handlungsfelder „Transparenz“ sowie „ESG Offerings“ bei unseren Stakeholdern sowie seitens der Aufsicht und des Regulators weiter an Relevanz hinzugewinnen könnten. Dies führen wir auf die zu erwartende steigende Bedeutung von ESG-Themen und -Produkten zurück. Wir werden diesbezüglich im kommenden Jahr daher prüfen, ob eine Adjustierung dieser beiden Handlungsfelder in unserer Wesentlichkeitsmatrix notwendig ist.



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

## 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 wie folgt zugeordnet.

Handlungsfelder	Wesentliche Sachverhalte	Verortung im nichtfinanziellen Bericht
<b>Zukunftsfähiges Geschäftsmodell</b>	Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit	3. Sozialbelange
	Strategieimplementierung	3. Sozialbelange
<b>Risikomanagement</b>	ESG-Risikomanagement	(Abschnitt Risikoberichterstattung)
<b>Kundenfokus</b>	Kundenbeziehungsmanagement	3. Sozialbelange
<b>Integrität unternehmerischen Handelns</b>	Instrumente, Prozesse und Regelwerke	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>	ESG 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 ein ESG-Risikomanagement implementiert und integrieren ESG-Aspekte systematisch in unsere Risikostrategie und in unsere Risikoprozesse, -methoden sowie -instrumente.

Bereits seit 2021 berücksichtigen wir in unserem Risikomanagement-Rahmenwerk ESG-Aspekte und haben mit einer klaren ESG Risk Governance die Grundlagen geschaffen, ESG-Risiken umfassend in unseren Prozessen und Systemen zu berücksichtigen. Die gesamthafte Herangehensweise beginnt bei dem Identifikationsprozess von ESG-Risiken, gefolgt von deren Bewertung und Steuerung und mündet in der Integration in das interne Risikoreporting. Explizit berücksichtigt werden hierbei regulatorische Vorgaben wie der EZB-Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken, das BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken oder auch die EBA-Leitlinien zu Kreditvergabe und Überwachung. Mit der Integration von ESG-Risiken in unser Risikomanagement verfolgen wir das Ziel, 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 aufbauorganisatorische 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 operationellen Risiken aus. Für die Messung von Klimarisiken verwenden wir seit 2021 Szenarioanalysen bzw. Stresstests, in denen Auswirkungen sowohl von transitorischen als auch physischen Klimarisiken bewertet werden. Die Grundlage dafür bilden die Szenarien/Klimapfade des NGFS („Network for Greening the Financial System“) oder interne Schockszenarien. Die Szenarien zum Klimawandel werden außerdem durch ein Szenario zum gesellschaftlichen Wandel ergänzt. Im Vergleich zu den anderen Stresstestszenarien sind die Auswirkungen der ESG-Szenarien auf die Kapitalauslastung der Aareal Bank mild.

In den Risiko- und Chancenprofilen, die zu Beginn jedes Aspekts beschrieben werden, gehen wir auf Themen ein, die von besonderem Interesse für nachhaltigkeitsorientierte Stakeholder sind. Im Berichtsjahr sind keine berichtspflichtigen wesentlichen Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit der Kapitalgesellschaft oder den Geschäftsbeziehungen der Kapitalgesellschaft, ihren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die fünf Aspekte haben oder haben könnten, 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 ihren systematischen Nachhaltigkeitsansatz bereits seit Jahren. Wir wollen im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten einen Beitrag zur Erreichung der internationalen Klimaschutzziele wie dem Pariser Klimaschutzabkommen sowie der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen leisten. Denn als Finanzdienstleister und Partner der Immobilienwirtschaft sind wir in zwei Branchen tätig, denen eine erhebliche Bedeutung bei der Transformation der Wirtschaft zukommt.

---

<sup>1)</sup> Vgl. Risikobericht im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2022 des Aareal Bank Konzerns



Der Gebäudesektor ist für einen signifikanten Anteil des weltweiten Energieverbrauchs und der daraus resultierenden Treibhausgasemissionen verantwortlich. Aufgrund dessen steht der Sektor, auch seitens der Politik, in der Verantwortung, die vorhandenen, teils erheblichen Einsparpotenziale zu realisieren. 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. ESG-Kriterien spielen bei der Kreditvergabe, aber auch auf der Refinanzierungsseite, dem Anlageportfolio sowie dem digitalen Produktportfolio eine zunehmend bedeutende Rolle. Die Erfüllung der für unser Geschäft als relevant eingestuften ESG-Kriterien nutzen wir als wesentliches Instrument, um die nachhaltige Werthaltigkeit der Objekte zu beurteilen. Aufseiten des Anlageportfolios berücksichtigen wir diese aus ethischer Überzeugung und aus Risikogesichtspunkten, um Wertverluste möglichst zu vermeiden. Gleichzeitig schaffen wir durch die Erhöhung der Transparenz der durch uns finanzierten Objekte in Bezug auf ESG-Aspekte im Rahmen der Objektbewertung die Grundlage, um die internationalen Klimaschutzbestrebungen zusätzlich zu unterstützen. Zudem können wir mit unseren Funding-Aktivitäten und im Wertpapiergeschäft aktiv Impulse im Markt setzen. Darüber hinaus sehen wir die Berücksichtigung von Umweltrisiken als grundlegende Notwendigkeit, um unseren langfristigen Geschäftserfolg sicherzustellen.

Unsere Produkte und Dienstleistungen in den Segmenten Banking & Digital Solutions sowie Aareon schärfen das Umweltbewusstsein unserer Kunden und versetzen sie in die Lage, durch digitale und mobile Lösungen aktiv und messbar CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen und so negative Umweltauswirkungen zu reduzieren. So tragen sie beispielsweise zu effizienteren Prozessen, einer Verringerung der Reisekilometer sowie zu einem geringeren Papierverbrauch bei.

Wir sind uns unserer unternehmerischen Verantwortung bewusst und haben deshalb den Anspruch, die Entwicklungen des Markts bei der Umsetzung von ESG-Aspekten mitzugestalten. Daher begleiten wir die politischen Entwicklungen auf nationaler und EU-Ebene eng, bringen uns hierzu mit unserer Expertise in Konsultationen 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 unserer unternehmerischen Verantwortung. Bereits heute berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsfaktoren in verschiedenen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns. So leisten wir beispielsweise mit jeder Finanzierung eines energieeffizienten Gebäudes sowie durch die Finanzierung energetischer Sanierungsmaßnahmen einen Beitrag zur Transformation hin zu einer energieeffizienteren und emissionsärmeren Wirtschaft. Diesen Beitrag wollen wir in Zukunft weiter ausbauen. Für unsere Nachhaltigkeitsleistung auf Unternehmensebene sowie für unser Finanzierungs- und Produktportfolio entwickeln wir unsere ESG-KPIs weiter, die unsere Nachhaltigkeitsleistung in verschiedenen Unternehmensbereichen sichtbar und messbar machen.
- **Transparenz herstellen und verbessern**, z. B. in Bezug auf die Zertifizierung einer Immobilie nach ESG-Kriterien, deren Energieeffizienz, die Visualisierung von Verbrauchsdaten für Betreiber und Mieter oder die Umweltauswirkungen neuer Produkte und Dienstleistungen.
- **Ressourcenschonung ist Umweltschutz** und Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Die kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs sowie die Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen spielen auch bei unseren innerbetrieblichen Planungen und Optimierungsmaßnahmen eine wichtige Rolle. Für das Geschäftsjahr 2023 haben wir uns das Ziel gesetzt, einen CO<sub>2</sub>-neutralen Geschäftsbetrieb nach dem Prinzip „Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren“ sicherzustellen. Hiermit wollen wir auf Unternehmensebene unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten.

---

## b) Unser Managementansatz

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Aareal Bank AG übernimmt die zentrale Steuerung der für die Gruppe relevanten Umweltbelange. In den vergangenen Jahren wurden zudem sukzessive die Verantwortlichkeiten stärker in die einzelnen Fachbereiche verlagert und Know-how entsprechend aufgebaut. Die Aareon hat ergänzend eigene Ansprechpartner für ESG-Themen. Damit stellen wir sicher, dass wir den umfassenden Themenkomplex „Umwelt“ über alle Geschäftsbereiche und -prozesse hinweg adäquat berücksichtigen. Dies bezieht sich neben unserem eigenen Geschäftsbetrieb auch, aber nicht abschließend, auf das Risikomanagement, die Objektbewertung, die Refinanzierung sowie auf die Produktentwicklung in den Segmenten Banking & Digital Solutions und Aareon. Nachfolgend führen wir exemplarisch einige Initiativen und Prozesse auf, die unsere Umsetzung der Umweltbelange innerhalb unseres Unternehmens widerspiegeln:

### Transparenz auf Unternehmens- und Portfolioebene

Transparenz hinsichtlich der Auswirkungen des wirtschaftlichen Handelns auf Klima und Umwelt wird zunehmend von institutionellen Investoren berücksichtigt sowie von Aufsicht und Regulator gefordert. Sowohl Finanzdienstleister als auch Akteure der Immobilienbranche stehen gleichermaßen vor der Herausforderung, die finanzierten bzw. die durch den Gebäudebestand verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen zu erheben und offenzulegen. Da es bislang an einer einheitlichen Methodik zur Berechnung und Schaffung der Vergleichbarkeit dieser CO<sub>2</sub>-Daten fehlte, haben wir uns dazu entschlossen, uns an der Weiterentwicklung und Anwendung eines einheitlichen Standards im Bereich der finanzierten Emissionen von gewerblichen Immobilien zu beteiligen. Im Jahr 2021 haben wir uns mit der Unterzeichnung des PCAF Commitment Letters dazu verpflichtet, über den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unseres Immobilienfinanzierungsportfolios bis 2024 nach dem PCAF-Standard zu berichten. Als Co-Lead in der für unser Geschäft relevanten Gruppe der „Gewerbeimmobilien und Hypotheken“ bringen wir neben Know-how auch Impulse ein, um die PCAF-Standards weiterzuentwickeln und anzuwenden. Darauf hinarbeitend haben wir bereits 2019 die Dateninfrastruktur geschaffen, um systemseitig Informationen zur Energieeffizienz, zu Green-Building-Zertifikaten und energetischen Sanierungen zu erfassen. Die Datenerhebung, -erfassung und -validierung für unser globales Portfolio machten auch im Berichtsjahr weitere Fortschritte. Dies versetzt uns in die Lage, bereits heute verschiedene Kennzahlen mit Nachhaltigkeitsbezug für unser Kreditgeschäft berechnen zu können. Perspektivisch wollen wir dies vertiefen und im Hinblick auf den CO<sub>2</sub>-Impact („Scope 3 Emissionen“) weiter ausbauen. Im Berichtsjahr haben wir hierfür gemeinsam mit externen Experten eine Systematik zur Harmonisierung und Priorisierung verschiedener Datensätze zur Berechnung der finanzierten CO<sub>2</sub>-Emissionen entwickelt. Diese Systematik soll die Basis legen, um einen strukturierten Prozess für den Umgang mit heterogenen Daten in unterschiedlicher Qualität zur Berechnung der finanzierten CO<sub>2</sub>-Emissionen zu etablieren.

Wir finanzieren werthaltige Immobilien, die unseren hohen Qualitätsanforderungen gerecht werden. Bei der Objektbewertung orientieren wir uns neben den Marktwerten auch am 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 negativ nieder und können – abhängig von der Ausprägung und Relevanz für die Gesamtbewertung, die sich aus einer umfassenden Markt-, Objekt- und Risikoanalyse ergibt – Auswirkungen auf die Strukturierung des Kredits haben bzw. zur Ablehnung einer Finanzierung führen.

### Green Lending & Green Funding

Das Thema Green Lending wurde bereits im Geschäftsjahr 2019 als eine wesentliche Chance für die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells identifiziert. Basierend auf unserer Bewertungscompetenz, langjährigen Erfahrungswerten und unserem Immobilienmarkt-Know-how sowie existierenden Marktstandards haben wir Kriterien für die ökologische Werthaltigkeit gewerblicher Immobilien definiert, die die Grundlage für unser „Green Finance Framework – Lending“ bilden. Neben der Erfüllung von Mindestanforderungen an die Energieeffizienz, dem Vorhandensein bestimmter Gebäudezertifikate entsprechender Güte gelten auch die Anforderungen für taxonomiekonforme Gebäude als Qualifizierungsmerkmal eines „Green Loans“. Diese Definition wurde mit Experten aus unserem Haus mit dem Ziel der weltweiten Anwendbarkeit entwickelt. Das erarbeitete Framework 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. Dieses von unabhängiger Stelle zertifizierte Rahmenwerk dient als Grundlage für die Vergabe grüner Kredite und richtet das Kreditportfolio der Bank somit sukzessive nach nachhaltigen Kriterien aus.

Unser grünes Refinanzierungsangebot ergänzt unsere Green-Lending-Aktivitäten, sodass wir im Berichtsjahr neben Produkten auf der Aktivseite auch auf der Passivseite Produkte für ESG-orientierte Kunden anbieten konnten. Unsere Eignungskriterien für Produkte der Passivseite und deren Einstufung als „grün“ sind analog zu unserem bereits vorhandenen „Green Finance Framework – Lending“ gestaltet. Das so entstandene „Green Finance Framework – Liabilities“ wurde ebenfalls seitens Sustainalytics einer Second Party Opinion unterzogen und als marktgerecht, glaubwürdig und effektiv eingestuft. Mit Etablierung der ersten grünen Refinanzierungsprodukte wurde das Green Finance Committee (GFC) geschaffen, welches die Steuerung und Überwachung des Green Asset Pools übernimmt sowie für die Weiterentwicklung des Frameworks verantwortlich ist.

### Digitale Lösungen

In unseren Segmenten Banking & Digital Solutions sowie Aareon bieten wir der Immobilien- und Wohnungswirtschaft eine Vielzahl digitaler Lösungen. Neben Zeit-, Kosten- und Effizienzgewinnen können sie auch zu einer höheren Transparenz und zu einer Verbesserung der Umweltbilanz beitragen. Wir unterstützen unsere Kunden somit dabei, CO<sub>2</sub>-Emissionen und Energie einsparen zu können. Darüber hinaus befassen wir uns fortlaufend mit Zukunftsthemen und technischen Innovationen, um das Potenzial für Effizienzsteigerungen und Prozessoptimierungen bewerten und neue immobilienwirtschaftliche Lösungen (Enabler Produkte und/oder entsprechende ESG-Offerings) entwickeln zu können. Produkte, die eine positive ESG-Wirkung entfalten und zu nachhaltigen Entscheidungen beitragen können, sind z. B.:

- 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 die Qualität und Sicherheit der Ablesedaten. Über die schnelle Datenerfassung und die daraus resultierende qualitativ gute Datenbasis lassen sich die Betriebskostenabrechnungen ebenfalls in einer kürzeren Zeit und besserer Qualität erstellen. Die reduzierten Fehlerquoten führen neben weniger internen Aufwänden auch zu weniger Nachfragen der Mieter. Außerdem können durch die Nutzung des digitalen Zählermanagements die Anfahrten zum Ablesen der Zähler optimiert und ggf. Fahrten eingespart werden. Durch die digitale Ablesung ist die Fehleranfälligkeit sehr gering, wodurch Zusatzfahrten zu den Objekten entfallen.
- AiBATROS® ist eine Software der Aareon-Tochtergesellschaft CalCon Deutschland GmbH und ergänzt bestehende Aareon-ERP-Systeme, indem sie den aktuellen baulichen und energetischen Ist-Zustand der Gebäude ermittelt. Auf Grundlage dieser Auswertung schlägt das System automatisch Instandhaltungs- und Sanierungsmaßnahmen vor und zeigt auf, mit welchen Investitionen welche Zustandsverbesserungen beziehungsweise Emissionsreduktionen erzielt werden können. Im Rahmen eines ESG-Scorings lassen sich Gebäude außerdem nach Nachhaltigkeitskriterien analysieren und entsprechend ihren Schwachstellen und Potenzialen clustern. Hieraus leitet AiBATROS® dann eine geeignete Objektstrategie und konkrete Handlungsempfehlungen zur nachhaltigen Entwicklung des Portfolios ab. Ziel ist es, Immobilienunternehmen dabei zu unterstützen, Investitionen effizient und strategisch einzusetzen.
- Die Aareon-Tochter Momentum bietet Kunden eine moderne Online-Plattform, die den Alltag von Immobilienbesitzern und ihren Mietern digitalisieren und vereinfachen soll. Das Unternehmen entwickelt, verkauft und implementiert Software as a Service (SaaS) für die Immobilienverwaltung sowie zum Energiemonitoring.

### 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 CO<sub>2</sub>-Fußabdruck nach den Standards des Greenhouse Gas Protocols. Die Tabelle unter c) Kennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr zeigt die direkten und indirekten Energieverbräuche sowie die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen

(Berechnung gemäß Market-Based-Methode) unserer Hauptsitze in Wiesbaden und Mainz. Die in diesem Bericht ausgewiesenen Umweltkennzahlen umfassen somit knapp 71 % des konzernweiten Energieverbrauchs. Auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer beiden Hauptsitze waren mit insgesamt ca. 57 % für Scope 1 und Scope 2 von hoher Bedeutung für den konzernweiten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck.

Im Aareon Rechenzentrum in Mainz führen mehrere Maßnahmen zu einer hohen Energieeffizienz. Zum einen wird durch das bauliche Design des Rechenzentrums sowie eine optimale Nutzung der Klimaanlage ein sehr guter Power Usage Effectiveness (PUE)-Wert erzielt (dieser unterschreitet im Jahresdurchschnitt den für die Erreichung der Energieeffizienz-Klasse A notwendigen Schwellenwert von 1,4). Zum anderen wird die Abwärme des Rechenzentrums im Winter zur Gebäudeheizung sowie im Sommer zum Auffüllen des Geothermiespeichers genutzt.

### c) Kennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

#### Green Finance Kennzahlen – Funding

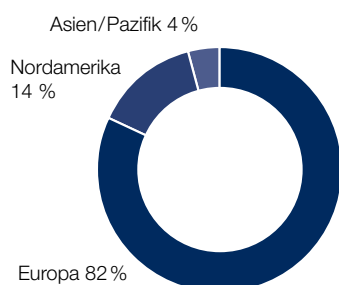
Im Berichtsjahr wurden in Summe rund 2,3 Mrd. € an grünen Wertpapieren zu Refinanzierungszwecken emittiert. Diese gliedern sich auf in rund 1,3 Mrd. € grüne CPs (begeben unter dem Multi-Currency Commercial Paper Programme) sowie in zwei grüne Senior Preferred Benchmark-Anleiheemissionen zu je 0,5 Mrd. € (begeben unter dem Debt Issuance Programme). Aufgrund der unterjährigen Fälligkeiten sowie der teilweise kurzen Laufzeiten von CPs entsteht, bezogen auf den Gesamtnennbetrag der Geldmarktinstrumente, eine größere Differenz zwischen den im Geschäftsjahr 2022 insgesamt begebenen Geldmarktinstrumenten und den (zum Stichtag 31. Dezember 2022) ausstehenden Wertpapieren. Insgesamt waren zum Stichtag 31. Dezember 2022 noch rund 1,5 Mrd. € an grünen Refinanzierungsinstrumenten ausstehend (siehe nachfolgende Tabelle).

#### Übersicht über unsere grünen Refinanzierungsinstrumente im Berichtsjahr

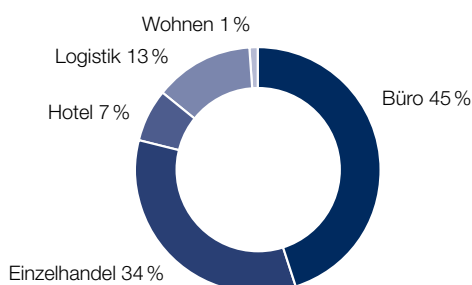
	Bestand in Euro zum Stichtag 31.12.2022	Neuergabe in Euro im Geschäftsjahr 2022
Green CPs	482.524.050	1.292.879.019
Green Bonds	1.000.000.000	1.000.000.000
<b>Gesamt</b>	<b>1.482.524.050</b>	<b>2.292.879.019</b>

Der Green Asset Pool belief sich zum 31. Dezember 2022 auf rund 4,3 Mrd. €. So stellt die Aareal Bank AG eine ausreichende Überdeckung der ausgegebenen Refinanzierungsinstrumente sicher. Eine Aufteilung des gesamten Green Asset Pools nach Region, Gebäudeart sowie Qualifizierungsmerkmal ist im Folgenden dargestellt.

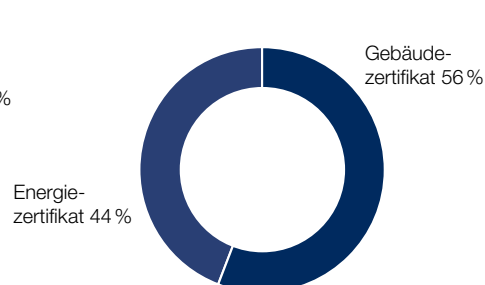
**Green Asset Pool  
nach Regionen**



**Green Asset Pool  
nach Objektarten**



**Green Asset Pool  
nach Qualitätsmerkmal**



## Umweltkennzahlen

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

	2022	2021	2020
in Gigajoule (GJ)			
<b>Direkter Energieverbrauch</b>			
Benzin	2.965	3.491	5.013
Diesel	13.288	11.273	9.403
Heizöl	283	176	210
Erdgas	36	36	0
<b>Gesamt</b>	<b>16.572</b>	<b>14.976</b>	<b>14.626</b>
<b>Indirekter Energieverbrauch</b>			
Fernwärme	10.240	12.739	11.069
Strom	22.908	23.250	23.398
Anteil Ökostrom	100 %	100 %	100 %
<b>Gesamt</b>	<b>33.148</b>	<b>35.989</b>	<b>34.467</b>
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>49.720</b>	<b>50.965</b>	<b>49.093</b>

Der Gesamtenergieverbrauch und die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen sind gegenüber den pandemiebedingten geringeren Verbräuchen der Vorjahre erwartungsgemäß wieder leicht angestiegen. Diese verbleiben jedoch im Vergleich zu den Jahren vor Ausbruch der Pandemie auf einem niedrigen Niveau. Dies ist u.a. auf einen hohen Anteil der bezogenen Fernwärme aus Kraft-Wärme-Koppelung und erneuerbaren Energien zurückzuführen. Diese leisteten 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 für die am Standort Mainz bezogene Fernwärme erneut möglich, einen entsprechenden Nachweis zu erbringen. Dies bestätigt, dass dieser einen niedrigen Primärenergiefaktor aufweist und umweltfreundlich ist. Bei der Energieversorgung des Mainzer Hauptsitzes setzt Aareon Erdwärme (Geothermie) ein, um das in den tiefen Erdschichten konstante Temperaturniveau über erdgekoppelte Wärmepumpen zu nutzen – im Winter zum Heizen und im Sommer zum Kühlen.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen unserer Hauptsitze in Wiesbaden und Mainz (Market-Based-Methode)

	2022	2021	2020
in Tonnen (t)			
GRI 305-1 Scope 1	1.161	1.046	1.017
GRI 305-2 Scope 2	269	326	297
<b>Gesamt</b>	<b>1.430</b>	<b>1.372</b>	<b>1.314</b>

## ERGEBNISSE UND FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHR:

- ✓ Im Berichtsjahr wurde erstmalig ein umfangreicher ESG-Zielkatalog öffentlich kommuniziert. Dieser unterstreicht die strategische Relevanz von Nachhaltigkeitsaspekten in der Aareal Bank Gruppe.
- ✓ Im Berichtsjahr haben wir die Sustainable Finance-Aktivitäten weiter ausgebaut:
  - Wir haben unser globales Kreditfinanzierungsportfolio (CREF-Portfolio) weitestgehend auf verfügbare ESG-Informationen untersucht. Für 48 % haben wir ESG-Daten in Form von verifizierten Energie- und/oder Gebäudezertifikaten in unseren Systemen dokumentiert.
  - Der Anteil sogenannter Green-Properties (in Übereinstimmung mit dem Aareal Bank „Green Finance Framework – Lending“) am CREF-Portfolio konnte im Berichtsjahr von ca. 17 % auf 21 % erhöht werden.
  - Im Berichtsjahr haben wir rund 1 Mrd. € an neuen Green Loans begeben. Das Green Loan-Volumen hat sich insgesamt um 1,8 Mrd. € auf 2,2 Mrd. € erhöht, da auch einige Bestandskunden durch Abgabe der notwendigen Verpflichtungserklärung und Nachweise erstmalig bestehende Finanzierungen in Green Loans umgewandelt haben.
  - Im Berichtsjahr konnten rund 2,3 Mrd. € grüne Emissionserlöse über unsere zwei grünen Senior Preferred Benchmark-Anleiheemissionen und Ziehungen unter dem Multi-Currency Commercial Paper Programme erzielt werden.
- ✓ Nach Möglichkeit und Verfügbarkeit setzen wir auf die Nutzung nachhaltiger und regionaler Produkte für unsere Standorte in Mainz und Wiesbaden.
- ✓ Im Rahmen unserer Start-up-Aktivitäten haben wir im Berichtsjahr aktiv an unterschiedlichen Veranstaltungen zur Identifikation und Förderung aussichtsreicher und wachstumsstarker Start-ups teilgenommen. Hierbei lag der Fokus auch auf Umweltaspekten. Die Aareal Bank Gruppe war beispielsweise Sponsor des Sustainable Finance Sonderpreises des Fintech Germany Awards 2022 und steht fortlaufend im Kontakt mit diversen Start-ups, die vielversprechende Lösungen im Bereich Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Reduzierung entwickeln.
- ✓ Die Aareon beteiligt sich an dem Projekt „ForeSight“, das durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert wird. Ziel ist es, intelligente und zukunftsweisende Smart Living Services zu entwickeln. Die 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 ERP-Systemen und digitalen Lösungen beschäftigt.
- ✓ Die Aareon und die Aareal Bank AG haben im Berichtsjahr das Angebot von Ladestationen für private und dienstliche E-Autos an den Standorten Mainz und Wiesbaden ausgebaut. Die Fahrzeugflotte der Aareon in Mainz besteht zudem bereits zu 10 % aus Elektrofahrzeugen und soll in Zukunft erweitert werden.
- ✓ Die plusForta beteiligt sich seit Anfang 2022, vor allem auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einen stärkeren Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten, an einem Baumpflanzprojekt von Eden Reforestation Projects in Nepal. Allein durch die Beteiligung von plusForta kamen 2022 weitere 66.000 Bäume hinzu.
- ✓ Im Berichtsjahr haben sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Aareon in Großbritannien und in Mainz am World Cleanup Day – einer globalen Müllsammelaktion – beteiligt.
- ✓ Im Berichtsjahr hat Aareon mit 93 % die Aktienmehrheit der Momentum Software Group AB, Schweden erworben und baut so das Produktsortiment hinsichtlich nachhaltiger digitaler Lösungen weiter aus. Momentum bietet mit seinen rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Softwarelösungen u. a. für das Energiemonitoring.

- ✓ Aareon kompensiert die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die aus Geschäftsreisen entstehen, vollständig. Die Aareal Bank AG hat rund 100 Tonnen ihrer flugbedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen kompensiert.
- ✓ Knapp 46 % des Gesamtenergieverbrauchs unserer beiden Hauptsitze ließ sich auf den Bedarf elektrischer Energie zurückführen. Hier haben wir im Berichtsjahr einen Stromverbrauch in Höhe von etwas mehr als 6,3 Mio. kWh gemessen. Davon entfielen etwa 4,2 Mio. kWh auf den Standort Wiesbaden und 2,1 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 ca. 2.000 Haushalte mit Strom 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 durch die Nutzung unserer Dienstwagen haben wir an unseren Hauptsitzen im Geschäftsjahr 2022 insgesamt CO<sub>2</sub>-Emissionen in Höhe von 1.430 t verursacht<sup>1)</sup>. Im Bereich Scope 1 wurden für Dienstwagennutzung und Heizzwecke insgesamt 1.161 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-Methode belaufen sich diese an den beiden Hauptsitzen auf 269 t.

<sup>1)</sup> Berechnet aus der Summe der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Bereich Scope 1 + Scope 2 (nach Market-Based-Methode)

## 2. Arbeitnehmerbelange

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

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen für die zukünftige Entwicklung der Aareal Bank Gruppe eine zentrale Rolle: Motivation, unternehmerisches Denken und Handeln, Eigenverantwortung sowie die Erarbeitung innovativer Lösungen sind entscheidend für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Gruppe. Dies gilt in unserem komplexen Geschäft einmal mehr, das in vielen Fällen auf langjährigen, von Vertrauen geprägten Kundenbeziehungen basiert.

Digitalisierungsschub, Innovationsdruck, Kulturwandel und Fachkräftemangel haben unsere Arbeitsweisen in den vergangenen Jahren nachhaltig verändert und werden sich auch zukünftig auf diese wesentlich auswirken. Im vergangenen Geschäftsjahr haben uns insbesondere der Ukraine-Krieg sowie die noch immer spürbaren Auswirkungen der Covid-19-Pandemie vor diverse Herausforderungen gestellt. Hierzu zählten der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Kundinnen und Kunden, eine Veränderung der Arbeitswelt infolge der Lockerungen der Covid-19-Regelungen und Fragestellungen rund um die Energiekrise und deren Auswirkungen auf unser Arbeitsumfeld.

#### ZIELSETZUNGEN:

- **Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft** haben höchste Priorität. Zum Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der öffentlichen Gesundheit in Anbetracht der Covid-19-Pandemie arbeitete die Belegschaft weltweit auch im Berichtsjahr 2022 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 angemessene Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort.
- **Kontinuierlicher Austausch mit der Belegschaft**: Zentral für die angestrebte kulturelle Weiterentwicklung der Aareal Bank Gruppe ist eine ausgeprägte Feedbackkultur. Wir bitten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daher regelmäßig, uns ihre Erwartungen, Bedürfnisse und Meinungen in diversen Dialogformaten mitzuteilen.

## b) Unser Managementansatz

Das Personalmanagement in der Aareal Bank Gruppe wird durch die Personalabteilungen der Aareal Bank AG und der jeweiligen Tochtergesellschaften koordiniert. Sie unterstützen die Führungskräfte bei der operativen Führungsarbeit. Die Aareal Bank AG übernimmt 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 u. a. an den Kernarbeitsnormen<sup>1)</sup> der International Labour Organization („ILO“) bzw. an darüber hinausgehenden nationalen Arbeits- und Sozialstandards. Zudem unterzieht sich die Aareal Bank Gruppe regelmäßig anerkannten Audits, die 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

Unsere Vergütungssysteme richten sich an jeweils spezifischen Vergütungsgrundsätzen aus. Alle unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aareal Bank AG erhalten neben einer festen Vergütung eine leistungsorientierte variable Vergütung. 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. Bei einer begrenzten Anzahl 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. So soll sichergestellt werden, dass eine variable Vergütung nicht dazu anregt, unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen, und dass sich die Vergütung am nachhaltigen Erfolg der Bank ausrichtet.

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

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



---

Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter mindestens einmal jährlich auf ihre Angemessenheit unter Beteiligung des Bereichs Group Human Resources & Infrastructure, des Vergütungsbeauftragten und anderer relevanter Kontrollinstanzen überprüft.

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 der gestiegenen Bedeutung von ESG-Aspekten in unserer Unternehmensstrategie auch in der Vergütung Rechnung zu tragen, flossen im Geschäftsjahr 2022 ESG-Ziele mit einer Mindestgewichtung von 15 % in die Individualkomponente der Gesamtzieelerreichung des Vorstands der Aareal Bank AG ein. Die Nutzung von quantitativen ESG-Zielen ermöglicht dabei eine hohe Transparenz über die ESG-Schwerpunkte der Aareal Bank AG und setzt gleichzeitig zielgerichtete Anreize für eine langfristig nachhaltige Strategie. Mit Beginn des Geschäftsjahres 2023 wurde der Stellenwert von ESG-Zielen in der Vorstandsvergütung weiter gestärkt: Die ordentliche Hauptversammlung 2022 hat ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gebilligt, wonach künftig auch auf Ebene der Konzernkomponente ESG-Aspekte verzielt werden. ESG-Ziele fließen somit künftig mit einer Mindestgewichtung von 25 % in die Gesamtziele ein. Nähere Informationen zum überarbeiteten Vergütungssystem können der Tagesordnung für die ordentliche Hauptversammlung 2022 entnommen werden.

## 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, dass sich von der Nachwuchskraft bis zum langjährigen Beschäftigten bei uns jede und jeder entwickeln und ihr bzw. sein individuelles Potenzial entfalten kann. Unser ganzheitlicher Aus- und Weiterbildungsansatz Learning@Aareal orientiert sich an den veränderten Bedürfnissen unserer Arbeitswelt und greift die neuen Anforderungen an die Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf. Mit Learning@Aareal wollen wir eine hohe Flexibilität ermöglichen und setzen verstärkt auf digitale Kanäle und das Blended Learning, also auf eine Verzahnung von Online- und Präsenzanteilen sowie E-Learning. Darüber hinaus ist Learning@Aareal mit zahlreichen englischsprachigen Inhalten international ausgerichtet.

Bei Aareon wird die Personalentwicklung ebenfalls digital unterstützend weiter ausgebaut. Über das Cornerstone Learning Management System wurden im Berichtsjahr Trainings zu wohnungswirtschaftlichen Themen von der EBZ Bochum sowie zu Führung, agilem Projektmanagement, Soft Skills, Kommunikation und Gesundheit von PINKTUM angeboten. In Großbritannien nutzt Aareon die Online-Lern-Plattform Udemy. Sowohl die Aareal Bank als auch die Aareon messen darüber hinaus im Zuge der weiteren Internationalisierung dem Ausbau der Sprachen- und Kommunikationskompetenzen eine große Bedeutung bei. Bei der Aareon wurde dies beispielsweise mit den Intercultural Trainings (ICT) gefördert. Diese zielen darauf ab, die interkulturellen Kompetenzen innerhalb des Unternehmens zu verbessern und mehr Verständnis für interkulturelle Unterschiede aufzubauen, um eine Zusammenarbeit in Teams und Projekten zu erleichtern. Unterstützt wird die Aareon bei den ICT durch ein externes internationales Expertenteam. Führungskräfte werden u. a. im Rahmen des sogenannten Aareon Development Centers für Führungskräfte individuell geschult. Zudem wurde bereits die achte Runde des Cross-Mentoring-Programms gestartet. Cross Mentoring ist der gezielte Austausch von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Unternehmen und eine Maßnahme der Personalentwicklung, um den Wissenstransfer zu fördern. Auch unter Führungskräften gibt es einen gezielten Austausch. Die sogenannten Führungszirkel bei Aareon bieten die Möglichkeit, dass Führungskräfte von Führungskräften lernen.

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 einem 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 Jahre 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 Group Human Resources & Infrastructure, mit dem Potenzialportfolio und den entsprechenden Nachfolgeoptionen im Rahmen der Personalplanung der Bank auseinandergesetzt, um Schlüsselpositionen auf Fach- und Führungsebene rechtzeitig und anforderungsgerecht zu besetzen.

### **Nachwuchsförderung**

Ein zentraler Punkt unserer Personalarbeit ist die Nachwuchsförderung. Das in unseren Geschäftsfeldern nötige Spezialwissen macht es 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.

Unser Nachwuchsförderungsprogramm umfasst neben Trainee-Programmen die dualen Studiengänge Wirtschaftsinformatik und BWL in Kooperation mit der DHBW Mannheim und der Hochschule RheinMain. 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 an. Die enge Zusammenarbeit mit Universitäten in der Region, in Form verschiedener Initiativen, wird kontinuierlich ausgebaut. Neben der erfolgreichen Weitergabe von Spezialwissen und dem Einholen neuer Perspektiven führten diese Maßnahmen der Nachwuchskräfteförderung bereits dazu, dass sich das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Aareal Bank AG verringert hat.

Die Aareon bietet, neben den eigenen Trainee-Programmen, den dualen Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ sowie die Berufsausbildungen „Kaufmann/-frau für Büromanagement“ und „Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration“ an.

### **Interne Dialogformate**

Für alle Ebenen sind regelmäßig stattfindende Mitarbeitergespräche verpflichtend. In diesen bespricht die Führungskraft 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, die Führungskraft Mängel in der Leistung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters sieht, sich der Zuständigkeitsbereich der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters grundlegend ändert und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter anlassbezogen ein Mitarbeitergespräch wünscht.

Direktes und ehrliches Feedback ist uns sehr wichtig und daher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir wollen gemeinsam an der Weiterentwicklung der Gruppe arbeiten, den Austausch fördern und bereichs- und hierarchieübergreifend Raum zum Netzwerken geben.

Wir bitten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daher regelmäßig in den Mitarbeitergesprächen und in anderen Formaten – z.B. Mitarbeiterveranstaltungen – um Feedback. Außerdem führen wir in den Konzernunternehmen Aareal Bank AG und Aareon alle zwei Jahre eine Mitarbeiterbefragung (zuletzt: 2021) sowie – anlassbezogen – weitere Umfragen oder Workshops durch. Dabei konnten wir sehr hohe Beteiligungsquoten erzielen und erhalten konstruktives und als qualitativ hochwertig empfundenes Feedback.

Um neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Einstieg zu erleichtern, wurde im Berichtsjahr das USP-Programm bei der Aareal Bank AG eingeführt. Dieses soll dazu beitragen, dass Schlüsselwissen von erfahrenen Experten an alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben wird. Darüber hinaus wurde 2022 das Format „Aareal Digital Night“ eingeführt. In diesem Format informieren Experten in kurzen Sessions rund um das Thema „Digitale Transformation“.

---

Die Aareon hat 2022 ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von mehreren Workshops mit dem Personalvorstand und jeweils 10 bis 20 Teilnehmern direkte Feedbackmöglichkeiten angeboten. Diese Gelegenheit haben seit September 2022 mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt. Die Workshops werden 2023 fortgesetzt. Zudem hat die Aareon im Herbst 2022 begonnen, ein neues Mitarbeiterumfragetool aufzubauen. Dieses soll im Sommer 2023 erstmals zum Einsatz kommen.

### **New Work**

Wir wollen ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und in dem ihnen eine Infrastruktur geboten wird, die sie bei ihren täglichen Aufgaben bestmöglich unterstützt. Dies gilt sowohl für das mobile Arbeiten als auch für das Arbeiten vor Ort. Wir wollen selbstbestimmt die Entwicklung begleiten, daher setzen wir auf digitale Tools, innovative Raumkonzepte, fortschrittliche Technologien und Methoden sowie auf eine Führungskultur, die das Zusammenarbeiten in Zeiten hybrider Arbeitsformen bestmöglich unterstützt.

Im Berichtsjahr haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in großen Teilen mobil gearbeitet. Aufgrund unserer Betriebsvereinbarungen für mobiles Arbeiten sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits seit mehreren Jahren entsprechend technisch ausgestattet und unsere IT-Strukturen auf mobiles Arbeiten ausgelegt. Auch im Berichtsjahr 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 im Zuge der anhaltenden Covid-19-Pandemie Rechnung getragen. Dies wurde u. a. durch die 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 Berichtsjahr möglich, eine erweiterte Homeoffice-Regelung zu nutzen. Schulungen für den neuen digitalen Arbeitsplatz haben dazu beigetragen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur effizient, sondern auch sicher mobil arbeiten konnten.

Um auch beim mobilen Arbeiten einen intensiven Austausch sicherzustellen, setzen wir auf digitale Formate und bauen diese weiter aus. So bieten wir beispielsweise bei der Aareal Bank AG regelmäßig digitale Kaffeepausen an, die eine bereichsübergreifende Vernetzung ermöglichen. Ein ähnliches Ziel verfolgt die interne Initiative „Aareal TeamUp!“. Indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Meetings anderer Fachbereiche und Teams teilnehmen, sollen Einblicke und Berührungspunkte mit den unterschiedlichen Teams und Funktionen in der Bank ermöglicht werden. Außerdem können so die verschiedenen Teams der Bank kennengelernt und Kontakte geknüpft werden. Mit dem Programm „Buddy@Aareal“ bieten wir darüber hinaus gerade neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich zu vernetzen und drei Monate mit einem festen Ansprechpartner alle ihre Fragen rund um die Aareal Bank Gruppe besprechen zu können. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten außerdem ein digitales Onboarding und nehmen an einem digitalen Welcome-Workshop teil.

Wichtig ist uns zudem, unsere Büroflächen so zu gestalten, dass diese ein angenehmes und effizientes Arbeiten unterstützen. Wir passen unsere Raumkonzepte daher an die neuen Anforderungen und Bedürfnisse der Belegschaft an. Auch digitale Lösungen sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der neuen Arbeitswelt unterstützen. So hat die Aareon im Herbst 2022 beispielsweise damit begonnen, das Human Resource Management System „Workday“ zu implementieren, das HR-Prozesse standardisiert und für mehr Transparenz sorgen soll. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten dadurch zukünftig einen einfacheren Zugang zu Leistungen der Personalverwaltung. Zudem soll die Software die Personalentwicklung erleichtern und überträgt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Eigenverantwortung.

Umfangreiche Programme zur Förderung von räumlicher und zeitlicher Flexibilität (flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote sowie die Angebote zu mobilem Arbeiten, 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. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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) Kennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

### ERGEBNISSE UND FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHRE:

- ✓ Verantwortungsvoller Umgang mit der Pandemie zum Schutze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

  - Aufrechterhaltung des hohen Anteils am mobilen Arbeiten
  - 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
  - Freiwillige Impfangebote an mehreren deutschen Standorten
  - Etablierung von Schutzmaßnahmen in der Betriebsstätte, angepasst an das Pandemiegeschehen
  - Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z. B. Ergonomieberatung im Homeoffice
  - Initiativen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, z. B. Tipps für das Arbeiten im Homeoffice
- ✓ Für die Aareal Bank AG wurde im Berichtsjahr eine interne Diversity-Richtlinie veröffentlicht, die unsere Diversity-Grundsätze darlegt und die internen Regelungen des Code of Conducts sowie die Menschenrechtsleitlinie ergänzt.
- ✓ Unterschiedliche externe Initiativen bestätigen die Effektivität und den Erfolg der initiierten Maßnahmen. So wurde die Aareal Bank 2022 vom CRF Institute bereits zum 15. Mal als „Top Employer“ ausgezeichnet.
- ✓ Interne Mitarbeiterangebote und Vorträge sollen das Miteinander sowie die psychische und physische Gesundheit eines jeden fördern und unterstützen. Zum Angebot zählten u. a.:

  - Beiträge im Intranet zur Stärkung des Bewusstseins für die Themen körperliches und mentales Wohlbefinden
  - Interne Austauschformate zu aktuellen Entwicklungen mit offenen Diskussionen und Fragerunden
  - Regelmäßige Online-Business-Yoga-Kurse
  - Darmkrebsfrüherkennungsaktion bei der Aareal Bank AG und der Aareal Estate AG
  - Beratungsangebot in Krisenzeiten auch in Ukrainisch und Russisch
  - Diverse Gesundheitsangebote an den Standorten Wiesbaden und Mainz, z. B. Augenuntersuchungen, Gripeschutzimpfungen und Blutspendeaktionen
- ✓ Bei der Aareon wurde mit dem Mental Health Awareness Month dem Thema mentale Gesundheit besondere Beachtung geschenkt. Unter anderem wurde in Kursen darüber gesprochen, wie die Belegschaft ihre psychische Gesundheit unterstützen kann, insbesondere in Zeiten des mobilen Arbeitens. Zudem waren Themen wie mentale Agilität und Resilienz sowie die individuelle Stärkung des Selbstvertrauens Thema.
- ✓ Die Aareon hat zudem am 10. Oktober 2022, dem World Mental Health Day, gruppenweit ein „Mental Well-Being“-Programm gestartet, das im Verlauf des Jahres 2023 im Rahmen von Veranstaltungen, Initiativen und Angeboten das mentale Wohlbefinden der Beschäftigten in den Mittelpunkt rückt. Ein Bestandteil dessen war der Aareon Mental Health Day Anfang Januar, der Mitarbeitenden die Möglichkeit bot, einen kompletten Tag lang etwas für ihr Wohlbefinden zu tun. Dieser Aareon Mental Health Day soll zukünftig jedes Jahr stattfinden.
- ✓ Die Aareon wurde in Deutschland im Berichtsjahr beim Branchenwettbewerb „Beste Arbeitgeber in der ITK (Informationstechnologie und Telekommunikation) 2022“ von Great Place to Work® als einer der besten Arbeitgeber mit dem Zertifikat „Great Place to Work®“ ausgezeichnet. 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 die internen Personalmaßnahmen.

- ✓ Die Aareon ist seit 2008 mit dem Zertifikat „Beruf und Familie“ ausgezeichnet. Maßnahmen sind u. a. die Arbeitsflexibilisierung, die Zusammenarbeit mit einem Familienservice-Unternehmen, Eltern-Kind-Büros sowie Krippen- und Kindergartenplätze in einer Kindertagesstätte in Kooperation mit einem anderen Unternehmen in Mainz.

## Mitarbeiterstruktur

Zum Ende des Jahres 2022 konnte die Aareal Bank Gruppe auf 3.316 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterwachsen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehr als 45 Nationen und drei Kontinenten für sich gewinnen. Die arbeitnehmerseitig veranlasste Fluktuationsquote betrug im Berichtsjahr 2022 10%. Die Anzahl der Neueinstellungen ist von 11,9 % auf 13,7 % leicht gestiegen. Der Großteil wurde dabei in Europa eingestellt, wovon 54 % auf Deutschland entfielen. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von 10,9 leicht auf 11,1 Jahre wieder gestiegen. Auch das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinkt weiter auf nun 43,7 Jahre. Dies zeigt das weiterhin hohe Interesse der Aareal Bank an einer langfristigen Zusammenarbeit und gleichzeitig, dass die Maßnahmen zur Verjüngung der Belegschaft greifen. Mit 81,2 % liegt der Anteil der Angestellten, die unter die Kollektivvereinbarung fallen, etwa auf dem Vorjahresniveau (80,6%).

## Mitarbeiterstruktur

		2022	2021	2020
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Deutschland	2.220	2.170	2.105
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Europa exkl. Deutschland	1.025	957	835
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Asien und Nordamerika	71	43	42
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter weltweit	3.316	3.170	2.982
GRI 102-8	davon außerhalb Deutschlands	1.096	1.000	877
GRI 102-8	davon Frauen	1.207	1.161	1.122
GRI 102-8	Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit	36,4 %	36,6 %	37,6 %
GRI 102-8	Teilzeitquote	18,4 %	18,6 %	19,6 %
GRI 102-8	Anzahl Mitarbeiter in Vollzeit	2.707	2.580	2.398
GRI 102-8	Anzahl Frauen Teilzeit	414	408	398
GRI 102-8	Anteil Frauen Teilzeit	68 %	69,2 %	68,2 %
GRI 102-8	Anzahl Männer Teilzeit	195	182	186
GRI 102-8	Anteil Männer Teilzeit	32 %	30,8 %	31,8 %

## Veränderungen in der Mitarbeiterstruktur

		2022	2021	2020
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 401-1	Anzahl der Neueinstellungen	454	376	412
GRI 401-1	Arbeitnehmerseitige Fluktuationsquote	10 %	5,6 %	4,5 %

**Regelmäßige Beurteilungen der Mitarbeiter**

		2022	2021	2020
<b>GRI-Indikator</b>	<b>Gegenstand</b>			
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und Entwicklung erhalten	100 %	100 %	100 %

**Teilnehmertage für Aus- und Weiterbildungen\***

		2022	2021	2020
<b>GRI-Indikator</b>	<b>Gegenstand</b>			
GRI 404-1	Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Jahr und Mitarbeiter	2,7	2,0	2,0
GRI 404-1	Teilnehmertage insgesamt	8.798	6.436	5.652

\* 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. Darauf zielen beispielsweise die Entwicklung der EU-Regularien zur „Sozialtaxonomie“ sowie auf nationaler Ebene zum „Lieferkettensorgfaltpflichtengesetz“ ab, die auch für die Aareal Bank Gruppe von Bedeutung sind. 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 und erfolgreiches Wirtschaften, zur Stabilität des Immobilien- und des Finanzmarkts bei.

Daher 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 Zahlungsverkehrslösungen sichern den Unternehmenserfolg in den Segmenten Banking & Digital Solutions sowie der 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 Ziel ist es, negative soziale Auswirkungen – auch entlang der Lieferkette – zu vermeiden.
  - **Gute Ratingergebnisse** stellen unsere Kapitalmarktfähigkeit sicher. Das Niveau und die Qualität der Nachhaltigkeitsleistung der Aareal Bank Gruppe werden durch eine Reihe spezialisierter Nachhaltigkeitsratings abgebildet. Diese beurteilen u. a. 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 und die Zusammenarbeit mit Start-ups sowie für interne Ideen und Initiativen. Durch die Identifikation und Förderung aussichtsreicher und zukunftsweisender Geschäftsideen möchten wir einen Mehrwert für unsere Kunden erzielen. Hierfür setzen wir auf Integration und Partnerschaften.
- 

## b) Unser Managementansatz

In der Entwicklung und Steuerung der Geschäftsstrategie werden ESG-Themen und somit auch Sozialbelange sowohl vom Bereich Group Strategy unmittelbar 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 Risiken für uns nur von reduzierter Relevanz. Durch den Fokus auf Bürogebäude, Hotels, Shoppingcenter und Logistikimmobilien beinhaltet unser Portfolio keine potenziell umstrittenen Industrieanlagen oder andere als problematisch geltende Objekte.

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

### 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. Während der Covid-19-Pandemie 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 zu entwickeln. Daneben sind wir solide kapitalisiert und verfügen sowohl über eine hohe Liquiditätsposition als auch über gut diversifizierte Refinanzierungsquellen.

---

Ein Gesamtbild zur Wirtschaftlichkeit der Finanzierung, dem Wert und der Wirtschaftlichkeit des Objekts und der Bonität des Kreditnehmers sowie der 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 sichergestellt.

Mit unseren Banking- und Software-Lösungen bzw. digitalen Dienstleistungen stellen wir 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 und auf jahrelange Erfahrungen basierende Beziehungen zu unseren Kunden. Bei der Entwicklung unserer digitalen Lösungen 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. Wir verfolgen einen partnerschaftlichen Ansatz, um gemeinsam mit unseren Kunden aktuelle Herausforderungen bestmöglich zu bewältigen.

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

## c) Kennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

---

### ERGEBNISSE UND FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHR:

---

- ✓ Die Aareal Bank Gruppe hat im Geschäftsjahr 2022 mit einer starken Geschäftsentwicklung ein Betriebsergebnis in Höhe von 239 Mio. erzielt. Das Ergebnis lag damit deutlich über dem Vorjahr.
- ✓ Das Kreditgeschäft in der gewerblichen Immobilienfinanzierung wurde dabei zu guten Margen und bei konservativen Risikoparametern weiter ausgeweitet. Zusammen mit positiven Effekten aus dem gestiegenen Zinsniveau und einer weiteren Verbesserung des Funding Mix konnte der Zinsüberschuss im Konzern insgesamt gegenüber dem Vorjahr deutlich gesteigert werden. Auch die beiden anderen Segmente setzten ihren Wachstumskurs fort. Sowohl bei der Aareon als auch im Segment Banking & Digital Solutions konnte der Provisionsüberschuss weiter gesteigert werden.
- ✓ Die Veröffentlichung mehrerer Whitepaper zu digitalen Prozessen und Produkten soll unsere Kunden bei ihrer digitalen Transformation unterstützen.



- ✓ Im Berichtsjahr wurden bei der Aareal Bank Gruppe zahlreiche Veranstaltungen virtuell und in Präsenz durchgeführt. Zu den Veranstaltungen des Berichtsjahres zählen u. a.:

  - Der Aareon Kongress, der unter dem Dachthema „Pioneering Tomorrow“ vom 1. bis 3. Juni in Essen stattfand. Mit Impulsvorträgen, Diskussionsrunden und interaktiven Formaten wurden künftige Entwicklungen, Innovationen, Konnektivität, Cybersecurity, Energieeffizienz sowie die neue hybride Arbeitswelt nach der Covid-19-Pandemie beleuchtet.
  - In der von der Aareon organisierten Kundenlounge Mitte/Ost 2022 konnten sich Kunden über Themen wie AiBATROS, SAP/Blue Eagle, Wodis Yuneo und Cyber Security informieren.
  - Mit einer Vielzahl an Webinaren und Online-Veranstaltungsreihen wie den Wodis Dialogen 2022 wurden zahlreiche interessierte Teilnehmer angesprochen.
  - Das von der Aareon France organisierte Kundenevent im Mai wurde anlässlich des 40-jährigen Jubiläums durchgeführt und stellte insbesondere die Herausforderungen künftigen Sozialwohnraums in den Fokus.
  - Die Hauptversammlung der Aareal Bank AG fand auch in diesem Jahr online statt.
- ✓ Bereits seit 2004 und erneut im Berichtsjahr unter dem Motto „Immobilien, Quartiere und Städte nach der Pandemie“ würdigt die Aareon gemeinsam mit „DW Die Wohnungswirtschaft“ im Rahmen des DW-Zukunftspreises einmal im Jahr Wohnungs- und Immobilienunternehmen, die besonders zeitgemäße und zukunftsfähige Konzepte zur Bewältigung ihrer immobilienwirtschaftlichen Herausforderungen erarbeitet und umgesetzt haben.
- ✓ Im Rahmen der Kampagne „Give Others a Smile“ sammelten und verteilten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aareon Geschenke für hilfsbedürftige Frauen, Kinder und Obdachlose. So konnte die Belegschaft der Aareon Weihnachtswünsche von Hilfsbedürftigen in Mainz, Dortmund, Leipzig und Southampton in Form von Sach- und Geldspenden erfüllen. Konkret unterstützt wurden Kinderheime und -dörfer, Jugendhilfeträger sowie Frauenhilfsorganisationen.
- ✓ Im Berichtsjahr hat die Aareal Bank Gruppe u.a. folgende Spenden getätigt:

  - Spenden für humanitäre Hilfe für Opfer des Ukraine-Kriegs, der am 24. Februar 2022 ausgebrochen ist
  - Spende an die DESWOS Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen in Köln (im Berichtsjahr unterstützt durch die Einnahmen des Aareon-Kongresses)
  - Mainzer Hospizgesellschaft e.V.
  - Pfarrer-Landvogt-Hilfe e.V. in Mainz
  - Spenden an 13 Wohltätigkeitsorganisationen in Großbritannien, u. a. Happy Days UK, Queens Cross Community Foundation, Torus Christmas Campaign/Food Bank.

## 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. 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. Darüber hinaus begleiten wir neue Gesetze wie beispielsweise das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und identifizieren so bereits frühzeitig mögliche Implikationen für die Aareal Bank Gruppe.

Auf Belegschaftsebene ist die Achtung 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 von hoher Bedeutung. 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.

---

#### ZIELSETZUNGEN:

---

- **Ziel der Aareal Bank Gruppe ist es, den Schutz der Menschenrechte bei ihrer nationalen wie internationalen Geschäftstätigkeit zu fördern.** Dazu haben wir uns auch als Unterzeichner des UN Global Compact 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 haben 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

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 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.

Das zuständige Arbeitnehmergremium übt sein Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen in den deutschen Standorten aus. Wir weisen zudem auf jährlicher Basis die Frauenquote in Führungspositionen sowie die Frauenquote an der Mitarbeiteranzahl weltweit aus. Als „Frauen in Führungspositionen“ definieren wir alle Mitarbeiterinnen unseres Unternehmens, die im außertariflichen Bereich fachliche oder disziplinarische Führung übernehmen.

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.

Darüber hinaus haben wir in die Anlagekriterien unseres Wertpapierportfolios ESG-Kriterien integriert. Unter anderem berücksichtigen wir hier Sozialkriterien wie die Pressefreiheit sowie den Korruptionsindex.

---

## Gruppenweiter Verhaltenskodex

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

Mit unserem Verhaltenskodex für Mitarbeiter („Code of Conduct“) fassen wir die Werte und Überzeugungen, die uns als Aareal Bank Gruppe definieren, zusammen. Unsere Verhaltensgrundsätze sollen eine unternehmensweite Kultur der Integrität und des gegenseitigen Vertrauens sicherstellen. Der Code of Conduct bezieht sich daher u. a. auf die Themenkomplexe Chancengleichheit und Vielfalt, Fairness sowie Schutz der Menschenrechte. Es ist dabei für uns selbstverständlich, die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, zu respektieren und zu befolgen sowie die Menschenrechte, insbesondere mit Blick auf die Abschaffung jeglicher Form von Zwangs- und Kinderarbeit, zu achten. Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Chancen zu bieten und die Vielfalt innerhalb unserer Gruppe zu fördern. In dieser Vielfalt auf Belegschaftsebene sowie in vielfältig besetzten Gremien sehen wir einen wichtigen Faktor für den Erfolg des Unternehmens. Dies nützt auch konkret bei der Betreuung unserer internationalen Kunden, z. B. durch Sprachkenntnisse oder ein Verständnis für andere Kulturen und Werte. Wir respektieren alle Menschen ungeachtet ihrer ethnischen oder geografischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexuellen Orientierung, ihres Geschlechts und Alters und achten die Würde, die Rechte und die Privatsphäre jedes Individuums. Darüber hinaus legen wir größten Wert auf eine geschlechterunabhängige, faire Entlohnung. Ausschlaggebend bei der Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausschließlich Aspekte wie Qualifizierung, Berufserfahrung oder Ausbildung. Regelmäßige 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

Um dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten seitens unserer Lieferanten zu begegnen, haben wir im Einkauf bzw. Beschaffungsbereich vertragsrechtliche Regelungen zum Code of Conduct für Lieferanten eingeführt. 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, die 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 diesbezüglichen Vorgaben und Grundsätze zusammenfasst. Sie versteht sich als Maßstab unseres Handelns und soll über die Unternehmensgrenzen hinaus zu einer Förderung der globalen Menschenrechtslage beitragen.

## c) Kennzahlen 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

		2022	2021	2020
GRI-Indikator	Gegenstand			
GRI 405-1	Anteil Frauen in Führungspositionen	22,5 %	24,3 %	24,6 %
GRI 102-8	Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit	36,4 %	36,6 %	37,6 %

### Verstöße gegen Menschenrechte

		2022	2021	2020
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.

#### ZIELSETZUNGEN:

- **Gewährleistung einer effektiven Risikoidentifizierung, -steuerung und -minimierung**  
 Hierfür ist eine ausgeprägte Risikokultur notwendig, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Bestechungsfälle 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 Sanktionsverstößen 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. Hierbei werden Transparenz und Authentizität von Informationen durch das Ziel Integrität berücksichtigt. Zeitgleich gewährleisten wir stets die Erfüllung anwendbarer Gesetze, Vorschriften und vertraglicher Anforderungen an die Informationssicherheit.

## b) Unser Managementansatz

Der Konzern-Compliance-Beauftragte, welcher auch die Rolle des Konzern-Geldwäsche-Beauftragten innehat, zeichnet für die kontinuierliche Optimierung der gruppenweiten Compliance-Prozesse verantwortlich. Er 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 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 zentrale IKS („Interne Kontrollsystem“-)Koordinationsstelle der Aareal Bank Gruppe ist verantwortlich für die Festlegung geeigneter IKS-Grundsätze, Verfahren, Standards und Instrumente sowie deren Weiterentwicklung. Das IKS umfasst alle Maßnahmen,

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

---

die sicherstellen sollen, dass die Aareal Bank Gruppe in der Lage ist, die internen Anforderungen sowie externen Vorgaben und Erwartungen so einzuhalten, dass sich die Risiken in dem aus Unternehmenssicht tolerierbaren Bereich befinden. Mithilfe des IKS sollen Risiken erkannt und Maßnahmen implementiert werden, welche diese Risiken mitgliedern, damit die Unternehmensziele effizient und regelkonform erreicht werden können. Das IKS der Aareal Bank Gruppe berücksichtigt die in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) aufgestellten Grundsätze zur institutsspezifischen Ausgestaltung des IKS. Die gesetzlichen Anforderungen an die Aareal Bank Gruppe zur Errichtung und Sicherstellung eines wirksamen IKS ergeben sich aus den Vorschriften für Kapitalgesellschaften im Allgemeinen sowie den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Kreditinstitute im Speziellen. Der Vorstand beurteilt regelmäßig die Angemessenheit und Wirksamkeit des IKS. Diese Beurteilung basiert primär auf dem Ergebnis des halbjährlichen IKS-Berichts sowie der monatlichen Risikoberichterstattung.

Das konzernweite 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, im Berichtsjahr umfänglich 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 regelmäßig überprüft und aktualisiert. Darüber hinaus finden verpflichtende Mitarbeiterschulungen statt, um z. B. hinsichtlich des Code of Conduct zu sensibilisieren und auf dessen Einhaltung hinzuwirken.

Die konsolidierte Überwachung 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 dem Compliance Management System (CMS), dem WpHG- sowie der MaRisk-Compliance und verantwortet das Hinweisgebersystem („Whistleblowing“). Die Abteilung Anti-Financial Crime (AFC) beschäftigt sich mit der Identifizierung, der Überwachung und 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 gemeinsam mit der Abteilung Group Human Resources & Infrastructure (GHRI) die zuständige Beschwerdestelle gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zentraler Ansprechpartner für das Thema Whistleblowing sowie zentrale Stelle gem. §25h KWG. Durch diese aufbauorganisatorische Struktur wird eine effiziente Nutzung von risikorelevanten Informationen sichergestellt. Zudem wird durch die bereichsübergreifende Koordinationsrolle die Kontrolleffektivität 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 Konzernstrategie aufgenommen – ebenso in die Ziele für alle Vorstandsmitglieder. Die Risikokultur wird zudem durch den Aufsichtsrat überprüft. Einen ebenso verantwortungsvollen Umgang erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

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

Die Grundlage für die Sensibilisierung der Beschäftigten sowie Bewertungsmaßstab für korrektes Verhalten bilden auf Gruppenebene eine Richtlinie zur Korruptionsprävention 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-Anforderungen 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 anonymes Hinweisgeberkanal, über den ein Verdacht auf Regelverstöße, betrügerisches Verhalten oder wirtschaftskriminelle

---

Handlungen gemeldet werden kann. Dem Meldenden wird hierbei Verschwiegenheit und Schutz zugesichert. Das Hinweisgebersystem ist ein für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig nutzbares und vertrauliches Meldesystem via Internet oder Telefon, das für eine – auch anonyme – Abgabe eines Hinweises genutzt werden kann. Auch Aareon bekennt sich zu regeltreuem Verhalten und sieht die Notwendigkeit, dass Verstöße gegen geltende Gesetze und Verhaltensgrundsätze erkannt und unterbunden werden müssen. Zur Unterstützung wurde ein toolbasiertes Hinweisgebersystem implementiert, mit dessen Hilfe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Aareon, ihre Kunden und Dienstleister sowie andere externe Personen auf mögliche Gesetzesverstöße hinweisen können. Alle eingegangenen Hinweise werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Empfänger der Meldung ist die zentrale Compliance-Funktion der Aareon Gruppe, die die weitere sachgerechte Bearbeitung der Meldung koordiniert. Die möglichen Meldewege, um einen Compliance-relevanten Gesetzesverstoß zu melden, sind auf der Homepage aufgeführt.

Der Umgang mit den sich aus den Aktivitäten der Aareal Bank Gruppe als internationaler Immobilienspezialistin ergebenden Risiken in Bezug auf Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Sanktionsverstöße und Fraud werden in der 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 beim Eingehen der Kundenbeziehung wie auch der gesetzlich vorgeschriebenen laufenden Überwachung.

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 u. a. die Zuverlässigkeit des Vertragspartners und die Einhaltung der Vertragsbedingungen beurteilt, bewertet.

Werden Funktionen, insbesondere wesentliche, ausgelagert, muss der auslagernde Fachbereich im Rahmen eines 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 Berichtsjahr überarbeitete Code of Conduct bildet die Basis des Geschäftsverhaltens unserer Gruppe. Grundwerte 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 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. Mit dem 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**

Im Rahmen des Kriegs gegen die Ukraine warnt das Bundesamt für Informationssicherheit (BSI) vor einer erhöhten Gefahr von Cyberangriffen – sowohl gegen Unternehmen, Organisationen als auch gegen Privataccounts. Die Aareal Bank Gruppe hat ein elementares Interesse an der Sicherheit von Informationen, die einen Wert für unsere Kunden und das Unternehmen darstellen oder zu deren Schutz wir durch Gesetze und Verträge verpflichtet sind. Die unbedingte Gewährleistung von Informationssicherheit und die Einhaltung des Datenschutzes sehen wir als selbstverständlich an. 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.

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. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch interne Richtlinien, Anweisungen und Schulungen über datenschutzrechtliche Anforderungen und Cybersecurity unterrichtet und sensibilisiert. Zudem unterwerfen wir uns freiwillig externen Auditierungen und Zertifizierungen. Weiterhin haben wir bei der Aareal Bank AG zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen getroffen, um das unerlaubte Eindringen Dritter in die Systeme zu verhindern. Auch Aareon ist als IT-Anbieter ein mögliches Ziel von Schadsoftware und Cyberkriminellen. Hierfür wird eine Reihe hoch entwickelter komplexer Sicherheitslösungen auf Netzwerk- und Anwendungsebene eingesetzt, die regelmäßig überprüft und verbessert werden. Dazu gehören modernste Endpoint Detection and Response (EDR), Web Application Firewall (WAF) oder Next Generation Firewall (NGF). Neben der Sicherstellung der Betriebsfähigkeit hat die Sicherheit der verarbeiteten Kundendaten höchste Priorität.

Die Einhaltung gesetzlicher 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) Kennzahlen und Fortschritte im Berichtsjahr

### Kennzahlen Verstöße und Sanktionen

		2022	2021	2020
Anzahl				
<b>GRI-Indikator</b>	<b>Gegenstand</b>			
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

		2022	2021	2020
Prozentualer Anteil				
<b>GRI-Indikator</b>	<b>Gegenstand</b>			
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	99,6 %	98,3 %*	100 %
GRI 205-2*	Mitarbeiter, die im Rahmen einer Schulung über die Anforderungen des Code of Conduct unterrichtet wurden	97,8 %	93,5%*	100 %
GRI 205-2*	Mitarbeiter, die im Rahmen einer Schulung über die Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung unterrichtet wurden	98,0 %	97,7%*	100 %
GRI 205-2*	Mitarbeiter, die im Rahmen einer Schulung über die Anforderungen zur Verhinderung von Korruption und Betrug unterrichtet wurden	97,5 %	95,5%*	100 %

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



## ERGEBNISSE UND FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHR:

- ✓ Veröffentlichung von Hinweisen im Aareal Bank-Intranet im Rahmen einer Compliance-Awareness-Kampagne zur fortlaufenden Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. um auf aktuelle Themen hinzuweisen (z. B. Umgang mit Geschenken) oder bestehendes Wissen in Erinnerung zu rufen. Hierbei wird auch regelmäßig auf das Angebot des Hinweisgebersystems hingewiesen.
- ✓ Darüber hinaus wird die Aufmerksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich Cybersecurity sowie vor Phishing- oder Social-Engineering-Angriffen mit der Einrichtung einer Schulungsplattform sowie internen Maßnahmen gezielt gestärkt. Zu den Maßnahmen im Berichtsjahr gehörten neben internen Schulungen und Kampagnen auch die regelmäßige Veröffentlichung von Sicherheitshinweisen wie dem korrekten Umgang mit Phishing-Mails.
- ✓ Die große Spannbreite der nicht-finanziellen Risiken verursacht eine besondere Komplexität und damit einhergehendes Koordinationserfordernis im Management. Um diesem angemessen zu begegnen, wurde im Berichtsjahr ein holistisches NFR-Framework eingeführt, das Bewertungskriterien und Methoden sowie das Berichtswesen entlang etablierter Risikomanagementkreisläufe standardisiert und Verantwortlichkeiten basierend auf einer transparenten Risikotaxonomie definiert. Bei der Aareon führen wir regelmäßig Audits und Zertifizierungen zum Thema Datenschutz und -sicherheit durch und arbeiten mit spezialisierten Dienstleistern zusammen, die z. B. Cyberangriffe simulieren.
- ✓ Das Aareon-Rechenzentrum in Mainz wird von unseren IT-Experten ständig auf dem neuesten Stand gehalten und bietet mehrfach zertifizierte Datenschutzmaßnahmen nach den von unseren Kunden aus dem Versicherungs- und Bankensektor geforderten Standards. Eine Folge davon ist, dass das ausfallsichere Netzwerk-Rechenzentrum der Stufe 4 entspricht. Der Betrieb wird regelmäßig nach dem Prüfungsstandard PS 951 n.F. Typ 2 des Instituts der Wirtschaftsprüfer e.V. (IDW) zertifiziert, der dem internationalen Standard ISAE 3402 Typ 2 entspricht.
- ✓ Im Berichtsjahr hat der TÜV Rheinland das Informationssicherheitsmanagementsystem der Aareon nach der international anerkannten Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert.
- ✓ 2022 gab es bei der Aareal Bank AG gegenüber der Aufsicht keinen meldepflichtigen Datenschutzverstoß. Bei der Aareon Nederland kam es im Berichtsjahr zu einem Cyber-Angriff auf das REMS Rechenzentrum in Amsterdam. Die Systeme wurden daraufhin sofort vom Netz genommen, alle Kunden informiert und eine umfassende forensische Analyse eingeleitet. Weitere IT-Infrastruktur war nicht betroffen.

## 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 2016 die High-Level Expert Group on Sustainable Finance („HLEG“) seitens der EU-Kommission einberufen. Aus den Arbeiten der HLEG resultierte u. a. 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 beigemessen (vgl. Art. 2c, Übereinkommen von Paris).

Zentrales Element zur Erreichung der Zielsetzung ist die Verabschiedung einer Taxonomie, die 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 u. a. 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. Sie 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 („Taxonomie-VO“) müssen alle Unternehmen, die gemäß der Richtlinie 2013/34/EU (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 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 Unternehmen. 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.

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 unter die Pflicht zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung i. S. d. NFRD fallen 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 unternehmensspezifische 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 unseren Systemen ab.

Die Taxonomie-Kennzahlen wurden auf Basis regulatorischer Daten zum 31. Dezember 2022 und gemäß den aktuellen Interpretationen der Regelungen dargestellt. Sie beziehen sich entsprechend auf den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis gemäß Art. 11 ff. CRR 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 der Aareon Teilkonzern. 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 könnten. 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 umfangreicheren Offenlegungspflichten hinsichtlich der „Taxonomiekonformität“ sind erstmals für Veröffentlichungen ab dem 1. Januar 2024 (für das Geschäftsjahr 2023) einzuhalten. Dies trifft nach unserer Interpretation analog auch auf alle qualitativen Angaben gemäß Annex XI zur DelVo (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 DelVo (EU) 2021/2178).

### **Erhebung und Ausweisung der Taxonomy-Eligibility-Quote für das Geschäftsjahr 2022**

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

- **1,4 % 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
- **6,5 % 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
- **16,2 % Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationale Emittenten**  
Anteil unserer Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten
- **2,3 % Derivate**  
Anteil unserer Derivate
- **66,4 % „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
- **3,8 % kurzfristige Interbankenkredite**  
Anteil unserer kurzfristigen Interbankenkredite
- **3,4 % Out of Scope (\*)**  
Anteil unserer Risikopositionen, die nicht auf ihre Taxonomiefähigkeit analysiert wurden, da sie von den Regelungen der Taxonomie-VO inkl. der DelVO (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 Finanzierungen 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, Risikopositionen 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 DeIVO (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 „Nicht-taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität“ gekennzeichnet, um ein klares, nachvollziehbar begründetes Vorgehen zu gewährleisten. Der Anteil der nicht eindeutig zuzuordnenden Vermögenswerte betrug im Berichtsjahr weniger als 0,02 % der gesamten Vermögenswerte.
- Die Quoten „Taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität“ und „Nicht-taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität“ beinhalten keine Unternehmen, die selbst nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen verpflichtet sind. Tochterunternehmen von NFRD-pflichtigen Mutterunternehmen, die selbst nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen verpflichtet sind, wurden als „Non-NFRD“ eingestuft.
- Risikopositionen gegenüber Nicht-Finanzinstituten innerhalb der EU wurden erst ab einer Wesentlichkeitsschwelle von 100.000 € für die Taxonomie-Quoten 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 Interbankkredite haben wir, mangels konkreter Vorgaben, ausschließlich als „Sichtguthaben“ bilanzierte Vermögenswerte berücksichtigt.

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

---

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

Wir haben den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht der Aareal Bank AG, Wiesbaden, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „Aareal Bank“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 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 §§ 340a Abs. 1a und 340i Abs. 5 i.V.m. 315c i.V.m. 289c bis 289e 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 dargestellter eigener 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 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a und 340i Abs. 5 i.V.m. 315c i.V.m. 289c bis 289e 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:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der Aareal Bank AG zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Aareal Bank AG in der Berichtsperiode
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess sowie über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem
- 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 Konzernebene, 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
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Beurteilung der Darstellung des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts

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 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a und 340i Abs. 5 i.V.m. 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB 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 ([www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf](http://www.kpmg.de/bescheinigungen/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 7. März 2023**

**KPMG AG**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Winner**                      **ppa. Seidel**  
**Wirtschaftsprüfer**

---

## Impressum

### Verantwortlich für den Inhalt:

Aareal Bank AG

Robin Weyrich · Nachhaltigkeitsbeauftragter des Konzerns

Paulinenstraße 15 · 65189 Wiesbaden

Telefon: +49 611 348 2335

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.