

Erklärung zur Unternehmensführung/Corporate Governance-Bericht

Entsprechenserklärung / Freiwillige Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Als nicht börsennotierte Gesellschaft ist die Aareal Bank AG („Aareal Bank“) nicht zur Abgabe der Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz verpflichtet. Vorstand und Aufsichtsrat haben jedoch entschieden, die Entsprechenserklärung auf freiwilliger Basis zu veröffentlichen, weshalb sie folgendes erklären:

Seit der letzten Entsprechenserklärung der Aareal Bank vom Dezember 2024 wurde und wird den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 mit den nachstehenden Einschränkungen entsprochen:

Gemäß der Empfehlung G. 10 Satz 2 soll ein Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können. Im Gegensatz zur Entwurfsfassung vom 22. Mai 2019 hat die Regierungskommission in ihrer finalen Fassung auf eine Definition des Begriffs der langfristigen variablen Vergütung verzichtet.

Nach der Definition in der Fassung vom 22. Mai 2019 waren typische Leistungskriterien der langfristig variablen Vergütung u. a. „langfristige finanzielle Erfolge (Profitabilität und Wachstum mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage), nichtfinanzielle Erfolge als Voraussetzung späterer finanzieller Erfolge [...], Umsetzung der Unternehmensstrategie [usw.]“.

Im Vergütungssystem der Aareal Bank werden alle Ziele aus der Strategie abgeleitet. Die Zielerreichung wird über einen dreijährigen Bemessungszeitraum ermittelt. Gemäß der o. g. Definition der Entwurfsfassung vom 22. Mai 2019 wäre die gesamte variable Vergütung der Aareal Bank langfristig. Auf Basis einer dreijährigen Zielerreichungsermittlung wird die variable Vergütung ermittelt, von der lediglich 20 % im Jahr nach der Zielerreichung direkt bar ausgezahlt werden. Weitere 20 % werden als virtuelle Aktien zugeteilt und unterliegen einer einjährigen Haltefrist. Die übrigen 60 % werden in unterschiedlichen Tranchen und insgesamt über fünf Jahre ausgezahlt.

Das heißt, dass der überwiegende Teil der langfristigen variablen Vergütung im Sinne der Kodex-Entwurfsfassung frühestens erst nach vier Jahren und unter Berücksichtigung von verlängerten Zurückbehaltungszeiträumen bei neuen Vorstandsmitgliedern vollständig erst nach bis zu acht Jahren ausgezahlt ist. Mangels der nicht übernommenen Definition und der damit einhergehenden Unschärfe der Empfehlung ist allerdings unklar, ob die Ausgestaltung der Aareal Bank der Kodex-Erwartung genügt. Es wird daher vorsichtshalber eine Abweichung von der Empfehlung in G. 10 Satz 2 erklärt.

Wiesbaden, im Dezember 2025

Der Vorstand



Dr. Christian Ricken



Nina Babic



Andrew Halford



Christof Winkelmann

Für den Aufsichtsrat



Jean Pierre Mustier (Vorsitzender)

Corporate Governance-Verständnis der Aareal Bank Gruppe¹⁾

Die Aareal Bank AG ist ein Kreditinstitut, welches als sog. bedeutendes Institut direkt durch die Europäische Zentralbank beaufsichtigt wird. Auch nach der Übernahme durch die Atlantic BidCo GmbH ist die Aareal Bank AG aus aufsichtsrechtlicher Sicht übergeordnetes Unternehmen einer Gruppe verbundener Unternehmen einschließlich der Atlantic BidCo GmbH und Atlantic Lux HoldCo S.à r.l. Vorstand und Aufsichtsrat der Aareal Bank AG beachten die vor diesem Hintergrund geltenden spezifischen Corporate Governance-Regelungen, diskutieren aber auch darüber hinaus die Anwendung weiterer Vorgaben, die vom Deutschen Corporate Governance Kodex oder aufgrund internationaler Best Practice empfohlen werden. Oberste Maxime des Vorstands und des Aufsichtsrats ist, im Interesse des Unternehmens zu handeln und dabei ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern, den Kunden, den Aktionären und der Öffentlichkeit gerecht zu werden.

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die Unternehmensführung richtet sich neben den gesetzlichen und bankaufsichtsrechtlichen Vorgaben an einem umfangreichen internen Regelwerk aus, das konkrete Richtlinien für die Durchführung und Bearbeitung des Geschäfts der Bank im Sinne der auch im Code of Conduct der Bank verankerten Maximen beinhaltet. Dieses Regelwerk umfasst die Satzung, die Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und für den Vorstand, die Strategien, das Risk Appetite Framework, die Internal Governance Policy, den Code of Conduct, die Risikokulturstatements sowie die Conflict of Interest Policy und steht allen Mitarbeitern des Unternehmens über die üblichen internen Kommunikationsmittel wie das Intranet der Bank zur Verfügung. Satzung, Code of Conduct und Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat können zudem der Internetseite der Aareal Bank AG entnommen werden.

Orientierung am Leitbild des Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat lassen sich neben ihrem eigenen und dem Wertgefüge der Aareal Bank Gruppe vom Leitbild des ehrbaren Kaufmanns und den Grundsätzen guter Unternehmensführung des Deutschen Corporate Governance Kodex leiten.

Gemäß der Kodex-Empfehlung F. 4 soll in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden, welche Empfehlungen des Kodex aufgrund vorrangiger gesetzlicher Bestimmungen nicht anwendbar waren. Dies betrifft Kodex-Empfehlung D. 4, wonach der Nominierungsausschuss ausschließlich mit Vertretern der Anteilseignerseite besetzt werden soll. Zum Nominierungsausschuss eines Kreditinstituts gibt es im Kreditwesengesetz gesonderte Regelungen. § 25d Absatz 11 Kreditwesengesetz sieht vor, dass der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats weitere Aufgaben übernehmen muss, die nicht nur von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat vorbereitet werden sollen. Daher ist der Präsidial- und Nominierungsausschuss der Aareal Bank AG auch mit Vertretern der Arbeitnehmer besetzt. Es wird jedoch sichergestellt, dass die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung nur durch die Anteilseignervertreter im Ausschuss bestimmt werden.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Die Aareal Bank Gruppe betrachtet es als zentralen Bestandteil ihres Handelns, einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu leisten. Als Partnerin der Immobilienwirtschaft richtet sie ihre unternehmerischen Aktivitäten konsequent an den Anforderungen der Branche und den Erwartungen ihrer Stakeholder aus. Die Bank verfolgt einen integrierten Strategieansatz, der ökologische, soziale sowie Governance-Aspekte (ESG) zusammenführt und fest in der Geschäftsstrategie verankert. Im Einklang mit den Erwartungen ihrer Stakeholder-Gruppen – insbesondere Kunden, Investoren, Mitarbeiter, Aufsichtsbehörden und Gesetzgebern – hat die Bank einen klaren Anspruch formuliert, der als verbindlicher Orientierungsrahmen dient.

¹⁾ Sofern nicht anders definiert, orientiert sich die Definition der Aareal Bank Gruppe sowie der Aareal Bank AG an der des ESRS S1.

Das nachhaltige Handeln der Bank orientiert sich an wesentlichen Prinzipien. Diese umfassen die langfristige Bindung bestehender sowie die Gewinnung neuer Kunden, den aktiven Beitrag zur nachhaltigen Transformation, die Sicherstellung der langfristigen Investierbarkeit, ein verantwortungsvolles und vorausschauendes Risikomanagement sowie die konsequente Erfüllung regulatorischer Vorgaben.

Das Verständnis nachhaltigen Handelns flankiert die nachhaltige Unternehmensstrategie der Aareal Bank Gruppe und wird mit einem integrierten und strukturierten Nachhaltigkeitsmanagement unterlegt. Es fasst die Grundsätze unternehmerischer Verantwortung zusammen, die im Einklang mit dem Anspruch an ein nachhaltiges Wirtschaften stehen:

- Wir denken integriert und vorausschauend unter Berücksichtigung ethischer, gesellschaftlicher und ökologischer Themenstellungen.
- Wir analysieren Trends ganzheitlich, bewerten daraus entstehende Chancen und Risiken und richten unsere zukunftsorientierte Nachhaltigkeitsleistung darauf aus.
- Wir pflegen einen aktiven Austausch mit allen relevanten Stakeholdern und zeigen transparent auf, wie wir deren Rückmeldungen und Erkenntnisse nutzen.
- Wir integrieren ökologische, soziale und Governance-Aspekte in unsere Entscheidungen und kommunizieren Fortschritte und Herausforderungen offen und transparent.
- Wir fokussieren uns auf wesentliche Themen und stärken nachhaltigkeitsrelevante Unternehmenswerte wie Verlässlichkeit, Innovationskraft, Integrität, Transparenz, verantwortungsvolles Risikomanagement, Arbeitgeberattraktivität und vertrauensvolle Kundenbeziehungen.

Die Aareal Bank Gruppe orientiert sich an nationalen und internationalen Rahmenwerken, bekennt sich zu Initiativen bzw. ist Organisationen beigetreten, die allgemein anerkannte ethische Standards vertreten und deren Wertvorstellungen die Aareal Bank Gruppe ausdrücklich teilt. Relevant sind hier u.a.:

- United Nations Global Compact,
- International Labor Organisation,
- Deutscher Corporate Governance Kodex,
- Charta der Vielfalt,
- Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Zur Sicherung der Weiterentwicklung und des nachhaltigen Ausbaus der ESG-Aktivitäten hat die Aareal Bank Gruppe das ESG Expert Committee eingerichtet. In diesem Gremium arbeiten ESG-Experten aus allen für die nachhaltige Entwicklung relevanten Fachbereichen zusammen. Unter der Leitung des Konzernnachhaltigkeitsbeauftragten orientiert sich das Gremium eng an der Geschäftsstrategie der Aareal Bank Gruppe, unterstützt den Gesamtvorstand bei ESG-Themen und bereitet entscheidungsrelevante Inhalte für die Exekutivkomitees auf. Regulatorische Anforderungen mit ESG-Bezug werden frühzeitig eingebracht und strukturiert in die Umsetzung überführt. Durch seine interdisziplinäre Zusammensetzung stellt das ESG Expert Committee sicher, dass die unterschiedlichen Stakeholder-Anforderungen umfassend berücksichtigt werden.

Code of Conduct

Integrität und verantwortungsvolles Handeln bedeutet in der Aareal Bank Gruppe eine unternehmensweite Verpflichtung, die für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats und alle Mitarbeiter – unabhängig von ihrer Funktion und Aufgabe – gilt. Der Code of Conduct beinhaltet daher verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeiter gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen. Die Aareal Bank Gruppe will auch auf diese Weise dazu beitragen, dass das von den Stakeholdern – ihren Kunden, Geschäftspartnern, Investoren und Mitarbeitern – dem Unternehmen entgegengebrachte Vertrauen bestätigt und gleichzeitig weiter gestärkt wird (www.aareal-bank.com/footermenu/code-of-conduct).

Conflict of Interest Policy

Die Prozesse der Aareal Bank Gruppe sind bzw. werden darauf ausgerichtet, dass Interessenkonflikte möglichst gar nicht erst entstehen. Treten sie gleichwohl auf, ist der richtige Umgang mit ihnen entscheidend. Um nachteilige Konsequenzen für Kunden, die Bank und ihre Mitarbeiter zu vermeiden und keine Zweifel an der Integrität der Aareal Bank Gruppe aufkommen zu lassen, besteht eine gruppenweit geltende Richtlinie zum richtigen Umgang mit Interessenkonflikten. Diese Regelungen geben Orientierung, wie Interessenkonflikte erkannt, dokumentiert und einer sachgerechten Lösung zugeführt werden. Alle Mitarbeiter sind gehalten, über in ihrem Arbeitsbereich auftretende Interessenkonflikte Transparenz herzustellen und dafür zu sorgen, dass sie nach den Vorgaben der Richtlinie bzw. spezifischen Vorgaben für konkrete Geschäftsvorfälle behandelt werden.

Diversitätsgrundsätze

Vorstand und Aufsichtsrat bekennen sich ausdrücklich zur Vielfalt in der Aareal Bank Gruppe.

Danach heißt Vielfalt:

- Wertschätzung der Einzigartigkeit jedes Individuums und Respekt vor seiner Andersartigkeit,
- Chancengleichheit auf allen Ebenen,
- Vermeidung jeder Art von Diskriminierungen und
- Überzeugung, dass Vielfalt sowohl eine Bereicherung der Unternehmenskultur als auch einen Erfolgsfaktor zur Erreichung von strategischen Zielen darstellt.

Damit soll die Attraktivität der Aareal Bank Gruppe als eines modernen Arbeitgebers gefördert, die Bindung der Mitarbeiter gefestigt, die Mitarbeitermotivation erhöht sowie eine leistungsorientierte und individuelle Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen gewährleistet werden. Zudem soll auf den demografischen Wandel und eine älter werdende Belegschaft reagiert sowie individuellen Lebenssituationen und -phasen Rechnung getragen werden.

Um die Bedeutung von Diversität zu unterstreichen und zu dokumentieren, dass der Gedanke der Vielfalt in der Aareal Bank Gruppe einen hohen Stellenwert besitzt, hat die Bank die Charta der Vielfalt, eine bestehende Initiative der deutschen Wirtschaft, unterzeichnet sowie eine Diversity-Richtlinie eingeführt.

Die Aareal Bank AG inkl. ihrer ausländischen Tochtergesellschaften Aareal Bank Asia Limited und Aareal Capital Corporation beschäftigt Mitarbeiter aus über 40 Nationen. An den Auslandsstandorten der Aareal Bank werden Positionen, wenn möglich, überwiegend mit lokalem Personal besetzt. Die Aareal Bank Gruppe legt großen Wert darauf, dass Frauen und Männer sowohl bei Besetzungsentscheidungen als auch hinsichtlich der Weiterentwicklung durch Qualifizierungsmaßnahmen und der Vergütung im Unternehmen gleichbehandelt werden. So werden vakante Positionen unterhalb der Ebene der leitenden Angestellten in der Regel im Rahmen von Stellenausschreibungsverfahren besetzt, auf die sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerben können. Bei der Entlohnung der Mitarbeiter differenzieren wir nicht nach Geschlecht, sondern achten ausschließlich auf Aspekte wie Qualifizierung, Berufserfahrung oder Ausbildung.

Gemäß den gesetzlichen Vorgaben setzt der Vorstand der Aareal Bank AG unter Angabe von Umsetzungsfristen konkrete Ziele für den Frauenanteil auf den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil bis zum 30. Juni 2027 mindestens 20,0 % betragen. Zum 31. Dezember 2025 betrug der Frauenanteil 13,8 % (Vorjahr: 16,1 %). Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil bis zum 30. Juni 2027 mindestens 23,0 % betragen. Zum 31. Dezember 2025 betrug der Frauenanteil 24,6 % (Vorjahr: 23,7 %).

Konzernweit lag der Frauenanteil in allen Führungspositionen der Aareal Bank Gruppe bei 22,2 % (Vorjahr: 23,8 %). Bei der Aareal Bank AG umfasst der Anteil 21,7 % (Vorjahr: 22,9 %). Der Anteil weiblicher Mitarbeiter in der Aareal Bank Gruppe insgesamt betrug zum 31. Dezember 2025 41,1 % (Vorjahr: 40,9 %), in der Aareal Bank AG 41,5 % (Vorjahr: 41,5 %).

In Deutschland verfügt die Aareal Bank AG entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) über AGG-Beauftragte. Gleichzeitig werden AGG-Schulungen für alle Mitarbeiter durchgeführt. In den USA enthält das Mitarbeiterhandbuch Regelungen zur Vermeidung von Belästigung und Schikane am Arbeitsplatz („Anti-Harassment“-Regeln).

Inklusion

Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiter der Aareal Bank AG belief sich im Jahr 2025 auf 4,02 % (Vorjahr: 4,03 %). Diese Mitarbeitergruppe wird in den deutschen Gesellschaften der Gruppe durch eine Behindertenvertretung repräsentiert.

Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Vorstand leitet das Unternehmen und ist für seine strategische Ausrichtung, wesentliche Geschäfte und die ordnungsgemäße Organisation einschließlich der Implementierung wirksamer Überwachungssysteme zuständig. Die Geschäftstätigkeit richtet er auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens aus. Bei seinen Entscheidungen bezieht er hierzu die langfristigen Folgen seines Handelns mit ein und lässt sich von den ethischen Grundsätzen der Aareal Bank Gruppe (s. relevante Unternehmensführungspraktiken) leiten.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat übt seine Kontrolle durch unterschiedliche Instrumente aus. Zum einen hat er die Berichtspflichten des Vorstands in dessen Geschäftsordnung festgelegt, um für eine umfassende und zeitnahe Information Sorge zu tragen. Zu diesen Berichten zählen u. a. die Finanzberichte vor ihrer Veröffentlichung, die Berichte der Internen Revision, des Risikocontrollings und von Compliance sowie die Prüfungsberichte des Abschlussprüfers. In dieser Geschäftsordnung hat er auch die Geschäfte des Vorstands bestimmt, für die seine Zustimmung benötigt wird.

Mit der Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder (vgl. Leitlinien für die Auswahl von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern), einer auf das langfristige und nachhaltige Unternehmensinteresse ausgerichteten Vorstandsvergütung und ihrer wirksamen Kontrolle trägt der Aufsichtsrat zum anderen zu einem nachhaltigen Erfolg der Aareal Bank Gruppe im Interesse der Anleger, der Kunden, der Geschäftspartner, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit bei.

Zur effizienten Wahrnehmung seiner Kontrollaufgaben hat der Aufsichtsrat fünf Ausschüsse eingerichtet: den Präsidial- und Nominierungsausschuss, den Vergütungskontrollausschuss, den Risikoausschuss, den Prüfungsausschuss sowie den Technologie- und Innovationsausschuss. Die jeweiligen Ausschussmitglieder können der Übersicht im Anhang des Geschäftsberichts 2025 entnommen werden: www.aareal-bank.com/investorenportal/finanzinformationen/finanzberichte/archiv/2025/

Präsidial- und Nominierungsausschuss

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss bereitet die dem Aufsichtsrat obliegenden Grundsatzfragen, Personalfragen und Kapitalmaßnahmen vor. Zu den Aufgaben des Ausschusses zählen die Beurteilung der Corporate Governance sowie die Vorbereitung der Personalentscheidungen des Aufsichtsrats, insbesondere die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern und die individuelle Vertragsgestaltung mit Vorstandsmitgliedern. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss erarbeitet Anforderungsprofile für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und berücksichtigt dabei neben den persönlichen und fachlichen Anforderungen auch seine Ziele zur Zusammensetzung inklusive des Diversitätskonzepts. Zudem führt der Präsidial- und Nominierungsausschuss die Evaluation von Vorstand sowie Aufsichtsrat mindestens jährlich durch und bestimmt den Weiterbildungsbedarf von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern. Weiterhin beschließt der Präsidial- und Nominierungsausschuss über etwaige Vorlagen zu personenbezogenen Organkrediten und stimmt der Übernahme von Nebentätigkeiten durch Vorstandsmitglieder zu. Zudem ist der Ausschuss für die Beurteilung von sowie den Umgang mit Interessenkonflikten aus dem Bereich des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats anhand der Conflict of Interest Policy des Vorstands und des Aufsichtsrats zuständig.

An der Beschlussfassung des Präsidial- und Nominierungsausschusses über den Nominierungsvorschlag von Anteilseignervertretern für die Wahl durch die Hauptversammlung enthalten sich die Arbeitnehmervertreter.

Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Gesamtrisikoprofil der Aareal Bank. Der Vergütungskontrollausschuss bereitet für den Aufsichtsrat entsprechende Beschlüsse, u. a. über die Festlegung der maßgeblichen Leistungskriterien und Zielwerte für die Ermittlung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder, vor. Der Vergütungskontrollausschuss nimmt die Berichterstattung durch die in der Institutsvergütungsverordnung vorgesehenen Funktionen, insbesondere des Vergütungsbeauftragten der Aareal Bank, entgegen.

Risikoausschuss

Der Risikoausschuss überwacht die wesentlichen Risiken der Aareal Bank, die sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Risikoarten, u. a. der IT, umfassen. Der Ausschuss befasst sich auch mit den Inhalten der Risikostrategien gemäß den Vorgaben der Mindestanforderungen an das Risikomanagement, prüft die Konformität mit der Geschäftsstrategie und bereitet die entsprechenden Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Er berät den Vorstand zudem zur Ausgestaltung eines angemessenen und wirksamen Risikomanagementsystems und achtet auf eine ausreichende Risikotragfähigkeit. Hierzu überwacht er den Vorstand insbesondere bei der Festlegung des Risikoappetits und der entsprechenden Limite.

Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss ist für Fragen der Rechnungslegung und Prüfung des Konzerns und der Aareal Bank AG einschließlich des Risikomanagements zuständig. Der Ausschuss ist verantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung der Prüfung des Jahres- und des Konzernabschlusses und bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats auf der Basis seiner Auswertung der Prüfungsberichte des Abschlussprüfers vor. Zu diesem Zweck berichtet er dem Aufsichtsrat über die Ergebnisse seiner Auswertung und die daraus abgeleiteten Bewertungen. Die Vorbereitung der Abschlussprüfung umfasst auch die Vorbereitungen für die Beauftragung des Abschlussprüfers auf Basis des Hauptversammlungsbeschlusses, die Überprüfung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, einschließlich der Billigung von zulässigen Nichtprüfungsleistungen, die Vereinbarung des Prüfungshonorars sowie die Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten wie auch die regelmäßige Auswahl eines neuen Abschlussprüfers. Weiterhin erörtert der Prüfungsausschuss die Quartals- und Halbjahresberichte mit dem Vorstand und lässt sich vom Wirtschaftsprüfer über die prüferische Durchsicht des Halbjahresabschlusses berichten. Daneben ist der Prüfungsausschuss für die Prüfung der vom Vorstand vorgelegten Planungsrechnung verantwortlich und für die Entgegennahme der Berichterstattung von Compliance und der Internen Revision. Ebenso fällt die Überwachung der Wirksamkeit des Internen Kontroll- und Überwachungssystems in seinen Verantwortungsbereich.

Der Prüfungsausschuss besteht aus mindestens zwei Finanzexperten, wovon der Vorsitzende über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und Abschlussprüfung und ein anderes Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung oder der Abschlussprüfung zu verfügen hat.

Technologie- und Innovationsausschuss

Der Technologie- und Innovationsausschuss soll sowohl die Aktivitäten der Aareal Bank im Hinblick auf die eigene technologische und IT-bezogene Entwicklung begleiten als auch neue technologische Trends am Markt identifizieren, diskutieren und die Aareal Bank diesbezüglich beraten. Zudem befasst sich der Ausschuss mit Themen zur Informationstechnologie, die innerhalb der Aareal Bank genutzt wird, und zu den informationstechnischen Produkten, die in der Aareal Bank AG produziert und vertrieben werden. Er überwacht in diesem Rahmen auch die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie der Aareal Bank Gruppe, die neben der technischen Transformation auch moderne und agile Arbeits- und Projektmethoden voraussetzt.

Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Aufsichtsrat und Vorstand arbeiten zum Wohle der Aareal Bank vertrauensvoll und konstruktiv-kritisch zusammen. Innerhalb der Sitzungen ist die Diskussion von einer angemessenen und zielorientierten Arbeitsatmosphäre geprägt. Insbesondere an den Teilen der Sitzungen, bei denen über ihre Vergütung, ihre Eignung, ihre Nachfolge oder ein gegebenenfalls pflichtwidriges Verhalten bzw. Interessenkonflikte beraten oder Beschluss gefasst wird, nehmen die Mitglieder des Vorstands nicht teil.

Außerhalb der Sitzungen kommunizieren vor allem der Aufsichtsrats- sowie die Ausschussvorsitzenden mit den jeweils zuständigen Vorstandsmitgliedern. Der Aufsichtsratsvorsitzende tauscht sich mit dem Vorstandsvorsitzenden regelmäßig zu Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements sowie zu Personal- und Vergütungsfragen aus. Der Vorsitzende des Risikoausschusses vertieft Fragestellungen in Bezug auf die Risikolage, das Risikomanagement und die Risikostrategien insbesondere mit dem Risikovorstand, während sich der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ebenfalls mit dem Risiko-, aber auch dem Finanzvorstand und dem Abschlussprüfer regelmäßig austauscht und die Vorsitzende des Technologie- und Innovationsausschusses mit dem Vorstandsvorsitzenden Gespräche außerhalb der Sitzungen führt. Über den wesentlichen Inhalt dieser Gespräche berichten die Vorsitzenden im Rahmen der jeweils nächsten ordentlichen Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung.

Kommunikation

Die Aareal Bank Gruppe misst der umfassenden Stakeholder-Kommunikation einen hohen Stellenwert bei. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, mit allen Stakeholdern eine aktive, offene und transparente Kommunikation zu führen und deren Interessen gleichermaßen einzubeziehen. Diesem Kommunikationsansatz sieht sich die Aareal Bank Gruppe auch im Bereich der Mitwirkung an der politischen Willensbildung durch das Einbringen fachlich fundierter Expertise verpflichtet.

Zentrale Anforderung an diese Aufgabe ist die Transparenz, da in einer offenen Gesellschaft nur so ein konstruktiver und vertrauensvoller Austausch möglich ist. Dabei ist die Aareal Bank AG im EU-Transparenzregister, im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung sowie im Lobbyregister des Hessischen Landtags registriert. Die Aareal Bank AG bekennt sich außerdem zum Verhaltenskodex im Rahmen des Lobbyregistergesetzes sowie zu den Prinzipien der politischen Lobbyarbeit des Deutschen Bankenverbandes. Ferner verpflichtet sich die Aareal Bank Gruppe im Code of Conduct zu einer verantwortungsvollen Interessenvertretung auf Grundlage von demokratischen Werten.

Der Vorstand hat im Zusammenhang mit dem Delisting mitgeteilt, dass die Aareal Bank AG trotz ihres Rückzugs aus dem regulierten Aktienmarkt weiterhin transparent kommunizieren und hohe Offenlegungsstandards beibehalten wird.

Sämtliche Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen der Aareal Bank AG, Unternehmenspräsentationen sowie Geschäftsberichte, Nachhaltigkeitsberichte und Zwischenmitteilungen werden auf der Internetseite veröffentlicht und stehen dort für jeden zeitgleich zur Einsicht und zum Herunterladen zur Verfügung. Darüber hinaus werden regelmäßig im Finanzkalender anstehende Termine bekannt gegeben.

Die Angaben zur Finanz- und Ertragslage der Aareal Bank Gruppe werden viermal jährlich bekannt gegeben. Der Vorstand stellt die Ergebnisse persönlich in Presse- und Analystenkonferenzen vor und gibt Presseerklärungen ab.

Alle Informationen können der Internetseite der Aareal Bank AG entnommen werden: www.aareal-bank.com/investorenportal/

Leitlinien für die Auswahl von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Nach der Überzeugung des Aufsichtsrats der Aareal Bank AG sind Vorstand und Aufsichtsrat angemessen besetzt, wenn jedes Mitglied in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen (fachliche Qualifikation), und es die nötige Zeit aufwendet wie auch die Integrität mitbringt, sich bei seiner Aufgabenerfüllung von den ethischen Grundsätzen der Aareal Bank Gruppe leiten zu lassen (persönliche Zuverlässigkeit inklusive der Aspekte potenzieller Interessenkonflikte und Unabhängigkeit). Das jeweilige Gesamtorgan ist so zusammenzusetzen, dass die Zusammenarbeit und eine möglichst umfangreiche Meinungs- und Kenntnisvielfalt gefördert werden (Diversitätskonzept).

Der Aufsichtsrat hat konkrete Anforderungen und Prozesse festgelegt, um diese Kriterien bei der Evaluation der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie bei der Auswahl von Kandidaten für den Vorstand oder die Anteilseignerseite des Aufsichtsrats zu überprüfen. Dabei hat er die Vorgaben des Aktiengesetzes und des Kreditwesengesetzes wie auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt. Zudem wurden die bankaufsichtsrechtlichen Leitlinien der Europäischen Zentralbank sowie der Europäischen Bankenaufsicht zur Eignung und zur internen Governance einbezogen. Neben dem Aufsichtsrat überprüft auch die Europäische Zentralbank die Eignung des jeweiligen Kandidaten anhand des sog. Fit & Proper-Verfahrens.

Persönliche Zuverlässigkeit

Die Grundsätze der persönlichen Zuverlässigkeit gelten für alle Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gleichermaßen. Die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sollen ehrlich, integer und unvoreingenommen sein, die ethischen Grundsätze der Aareal Bank Gruppe, niedergelegt im Code of Conduct, leben und der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausreichend Zeit widmen. Für jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied wird der zeitliche Aufwand ermittelt und jährlich überprüft, ob der Ausübung des Mandats auch genügend Zeit gewidmet wird. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Einhaltung der Vorgaben zu der zulässigen Anzahl von weiteren Mandaten gemäß der §§ 25c Abs. 2 und 25d Abs. 3 Kreditwesengesetz.

Interessenkonflikte im Vorstand

Herr Dr. Ricken, Frau Babic, Herr Halford und Herr Winkelmann unterliegen aufgrund ihrer Investition in das Atlantic Co-Investment Programm einem potenziellen Interessenkonflikt. Dieser ist jedoch aufgrund seiner fehlenden Wesentlichkeit nicht geeignet, ihre Tätigkeit im Vorstand zu beeinträchtigen. Ferner unterliegt Herr Dr. Ricken infolge seiner früheren Vorstandstätigkeit bei der LBBW verschiedenen wesentlichen wie auch unwesentlichen Interessenkonflikten, welche allesamt nur vorübergehend bestehen, konkret bis 30. Juni 2026. Sollte sich der Vorstand der Aareal Bank mit einem Thema befassen, das einen Interessenkonflikt eines Mitglieds berührt, enthalten sich die betreffenden Vorstandsmitglieder sowohl der Beratung als auch der Beschlussfassung.

Unabhängigkeit im Aufsichtsrat

Neben der gruppenweit geltenden Conflict of Interest Policy gelten besondere Regelungen für den Aufsichtsrat. Im Unternehmensinteresse zu handeln, bedeutet, Abwägungen frei von sachfremden Einflüssen zu treffen. Der Aufsichtsrat misst daher dem Umgang und der Offenlegung von tatsächlichen, potenziellen, vorübergehenden sowie dauerhaften Interessenkonflikten, die z. B. die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats beeinträchtigen können, besondere Bedeutung bei.

Den Umgang mit Interessenkonflikten von Vorstand und Aufsichtsrat hat der Aufsichtsrat in der speziell auf diese Organe ausgerichteten Conflict of Interest Policy des Vorstands und des Aufsichtsrats geregelt. Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder haben danach bei möglichen Interessenkonflikten für Transparenz zu sorgen.

Zudem hat der Aufsichtsrat für sich festgelegt, wann die Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter entfällt, und überprüft mindestens jährlich, ob die Unabhängigkeit einzelner Mitglieder gegebenenfalls entfallen ist bzw. wird. Bei Vorliegen der folgenden Umstände geht der Aufsichtsrat in der Regel vom Entfall der Unabhängigkeit aus:

- Vorliegen eines wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikts i.S.d. Conflict of Interest Policy des Vorstands und des Aufsichtsrats.
- Wenn das Aufsichtsratsmitglied zwölf aufeinander folgende Jahre oder länger im Aufsichtsrat oder Vorstand der Aareal Bank AG tätig ist.
- Wenn zwischen der Tätigkeit als Vorstandsmitglied in einem Institut im aufsichtlichen Konsolidierungskreis und der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied bei der Aareal Bank AG weniger als fünf Jahre vergangen sind.
- Wenn zwischen der Tätigkeit für die Aareal Bank AG oder ein sonstiges Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der Aareal Bank AG weniger als drei Jahre vergangen sind.
- Wenn das Aufsichtsratsmitglied ein beherrschender Anteilseigner der Aareal Bank AG i.S.d. Art. 22 Abs. I der Richtlinie 2013/34/EU ist oder die Interessen eines beherrschenden Anteilseigners vertritt.

-
- Wenn das Aufsichtsratsmitglied über eine wesentliche finanzielle oder geschäftliche Beziehung zum relevanten Institut verfügt.
 - Wenn das Aufsichtsratsmitglied ein Mitarbeiter eines beherrschenden Anteilseigners der Aareal Bank AG oder anderweitig mit diesem verbunden ist.
 - Wenn das Aufsichtsratsmitglied innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren der Geschäftsinhaber eines wesentlichen professionellen Beraters, externer Rechnungsprüfer oder selbst wesentlicher Berater der Aareal Bank AG oder eines sonstigen Unternehmens im aufsichtlichen Konsolidierungskreis war.
 - Wenn das Aufsichtsratsmitglied ein wesentlicher Lieferant oder wesentlicher Kunde der Aareal Bank AG oder eines sonstigen Unternehmens im aufsichtlichen Konsolidierungskreis ist oder im vergangenen Jahr war oder in einer anderen wesentlichen Geschäftsbeziehung zu einem wesentlichen Lieferanten, Kunden oder gewerblichen Unternehmen stand, der bzw. das über eine wesentliche Geschäftsbeziehung verfügt, oder ein leitender Angestellter dieser ist oder anderweitig direkt oder indirekt mit diesen wesentlichen Lieferanten, Kunden oder gewerblichen Unternehmen verbunden ist.
 - Wenn das Aufsichtsratsmitglied zusätzlich zum Entgelt für seine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied und zum etwaigen Arbeitsentgelt im Rahmen einer etwaig bestehenden wesentlichen finanziellen oder geschäftlichen Beziehung zur Aareal Bank AG eine bedeutende Vergütung oder sonstige Vorteile von der Aareal Bank AG oder einem anderen Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis erhält.
 - Wenn das Aufsichtsratsmitglied ein enger Verwandter eines Vorstandsmitglieds der Aareal Bank AG oder eines Vorstandsmitglieds oder Geschäftsführers eines anderen Unternehmens im aufsichtlichen Konsolidierungskreis ist.

Von diesem Grundsatz kann der Aufsichtsrat abweichen, wenn im konkreten Einzelfall festgestellt wird, dass das Aufsichtsratsmitglied aufgrund des die Unabhängigkeit gefährdenden Umstands nicht in seiner Fähigkeit beeinträchtigt wird, objektive und ausgewogene Urteile zu fällen und unabhängig Entscheidungen zu treffen.

Darüber hinaus gelten für Aufsichtsratsmitglieder die gesetzlichen Grenzen des § 100 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 Aktiengesetz und des § 25d Abs. 3 S. 1 Kreditwesengesetz. Diese Vorgaben sind gegenüber den zuvor genannten allerdings zwingend und verhindern eine Nominierung bzw. müssen zur Amtsniederlegung führen.

Zum 31. Dezember 2025 sind nach der vorstehenden Definition und Einschätzung des Aufsichtsrats sieben von acht Anteilseignervertretern – Herr Mustier, Herr Giesecke, Herr Hall, Frau Knoflach, Frau Lulay, Herr Lotter und Herr Sevilla Álvarez – unabhängig. Herr Rinke ist nach der vorstehenden Definition aufgrund seiner Tätigkeit als Senior Managing Director bei Centerbridge Partners L.P. als nicht unabhängig einzustufen.

Fachliche Qualifikation

Jedes Organmitglied muss über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, um seine Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, d. h., mindestens die wesentliche Geschäftstätigkeit sowie die damit verbundenen wesentlichen Risiken, das darauf bezogene Kontroll- und Überwachungssystem sowie die entsprechende Rechnungslegung und Unternehmensberichterstattung verstehen und beurteilen zu können. Dazu gehört auch, mit den zugrunde liegenden wesentlichen rechtlichen Vorgaben vertraut zu sein. Jedes Aufsichtsratsmitglied muss in der Lage sein, die dem Gesamtaufsichtsrat obliegenden Aufgaben erfüllen zu können.

Wenn Aufsichtsratsmitglieder den Vorsitz eines Ausschusses übernehmen, sollen sie über eine weitreichende Expertise in den dem Ausschuss zugewiesenen Themen verfügen. So muss beispielsweise der Vorsitzende des Prüfungsausschusses u. a. Experte in Fragen der Rechnungslegung und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme und der Vorsitzende des Risikoausschusses Experte in der Beurteilung der Wirksamkeit von Risikomanagementsystemen von Kreditinstituten sein.

Insgesamt hat der Aufsichtsrat für seine kollektive Zusammensetzung bestimmt, dass die folgenden weiteren Expertisen in einem angemessenen Umfang in seiner Gesamtzusammensetzung vertreten sein sollen:

- Erfahrung in den für die Aareal Bank Gruppe wesentlichen Branchen und Finanzmärkten,
- Digitalisierung und Transformation,
- Strategische Planung,
- Ausgestaltung und Überwachung von Risikomanagement-, Internen Kontrollsystemen sowie Corporate Governance-Rahmenwerken,
- Rechnungslegung und Abschlussprüfung,
- ESG sowie
- M&A.

Die nachfolgende Kompetenzmatrix zeigt den Umsetzungsstand des kollektiven Kompetenzprofils zum Stichtag 31.12.2025 auf:

Mitglied des Aufsichtsrats	Wesentliche Branchen- bzw. Finanzmarktkenntnisse	Digitalisierung und Transformation	Strategische Planung	Ausgestaltung und Überwachung von RMS, IKS und Corporate Governance-Rahmenwerken	Rechnungslegung und Abschlussprüfung	ESG	M&A
Jean Pierre Mustier	X	X	X	X	X	X	X
Henning Giesecke	X		X	X	X		
Denis Hall	X	X		X	X	X	X
Petra Heinemann-Specht*	X			X			
Barbara Knoflach	X	X	X			X	X
Hans-Hermann Lotter	X		X	X	X		X
Marika Lulay	X	X	X			X	X
Klaus Novatius*	X			X			
Maximilian Rinke	X	X	X	X	X	X	X
Sascha Schmitt*		X					
José Sevilla Álvarez	X		X	X	X		X
Markus Zywitza*		X					

* Von den Arbeitnehmern gewählt

Folgende Mitglieder des Prüfungsausschusses verfügen über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung: Herr Giesecke, Herr Hall, Herr Sevilla Álvarez und Herr Lotter. Herr Rinke verfügt über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung.

Die Lebensläufe der Mitglieder des Vorstands (www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/vorstand/) sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats (www.aareal-bank.com/ueber-uns/unternehmensprofil/aufsichtsrat/) können der Internetseite entnommen werden.

Diversitätskonzept

Vorstand und Aufsichtsrat verfolgen in ihren Gremien das Ziel einer möglichst großen Vielfalt in den Aspekten Geschlecht, Alter, Internationalität und fachliche Diversität. Unter mehreren gleich geeigneten Kandidaten wird die weitere Auswahl unter Heranziehung dieser Aspekte getroffen, um Gruppendenken zu vermeiden und ein möglichst umfangreiches Spektrum unterschiedlicher Sichtweisen im Interesse einer bestmöglichen Entscheidung für die Aareal Bank Gruppe zusammenzuführen. Der Vorstand trägt dafür Sorge, dass diese Aspekte der Vielfalt ebenfalls auf den unter ihm stehenden Führungsebenen berücksichtigt werden, um eine an diesem Diversitätskonzept orientierte Nachfolge zu ermöglichen. Für die zuvor genannten Diversitätsaspekte hat der Aufsichtsrat für sich

und den Vorstand Ziele gesetzt, deren Umsetzung er jährlich darlegt. Diese Ziele versteht er als Mindestziele, die einer darüber hinausgehenden Erfüllung nicht im Wege stehen.

Geschlechterdiversität

Der Aufsichtsrat legt unter Angabe konkreter Umsetzungsfristen Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat sowie im Vorstand fest. Der Vorstand nimmt dies gleichermaßen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands vor (vgl. Diversitätsgrundsätze). Der Aufsichtsrat soll bis zum 30. Juni 2027 über einen Frauenanteil von mindestens 33,0 % verfügen. Gegenwärtig beträgt er 25,0 % (Vorjahr: 33,3 %). Der Vorstand soll bis zum 30. Juni 2027 über einen Mindestfrauenanteil von 25,0 % verfügen. Gegenwärtig beträgt der Anteil 25,0 % (Vorjahr: 25,0 %).

Altersdiversität

Um eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Vorstand und Aufsichtsrat zu fördern, hat der Aufsichtsrat für sich und den Vorstand Ziele für die Altersstruktur festgelegt. Kandidatinnen bzw. Kandidaten sollen bei der (Wieder-)Wahl in den Aufsichtsrat die Altersgrenze von 70 Jahren noch nicht erreicht haben. Der Aufsichtsrat soll zudem zur Hälfte aus Mitgliedern in einem Alter von unter 60 Jahren bestehen. Mitglieder des Vorstands sollen zum Zeitpunkt ihrer Bestellung die Altersgrenze von 70 Jahren nicht überschritten haben. Darüber hinaus achtet der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf eine möglichst hohe Diversität im Hinblick auf das Alter der Mitglieder. Diese Ziele werden – mit Ausnahme des Durchschnittsalters im Aufsichtsrat – gegenwärtig erfüllt.

Internationalität

Begründet durch die internationale Geschäftstätigkeit der Aareal Bank Gruppe hat der Aufsichtsrat für sich und den Vorstand zudem das Ziel einer möglichst umfassenden internationalen Erfahrung festgelegt, die durch die ausländische Nationalität oder mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung in einem anderen Staat nachgewiesen werden kann. Beim Vorstand beträgt dieser Anteil gegenwärtig 75,0 % (Vorjahr: 75,0 %), beim Aufsichtsrat 58,3 % (Vorjahr: 66,7 %).

Fachliche Diversität

Der Aufsichtsrat verfolgt sowohl bei der Auswahl der Mitglieder des Vorstands als auch des Aufsichtsrats das Ziel einer möglichst großen beruflichen Vielfalt. Die Möglichkeiten hierzu sind allerdings durch die hohen fachlichen Anforderungen an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von sog. bedeutenden Kreditinstituten begrenzt. Unter anderem verlangen bankaufsichtsrechtliche Vorgaben von Vorstandsmitgliedern einschlägige Erfahrungen im Kreditgeschäft und im Risikomanagement. Gemäß § 100 Abs. 5 Aktiengesetz müssen die Mitglieder des Aufsichtsrats zudem in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein. Das vom Aufsichtsrat verfolgte Ziel, dass nicht alle Mitglieder den Hauptteil ihrer Berufserfahrung bei einem Kreditinstitut erworben haben, wird gegenwärtig erfüllt.

Wahlperioden und -zeitpunkte („Staggered Board“)

Um den gleichzeitigen Abfluss erheblichen Know-hows zu vermeiden, hat der Aufsichtsrat unterschiedliche Wahlzeitpunkte gebildet, zu denen – vorbehaltlich unvorhersehbarer Entwicklungen – über Gruppen von Aufsichtsratsmitgliedern entschieden werden soll. Die Amtszeiten von Herrn Giesecke, Frau Knoflach, Frau Lulay, Herrn Mustier und Herrn Sevilla Álvarez laufen bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2026. Die Amtszeiten von Herrn Hall, Herrn Lotter und Herrn Rinke laufen bis zur ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2028. Die Amtszeiten der Arbeitnehmervertreter betragen fünf Jahre und laufen bis zur ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2030.

Regelmäßige Evaluation der Eignung und Leistung

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss führt jährlich die Evaluation des Vorstands und des Aufsichtsrats durch. Die Evaluationsprüfung besteht aus zwei Komponenten, der Eignungs- und der Effizienzprüfung. Im Rahmen der Evaluationsprüfung wird zum einen

untersucht, ob die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder die an sie gerichteten persönlichen und fachlichen Anforderungen und diejenigen an die kollektive Zusammensetzung, inklusive des kollektiven Kompetenzprofils und des Diversitätskonzepts, erfüllen.

Zum anderen beurteilt der Präsidial- und Nominierungsausschuss die Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung beider Organe. Dabei berücksichtigt er auch die Ergebnisse eines eigens dafür durchgeführten Benchmarkings. Die Beurteilung der Struktur, Größe und Zusammensetzung beschränkt sich nicht auf die Organe an sich. Sie umfasst auch die Ausschüsse des Aufsichtsrats und untersucht die Effizienz und Effektivität der Zusammenarbeit innerhalb des Aufsichtsrats, zwischen den Ausschüssen und dem Aufsichtsratsplenum sowie zwischen dem Aufsichtsrat und dem Vorstand.

Neben der regelmäßigen, jährlichen Evaluationsprüfung kann es auch zu anlassbezogenen Prüfungen kommen, sollten beispielsweise etwaige Verdachtsmomente einer mangelnden individuellen oder kollektiven Eignung vorliegen oder aufgrund eines Strategiewechsels die angemessene Zusammensetzung von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu überprüfen sein.

Nachfolgeplanung

Für die Nachfolgeplanung des Vorstands und der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist der Präsidial- und Nominierungsausschuss zuständig. Auf jährlicher Basis überprüft er das festgelegte Kompetenzprofil sowie seine Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien der Aareal Bank Gruppe, schlägt gegebenenfalls eine Weiterentwicklung vor und überprüft im Rahmen der jährlichen Evaluationsprüfung, ob die aktuellen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder die bisherigen und ggf. angepassten Eignungsanforderungen erfüllen. Sofern dies nicht der Fall ist, schlägt er dem Aufsichtsrat Maßnahmen vor, um die Anforderungen zukünftig zu erfüllen. Diese Maßnahmen können Weiterbildungsmaßnahmen einzelner oder mehrerer Organmitglieder umfassen oder auch personelle Veränderungen sein.

Daneben berät der Präsidial- und Nominierungsausschuss über anstehende Personalentscheidungen mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf, wie etwa geplante Pensionierungen und mögliche Wiederbestellungen. Sofern eine Wiederbestellung nicht in Betracht kommt, beschäftigt sich der Präsidial- und Nominierungsausschuss mindestens ein Jahr vorher mit der Frage einer geeigneten Nachfolge.

Für den Fall, dass eine personelle Veränderung ansteht, strebt der Präsidial- und Nominierungsausschuss eine Nachfolge an, die die persönlichen Eignungsanforderungen erfüllt und möglichst die Erreichung der Ziele an die Zusammensetzung des jeweiligen Organs fördert. Die Nachfolgeplanung für den Vorstand wird in enger Abstimmung mit dem Vorstandsvorsitzenden vorgenommen. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss zieht sowohl interne als auch externe Kandidaten in Betracht.

Um auf kurzfristige Personalwechsel im Vorstand (bspw. durch Amtsniederlegung aus persönlichen Gründen) reagieren und geeignete interne Nachfolger finden zu können, hat die Aareal Bank verschiedene Maßnahmen ergriffen. Führungskräften der Aareal Bank Gruppe kann durch auf sie angepasste Förderungsmaßnahmen die Befähigung zum Vorstandsamt vermittelt werden. Dazu gehören vor allem Geschäfts-, Risikomanagement- und Rechnungslegungskenntnisse sowie Personalführungskompetenzen.

Im Aufsichtsrat wird angestrebt, die für die Aufsichtsrats- oder Ausschussarbeit notwendigen Kompetenzen zu doppeln, wobei dies im Falle des Prüfungsausschusses durch die Erfüllung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex erfolgt. Ferner bestehen alle Ausschüsse aus mehr als drei Personen, um auch bei kurzfristigen personellen Veränderungen beschlussfähig zu bleiben.

Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, die jeweiligen Vorsitzenden sowie die Mitglieder des Vorstands und deren jeweilige Verantwortungsbereiche sind in der Anhangangabe (94) des Geschäftsberichts 2025 der Aareal Bank Gruppe (Organe der Aareal Bank AG) dargestellt.

Der Vorstand besteht derzeit aus vier Mitgliedern. Der Aufsichtsrat bestimmt eines der Mitglieder zum Vorsitzenden des Vorstands.

Der Aufsichtsrat der Aareal Bank AG besteht gemäß der Satzung des Unternehmens aus zwölf Mitgliedern. Die Mitglieder des Aufsichtsrats wählen nach ihrer Wahl durch die Hauptversammlung und für die Dauer ihrer Amtszeit einen Vorsitzenden und mindestens einen stellvertretenden Vorsitzenden. In seiner konstituierenden Sitzung am 19. März 2025 hat der Aufsichtsrat Frau Heinemann-Specht als weitere stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende gewählt. Acht Mitglieder werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt; vier Mitglieder werden von den Arbeitnehmern bzw. vom Betriebsrat gewählt.

Die Ausschüsse bestehen aus sechs Mitgliedern, wobei temporäre Abweichungen möglich sind. Die Vorsitzenden aller Ausschüsse des Aufsichtsrats sind unabhängig (vgl. Unabhängigkeit im Aufsichtsrat). Im Übrigen wird zur Sicherstellung des wechselseitigen Informationsaustauschs auf eine Überkreuzverflechtung der Ausschussmitglieder geachtet.

Managers Transactions

Im Jahr 2025 gab es keine Transaktionen von Organmitgliedern der Aareal Bank AG bzw. von ihnen nahestehenden Personen und Unternehmen, die gemäß den Vorgaben nach Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung (EU) (Nr. 596/2014) in Verbindung mit § 26 Wertpapierhandelsgesetz zu veröffentlichen waren.

Die Historie der Meldungen kann auf der Internetseite der Aareal Bank eingesehen werden:
www.aareal-bank.com/ueber-uns/corporate-governance/managers-transactions/

Bilanzierung und Rechnungslegung

Die Aareal Bank AG wendet für die Bilanzierung des Konzerns die Vorschriften der International Financial Reporting Standards (IFRS) an, wie sie in der EU anzuwenden sind. Der Einzelabschluss der Aareal Bank AG wird nach den Vorschriften des HGB erstellt. Der Vorstand stellt die Jahresabschlüsse und Lageberichte von AG und Konzern auf. Der Aufsichtsrat lässt sich vom Wirtschaftsprüfer über die Ergebnisse der Prüfung des Jahresabschlusses der AG und des Konzernabschlusses berichten und überwacht zugleich seine Unabhängigkeit. Für die Darstellung der an die Prüfungsgesellschaft gezahlten Honorare wird auf die Anhangangabe (40) des Geschäftsberichts 2025 der Aareal Bank Gruppe (Verwaltungsaufwand) verwiesen. Vom Abschlussprüfer zulässige Nichtprüfungsleistungen sind zuvor durch den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats zu billigen.

Die von der Hauptversammlung 2025 für die Prüfung des Jahresabschlusses 2025 gewählte und vom Aufsichtsrat entsprechend beauftragte KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat ihre Prüfungstätigkeit unter der Leitung der Herren Rainer Thiede und Markus Winner wahrgenommen.