

A woman with long dark hair, wearing a white cardigan over a striped shirt and dark pants, is walking and gesturing with her right hand. Next to her, a man with a grey beard and glasses, wearing a dark jacket over a white shirt and dark pants, is walking and holding a brown bag. They are in a modern office hallway with large windows in the background showing a city street with trees and buildings. A large indoor plant is visible near the windows. The floor has a striped pattern. A large blue diagonal graphic is on the right side of the image.

Diversity & Inclusion in der Aareal Bank

März 2026

Aareal
YOUR COMPETITIVE ADVANTAGE.

Die Förderung von D&I ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert

Wir leben und vertreten aktiv die Überzeugung, dass Vielfalt sowohl eine Bereicherung der Unternehmenskultur als auch einen Erfolgsfaktor für die Erreichung strategischer Ziele darstellt. Allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen zu bieten, ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Wir fördern die Vielfalt innerhalb unserer Organisation und unterbinden jedes Verhalten, das die Persönlichkeitsrechte eines Menschen einschränkt oder in Frage stellt. Ziele zur Förderung der Vielfalt werden jedes Jahr in den Vorstandszielen verankert.

Mit unserem Verhaltenskodex („**Code of Conduct**“) fassen wir die Werte und Überzeugungen, die uns als Aareal Bank AG 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.

Des Weiteren verweisen wir auf die Diversity-Richtlinie, die Menschenrechtsleitlinie und sind darüber hinaus Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt.

Eckpfeiler unserer D&I Strategie



D&I als integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur

- ✓ Definition von klaren, messbaren Zielen verankert in der Aareal Bank Strategie und in den MD-Zielvereinbarungen
- ✓ Sponsorship und Engagement durch die obersten Führungsebenen, u.a. durch Female Fokus in der Personalentwicklung und Nachfolgeplanung
- ✓ Awareness Kampagnen und Initiativen zur Förderung einer inklusiven Kultur, z.B. International Women's Day und Career Stories
- ✓ AGG und Code of Conduct Pflichtschulungen, weitere Sensibilisierung in Form von Unconscious Bias und Führungskräfte trainings
- ✓ Etablierung eines Female Development Programms

Vielfalt fördern, Talente entwickeln, Zukunft sichern

Diversität ist integraler Bestandteil unserer Aareal Bank DNA

Recruiting

Unsere **starke Arbeitgebermarke** lebt von der Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeitenden. Wir sind als Top Employer ausgezeichnet weil wir eine wertschätzende Unternehmenskultur leben und Vielfalt als Bereicherung sehen.

Im **Recruiting Prozess** repräsentieren wir unsere Mitarbeitenden ausgewogen und sensibilisieren aktiv Recruiter und Führungskräfte zu D&I Themen.

Development

Talente werden **frühzeitig** identifiziert und mit hoher Visibilität in ihrer Karrierelaufbahn unterstützt.

Wir fördern gezielt unterrepräsentierte Gruppen durch besondere **Programme** und **Netzwerke**, wie Women@Aareal, nexxt step, etc.

Karrierepfade

Es gibt klare **Prozesse** im Rahmen der **Mitarbeitergespräche**, deren Fundament Fairness und Chancengleichheit sind.

Bei **Beförderungen** achten wir auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeitergruppen.

Eine fair repräsentierte Mitarbeiterschaft ist in den **Vorstands- und Führungskräftezielen** verankert.



Aareal

Vielfalt und Chancengleichheit als Treiber einer modernen Employee Experience



Attraction: Neue Aufmachung der Karriereseiten und kontinuierliche Ergänzung von Career Stories, Auszeichnung als Top Employer

Recruiting: Gezielter Einsatz von Kolleginnen im Recruitingprozess, flexible Arbeitszeitmodelle, Angebote zur Vereinbarung von Beruf und Familie

Onboarding: Welcome@Aareal, Buddy und Cross-Mentoring Programm

Development: 15.000 LinkedIn Learning Angebote über Learning@Aareal, Learning und Leadership Journeys, Sprachlernportal, Talent Development Programme, Mentoring und Coaching

Retention: Experten- und Führungslaufbahn, Nachfolgeplanung, Eltern-Kind-Zimmer, Kantine, Employee Assistance Programm, betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebssport

Offboarding: Exit Interviews und Alumni Netzwerk

Geschlecht und geschlechtliche Identität



„Die geschlechtliche Identität bezeichnet das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt. Diese muss nicht notwendigerweise mit dem Geschlecht, das einer Person bei Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmen. [...]

Ist ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert, werden die entsprechenden Mitarbeitenden oft unbewusst ausgegrenzt oder nicht mitgedacht – man spricht von einer gläsernen Decke.“*

Chancengleichheit

- Auf allen Ebenen der Aareal Bank
- Fachliche und persönliche Eignung sind bei jeder internen und externen Stellenbesetzung ausschlaggebend
- Flexible Arbeitszeitmodelle und umfassendes Angebot zur Vereinbarung von Beruf und Familie

Entwicklung

- Attraktive berufliche Entwicklung durch Fach- und Führungslaufbahn sowie Learning@Aareal
- Führungskräfte entwickeln die Kompetenzen von Frauen und Männern gleichermaßen

Vergütung

- Geschlechterunabhängige, transparente Entlohnung unterstützt durch Entgeltstrukturanalysen (Gender Pay Gap)
- Veröffentlichung geschlechterspezifischer Personalkennzahlen im Personal- und Sozialbericht

Sexuelle Orientierung



Die Charta der Vielfalt zählt sexuelle Orientierung zu den zentralen Diversity-Dimensionen. Ziel ist ein vorurteilsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten unabhängig u. a. von ihrer sexuellen Orientierung gleiche Anerkennung und Förderung erfahren.

Grundsatz



Sexuelle Orientierung ist ein persönlicher Bestandteil der Lebensgestaltung unserer Beschäftigten. Niemand in der Aareal Bank muss die eigene sexuelle Orientierung verbergen.

Anspruch



Wir fördern eine offene, respektvolle Arbeitskultur und dulden keinerlei Diskriminierung oder Benachteiligung aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität.

Selbstverständnis



Die vorurteilsfreie Unterstützung und Wertschätzung unserer Beschäftigten ist ein zentraler Bestandteil unseres Diversity-Verständnisses und unserer Unternehmenskultur.

Migrationsgeschichte und Nationalität

Die Aareal Bank AG bekennt sich zu einer „grenzenlosen“ Chancengleichheit. Eine Vielzahl unserer Beschäftigten arbeitet und lernt in kulturell vielfältigen Teams. Wir beschäftigen Mitarbeitende mit 45 unterschiedlichen Staatsbürgerschaften.* Verschiedene kulturelle Hintergründe bereichern daher unsere Zusammenarbeit. Wir lernen voneinander und zeigen Verständnis füreinander. Auf Basis unserer internationalen Kultur schreiben wir unserer interkulturellen Kompetenz auf allen Jobebenen eine hohe Bedeutung zu.



Zusammen- land



Zusammenland – In einer Kampagne für Offenheit und Vielfalt als Antwort auf extremistische Kräfte in Deutschland zeigen wir Haltung für Vielfalt und Demokratie.

Stammtische



Eigenorganisierte Stammtische für Sprachen und Herkunft

Sprachen



Sprachlernportal und Sprachenauswahl im digitalen Lernportal Learning@Aareal sowie über LinkedIn Learning



* Quelle: Personal- und Sozialbericht (Stand 2025)

Soziale Herkunft



Die Aareal Bank AG ermöglicht durch die Experten- und Führungslaufbahn allen Beschäftigten eine attraktive berufliche Entwicklung. Ausschlaggebend für jede interne oder externe Stellenbesetzung sowie Beförderung ist die fachliche und persönliche Eignung. Lediglich in diesem Rahmen finden individuelle Bildungshintergründe und berufliche Werdegänge eine Berücksichtigung.

Gezielte Entwicklung, Förderung und Integration

- Cross Mentoring Programm
- Buddy Programm
- Welcome@Aareal
- Experten- und Führungskarriere
- Learning@Aareal und Learning Journeys



Für echte Alleskönner:
Eine große Auswahl
verschiedener Lernangebote



Religion und Weltanschauung



Als kulturell vielfältige Bank respektieren wir die religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen aller Mitarbeitenden.

Unsere inklusive Unternehmenskultur basiert auf Respekt und Toleranz. Mitarbeitende können ihre Überzeugungen frei und im Einklang mit unseren Unternehmenswerten leben – ohne Druck oder Ausgrenzung. Religiöse und weltanschauliche Vielfalt bereichert unsere Zusammenarbeit und stärkt unser internationales Geschäft.

Respekt, Toleranz und gelebte Vielfalt

- Feste Verankerung im Code of Conduct und in der Diversity Richtlinie
- Internationale Projekte
- Raum der Stille
- Flexible Kleiderordnung



Alter



Die Aareal Bank AG fördert Beschäftigte in jedem Alter und berücksichtigt dabei die unterschiedlichen Lebensphasen. Wir schätzen die Erfahrungen und Kompetenzen aller Generationen gleichermaßen und geben sowohl Kollegen am Beginn ihrer Karriere als auch Mitarbeitenden mit langjähriger Expertise die gleichen Chancen in Entwicklung, Vergütung und Förderung. Die Zusammenarbeit verschiedener Generationen verstehen wir als klare Stärke: Sie schafft Wissenstransfer, Innovation und Stabilität. Mit einer wertschätzenden Kultur schaffen wir ein Umfeld, in dem alle Altersgruppen ihr Potenzial entfalten können.

Vielfalt der Generationen – unser Erfolgsfaktor

- Nachwuchskräfteförderung (Traineeprogramm, duales Studium, Praktikum und Werkstudierendentätigkeit)
- Berufsbegleitendes Studium und Unterstützung bei Zertifizierungen und externen Weiterbildungen
- Cross Mentoring Programm
- Buddy Programm
- Learning@Aareal

Körperliche und geistige Fähigkeiten (Behinderung)



Die Aareal Bank AG setzt sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen geistigen und körperlichen Fähigkeiten ein. Wir gestalten ein inklusives Arbeitsumfeld, das Barrieren abbaut und individuelle Potenziale stärkt. Durch geeignete technische und räumliche Rahmenbedingungen ermöglichen wir jedem Menschen, die eigenen Fähigkeiten optimal einzubringen. Mitarbeitende erhalten jederzeit Unterstützung durch ihre Führungskraft, Human Resources oder die Schwerbehindertenvertretung. Die Vielfalt unterschiedlicher Fähigkeiten verstehen wir als wertvollen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Inklusion leben, Potenziale entfalten

- Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Personalabteilung oder Führungskraft
- Flexible Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von persönlichen Terminen wie ärztlichen Untersuchungen mit der Arbeit
- Homeoffice Regelung zur Ermöglichung der Arbeit unter barrierearmen Bedingungen
- Wir sind barrierearm und arbeiten aktuell insbesondere an Rollstuhlgerichtigkeit.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



Vielen Dank!

Aareal
YOUR COMPETITIVE ADVANTAGE.