

Aufsichtsrechtlicher Vergütungsbericht 2025

gemäß §§ 16, 27 Abs. 1 S. 3
Institutsvergütungsverordnung
in Verbindung mit Art. 450 CRR

Aufsichtsrechtlicher Vergütungsbericht 2025

3	Gestaltungsleitsätze der Vergütungssysteme
4	Integration von ESG-Zielen in das Vergütungssystem
5	Feste Vergütung
5	Variable Vergütung – Bemessung
5	Vergütungsparameter für Arbeitnehmer
6	Vergütungsparameter für Vorstandsmitglieder
7	Variable Vergütung – Auszahlung
7	Zurückbehaltungszeitraum
9	Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens
9	Weitere Regelungen zur Vergütung
10	Überprüfung der Vergütungssysteme
10	Geltungsbereich der Vergütungssysteme
10	Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats
11	Vergütungs-Governance
11	Aufsichtsrat
11	Vergütungskontrollausschuss
12	Risikoausschuss
12	Hauptversammlung
12	Vergütungsbeauftragter
12	Vorstand
12	Kontrolleinheiten und der Bereich Personal
12	Externe Berater
13	Quantitative Informationen zur Vergütung
13	Gesamtbetrag der Vergütungen nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV
14	Quantitative Informationen zur Vergütung der Risikoträger
14	EU REM1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung
15	EU REM2: Sonderzahlungen an Risikoträger
16	EU REM3: Zurückbehaltene Vergütung
17	EU REM4: Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr
18	EU REM5: Angaben zur Vergütung der Risikoträger

Der vorliegende aufsichtsrechtliche Vergütungsbericht legt die gemäß §§ 16, 27 Abs. 1 S. 3 Institutsvergütungsordnung (IVV) sowie Art. 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (Capital Requirements Regulation, CRR) geforderten Informationen in Bezug auf das Geschäftsjahr 2025 („Berichtsjahr“) offen. Die Offenlegung erfolgt für die Aareal Bank AG sowie die weiteren Unternehmen im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis, soweit diese den vergütungsregulatorischen Anforderungen gemäß IVV unterliegen.

Gestaltungsleitsätze der Vergütungssysteme

Die Vergütungssysteme der Bank sind darauf ausgerichtet, die Geschäftsstrategie und den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Aareal Bank unter Beachtung der Risikokultur, einschließlich risikobezogener Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele sowie der Unternehmenskultur zu unterstützen.

Leitsatz	Details
Leistungsabhängige Vergütung („Pay-for-Performance“) und Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre	Die variable Vergütung von Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern richtet sich nach der Erreichung ambitionierter Ziele bzw. Aufgaben. Daher ist die variable Vergütung unmittelbar an den Erfolg der Aareal Bank gekoppelt und darauf ausgerichtet, diesen zu fördern. Bei Risikoträgern, einschließlich der Vorstandsmitglieder, sind ab einer definierten Höhe der variablen Vergütung mindestens 50 % (Vorstandsmitglieder: mindestens 55 %) der variablen Vergütung direkt an die Aktienkursentwicklung bzw. an ein gleichwertiges Bewertungsinstrument gekoppelt und insgesamt mindestens 70 % der variablen Vergütung kommen erst nachgelagert zur Auszahlung.
Ausrichtung auf Geschäfts- und Risikostrategien	Durch die Ableitung der Vergütungsziele aus der Geschäftsstrategie werden für Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder Anreize geschaffen, die Erreichung der strategischen Ziele der Aareal Bank konsequent zu verfolgen. Darüber hinaus stehen die Zielvorgaben im Einklang mit den Risikostrategien der Aareal Bank sowie der angestrebten Risiko- und Unternehmenskultur.
Langfristige Ausrichtung	Die variable Vergütung unterliegt strikten Risikoadjustierungsmaßnahmen, einschließlich Zurückbehaltungsregelungen, die eine Reduzierung, den vollständigen Entfall und sogar eine Rückforderung der variablen Vergütung („Clawback“) ermöglichen. Der variablen Vergütung von Vorstandsmitgliedern liegt zudem ein mehrjähriger Bemessungszeitraum zugrunde, um eine nachhaltige Zielerreichung sicherzustellen.
Nachvollziehbare Systematik und transparente Offenlegung	Der Aufsichtsrat strebt ein Vergütungssystem an, das für alle internen und externen Stakeholder leicht verständlich und ohne unnötige Komplexität nachvollziehbar ist.
Konsistenz zwischen Mitarbeiter- und Vorstandsvergütungssystem	Die Bank ist bestrebt, ein Vergütungssystem für die Mitarbeiter zu gestalten, das im Einklang mit dem Vergütungssystem der Vorstände steht. Dadurch wird angestrebt, dass sowohl Vorstand als auch die gesamte Belegschaft die gleichen Unternehmensziele der Aareal Bank verfolgen.
Unternehmensführung und regulatorische Anforderungen	Als ein von der Europäischen Zentralbank beaufsichtigtes Finanzinstitut unterliegt die Aareal Bank zahlreichen regulatorischen Anforderungen an die Vergütung der Belegschaft, einschließlich der Vorstandsmitglieder. Die Aareal Bank hat – gemäß den Anforderungen des Kreditwesengesetzes (KWG), der IVV und anderer anwendbarer Regelwerke – tragfähige Governance-Regelungen und -Gremien eingerichtet, um sicherzustellen, dass die Bank die unterschiedlichen deutschen und internationalen regulatorischen Anforderungen erfüllt.
Geschlechtergerechtigkeit	Ein inklusives, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist ein wesentlicher Aspekt der Unternehmenswerte der Aareal Bank. Die Vergütungssysteme der Aareal Bank sind daher auf allen Ebenen geschlechtsneutral angelegt.

Integration von ESG-Zielen in das Vergütungssystem

Die Bank integriert Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) in ihre nachhaltig ausgerichtete Geschäfts- und Risikostrategie. Im Kreditgeschäft umfasst dies auch Green-Lending-Aktivitäten auf Basis definierter Kriterien, die im Green Finance Framework verankert sind.

Die Vergütungsstrategie greift diese Aspekte auf und berücksichtigt ESG-Risiken im Rahmen der nachhaltigkeitsorientierten Ausgestaltung, Bemessung und Überprüfung der Vergütungssysteme. Damit wird auch der strategischen Bedeutung nachhaltiger Finanzierungen für das Geschäftsmodell der Aareal Bank Rechnung getragen.

Die Vergütungsstrategie der Aareal Bank ist darauf ausgerichtet, verantwortungsbewusstes Handeln zu fördern, Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken zu vermeiden und Nachhaltigkeitsrisiken angemessen zu berücksichtigen. Sie steht im Einklang mit den einschlägigen aufsichtsrechtlichen Anforderungen der Verordnung (EU) 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR), soweit diese für die Vergütungssysteme einschlägig sind.

Daher berücksichtigen die Vergütungssysteme der Mitarbeiter sowie der Vorstandsmitglieder unter anderem ESG-Ziele und tragen so dazu bei, diese Aspekte in der Vergütung angemessen abzubilden.

Unsere Vergütungsstruktur stellt sicher, dass:

- Nachhaltigkeit bei der Festlegung variabler Vergütungsbestandteile berücksichtigt wird,
- Mitarbeiter keine Anreize erhalten, Risiken einzugehen, die mit ESG-Zielen unvereinbar sind, und
- ESG-Kriterien über die Konzernkomponente in die Bemessung der variablen Vergütung einfließen und damit für alle Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Um der wachsenden Bedeutung von ESG-/Nachhaltigkeitsaspekten Rechnung zu tragen, weist die Vergütungsstruktur ein ESG-bezogenes Konzernziel auf. Dieses berücksichtigt auch die nachhaltige Ausrichtung des Kreditgeschäfts. In der gruppenweiten Zielkomponente waren im Jahr 2025 zwei zentrale ESG-Wirkungsbereiche verankert:

- die Förderung nachhaltiger Finanzierungen, insbesondere durch die Ausweitung des ökologisch gebundenen Kreditvolumens,
- die Verankerung ethischer und respektvoller Verhaltensstandards als Ausdruck einer wertebasierten Unternehmenskultur.

Bei den Vorstandsmitgliedern ist zudem mindestens ein strategisches Ziel ESG-basiert. Diese Ziele orientieren sich an wesentlichen ESG-Wirkungsfeldern, insbesondere:

- der Förderung von Chancengleichheit und Diversität im Rahmen von Personalentscheidungen,
- der Stärkung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung durch die Umsetzung regulatorischer Nachhaltigkeitsanforderungen,
- der Förderung einer nachhaltigen Unternehmenskultur, die ethisches Verhalten und respektvollen Umgang miteinander in den Mittelpunkt stellt.

Die Ziele des Vorstands werden im Rahmen des Zielprozesses kaskadiert und auf nachgelagerte Führungsebenen sowie relevante Mitarbeitergruppen übertragen. Dadurch wird sichergestellt, dass strategische Ziele operativ wirksam werden und die gesamte Organisation zur Zielerreichung beiträgt.

Die Bank trägt den regulatorischen Anforderungen an eine nachhaltige, risikoorientierte und geschlechtsneutrale Vergütung Rechnung. Die Verknüpfung von Vergütung und ESG-Zielen fördert eine Unternehmenskultur, die auf ethischem Verhalten, gesellschaftlicher Verantwortung, angemessener Risikosteuerung und langfristigem Erfolg basiert.

Feste Vergütung

Alle Arbeitnehmer und Vorstandsmitglieder erhalten eine geschlechtsneutrale feste Vergütung, die jeweils dem Umfang und der Komplexität ihrer Tätigkeit sowie ihrer Rolle und Verantwortung entspricht und am Markt wettbewerbsfähig sein soll.

Diese geschlechtsneutrale feste Vergütung besteht dabei üblicherweise aus Grundgehalt und Nebenleistungen (einschließlich Leistungen der Altersversorgung). Das Grundgehalt der Tarifmitarbeiter ergibt sich aus dem Tarifvertrag des privaten Bankgewerbes. Für die außertariflichen Mitarbeiter gibt ein betrieblich festgelegter Positionsplan, der zwischen Experten- und Führungslaufbahn differenziert, die Bandbreite der festen Vergütung vor. Die Angehörigen der dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Führungsebene werden als Managing Directors bezeichnet. Deren geschlechtsneutrale feste Vergütung wird durch den Vorstand u. a. unter Berücksichtigung des Marktniveaus festgelegt.

Variable Vergütung – Bemessung

Bei den Arbeitnehmern sind hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütung grundsätzlich drei Gruppen von Mitarbeitern zu unterscheiden. Die Aareal Bank beschäftigt Mitarbeiter, deren Vergütung in Tarifverträgen geregelt wird. Die Aareal Bank AG ist Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und tarifgebunden an die Tarifverträge des privaten Bankgewerbes. Daneben werden Mitarbeiter außertariflich vergütet. Ein Teil der außertariflichen Mitarbeiter wurde wiederum als Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank bzw. der Gruppe hat (sogenannte Risikoträger). Die variable Vergütung dieser sogenannten Risikoträger unterliegt besonderen vergütungsregulatorischen Vorgaben.

Das Vergütungssystem des Vorstands und das Vergütungssystem der Mitarbeiter sind eng aufeinander abgestimmt. Ein Gleichlauf der Systeme wird insbesondere über die Konzernkomponente in der Ausgestaltung der variablen Vergütung erzielt, die sowohl für Vorstand als auch für Mitarbeiter Anwendung findet. Grundsätzlich leiten sich die Ziele der Mitarbeiter aus den für die Mitglieder des Vorstands formulierten Zielen ab. Damit wiederum wird auch gewährleistet, dass die einzelnen Ziele im Einklang mit den Risikostrategien, dem Risikoappetit sowie der angestrebten Risikokultur stehen.

Um die Risikoträger zu identifizieren, führt die Aareal Bank jährlich eigenverantwortlich eine Risikoanalyse durch, wobei die Identifizierung nach einheitlich definierten Kriterien unter Beachtung der regulatorischen Vorgaben gemäß §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b KWG in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 erfolgt.

Vergütungsparameter für Arbeitnehmer

Die variable Vergütung der Arbeitnehmer wird anhand von aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten Zielen gemessen. Der Bemessungszeitraum für die Zielerreichung beträgt dabei ein Geschäftsjahr. Die variable Vergütung errechnet sich für alle Berechtigten auf Basis von zwei bzw. drei Bemessungskomponenten: Konzernkomponente, Organisationseinheitskomponente (OE-Komponente: nur für Risikoträger) und individuelle Komponente.

Komponenten der variablen Vergütung

Konzernkomponente

Die Konzernkomponente dient der Verknüpfung der variablen Vergütung eines jeden Mitarbeiters mit der Leistung und dem Erfolg der Bank.

Das Unternehmensinteresse wird u. a. dadurch berücksichtigt, dass die Konzernerfolgsziele an den Key Performance Indicators (KPIs) der Unternehmenssteuerung orientiert werden. Diese KPIs werden zur Messung des Erfolgs der einzelnen Zielkategorien (u. a. Profitabilität, Kapital, Kreditrisiko, Liquiditätsrisiko und ESG) herangezogen, unabhängig voneinander bewertet und direkt aus den allgemeinen Geschäftszielen des Konzerns abgeleitet. Um den Einfluss einmaliger Effekte zu reduzieren, werden bereits bei der Zielfestlegung bestimmte Effekte per se aus der Zielerreichung ausgenommen wie bspw. Änderungen wegen externer regulatorischer Vorgaben, M&A-Transaktionen usw.

Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus der Summe aller Zielwerte und ist insgesamt auf eine Zielerreichung von 200 % beschränkt.

Organisationseinheitskomponente (nur bei Risikoträgern)	Der Vorstand legt in Abstimmung mit dem jeweils zuständigen Leiter der Organisationseinheit jährlich die Leistungskriterien sowie die Zielwerte für die Organisationseinheits-Komponente für jede Organisationseinheit fest.
Individuelle Komponente	Die individuelle Komponente bemisst sich anhand der individuellen Leistung des Mitarbeiters und der Gesamtbewertung von Hauptaufgaben und Zielen, wobei Ziele lediglich für außertariflich beschäftigte Arbeitnehmer vereinbart werden.
Toggle	Der sog. „Toggle“ ist ein Multiplikator-KPI, der auf der Konzernkomponente basiert und zur Ermittlung des Ausgangswerts der variablen Vergütung Anwendung findet. Der Toggle wird nur beim Vergütungssystem der Managing Directors angewendet und ist nach unten auf 33 % begrenzt und nach oben auf 167 % gedeckelt.

Bei der Aufteilung der einzelnen Komponenten innerhalb der variablen Vergütung wird die hierarchische Stellung (Positionierung) des Mitarbeiters in der Organisation berücksichtigt und reflektiert dadurch den jeweiligen Einfluss auf den Konzern- bzw. Bankerfolg. Daraus resultieren Unterschiede bei der Gewichtung der drei additiven Komponenten je nach Verantwortung im Unternehmen: Bei den Mitarbeitern der nachgelagerten Führungsebene (MD) beträgt die Konzernkomponente 35 % und die Organisationseinheitskomponente 20 %, bei Risikoträgern (außer MD) beträgt die Konzernkomponente 25 % und die Organisationseinheitskomponente 15 %, bei den übrigen Mitarbeitern dagegen beträgt die Konzernkomponente 25 % und die Organisationseinheitskomponente entfällt.

Vergütungsparameter für Vorstandsmitglieder

Vergleichbar mit der Bemessung der variablen Vergütung von Arbeitnehmern wird die Leistung der Vorstandsmitglieder anhand von zwei Komponenten ermittelt: der Konzernkomponente und der strategischen Komponente. Die Verzielung in beiden Komponenten ist auf nachhaltiges und langfristiges Wachstum ausgerichtet. Um die Zielerreichung messen und überwachen zu können, werden für die Ziele jährlich KPIs festgelegt und deren Erreichungsgrad am Ende des Geschäftsjahres bewertet. Der Zielerreichungsgrad pro Komponente ergibt sich aus dem jeweiligen KPI-Erreichungsgrad des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie der beiden vorhergegangenen Geschäftsjahre (dreijährige Bemessungsgrundlage). Darüber hinaus findet der Toggle beim Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands als Multiplikator-KPI auf den Zielerreichungsgrad des Geschäftsjahres Anwendung. Der Toggle kann, wie die übrigen Messgrößen auch, zwischen 0 und 200 % betragen.

Die Vorstandsmitglieder verantworten und stehen für den Erfolg des Unternehmens. Dies wird auch in der Gewichtung der Komponenten zueinander nachvollzogen. Entsprechend geht die Erreichung der Konzernkomponente zu einem überwiegenden Teil (mit 60 %) in die Zielermittlung ein. Hinsichtlich der Konzernkomponente werden die gleichen Messgrößen wie für die Arbeitnehmer (Konzernkomponente) festgesetzt. Die Ziele der strategischen Komponente werden mit 40 % berücksichtigt.

Um ambitionierte Ziele und einen starken Anreiz für ein erfolgreiches Vorstandshandeln zu setzen, finden die Zielerreichungsgrade in zeitlicher Hinsicht unterschiedlich Berücksichtigung. So wird das Prinzip der Mehrjährigkeit zur Berechnung der Zielerreichung auf allen Zielebenen herangezogen. Das jüngste Berichtsjahr wird dabei mit 60 %, das vorherige mit 30 % und das älteste Jahr mit 10 % gewichtet.

Für neu ernannte Vorstandsmitglieder wird der Dreijahreszeitraum für die Bemessung von Vergütungszielen sukzessive aufgebaut. Dementsprechend kann die Gewichtung der Zielerreichung für die Jahre des Bemessungszeitraums bei der Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads dann für solche neuen Vorstandsmitglieder, die noch nicht drei Dienstjahre vollendet haben, unterschiedlich sein. Entsprechend den aufsichtsrechtlichen Vorgaben verlängert sich der Zurückbehaltungszeitraum für Zeiträume mit verkürztem Bemessungszeitraum. Somit beträgt der Bemessungszeitraum für das erste Jahr nur ein Jahr, wobei sich der Zurückbehaltungszeitraum von fünf auf sieben Jahre verlängert. Für das zweite Jahr wird der Bemessungszeitraum auf zwei Jahre verlängert und der Zurückbehaltungszeitraum auf sechs Jahre angepasst.

Mehrfährige Leistungsmessung über verschiedene Zielebenen



Variable Vergütung – Auszahlung

Im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben muss die variable Vergütung von Risikoträgern, einschließlich der Mitglieder des Vorstands, zum Teil zurückbehalten werden. Dies gilt gemäß § 18 Abs. 1 Satz 3 IVV nicht für Risikoträger, deren variable Vergütung 50.000 Euro nicht übersteigt und gleichzeitig nicht mehr als ein Drittel der jeweiligen Gesamtvergütung ausmacht. Dieser Sachverhalt trifft im Geschäftsjahr 2025 auf etwa die Hälfte der Risikoträger der Aareal Bank zu.

Zurückbehaltungszeitraum

Für die Risikoträger, deren variable Vergütung zum Teil zurückbehalten wird, orientieren sich die Auszahlungsmodalitäten an denen des Vorstandsvergütungssystems. Sie unterscheiden sich jedoch nach der Positionierung der Risikoträger innerhalb der Organisationsstruktur.

60 % der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie der Risikoträger, die der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene zugerechnet werden, unterliegen einem fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum. In Abweichung dazu unterliegen bei den übrigen Risikoträgern 40 % der variablen Vergütung der Zurückbehaltung. Der Zurückbehaltungszeitraum beträgt hierbei für Managing Directors und Vorstandsmitglieder fünf Jahre und für die übrigen Risikoträger vier Jahre.

Jeweils die Hälfte der nicht zurückbehaltenen Teile und der zurückbehaltenen Teile wird in virtuelle Aktien umgewandelt, die mindestens ein Jahr gehalten werden müssen. Für die Mitglieder des Vorstands ist der aktienbasierte Anteil höher.

Auszahlungskomponenten der festgesetzten variablen Vergütung¹⁾ je Mitarbeiterkategorie

	Cash-Bonus	Aktien-Bonus ²⁾	Cash-Deferral	Aktien-Deferral ⁴⁾
Nicht-Risikoträger	100 %	n. r.	n. r.	n. r.
Risikoträger (variable Vergütung unterhalb Freigrenze²⁾)	100 %	n. r.	n. r.	n. r.
Risikoträger (kein MD, variable Vergütung oberhalb Freigrenze, unterhalb Schwellenwert³⁾)	30 %	30 %	20 % (Zurückbehaltungszeitraum vier Jahre)	20 % (Zurückbehaltungszeitraum vier Jahre)
Risikoträger (kein MD, variable Vergütung oberhalb Freigrenze und Schwellenwert³⁾)	20 %	20 %	30 % (Zurückbehaltungszeitraum vier Jahre)	30 % (Zurückbehaltungszeitraum vier Jahre)
MD (variable Vergütung oberhalb Freigrenze)	20 %	20 %	30 % (Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre)	30 % (Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre)
Vorstand	20 %	20 %	25 % (Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre)	35 % (Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre)

¹⁾ Die festgesetzte variable Vergütung meint die Summe der festgestellten variablen Vergütung für die zwei bzw. drei Bemessungskomponenten, jeweils ermittelt auf Basis der individuellen zielvariablen Vergütung des Berechtigten bei 100%-Zielerreichung, der Gewichtung der Bemessungskomponente und des festgestellten Zielerreichungsgrads der Bemessungskomponente.

²⁾ Risikoträger, deren variable Vergütung für ein Geschäftsjahr nicht mehr als 50.000 Euro beträgt und nicht mehr als ein Drittel der jeweiligen Gesamtjahresvergütung ausmacht (Freigrenze), erhalten ihre variable Vergütung im Einklang mit § 18 Abs. 1 IVV zu 100 % als Cash-Bonus.

³⁾ Die Bank legt im Einklang mit § 20 Abs. 3 IVV einen Schwellenwert fest, ab dessen Erreichen sich der zurückzubehaltende Anteil der variablen Vergütung von 40 auf 60 % erhöht. Der Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren bleibt hiervon unberührt.

⁴⁾ Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, den Auszahlungszeitpunkt der virtuellen Aktien nach Ablauf der einjährigen Haltefrist zu einem späteren Zeitpunkt zu wählen (bis zu drei Jahre nach Ende der Haltefrist). Für Mitglieder des Vorstands und Mitarbeiter der Aareal Capital Corporation, New York besteht diese Möglichkeit nicht.

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden die zurückbehaltenen bzw. einer Haltefrist unterliegenden Auszahlungskomponenten nicht vorzeitig ausbezahlt. Die Auszahlungstermine sowie die Kriterien zur Festlegung des Auszahlungsbetrags im Rahmen des regulären Auszahlungsplans bleiben in diesem Fall unverändert.

Weitere Details zur aktienbasierten Vergütung

Ursprüngliche Berechnung	Der aktienbasierte Anteil der variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr wird in eine entsprechende Anzahl virtueller Aktien umgerechnet. Die Berechnung der Anzahl virtueller Aktien nach dem Delisting der Aareal Bank AG mit Ablauf des 21. November 2023 basiert ab der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 auf einem gleichwertigen Bewertungsinstrument, das den Wert der virtuellen Aktien über den Unternehmenswert der Aareal Bank AG zum 31. Dezember des abgelaufenen Geschäftsjahrs ermittelt.
Auszahlungsbetrag	Vor der Auszahlung des Aktienbonus bzw. der Tranche des Aktien-Deferrals erfolgt die Umwandlung der virtuellen Aktien in einen Geldbetrag unter Verwendung des zuvor genannten Bewertungsinstruments.
Obergrenze	Der Auszahlungsbetrag der aktienbasierten Vergütungskomponenten für ein bestimmtes Geschäftsjahr hängt vom jeweiligen Wert einer Aktie der Aareal Bank ab und ist für Vorstandsmitglieder auf maximal 400 % des Betrags der Aktien-Bonus- bzw. Aktien-Deferral-Komponente begrenzt, der auf der Grundlage des anfänglich für diese Komponenten berechneten Betrags der variablen Vergütung ermittelt wird. Eine Auszahlungsbegrenzung für weitere Risikoträger ist nicht vorgesehen.
Dividenden	Gemäß den bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen besteht für den Zeitraum des Zurückbehaltungszeitraums keine Dividendenberechtigung für die aktienbasierten Vergütungsanteile der variablen Vergütung. Werden während der Haltefrist Dividenden auf Aareal Bank-Aktien gezahlt, erfolgt eine Auszahlung als Gehaltsbestandteil in Höhe der Dividende und des Anteils der virtuellen Aktien.
Strukturelle Änderungen des Aktienkapitals	Sollte sich die Anzahl der von der Aareal Bank ausgegebenen Aktien innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums bzw. der Haltefrist ändern, kann die Anzahl der virtuellen Aktien angepasst werden.

Nachträgliche Überprüfung der Zielerreichung und des Verhaltens

Die zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteile stehen den Mitarbeitern entsprechend den regulatorischen Anforderungen erst bei Auszahlung bzw. im Falle der virtuellen Aktien bei deren Zuteilung zu. Zuvor wird mehrfach überprüft, ob zurückbehaltene variable Vergütungsbestandteile reduziert oder gar zurückgefordert werden müssten (Ex-post-Risikoadjustierung). Darüber hinaus unterliegen alle zurückbehaltenen Tranchen der variablen Vergütung den unten in der Tabelle beschriebenen Anforderungen an die Risikotragfähigkeit.

Ex-post-Risikoadjustierung

Backtesting	Bevor der Zurückbehaltungszeitraum einer aufgeschobenen Tranche endet, wird eine rückschauende Überprüfung der ursprünglichen Erfolgs- und Leistungsmessung vorgenommen. Wenn beispielsweise eine zur Bestimmung der variablen Vergütung verwendete Kennzahl nachträglich angepasst werden muss, kann dies zu einer nachträglichen Kürzung der variablen Vergütungsbestandteile vor deren Unverfallbarkeit führen.
Malus	Bis zu ihrer Auszahlung unterliegen variable Vergütungsbestandteile weiterhin derselben Malusprüfung wie vor der erstmaligen Festsetzung der variablen Vergütung, was eine nachträgliche Kürzung oder gar den Wegfall der variablen Vergütung zulässt. Ereignisse, bei denen es sich um einen Malus-Sachverhalt handeln kann, sind unter anderem vorsätzliche Verstöße gegen interne oder externe Regeln, rufschädigendes Verhalten und negative Erfolgsbeiträge, die zu erheblichen Verlusten oder erheblichen regulatorischen Sanktionen führen.
Clawback	Die variable Vergütung unterliegt zudem Clawback-Regelungen. Bei negativen Erfolgsbeiträgen können bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile bis zwei Jahre nach Ablauf des letzten Zurückbehaltungszeitraums der für das betreffende Geschäftsjahr gezahlten variablen Vergütung zurückgefordert werden.

Weitere Regelungen zur Vergütung

Absicherungsverbot	Es ist gemäß § 8 IVV allen Mitarbeitern untersagt, Handlungen zu tätigen, die die Risikoorientierung ihrer Vergütung durch persönliche Sicherungs- oder andere Gegenmaßnahmen begrenzen oder außer Kraft setzen. Die Einhaltung wird jährlich überprüft.
Bonus Cap	Die Aareal Bank unterliegt den Anforderungen nach § 25a Abs. 5 S. 2 KWG, wonach die variable Vergütung die fixe Vergütung im Beurteilungsjahr nicht übersteigen darf („Bonus Cap“). Im Jahr 2024 hat die Hauptversammlung der Aareal Bank für die Mitglieder des Vorstands sowie definierte Funktionen beschlossen, dass die variable Vergütung bis zu 200 % der fixen Vergütung betragen darf, und damit einen Beschluss aus dem Jahr 2014 abgelöst. Dies betrifft Mitarbeiter in definierten Führungspositionen sowie herausgehobenen Expertenfunktionen im nationalen und internationalen Vertrieb für gewerbliche Immobilienfinanzierung sowie Geschäftsleitungsfunktionen, definierte Führungspositionen und herausgehobene Expertenfunktionen der Aareal Capital Corporation, New York und der Aareal Bank Asia Ltd., Singapore.
Kontrolleinheiten	Im Einklang mit § 9 IVV ist bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten im Sinne von § 2 Abs. 11 IVV sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung auf den fixen Bezügen liegt. In Bezug auf die individuelle Komponente sowie – bei Risikoträgern – die Organisationseinheitskomponente beruhen die Vergütungsparameter nicht auf gleichlaufenden Vergütungsparametern hinsichtlich der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten.
Risikotragfähigkeit	Die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr steht insgesamt unter dem Vorbehalt, dass für das betreffende Geschäftsjahr gemäß § 7 IVV ein Gesamtbetrag der variablen Vergütung in ausreichender Höhe zulässig ist, um die sich rechnerisch ergebende variable Vergütung vollständig zu bedienen. Die Überprüfung der Voraussetzungen wird auf Basis einer internen Verfahrensrichtlinie vorgenommen und erfolgt anhand von KPIs, die aus den Risikostrategien der Bank abgeleitet werden.

Abfindungen	Die Bank hat im Einklang mit den relevanten regulatorischen Vorgaben, u. a. § 5 Abs. 6 IVV, interne Grundsätze in Bezug auf die Festsetzung von Abfindungen anlässlich der Beendigung des Anstellungsverhältnisses festgelegt. Die Vorstandsdiensverträge enthalten keine Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung im Falle einer vorzeitigen Beendigung. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung von Vorstandsdiensverträgen können Abfindungen im Rahmen des gesetzlich Zulässigen gezahlt werden. Diese müssen die Leistung des Vorstandsmitglieds im Zeitverlauf berücksichtigen; negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds dürfen nicht belohnt werden. Die Abfindung bemisst sich zeitanteilig nach der noch verbleibenden Vertragslaufzeit und darf den Wert von drei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten.
Garantierte variable Vergütung	Die Bank kann in Ausnahmefällen Antrittsprämien oder garantierte variable Vergütungen gewähren. Diese Möglichkeit besteht jedoch nur anlässlich der Aufnahme eines Anstellungsverhältnisses und nicht in laufenden Anstellungsverhältnissen.
Aktienbeteiligung („Share ownership“)	Mindestens 50 % der variablen Vergütung (für Risikoträger mit aufgeschobenen Vergütungselementen unterhalb des Vorstands) werden in Form von virtuellen Aktien gewährt, sodass die Gesamtvergütung maßgeblich an den langfristigen Gesamterfolg des Instituts gekoppelt ist. Da die Bank nicht börsennotiert ist, werden keine echten Aktienbeteiligungen ausgegeben. Eine darüber hinausgehende Verpflichtung zum Halten echter Anteile oder vergleichbarer Beteiligungsinstrumente besteht nicht.

Überprüfung der Vergütungssysteme

Die Vergütungssysteme werden im Einklang mit den vergütungsregulatorischen Anforderungen regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft, insbesondere um zu gewährleisten, dass Änderungen der Geschäfts- und Risikostrategien, des regulatorischen Umfelds sowie der Anforderungen an die Berücksichtigung von ESG-Risiken angemessen reflektiert werden. Gesetzliche Änderungen, die sich aus dem Bankenrichtlinienumsetzungs- und Bürokratieentlastungsgesetz (BRUBEG) und der hieraus folgenden Weiterentwicklung der IVV ergeben, werden im Rahmen der fortlaufenden Überprüfung der Vergütungssysteme berücksichtigt, soweit sie für die Aareal Bank und ihr Geschäftsmodell einschlägig sind.

Geltungsbereich der Vergütungssysteme

Im Einklang mit § 27 Abs. 1 IVV hat die Aareal Bank AG eine gruppenweite Vergütungsstrategie für die Unternehmen im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis festgelegt.

Das zuvor beschriebene Vergütungssystem für die Arbeitnehmer gilt für die Aareal Bank AG einschließlich ausländischer Filialen und findet auch für relevante Tochtergesellschaften im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis Anwendung.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats beruht auf dem Beschluss der Hauptversammlung vom 10. August 2023. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats besteht im Einklang mit den Vorgaben gemäß § 25d Abs. 5 KWG ausschließlich aus einer fixen Vergütung. Soweit ein Mitglied dem Aufsichtsrat nicht das gesamte Geschäftsjahr angehört, wird die Vergütung pro rata temporis gezahlt. Des Weiteren werden dem Aufsichtsrat seine Auslagen ersetzt.

Die Vergütung für ein Geschäftsjahr wird einen Monat nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig.

Vergütungs-Governance

Die Aareal Bank hat solide Governance-Vorkehrungen getroffen, die die Einhaltung regulatorischer Anforderungen gewährleisten.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 3 Abs. 2 IVV für die angemessene Ausgestaltung und Überwachung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder verantwortlich. Der Aufsichtsrat entscheidet über die Vorstandsvergütung, überwacht deren Angemessenheit, legt Ziele für die Festlegung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Zielerreichung. In den Folgejahren prüft der Aufsichtsrat im Rahmen von Backtesting/Malus-Prüfungen, ob ursprünglich festgelegte variable Vergütungen angepasst oder zurückgefordert werden müssen (Clawback). Im Rahmen der Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung prüft der Aufsichtsrat, ob das Vergütungssystem für den Vorstand (sowie die daraus abgeleiteten entsprechenden Zielvorgaben für die Vorstandsmitglieder) mit der Geschäfts- und Risikostrategie des Unternehmens, den aus diesen Strategien abgeleiteten Zielen, dem entsprechenden Risikomanagement sowie dem definierten Risikoappetit und den Unternehmenswerten in Einklang stehen. Als weitere Elemente dieser Angemessenheitsprüfung erfolgt ein vertikaler Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung des Senior Managements (d.h. üblicherweise der obersten Leitungsebene unterhalb des Vorstands) und zur Vergütung der Belegschaft im Allgemeinen sowie ein horizontaler Vergleich mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen (entsprechend der relevanten Vergleichsgruppe).

Vergütungskontrollausschuss

Aufgaben

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei seinen Überwachungsaufgaben und bereitet die Beschlüsse des Plenums über die Vergütung vor. Der Ausschuss ist für die Ausgestaltung sowie die Überwachung des Vergütungssystems des Vorstands zuständig. Zudem schlägt er Ziele für die variable Vergütung und die Zielerreichung zum Jahresende vor und überwacht auch die Zielerreichung.

Darüber hinaus beurteilt der Ausschuss die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement des Konzerns. Im Vorfeld der Festsetzung der variablen Vergütung für ein abgelaufenes Geschäftsjahr prüft er, ob Backtesting- oder Malus-Ereignisse vorliegen, die zu einer Kürzung der variablen Vergütung führen können.

Des Weiteren unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter. Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählen insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen nach Maßgabe des § 7 IVV ermittelt ist und die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung angemessen sind.

Der Vergütungskontrollausschuss trat im Berichtsjahr zu fünf Sitzungen zusammen.

Veränderungen im Berichtsjahr

Im Geschäftsjahr 2025 gehörten dem Vergütungskontrollausschuss unverändert Herr Mustier als Vorsitzender, Herr Lotter als stellvertretender Vorsitzender, Herr Giesecke, Herr Rinke, Frau Heinemann-Specht und Herr Novatius an. Gemäß den regulatorischen Vorgaben gehören dem Ausschuss auch Arbeitnehmervertreter an; dies sind die beiden letztgenannten Mitglieder des Aufsichtsrats.

Risikoausschuss

Der Risikoausschuss prüft, ob die durch das Vergütungssystem gesetzten Anreize die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur des Unternehmens sowie die Wahrscheinlichkeit und den Zeitpunkt der Erträge berücksichtigen. Aus diesem Grund befasst sich der Risikoausschuss auch mit der Zielerreichung der risikobezogenen KPI der Vorstandsmitglieder.

Hauptversammlung

Die Hauptversammlung entscheidet darüber, ob ggf. die Obergrenze der variablen Vergütung für bestimmte Funktionen angehoben werden soll.

Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und unterstützt Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme.

Vorstand

Der Vorstand ist gemäß § 3 Abs. 1 IVV für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Arbeitnehmer verantwortlich.

Kontrolleinheiten und der Bereich Personal

Die Kontrolleinheiten im Sinne der IVV sowie der Bereich Personal sind im Einklang mit § 3 Abs. 3 IVV im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme sowie dem Prozess der Ermittlung der Risikoträger angemessen eingebunden.

Externe Berater

Zur Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird mindestens alle vier Jahre über einen externen Vergütungsberater ein Gutachten zur Angemessenheit und insbesondere zur Üblichkeit bzw. Vergleichbarkeit der Vergütung eingeholt. Der Aufsichtsrat kann sich durch Vergütungs- und/oder Rechtsberater bei der Weiterentwicklung und Überprüfung der Vergütungssysteme unterstützen lassen. Bei der Mandatierung dieser Berater wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft geachtet, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Im Berichtsjahr wurde der Aufsichtsrat in Bezug auf die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung von Willis Towers Watson und in rechtlicher Hinsicht von der Kanzlei GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB beraten.

Quantitative Informationen zur Vergütung

Vorstand und Aufsichtsrat haben im Frühjahr 2026 festgestellt, dass die Voraussetzungen des § 7 IVV erfüllt sind. Auf dieser Basis wurde ein Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 festgesetzt.

Die Offenlegung der nachfolgenden Vergütungsdaten erfolgt für die Aareal Bank AG sowie deren nach § 10a KWG der Institutsgruppe angehörende Tochtergesellschaften, soweit diese der Institutsvergütungsverordnung unterliegen. Gemäß Art. 450 Abs. I Buchstabe g) CRR werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen geschlüsselt zusammengefasst.

Die in den Offenlegungstabellen enthaltenen Vergütungsdaten sind kaufmännisch gerundet, wodurch sich in der Summenbildung Rundungsdifferenzen ergeben können.

Gesamtbetrag der Vergütungen nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV

	Leitungsorgan		Geschäftsbereiche				Gesamt
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Retail banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche	
Anzahl im Berichtsjahr in HC („Headcount“) ¹⁾	12	4	365	500	130	129	1.140
Anzahl im Berichtsjahr in FTE („Full Time Equivalent“) ¹⁾			319,22	439,04	110,53	110,18	978,97
Mio. €							
Gesamte Vergütung für das Geschäftsjahr	1,95	9,16	61,90	51,95	14,44	11,97	151,37
davon: gesamte fixe Vergütung ²⁾	1,95	4,52	43,74	43,97	11,87	10,18	116,24
davon: gesamte variable Vergütung ³⁾	–	4,65	18,16	7,98	2,56	1,79	35,13

¹⁾ Die Angaben zu HC und FTE beziehen sich auf den Stichtag 31. Dezember 2025.

²⁾ In der fixen Vergütung sind gemäß den regulatorischen Vorgaben auch der Dienstzeitaufwand zur betrieblichen Altersversorgung sowie weitere Nebenleistungen wie z. B. der Wert des Rechts zur privaten Nutzung von Dienstwagen enthalten.

³⁾ In der variablen Vergütung sind gemäß den regulatorischen Vorgaben auch im Berichtszeitraum gewährte Abfindungen enthalten.

Quantitative Informationen zur Vergütung der Risikoträger

Die Angaben basieren auf den verbindlichen Vorgaben zur Umsetzung der quantitativen Offenlegungsanforderungen gemäß Art. 450 CRR sowie den hierzu erlassenen technischen Durchführungsstandards der Europäischen Kommission gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172. Der im Nachfolgenden verwendete Begriff „Risikoträger“ ist gleichzusetzen mit den nach Art. 92 CRD, §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b KWG sowie der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 zu identifizierenden Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts oder der Gruppe hat.

EU REM1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

	a	b	c	d
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion ¹⁾	Leitungsorgan – Leitungsfunktion ¹⁾	Sonstige Mitarbeiter der Geschäftsleitung ²⁾³⁾	Sonstige Risikoträger ²⁾
in Mio. €, soweit nicht anders angegeben				
Fixe Vergütung				
1 Anzahl der Risikoträger ⁴⁾	12	4	33	67
2 Feste Vergütung insgesamt	1,95	4,52	11,20	11,74
3 davon: monetäre Vergütung	1,95	4,52	11,20	11,74
4 (Gilt nicht in der EU)				
EU-4a davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
5 davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
EU-5a davon: andere Instrumente	–	–	–	–
6 (Gilt nicht in der EU)				
7 davon: sonstige Positionen	–	–	–	–
8 (Gilt nicht in der EU)				
Variable Vergütung				
9 Anzahl der Risikoträger	–	4	33	67
10 Variable Vergütung insgesamt	–	4,65	7,48	6,74
11 davon: monetäre Vergütung	–	2,09	2,77	3,16
12 davon: zurückbehalten	–	1,16	1,66	0,71
EU-13a davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
EU-14a davon: zurückbehalten	–	–	–	–
EU-13b davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	2,56	2,77	1,78
EU-14b davon: zurückbehalten	–	1,63	1,66	0,71
EU-14x davon: andere Instrumente	–	–	–	–
EU-14y davon: zurückbehalten	–	–	–	–
15 davon: sonstige Positionen	–	–	1,94	1,80
16 davon: zurückbehalten	–	–	–	–
17 Gesamt	1,95	9,16	18,68	18,48

¹⁾ Angabe zu Leitungsorgan in HC (Headcount)

²⁾ Angabe zu sonstigen Mitarbeitern der Geschäftsleitung und sonstigen Risikoträgern in FTE (Full Time Equivalent)

³⁾ Geschäftsleitung im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Nr. 9 CRD. Hierunter ist das Senior Management (Managing Directors) auf der Ebene unterhalb des Bank-Vorstands zu verstehen.

⁴⁾ Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag 31. Dezember 2025.

EU REM2: Sonderzahlungen an Risikoträger

	a	b	c	d
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ¹⁾	Sonstige Risikoträger
in Mio. €, soweit nicht anders angegeben				
Garantierte variable Vergütung				
1 Gewährte garantierte variable Vergütung – Anzahl der Risikoträger	–	–	–	1
2 Gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag	–	–	–	0,03
3 davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	–	–	–	–
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4 In früheren Perioden gewährte, während des Geschäfts- jahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der Risikoträger	–	–	–	–
5 In früheren Perioden gewährte, während des Geschäfts- jahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	–	–	–	–
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6 Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der Risikoträger	–	–	3	7
7 Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	–	–	2,04	3,50
8 davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	–	–	0,84	2,12
9 davon: zurückbehalten	–	–	1,20	1,38
10 davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonus- zahlungen angerechnet werden	–	–	–	–
11 davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	–	–	1,10	1,09

¹⁾ Geschäftsleitung im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Nr. 9 CRD. Hierunter ist das Senior Management (Managing Directors) auf der Ebene unterhalb des Bank-Vorstands zu verstehen.

EU REM3: Zurückbehaltene Vergütung

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütungen	davon: im Ge- schäfts- jahr zu beziehen	davon: in nach- folgenden Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jähr- lichen Leistungs- perioden zu beziehenden Ver- gütungen vorge- nommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpas- sungen bedingten Anpassungen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wert- änderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurück- zuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Ge- schäftsjahr gewährten, zu- rückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäfts- jahr tatsächlich gezahlt wurden ¹⁾	Gesamthöhe der für frühere Lei- stungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
in Mio. €, soweit nicht anders angegeben								
1 Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	–	–	–	–	–	–	–	–
2 Monetäre Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–
3 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–	–	–	–	–
4 An Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–	–	–	–	–
5 Sonstige Instrumente	–	–	–	–	–	–	–	–
6 Sonstige Formen	–	–	–	–	–	–	–	–
7 Leitungsorgan – Leitungsfunktion	17,91	4,02	13,90	–	–	2,05	4,02	2,93
8 Monetäre Vergütung	5,42	1,09	4,34	–	–	–	1,09	–
9 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–	–	–	–	–
10 An Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	12,49	2,93	9,56	–	–	2,05	2,93	2,93
11 Sonstige Instrumente	–	–	–	–	–	–	–	–
12 Sonstige Formen	–	–	–	–	–	–	–	–
13 Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung²⁾	14,16	4,57	9,59	–	–	1,87	4,57	1,69
14 Monetäre Vergütung	9,68	1,54	8,14	–	–	–	1,54	–
15 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–	–	–	–	–
16 An Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	4,48	3,03	1,45	–	–	1,87	3,03	1,69
17 Sonstige Instrumente	–	–	–	–	–	–	–	–
18 Sonstige Formen	–	–	–	–	–	–	–	–

¹⁾ Laut Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission vom 29. November 2024 definiert als Vergütung, die in vorherigen Geschäftsjahren gewährt wurde und im Geschäftsjahr unverfallbar wurde (auch wenn sie einer Haltefrist unterliegt)

²⁾ Geschäftsleitung im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Nr. 9 CRD. Hierunter ist das Senior Management (Managing Directors) auf der Ebene unterhalb des Bank-Vorstands zu verstehen.

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütungen	davon: im Ge- schäfts- jahr zu beziehen	davon: in nach- folgenden Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jäh- rlichen Leistungs- perioden zu beziehenden Ver- gütungen vorge- nommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpas- sungen bedingten Anpassungen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wert- änderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurück- zuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Ge- schäftsjahr gewährten, zu- rückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäfts- jahr tatsächlich gezahlt wurden ¹⁾	Gesamthöhe der für frühere Lei- stungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
in Mio. €, soweit nicht anders angegeben								
19 Sonstige Risikoträger	4,73	1,41	3,31	–	–	0,96	1,51	0,79
20 Monetäre Vergütung	3,55	0,65	2,90	–	–	–	0,65	–
21 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–	–	–	–	–
22 An Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	1,18	0,76	0,42	–	–	0,96	0,86	0,79
23 Sonstige Instrumente	–	–	–	–	–	–	–	–
24 Sonstige Formen	–	–	–	–	–	–	–	–
25 Gesamt	36,80	10,00	26,80	–	–	4,88	10,09	5,41

¹⁾ Laut Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission vom 29. November 2024 definiert als Vergütung, die in vorherigen Geschäftsjahren gewährt wurde und im Geschäftsjahr unverfallbar wurde (auch wenn sie einer Haltefrist unterliegt)

Gemäß § 18 Abs. 1 IVV muss die variable Vergütung von Risikoträgern, sofern diese eine Freigrenze von 50 Tsd. € nicht überschreitet und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung ausmacht, auch nicht über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden. Da in der Aareal Bank Gruppe in vergangenen Jahren Risikoträger überwiegend eine variable Vergütung von z. T. deutlich unter 50 Tsd. € erhalten haben, wirkt sich dies auf den Anteil der nicht zurückbehaltenen variablen Vergütung aus.

EU REM4: Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

	a
Vergütungsstufen (in €)	Anzahl der Risikoträger ¹⁾
1 1.000.000 bis unter 1.500.000	1
2 1.500.000 bis unter 2.000.000	3
3 2.000.000 bis unter 2.500.000	4
4 2.500.000 bis unter 3.000.000	2
5 3.000.000 bis unter 3.500.000	–
6 3.500.000 bis unter 4.000.000	–
7 4.000.000 bis unter 4.500.000	–
8 4.500.000 bis unter 5.000.000	–
9 5.000.000 bis unter 6.000.000	–
10 6.000.000 bis unter 7.000.000	–
11 7.000.000 bis unter 8.000.000	–

¹⁾ Anzahl der Risikoträger mit einem hohen Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 Buchstabe i) CRR

EU REM5: Angaben zur Vergütung der Risikoträger

	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						j
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamt	Investment Banking ¹⁾	Retail Banking	Vermögensverwaltung ¹⁾	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Sonstige ²⁾	
in Mio. €, soweit nicht anders angegeben										
1 Anzahl der Risikoträger in FTE (Full Time Equivalent) ³⁾										116
2 davon: Mitarbeiter des Leitungsorgans ⁴⁾	12	4	16							
3 davon: sonstige Mitarbeiter der Geschäftsleitung ⁵⁾⁶⁾				–	16	–	11	4	2	
4 davon: sonstige Risikoträger ⁶⁾				–	52	–	3	7	5	
5 Gesamtvergütung der Risikoträger	1,95	9,16	11,11	–	27,16	–	5,02	2,84	2,14	
6 davon: variable Vergütung	–	4,65	4,65	–	11,38	–	1,42	0,61	0,80	
7 davon: fixe Vergütung	1,95	4,52	6,47	–	15,77	–	3,60	2,23	1,33	

¹⁾ Geschäftsfelder nicht im Konzern vorhanden

²⁾ Geschäftsfeld „Sonstige“ umfasst die Bank-Einheit Banking & Digital Solutions sowie diejenigen Tochtergesellschaften im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis, welche dem Segment Banking & Digital Solutions zugeordnet sind.

³⁾ Die Angabe bezieht sich auf den Stichtag 31. Dezember 2025.

⁴⁾ Angaben zu Mitarbeitern des Leitungsorgans in HC (Headcount)

⁵⁾ Geschäftsleitung im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Nr. 9 CRD. Hierunter ist das Senior Management (Managing Directors) auf der Ebene unterhalb des Bank-Vorstands zu verstehen.

⁶⁾ Angaben zu sonstigen Mitarbeitern der Geschäftsleitung und sonstigen Risikoträgern in FTE (Full Time Equivalent)

Impressum**Inhalt:**

Aareal Bank AG

Layout:

S/COMPANY · Die Markenagentur GmbH

Aareal Bank AG

Regulatory Affairs

Paulinenstraße 15 · 65189 Wiesbaden

Telefon: +49 611 348 3009

Fax: +49 611 348 2637

www.aareal-bank.com

Dieser Bericht ist auch in Englisch erhältlich.



**Aareal Bank
Group**

