

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2018 der Aareal Bank AG



Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2018 der Aareal Bank AG

Über diesen Bericht

Der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Aareal Bank AG und des Konzerns bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2018 und wurde gemäß §§ 340a Abs. 1a in Verbindung mit 289b Abs. 3 und 340i Abs. 5 in Verbindung mit 315b Abs. 3 HGB in der durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RLUG) geänderten Fassung erstellt und außerhalb des Lageberichts veröffentlicht. Ergänzt wird dieser durch den online verfügbaren Nachhaltigkeitsbericht 2018 „Meilensteine setzen. Perspektiven schaffen.“.

Gem. § 171 Abs. 1 Satz 4 AktG hat der Aufsichtsrat den nichtfinanziellen Bericht zu prüfen. Die Prüfung durch den Aufsichtsrat umfasste die Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit der Berichterstattung. Unterstützend hat der Aufsichtsrat eine betriebswirtschaftliche Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH beauftragt („limited assurance“). Die Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer umfasste neben der Berichterstattung und den nichtfinanziellen Leistungsindikatoren die Wesentlichkeitsanalyse, die Konzepte und die Due-Diligence-Prozesse. Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat einen uneingeschränkten Vermerk erteilt (vgl. S. 19 ff.).

Die Auswahl der Berichtsinhalte für jeden der geforderten fünf Aspekte (Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Umweltbelange) basiert auf den im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Kernthemen. Als Grundlage für die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts dienten die Anforderungen des HGB. Zudem haben wir uns bei der Beschreibung der Managementansätze und der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI-referenced) orientiert und berücksichtigen dabei auch die Grundsätze des UN Global Compact und die UN Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals). Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts/-abschlusses sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts.

Beschreibung des Geschäftsmodells¹⁾

Die Aareal Bank Gruppe finanziert Gewerbeimmobilien, insbesondere Bürogebäude, Hotels, Einzelhandelsimmobilien sowie Logistik- und Wohnimmobilien. Der Fokus liegt auf komplexen, großvolumigen Finanzierungen bereits fertiggestellter Gebäude für durchschnittlich fünf bis acht Jahre. Die nachhaltige Werthaltigkeit der Objekte sowie die sehr sorgfältige Auswahl der Geschäftspartner liegen somit im ureigenen Interesse des Unternehmens.

Darüber hinaus bietet die Aareal Bank Gruppe digitale Lösungen für die gewerbliche Immobilien-, Wohnungs-, Energie- und Versorgungswirtschaft an, z. B. zur automatisierten Abwicklung von Massenzahlungsverkehr. Diese ermöglichen es unseren Kunden, ihre eigene Nachhaltigkeitsbilanz zu verbessern.

Die Steuerung der Konzernunternehmen erfolgt übergreifend auf Konzernebene, d. h., die Konzeptbeschreibungen gelten für Konzern und Mutterunternehmen gleichermaßen. Sofern in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement Besonderheiten gelten, weisen wir an relevanter Stelle darauf hin.

¹⁾ Für die Beschreibung des Geschäftsmodells siehe auch Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2018 des Aareal Bank Konzerns.

Bestimmung der Wesentlichkeit

Um sicherzustellen, dass wir in einem dynamischen Marktumfeld die für eine nachhaltige Zukunftsausrichtung wesentlichen Kernthemen vorantreiben, besitzt der kontinuierliche Austausch mit unseren Stakeholdern eine sehr hohe Priorität.

Vor diesem Hintergrund und weil sich die Anforderungen der verschiedenen Anspruchsgruppen ändern können, aktualisieren wir unsere Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig; so haben wir auch im Berichtsjahr in internen und externen Stakeholdergesprächen die Relevanz unserer Handlungsfelder und der zugeordneten Themen validiert. Im Fokus der Überprüfung standen wesentliche Sachverhalte gemäß § 289c Absatz (3) HGB, d. h. alle für das Verständnis von Geschäftsverlauf und -ergebnis, der Lage des Konzerns sowie für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die fünf Aspekte erforderlichen Angaben.

Als Ergebnis liegt der operative Fokus im Nachhaltigkeitsmanagement weiterhin auf den zwölf – in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellten¹⁾ – für die Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs bedeutenden Handlungsfeldern (GRI-Definition). Die den Handlungsfeldern zugrunde liegenden wesentlichen Sachverhalte gemäß § 315c Abs. 2 HGB haben wir den gesetzlichen Aspekten inhaltlich zugeordnet. Überdurchschnittlich positive Bewertungen in etablierten Nachhaltigkeitsratings bestätigen, dass wir die für unsere Branche und in Bezug auf unser Geschäftsmodell relevanten Themen adressieren.

Wesentliche Aspekte gemäß § 315c Abs. 2 HGB

| Aspekt | Sachverhalt | |
|--------|--|---|
| 1 | Bekämpfung von Korruption und Bestechung | Instrumente und Prozesse |
| 2 | Arbeitnehmerbelange | Vergütung Aus- und Weiterbildung Betriebliche Leistungen und Flexibilität Optimierung von Strukturen und Prozessen |
| 3 | Sozialbelange | Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Informationssicherheit und Datenschutz |
| 4 | Achtung der Menschenrechte | Verhaltenskodex Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner |
| 5 | Umweltbelange | Ökologische Qualität der Objekte Digitale Lösungen |

Risikoberichterstattung

Der Risikobericht im Konzernlagebericht²⁾ informiert umfassend über unser Risikomanagement-System und die für die Aareal Bank Gruppe identifizierten wesentlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten und Dienstleistungen und unseren Geschäftsbeziehungen verknüpft sind. Weitere gemäß CSR-RLUG berichtspflichtige Risiken, deren mögliche negative Auswirkungen auf die Aspekte schwerwiegend sind oder sein können bzw. deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist, sehen wir nicht. In den

¹⁾ Link zur Wesentlichkeitsanalyse www.aareal-bank.com/verantwortung/nachhaltigkeit-steuern/wesentlichkeitsmatrix/

²⁾ Vgl. Risikobericht im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2017 des Aareal Bank Konzerns.

zu Beginn je Aspekt beschriebenen Risiko- und Chancenprofilen gehen wir vertiefend auf Themen ein, die von besonderem Interesse für nachhaltigkeitsorientierte Stakeholder sind.

Die Behandlung der Aspekte folgt ihrer Priorität für uns als Finanzinstitut und Dienstleistungsunternehmen. Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Arbeitnehmerbelange werden somit vor Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Umweltbelangen adressiert. Weiterführende Informationen und Kennzahlen, auch zu anderen Aspekten, die für nachhaltigkeitsorientierte Stakeholder von Interesse sein können, werden auf unserer Website¹⁾ dargestellt.

1. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der Bekämpfung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit in allen Erscheinungsformen kommt aufgrund der komplexen Herausforderungen in unserem internationalen Geschäft eine besondere Bedeutung zu. Neben finanziellen Vermögensschäden birgt die Missachtung von Gesetzen oder behördlichen Vorschriften sowie internen Regelungen das hohe Risiko eines Reputationsschadens.

Die Chancen aus einem soliden Risiko- bzw. Compliance-Management bezüglich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung liegen im Aufbau und der Pflege von Vertrauen seitens unserer Aktionäre, Kunden und Geschäftspartner, von Aufsichtsbehörden und anderen gesellschaftlichen Stakeholdern. Es dient somit letztlich der langfristigen Kundenbindung und dem kontinuierlichen wirtschaftlichen Wachstum des Unternehmens.

Das Ziel: Durch ein robustes Compliance-Management-System sollen Mitarbeiter sensibilisiert und vor der Verwicklung in Korruptions- und Bestechungsfälle bewahrt, Risiken von Pflichtverletzungen rechtzeitig erkannt und gesteuert und somit Regelverstöße verhindert werden.

Prioritäre Ziele sind die Aufrechterhaltung der hohen Reputation der Aareal Bank Gruppe sowie die Bewahrung vor finanziellen Vermögensschäden.

Die Konzern-Compliance-Beauftragte zeichnet für die kontinuierliche Optimierung der gruppenweiten Compliance-Prozesse verantwortlich, ist unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt und dieser gegenüber berichtspflichtig. Per 31. Dezember 2018 umfasste der Bereich Compliance Wiesbaden, der sich u. a. mit den Themen rund um die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beschäftigt, 9,6 Mitarbeiterkapazitäten (MAK), bei Aareon 2,0 MAK.

Das an der Risikolage der Aareal Bank Gruppe ausgerichtete Compliance-Management-System berücksichtigt sämtliche rechtliche Anforderungen und basiert auf den Grundsätzen guter Unternehmensführung, wie sie u. a. vom Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) empfohlen werden. Es umfasst einen konzernweit geltenden Code of Conduct, der verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeiter gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen definiert.

Eine gruppenweite Antikorruptionsrichtlinie, Richtlinien zur Prävention von Wirtschaftskriminalität und Maßnahmen zur Betrugsprävention sowie zur größtmöglichen Vermeidung bzw. Management von Inter-

¹⁾ www.aareal-bank.com/verantwortung/fortschritte-berichten/kennzahlen/

essenkonflikten sind die Grundlage für die Sensibilisierung der Beschäftigten und sind zugleich Richtschnur für korrektes Verhalten. Sie dienen dem vorbeugenden Schutz vor Korruptionsgefahren. Zudem werden sämtliche Mitarbeiter im Rahmen von Schulungen über die Anforderungen des Unternehmens hinsichtlich Compliance und Betrugsvermeidung sowie über mögliche Konsequenzen von Verstößen, ggf. auch arbeitsrechtliche Folgen unterrichtet. Darüber hinaus existiert ein vertraulicher Hinweisgeberkanal, über den Regelverstöße bzw. der Verdacht eines Regelverstößes an den Bereich Compliance gemeldet werden kann. Dem Meldenden wird Verschwiegenheit zugesichert.

Mittels standardisierter „Know your customer“-Prozesse erheben wir – vor Eingehen einer Geschäftsbeziehung – Informationen zum Kunden und gegebenenfalls abweichenden wirtschaftlich Berechtigten, seiner Eigentümer- und Kontrollstruktur, seinem Geschäftsmodell sowie der Herkunft seiner Eigenmittel. Dies dient dazu, den Risikogehalt der Geschäftsbeziehung zu evaluieren und den Umfang der anzuwendenden Kundensorgfaltspflichten festzulegen.

Neue Lieferanten und Dienstleister werden ab einem Auftragsvolumen von mehr als 10.000 Euro mittels einer Wirtschaftsauskunft überprüft. Hauptlieferanten werden in regelmäßigen Abständen mit einem Lieferantenbewertungssystem, das unter anderem seine Zuverlässigkeit und die Einhaltung der Vertragsbedingungen beurteilt, bewertet. Unternehmens- oder Beteiligungserwerbe erfolgen erst nach einer erfolgreichen Überprüfung durch Group Strategy. Zudem werden gruppenweit regelmäßig Überwachungsmaßnahmen durchgeführt.

ERGEBNISSE:

- ✓ Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Bedrohung von Finanzkriminalität im Bankgeschäft wurde zum 1. Oktober 2018 eine dezidierte Abteilung „Anti-Financial Crime“ mit eigenem Abteilungsleiter im Bereich Compliance gebildet.
- ✓ Veröffentlichung von Compliance-Hinweisen im Aareal Intranet zur Sensibilisierung der Mitarbeiter bzw. um auf aktuelle Themen hinzuweisen (z. B. Social Hacking/Betrugsprävention) oder Wissen in Erinnerung zu rufen (z. B. Umgang mit Zuwendungen und Geschenken).
- ✓ Vorarbeiten zur geplanten Implementierung eines elektronischen Hinweisgebersystems mit anonymisierten Meldewegen inkl. strikten Verbot vor Repressalien gegenüber dem Hinweisgeber.
- ✓ Überarbeitung des Code of Conducts zur Schärfung hinsichtlich unserer Unternehmenswerte und der Achtung der Menschenrechte.
- ✓ Mindestens jährlich bzw. anlassbezogen berichtet die Konzern-Compliance-Beauftragte dem Vorstand und dem Aufsichtsrat über das Ergebnis der Risikoanalysen zur Überprüfung der Angemessenheit und Effektivität der getroffenen Präventionsmaßnahmen sowie ggf. über Korruptionsfälle und initiierte Maßnahmen.
- ✓ Darüber hinaus beurteilt die interne Revision die Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems im Rahmen von regelmäßigen Prüfungen und informiert Vorstand und Aufsichtsrat über das Ergebnis der Prüfung.

Verstöße und Sanktionen

| | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------|---|------|------|------|
| Anzahl | | | | |
| GRI-Indikator | Gegenstand | | | |
| GRI 205-3 | Gemeldete Korruptionsfälle | 0 | 0 | 0 |
| GRI 419-1 | Bußgelder und Sanktionen aufgrund von Gesetzesverstößen | 0 | 0 | 0 |
| GRI 206-1 | Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens | 0 | 0 | 0 |

Compliance-Management

| | | 2018 | 2017 | 2016 |
|-------------------|--|-------|-------|-------|
| Anteil in Prozent | | | | |
| GRI-Indikator | Gegenstand | | | |
| GRI 205-1 | Geschäftsstandorte, die in das Compliance-Konzept eingebunden waren | 100 % | 100 % | 100 % |
| GRI 205-2 | Neueingestellte Mitarbeiter, die im Rahmen einer Schulung oder eines Trainings über die Compliance-Anforderungen unterrichtet wurden | 100 % | 100 % | 100 % |
| GRI 205-2 | Bestandsmitarbeiter, die Schulungsmaßnahmen zur Auffrischung der vermittelten Inhalte absolviert haben | 100 % | 100 % | 100 % |

2. Arbeitnehmerbelange

Das Zielbild der Aareal Bank Gruppe sind Mitarbeiter, die unternehmerisch denken und handeln, Verantwortung übernehmen und wegweisende Lösungen erarbeiten. Sie sind entscheidend für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Gruppe.

Dies gilt in unserem komplexen, wenig standardisierten und in vielen Fällen auf langjährigen, von Vertrauen geprägten Kundenbeziehungen basierenden Geschäft einmal mehr. Hinzu kommt der Bedarf, sich noch stärker an Veränderungen im Markt und an Kundenbedürfnisse anzupassen. Hierzu dient die Gestaltung von digitalen Transformationsprozessen auf Produkt-, Kunden- und Mitarbeiterseite. Dies bedingt einen verstärkten Einsatz an agilen und flexiblen Lösungen.

Angesichts dieser enormen Herausforderungen stellen eine nachlassende Motivation und Leistungskraft der Mitarbeiter, sich diesen neuen Anforderungen zu stellen, sowie die Abwanderung von Talenten und der damit einhergehende Know-how-Verlust Risiken dar. Eine weitere mittel- bis langfristige Herausforderung für die Aareal Bank Gruppe als Arbeitgeber besteht in der demografischen Entwicklung sowie dem daraus resultierenden Fachkräftemangel. Daher ist sich die Aareal Bank Gruppe bewusst, dass sie im globalen Wettbewerb um Talente besondere Vorteile durch die Berücksichtigung von Arbeitnehmerbelangen bieten muss.

Das Ziel: Um weiterhin talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, gilt es, unsere Attraktivität als moderner Arbeitgeber nachhaltig zu sichern. Dafür setzen wir auf eine Personalarbeit, die neben der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte eine auf unsere Anforderungen ausgerichtete Unternehmenskultur in vielfältiger Weise fördert – z. B. durch eine angemessene, leistungsgerechte Vergütung, bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie attraktive betriebliche Leistungen und Flexibilität.

Mit Blick auf das unternehmensweite Reorganisationsprojekt zur Optimierung der internen Strukturen und Prozesse stehen dabei bis 2020 insbesondere die Gestaltung einer digitalen Arbeitswelt, die den Mitarbeiter im Fokus hat, das Know-how-Management sowie ein aktives Begleiten der Führungskräfte und Mitarbeiter im Veränderungsprozess im Vordergrund.

Die Personalarbeit in der Aareal Bank Gruppe wird durch die Personalabteilungen der jeweiligen Groupengesellschaften durchgeführt. Dabei übernimmt die Aareal Bank AG auch die Personalfunktion für einige Tochtergesellschaften; für den Aareon Teilkonzern übernimmt die Aareon AG die Steuerung. Strategische Aufgaben der Personalpolitik werden in der Funktion des Managing Director (MD) Human Resources der Aareal Bank AG sowie den äquivalenten Funktionen in den Tochtergesellschaften gebündelt. Zudem wurden gruppenweit geltende Richtlinien (u. a. zur Vergütungsstrategie, zum Personalcontrolling und zur betrieblichen Altersversorgung) zwecks Steuerung der Gruppe nach einheitlichen Prinzipien erlassen, die sich an den ILO-Kernarbeitsnormen bzw. an deutlich darüber hinausgehenden nationalen Arbeits- und Sozialstandards orientieren.

Mitarbeiterstruktur

Zum Ende des Jahres 2018 beschäftigte die Aareal Bank Gruppe 2.748 Mitarbeiter aus mehr als 30 Nationen auf drei Kontinenten. Die arbeitnehmerseitig veranlasste Fluktuationsquote betrug 2018 5,8%. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit von 12,7 Jahren weist auf eine hohe Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen hin. Unsere Mitarbeiter sind im Durchschnitt 44,9 Jahre alt.

Vergütung

Die Vergütungssysteme richten sich an jeweils spezifischen Vergütungsgrundsätzen aus. Alle unbefristet angestellten Mitarbeiter erhalten neben einer festen Vergütung eine leistungs- und erfolgsorientierte variable Vergütung. Bei einer begrenzten Zahl von Mitarbeitern (Leitende Angestellte der Bank und sog. Risikoträger) besteht die variable Vergütung aus einer kurzfristigen und einer langfristigen Komponente, die teilweise in Cash, aber auch in virtuellen Aktien gewährt wird. Durch die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und eine Begrenzung und zeitliche Streckung der Auszahlung der variablen Bezüge werden negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden.

§ 25d Abs. 12 KWG verlangt, dass der Aufsichtsrat die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter überwacht. Dies erfolgt laufend und wird im Rahmen einer jährlichen Überprüfung der Vergütungssysteme festgestellt, die jeweils durch Vorstand und Aufsichtsrat durchgeführt wird. Neben Vertretern des Bereichs Human Resources und der internen Kontrolleinheiten sowie des Vergütungsbeauftragten sind hier externe Vergütungsberater mit dem Ziel involviert, die Angemessenheit der gruppenweiten Vergütungsstrategie, der daraus entwickelten Vergütungssysteme sowie der Vergütungen von Vorstand und Mitarbeitern zu beurteilen.

Neben der Vergütung bietet die Aareal Bank ihren Mitarbeitern vielfältige Sozialleistungen an, wobei die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung besondere Bedeutung hat. In deren Rahmen bietet die Aareal Bank Gruppe ihren Mitarbeitern zusätzlich zum Arbeitgeberbeitrag die Gelegenheit, im Wege der Gehaltsumwandlung zu versteuerndes Einkommen auf die Phase nach Rentenbeginn zu verschieben und damit Eigenvorsorge für die Absicherung im Alter zu betreiben. Ferner nutzt die Bank Rabatte, z. B. im Rahmen einer Gruppenunfallversicherung bzw. für andere Versicherungsleistungen.

Aus- und Weiterbildung

Die Aareal Bank Gruppe investiert kontinuierlich in die bedarfsorientierte, individuelle Förderung der fachlichen, unternehmerischen und verhaltensbezogenen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. 2018 lag der Fokus bei der Aareal Bank auf der fachlichen und überfachlichen Weiterbildung, z. B. in Qualifizierungsprogrammen zum Projektmanagement (agil und klassisch) sowie auf begleitenden Angeboten zur Organisations- und Teamentwicklung, die auf die gruppenweite Reorganisation zugeschnitten wurden. Bei der Aareon bildeten die gezielte Entwicklung der Führungskräfte mit Trainings-, Diagnostik- und Beratungsangeboten, die Unterstützung der Internationalisierung durch online Englisch-Trainings sowie der Ausbau von Fachwissen über die Aareon Smart World Trainingsschwerpunkte. Letzteres erfolgt im Rahmen der wöchentlichen per WebEx durchgeführten WodisSigma University.

Plattformen und Dialogformate zur internen Vernetzung sowie das gruppenweite Cross-Mentoring-Programm fördern die Wissensvermittlung und -weitergabe. Die Nachwuchsförderung in der Bank erfolgt über das Junior-Training-Programm. Neben Traineeprogrammen bietet Aareon die Dualen Studien „Wirtschaftsinformatik“ und „Medien, IT und Management“ sowie verschiedene Berufsausbildungen an: Kaufmann/-frau für Büromanagement, Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration. Zum Jahresende 2018 beschäftigte die Aareal Bank Gruppe in Deutschland 58 Auszubildende und 10 Trainees.

2018 beteiligte sich Aareon erstmalig am Deutschlandstipendium der Johannes Gutenberg-Universität Mainz zur Förderung junger Studenten; der Ausbildungsgang zum geprüften Wohnungswirt (HfWU) an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen wurde erneut durchgeführt.

Im Rahmen regelmäßig stattfindender Mitarbeitergespräche bespricht jede Führungskraft mindestens einmal jährlich die erbrachte Leistung des Mitarbeiters sowie seine individuelle Weiterentwicklung und vereinbart konkrete Entwicklungsmaßnahmen. Ein Gespräch hat ferner stattzufinden, wenn die Führungskraft unterjährig Mängel in der Leistung des Mitarbeiters feststellen sollte. Das Mitarbeitergespräch und die Nachfolgeplanung stellen zentrale Instrumente für die Förderung und Entwicklungsplanung der Mitarbeiter dar.

Betriebliche Leistungen & Flexibilität

Umfangreiche Programme zur Förderung von räumlicher und zeitlicher Flexibilität (flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, sowie die Angebote zu mobilem Arbeiten und Telearbeit, sofern die betrieblichen Belange dies zulassen) und ein breites Angebot an Unterstützungsleistungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege erleichtern unseren Mitarbeitern die Arbeitsorganisation. Darüber hinaus erhöht das stets an den aktuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter ausgerichtete Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen aus den Bereichen Information, Prophylaxe, Bewegung und Ergonomie, Ernährung sowie psychische Gesundheit und Entspannung unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

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

Optimierung von Strukturen und Prozessen

Eines der Kernelemente unseres Zukunftsprogramms Aareal 2020 sind Team- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen, die auch Personalmaßnahmen¹⁾ umfassen. Bis 2020 schaffen wir so die Voraussetzungen, uns in einem sich rapide verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld weiterhin erfolgreich zu behaupten. Den Mitgliedern der ersten Führungsebene kommt in diesem Prozess eine zentrale Rolle zu. Sie müssen in der Lage sein, die Entwicklung aktiv mitzugestalten und ihre Teams in entsprechender Weise anzuhalten und zu motivieren.

Vor diesem Hintergrund hatte der Vorstand im Oktober 2017 für die Aareal Bank ein Evaluierungsverfahren für die erste Führungsebene und den Vorstand initiiert, um deren Stärken und Potenziale zu fördern und künftig noch zielgerichteter einsetzen zu können. Im Berichtsjahr 2018 stand die Verankerung des Kulturwandels über Anpassungen beim Führungsmodell und in den Personalinstrumenten, die Schärfung der Rolle des Projektmanagers und eine den Kulturwandel flankierende Kommunikation mit neuen Beteiligungsformaten im Fokus. Zudem wurde der Ausbau digitaler HR-Produkte und -Dienstleistungen, z. B. die Einführung weiterer digitaler Trainings sowie einer Cloud-basierten Bewerbermanagement-Software, vorangetrieben.

Das im Juni 2017 von den Bereichen Personal, Kommunikation und IT gestartete Gemeinschaftsprojekt work4future beschäftigt sich mit der zukünftigen Form der Arbeit. In den drei Teilprojekten (i) digitale Büro- und Arbeitsplatzstrukturen, (ii) Technologie und Ausstattung sowie (iii) Kollaborations- und Kommunikationstools und -formate werden Konzepte für eine neue Arbeits- und Kommunikationskultur, gestützt durch Technologien, entwickelt und umgesetzt. Die Einbindung zahlreicher Aareon-Mitarbeiter über neue, innovative Workshop-Angebote bildete im Berichtsjahr einen Schwerpunkt.

ERGEBNISSE:

- ✓ Im Juni 2018 hat die Aareal Bank ein digitales Sprachtraining eingeführt, das businessrelevante Inhalte bedarfsorientiert, unbegrenzt, jederzeit und über mobile Apps ortsunabhängig verfügbar macht. Per 31. Dezember 2018 nutzten rund 300 Mitarbeiter das Angebot in 6 Sprachen.
- ✓ Verabschiedung der Rahmenbetriebsvereinbarung „Arbeitnehmerdatenschutz“ im Zuge der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und der Betriebsvereinbarung „Telefondienste und mobile Endgeräte“ sowie unbefristete Verlängerung der Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten/Telearbeit“ bei der Bank.
- ✓ Bei der Aareon gilt seit 2018 die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, die den Mitarbeitern nahezu vollständige räumliche und zeitliche Flexibilität einräumt, unterstützt durch mitarbeiterindividuelle technische Lösungen.
- ✓ In der Dezembersitzung des Aufsichtsrats bestätigte der Vergütungsbeauftragte die Angemessenheit der Vergütungssysteme für Mitarbeiter und Vorstand.

>

¹⁾ Im Zusammenhang mit der Optimierung unserer internen Strukturen und Prozesse wurden entsprechende Rückstellungen gebildet, siehe Anhangsangabe (51) „Sonstige Rückstellungen“ im Geschäftsbericht 2018 des Aareal Bank Konzerns.

- ✓ Der MD Human Resources berichtete im Gesamtvorstand regelmäßig zur Mitarbeiterstruktur und -entwicklung, der Personalpolitik und dem Spektrum an angebotenen Mitarbeiterprogrammen, betrieblichen Sozialleistungen und anderen Unterstützungsleistungen. Fortschritte und Maßnahmen mit Mitarbeiterbezug unseres Zukunftsprogramms Areal 2020 und dem initiierten Kulturwandel standen im Berichtsjahr im Fokus der Berichterstattung.
- ✓ Eine Zusammenfassung in Form des jährlichen Personal- und Sozialberichts wird den Betriebsräten jährlich, zuletzt im Dezember 2018, vorgestellt.
- ✓ Unterschiedliche externe Initiativen bestätigen die Effektivität und den Erfolg der initiierten Maßnahmen. So wurde die Areal Bank 2018 nun insgesamt zum 11. Mal vom CRF Institute als „Top Employer“ ausgezeichnet.

Mitarbeiterstruktur

| | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------|--|--------|--------|--------|
| GRI-Indikator | Gegenstand | | | |
| GRI 102-8 | Anzahl Mitarbeiter in Deutschland | 1.962 | 2.014 | 2.009 |
| GRI 102-8 | Anzahl Mitarbeiter in Europa exkl. Deutschland | 745 | 745 | 678 |
| GRI 102-8 | Anzahl Mitarbeiter in Asien und Nordamerika | 41 | 41 | 41 |
| GRI 102-8 | Anzahl Mitarbeiter weltweit | 2.748 | 2.800 | 2.728 |
| GRI 102-8 | davon außerhalb Deutschland | 786 | 786 | 719 |
| GRI 102-8 | davon Frauen | 1.035 | 1.046 | 1.053 |
| GRI 102-8 | Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit | 37,7 % | 37,4 % | 38,6 % |
| GRI 102-8 | Teilzeitquote | 21,1 % | 19,4 % | 18,4 % |
| GRI 102-8 | Anzahl Mitarbeiter in Vollzeit | 2.168 | 2.256 | 2.225 |
| GRI 102-8 | Anzahl Frauen Teilzeit | 399 | 386 | 383 |
| GRI 102-8 | Anteil Frauen Teilzeit | 68,8 % | 71,0 % | 76,1 % |
| GRI 102-8 | Anzahl Männer Teilzeit | 181 | 158 | 120 |
| GRI 102-8 | Anteil Männer Teilzeit | 31,2 % | 29,0 % | 23,9 % |

Veränderungen in der Mitarbeiterstruktur

| | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| GRI-Indikator | Gegenstand | | | |
| GRI 401-1 | Anzahl der Neueinstellungen | 303 | 233 | 240 |
| GRI 401-1 | Arbeitnehmerseitige Fluktuationsquote | 5,8 % | 3,9 % | 3,9 % |

Regelmäßige Beurteilungen der Mitarbeiter

| | | 2018 | 2017 | 2016 |
|-------------------|--|-------|-------|-------|
| Anzahl in Prozent | | | | |
| GRI-Indikator | Gegenstand | | | |
| GRI 404-3 | Anteil Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und Entwicklung erhalten | 100 % | 100 % | 100 % |

Teilnehmertage für Aus- und Weiterbildungen

| | | 2018* | 2017 | 2016 |
|---------------|---|-------|-------|-------|
| Anzahl Tage | | | | |
| GRI-Indikator | Gegenstand | | | |
| GRI 404-1 | Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Mitarbeiter | 2,8 | 3,8 | 3,5 |
| GRI 404-1 | Teilnehmertage insgesamt | 7.290 | 9.855 | 9.416 |

* ab 2018 keine Berücksichtigung von Unterrichtsstunden der Auszubildenden

3. Sozialbelange

Banken spielen eine wichtige Rolle im Wirtschaftskreislauf. Sie ermöglichen zunächst durch die Sicherstellung von Zahlungsverkehrsleistungen das reibungslose Funktionieren einer stark arbeitsteiligen Gesellschaft und Wirtschaft, die für die Erzielung materiellen Wohlstands essenziell sind. Zudem ermöglichen sie durch ihre Kreditvergabe und das damit verbundene Risikomanagement beispielsweise Investitionen, die die Unternehmen in ihrer ökonomischen Entwicklung unterstützen und damit die gesamte Volkswirtschaft in einem dynamischen und innovativen Wachstumsprozess stärken. Wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ist daher ein funktionierendes und flexibles Finanzsystem.

Damit ist eine konstante wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Aareal Bank Gruppe zugleich ihr größter gesellschaftlicher Wertbeitrag. Im Geschäftssegment Strukturierte Immobilienfinanzierungen sichern wir die Wertschöpfung durch eine flexible und konservative Geschäftsstrategie, aufsetzend auf einer soliden Kapital- und Refinanzierungsbasis.

Da wir in erster Linie Finanzierungen bereits fertiggestellter Gebäude begleiten, sind viele für das Immobiliengeschäft branchentypische gesellschaftliche Risiken – wie etwa mangelnde Transparenz im Baugeschäft oder negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften – nicht wesentlich. Durch den Fokus auf Bürogebäude, Hotels, Einzelhandelsimmobilien sowie Logistik- und Wohnimmobilien beinhaltet unser Portfolio keine potenziell umstrittenen Industrieanlagen oder anderen ggf. im öffentlichen Diskurs als problematisch geltenden Objekte.

Sofern uns Informationen vorliegen, dass Geschäftspartner angeblich oder tatsächlich soziale bzw. gesellschaftlich anerkannte Prinzipien verletzen, werden die getroffenen Feststellungen im Rahmen des Compliance-Management-Systems untersucht.

Langfristige stabile Vertrags- und Kundenbeziehungen beim Einsatz unserer maßgeschneiderten IT- und Bankenlösungen sichern den Unternehmenserfolg im Consulting- und Dienstleistungsgeschäft. Unsere Softwarelösungen entfalten zudem gesellschaftliche Wirkung: Von den realisierten Zeit-, Kosten- und Effizienzgewinnen profitieren in vielen Fällen auch die Kunden unserer Kunden. Die unbedingte Gewährleistung von Informationssicherheit und die Einhaltung des Datenschutzes verstehen wir als selbstverständlichen weiteren Beitrag zu einer zentralen gesellschaftlichen Aufgabe.

Das Ziel: Sicherung unseres Wertbeitrags für die Gesellschaft durch den Ausbau unserer Positionierung als führender Anbieter von smarten Finanzierungen, Software-Lösungen und Services für die Immobilienbranche und angrenzende Industrien.

Das vom Vorstand im Februar 2016 vorgestellte Zukunftsprogramm Aareal 2020 und dessen Operationalisierung setzt die strategischen Weichen, um die wirtschaftliche Leistung der Aareal Bank Gruppe in einem sich rapide verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld zu sichern. Dabei behalten wir zentrale Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer unternehmerischen Tätigkeit im Blick (wie z. B. die Bedeutung von Informationssicherheit und Datenschutz).

Das Management von Sozialbelangen betrifft die beiden Segmente Strukturierte Immobilienfinanzierungen und Consulting/Dienstleistungen gleichermaßen. Soziale Belange mit Mitarbeiterbezug werden unter Arbeitnehmerbelange adressiert.

Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit

Die Berücksichtigung spezifischer quantitativer und qualitativer Kriterien und die im Kreditentscheidungsprozess eingebauten Kontrollen zur Risikoverminderung sichern die hohe Qualität und damit nachhaltige Werthaltigkeit des Immobilienfinanzierungsportfolios. Mittels Einhaltung von Zielgrößen für einzelne Länder und für Objektarten im Portfolio gewährleisten wir eine hohe Diversifizierung und reduzieren Risikokonzentrationen, was wir neben der Neugeschäftssteuerung auch durch eine aktive Syndizierungs politik erreichen. Ein Gesamtbild zur Wirtschaftlichkeit der Finanzierung, dem Wert und der Wirtschaftlichkeit des Objekts und der Bonität des Kreditnehmers sowie Seriosität und immobilien-spezifischen Erfahrung des Sponsors erhalten wir über umfassende Markt-, Objekt- und Risikoanalysen. Durch die aufbauorganisatorische Trennung zwischen Markt und Marktfolge bis auf die Ebene der Geschäftsleitung werden Interessenkonflikte vermieden.

Mit unseren Banking- und Software-Lösungen bzw. digitalen Dienstleistungen stellen wir der Wohnungs- und Energiewirtschaft wichtige Instrumente für das Management ihrer Geschäftsprozesse zur Verfügung. Diese ermöglichen eine sehr schlanke und effiziente Abwicklung ihrer Geschäftsvorfälle und tragen so dazu bei, Verwaltungskosten aufseiten unserer Kunden zu senken und volkswirtschaftlich sinnvolle Beiträge zu leisten. Beispielsweise sind kommunale oder genossenschaftliche Wohnungsbaugesellschaften dank kosteneffizienter Prozesse in der Lage, bezahlbaren Wohnraum anbieten zu können.

Informationssicherheit und Datenschutz

Der verantwortungsvolle Umgang mit Kundendaten und entsprechend wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung der Informationssicherheit und des Datenschutzes haben in der Aareal Bank Gruppe höchste Priorität. Wir achten das Bankgeheimnis und halten uns an die Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung und des Bundesdatenschutz-gesetzes sowie spezialgesetzlicher Regelungen als auch Regelungen der Länder, in denen wir aktiv sind. Mitarbeiter werden durch interne Richtlinien, Anweisungen

und Schulungen über datenschutzrechtliche Anforderungen unterrichtet und sensibilisiert. Zudem unterwerfen wir uns freiwillig externen Auditierungen und Zertifizierungen.

ERGEBNISSE:

- ✓ Die solide Finanzkraft der Aareal Bank Gruppe wird durch die durchgehend positiven Quartalsergebnisse sowie die gute Geschäftsentwicklung in beiden Segmenten im Berichtsjahr belegt, vgl. Übersicht „Wesentliche Kennzahlen“ im Geschäftsbericht 2018 des Aareal Bank Konzerns.
- ✓ Risikoinduzierte Verringerung von Exposure und Veränderung von Länderlimiten, z. B. fast vollständiger Abbau unseres Finanzierungsvolumens in der Türkei oder die frühzeitige Reduzierung von Bürofinanzierungen in UK.
- ✓ Die Werthaltigkeit des Immobilienfinanzierungsportfolios spiegelt sich in der kontinuierlich geringen Kennzahl für das Kreditausfallrisiko wider: Während die Risikovor-sorge bezogen auf das gesamte Immobilienfinanzierungsportfolio im Jahr 2009, auf dem Höhepunkt der Finanzkrise, noch 65 Basispunkte betrug, lag sie im Geschäftsjahr 2018 nur noch bei 27 Basispunkten.
- ✓ Bundesweit nutzen zahlreiche Wohnungsbaugenossenschaften mit einem Gesamtbestand von ca. 7 Mio. Wohneinheiten unsere Lösungen zur Umsetzung ihres gesellschaftlichen Auftrags.
- ✓ Gruppenweit wurden Maßnahmen zur Umsetzung der General Data Protection Regulation (GDPR) der Europäischen Union (EU-Datenschutz-Grundverordnung, EU-DS-GVO) ergriffen. Diese wurden bei der Aareal Bank von der internen Revision begleitend geprüft. Für die Aareon wurde die fristgerechte Umsetzung von der mit der Prüfung beauftragten TÜV Rheinland i-sec GmbH im Rahmen des jährlichen Überwachungs-audits im August 2018 bestätigt.
- ✓ Das „Interne Kontrollsystem (IKS-WIKI)“ der Aareon wurde im 1. Quartal 2018 geprüft. Für den Prüfungszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 hat der Wirtschaftsprüfer die Angemessenheit und Wirksamkeit der implementierten Service- und IT-Prozesse nach IDW PS 951 n. F. erneut testiert. Bei der Aareal Bank erfolgt die Prüfung im Rahmen der jährlichen Jahresabschlussprüfung.
- ✓ Die Tochtergesellschaft Aareon AG ist mit dem TÜV-Gütesiegel Datenschutz-Management ausgezeichnet sowie mit einem Informationssicherheits-Managementsystem nach dem Standard ISO/IEC 27001 zertifiziert. Wie in den Vorjahren gab es auch 2018 keine gegenüber der Aufsicht meldepflichtigen Datenschutzverstöße. Die Zertifizierungen wurden im Rahmen des jährlichen Überwachungsaudits nach DSGVO bestätigt.

4. Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte betrachten wir als unabdingbaren Teil unserer Verantwortung als global agierendes Unternehmen. Deshalb bekennen wir uns nicht nur zur strikten Einhaltung aller jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch zur entschiedenen Wahrung der Menschenrechte in unserem Einflussbereich. Da die Aareal Bank Gruppe jedoch vorwiegend in Ländern tätig ist, in denen die Menschenrechtslage durch die jeweils geltende Rechtsordnung gewährleistet erscheint, wird die Gefährdung von Menschenrechten im Zusammenhang mit unserem operativen Geschäft als gering eingestuft. Im Einkauf bzw. dem Beschaffungsbereich besteht das Risiko der Verletzung von Menschenrechten seitens unserer Lieferanten. Vor diesem Hintergrund wurde der Code of Conduct für unsere Lieferanten eingeführt.

Auf Belegschaftsebene kommen Verletzungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bzw. des Diskriminierungsverbots, wie z. B. die unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern aufgrund von Diversitätsaspekten oder eine nicht angemessene bzw. unfaire Entlohnung, in Betracht. Ein in diesem Sinne unethisches Verhalten würde die Zusammenarbeit und damit die Ergebnisse beeinträchtigen, zu ineffizienten Arbeitsabläufen führen, talentierte Mitarbeiter demotivieren und dementsprechend wirtschaftlichen Schaden verursachen.

Das Ziel: Es ist erklärtes Ziel der Aareal Bank Gruppe, den Schutz der Menschenrechte bei ihrer nationalen wie internationalen Geschäftstätigkeit zu fördern. Dazu haben wir uns auch als Unterzeichner des UN Global Compacts verpflichtet. Wir verstehen darunter, die Einzigartigkeit eines jeden Individuums wertzuschätzen, seine Andersartigkeit zu respektieren sowie unbedingte Gleichbehandlung und Chancengleichheit auf allen Ebenen zu gewährleisten.

Ferner verpflichten wir uns, jede Art von Diskriminierung zu vermeiden und die Überzeugung, dass Vielfalt sowohl eine Bereicherung der Unternehmenskultur als auch ein Erfolgsfaktor zur Erreichung von strategischen Zielen darstellt, aktiv zu vertreten und zu leben.

Gruppenweiter Verhaltenskodex

Die Verantwortung dafür liegt bei jedem Einzelnen, indem ein Regelwerk geschaffen wurde, das vorsieht, Verletzungen oder auch schon den Verdacht einer Verletzung zu melden. Unternehmensweit haben wir entsprechende Vorkehrungen zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in den Unternehmensprozessen – auf Belegschaftsebene sowie in der Lieferkette – geschaffen:

Anti-Diskriminierungsaspekte innerhalb der Unternehmensgruppe adressieren wir mit dem Verhaltenskodex für Mitarbeiter. Er bezieht sich auf die Themenkomplexe Vielfalt, Fairness sowie Prävention und Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz unter Einbezug der Arbeitnehmer(-vertretung).

Vielfalt in der Belegschaft sowie vielfältig besetzte Gremien sind ebenso wesentlich für nachhaltigen Erfolg: So steigt im Allgemeinen die Kreativität bei Problemlösungsansätzen während die Gefahr von vereinheitlichendem Gruppendenken sinkt, je diverser der Hintergrund der beteiligten Personen ist. Vielfalt nützt auch ganz konkret bei der Betreuung unserer internationalen Kunden, z. B. durch Sprachkenntnisse oder ein Verständnis für andere Kulturen und Werte.

Bei der Entlohnung der Mitarbeiter differenzieren wir nicht nach Geschlecht, sondern achten ausschließlich auf Aspekte wie Qualifizierung, Berufserfahrung oder Ausbildung. Auswertungen zum Verhältnis des

Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern auf Basis vergleichbarer Positionen liefern die notwendige Transparenz. Variable Bezüge werden ausschließlich leistungsbezogen, gemessen anhand von Beurteilungen und nach dem Grad der Erfüllung zuvor vereinbarter Ziele, gewährt.

Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner

Im Einkauf bzw. dem Beschaffungsbereich haben wir seit 2016 den Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner implementiert, der unser Kommtment für die Menschenrechtsprinzipien des UN Global Compacts unterstreicht. Er gilt gruppenweit und verbindlich als Grundlage der Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten. Mit diesem sichern wir uns gegenüber potenziellen Risiken ab, die durch die Missachtung von Umwelt- oder Sozialstandards in der Lieferkette auf die Aareal Bank Gruppe zurückfallen würden. Dies bezieht sich explizit auch auf das Thema Zwangsarbeit im Sinne des UK Modern Slavery Acts. Im Rahmen der von der Abteilung Einkauf durchgeführten systematischen Compliance-Checks berücksichtigen wir zudem Auffälligkeiten jeglicher Art unserer Geschäftspartner.

Über die Achtung der Menschenrechte berichten wir sowohl in unserem auf der UN Global Compact Website veröffentlichten jährlichen Fortschrittsbericht „Communication on Progress (COP)“ als auch – in Bezug auf die Bekämpfung moderner Sklaverei – im Rahmen der Erklärung zum UK Modern Slavery Act, die auf unserer Website einsehbar ist. Gemäß Entgelttransparenzgesetz berichten wir, wie im Vorjahr, im Geschäftsbericht der Aareal Bank AG über nach Geschlecht aufgeschlüsselte Mitarbeiterzahlen sowie Gleichstellung und Entgeltgleichheit.

ERGEBNISSE:

- ✓ Der Vorstand hat sich im gruppenweit geltenden Verhaltenskodex ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte, sowie durch Unterzeichnung der Charta der Vielfalt zu den Grundsätzen von Diversity und Gleichbehandlung bekannt. Im Rahmen der Berichterstattung zur Achtung der Menschenrechte wird der Vorstand über die implementierten Maßnahmen und deren Wirksamkeit sowie evtl. Verstöße und deren Ahndung informiert.
- ✓ Im Berichtsjahr sind in der Aareal Bank Gruppe keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden (GRI 406-1). Auch wurden keine wesentlichen Auswirkungen auf Menschenrechte in der Lieferkette gemeldet (GRI 414-2).
- ✓ Bei Einstellungen überprüfen die zuständigen Arbeitnehmergehren regelmäßig im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte, dass die Qualifikation das entscheidende Kriterium für die Besetzung von Positionen ist (GRI 405-2).
- ✓ Zudem haben wir die Entgeltstrukturen im Rahmen einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Studie (Logib-D) extern analysieren lassen. Das Ergebnis bestätigte, dass es in der Aareal Bank keine signifikant unterschiedliche Vergütung von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen gibt.
- ✓ Aktuell arbeiten wir an einer Menschenrechtsleitlinie, die in Form eines übergreifenden „Dachdokuments“ die in der Gruppe existierenden Prozesse, Strukturen und Regelwerke zusammenfasst bzw. auf diese verweisen wird.

Entwicklung Anteil Frauen in Führungspositionen

| | | 2018 | 2017 | 2016 |
|-------------------|--|--------|---------|--------|
| Anzahl in Prozent | | | | |
| GRI-Indikator | Gegenstand | | | |
| GRI 405-1 | Anteil Frauen in Führungspositionen | 25,2 % | 21,5 %* | 21,4 % |
| GRI 102-8 | Anteil Frauen an Mitarbeitern weltweit | 37,7 % | 37,4 % | 38,6 % |

* Berichtigung des Werts um -0,6 Prozentpunkte

Verstöße gegen Menschenrechte

| | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------|--|------|------|------|
| Anzahl | | | | |
| GRI-Indikator | Gegenstand | | | |
| GRI 406-1 | Anzahl gemeldeter/bekannt gewordener Diskriminierungsfälle | 0 | 0 | 0 |
| GRI 414-2 | Meldungen zu wesentlichen Auswirkungen auf Menschenrechte in der Lieferkette | 0 | 0 | 0 |

5. Umweltbelange

Wir wollen einen Beitrag zur Erreichung des 1,5-Grad- bzw. 2-Grad-Ziels, das sich die internationale Staatengemeinschaft zur Bekämpfung des Klimawandels bzw. der globalen Erderwärmung gesetzt hat, leisten. Auch wenn, wie bei den meisten Finanzinstituten, die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeit eher indirekter Art sind, tun wir dies aus Überzeugung, um die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells zu sichern. Damit wollen wir zudem einem möglichen Verlust von Kunden und Investoren aufgrund der Nichtbeachtung von Umweltbelangen entgegenwirken, ganz abgesehen von dem damit einhergehenden Reputationsrisiko.

Der Gebäudesektor ist für einen signifikanten Anteil des weltweiten Energieverbrauchs und der daraus resultierenden Treibhausgasemissionen verantwortlich¹⁾; daher liegen hier erhebliche Einsparpotenziale. Wir finanzieren fast ausschließlich Bestandsimmobilien, so dass unsere Möglichkeiten der Einflussnahme nur mittelbar sind, z. B. über die Schaffung von Transparenz, bspw. bei der Objektbewertung, als Entscheidungsgrundlage für Kunden.

Unsere Produkte und Dienstleistungen im Segment Consulting/Dienstleistungen versetzen unsere Kunden in die Lage, negative Umweltauswirkungen zu reduzieren, z. B. durch digitale und mobile Lösungen, Vernetzung von Systemen oder die Bereitstellung von Verbrauchsdaten in Portalen. Dies führt beispielsweise zu einer Verringerung der Reisekilometer und damit geringeren CO₂-Emissionen, sowie zu einem geringeren Papierverbrauch.

¹⁾ Quelle: web.unep.org/10yfp/programmes/sustainable-buildings-and-construction-programme

Das Ziel: Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen und der Schutz der Umwelt sind Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Wir wollen einen messbaren Beitrag zum Klima- und Umweltschutz leisten und berücksichtigen Umweltaspekte in unseren Geschäftsentscheidungen.

Grundvoraussetzung dafür ist es, die notwendige Transparenz herzustellen bzw. diese zu verbessern, z. B. in Bezug auf die Zertifizierung einer Immobilie oder die Energieeffizienz einer Immobilie, die Visualisierung von Verbrauchsdaten für Betreiber und Mieter oder die Umweltauswirkungen neuer Produkte und Dienstleistungen.

Die Umsetzung erfolgt themenabhängig im Rahmen der Erstellung von Markt- und Beleihungswertgutachten bzw. Analysen in der Abteilung Valuation & Research oder für IT-Produkte durch den Bankbereich Wohnungswirtschaft oder die Aareon.

Ökologische Qualität der Objekte

Wir finanzieren nachhaltig werthaltige Immobilien, die unseren hohen Qualitätsanforderungen gerecht werden. Bei der Objektbewertung orientieren wir uns neben den Marktwerten auch an dem Konzept der Beleihungswertermittlung und berücksichtigen dabei standardmäßig umweltrelevante Aspekte, wie z. B. die technische, funktionale und ökologische Qualität von Gebäuden in der Lebenszyklusbetrachtung. Hinsichtlich der nachhaltigen Nutzung der Immobilie berücksichtigen wir immer auch die Marktgängigkeit und Drittverwendungsfähigkeit. 2018 haben wir erstmals den Anteil der nach nationalen/internationalen Standards zertifizierten Gebäude am gesamten Neugeschäft 2017 ermittelt. Diese Erhebung wollen wir fortsetzen und verfeinern, um die Transparenz auf Finanzierungsportfolioebene zu erhöhen.

Wir engagieren uns im Long-term Sustainable Value Network und nutzen Erkenntnisse dieses Erfahrungsaustauschs. Ziel dieses Netzwerks ist die Förderung eines nachhaltigen Werts als Basis der kreditwirtschaftlichen Wertermittlung sowie die Entwicklung einer international anwendbaren Methodik zur Beleihungswertermittlung.

Digitale Lösungen

Bei der Entwicklung digitaler Lösungen stehen neben Zeit-, Kosten- und Effizienzgewinnen auch die Verbesserung der Umweltbilanz und der Beitrag zum Klimaschutz auf Kundenseite im Fokus. Mittels konsequenten Ausbaus unserer BK 01-Produktreihe schaffen wir stetig neue branchenübergreifende automatisierende Prozessangebote für die Energie- und Wohnungswirtschaft, wie z. B. BK 01 immoconnect/ BK 01 Betriebskosten Management (Zahlung und Buchung von Nebenkosten) und BK 01 eConnect/ BK 01 Rechnungsdatenverarbeitung (Erzeugen und Einlesen elektronischer Rechnungsdaten). Unser Banking Portal für die Kunden der Wohnungswirtschaft, das Aareal Portal, setzt auf eine umfassende Digitalisierung der Kundenkommunikation und reduziert auf diese Weise negative Umweltauswirkungen.

Zudem versuchen wir bspw. mittels verbesserter Verbrauchertransparenz, über intelligente Informationssysteme und die Bereitstellung von Verbrauchsdaten, sog. Smart Metering, ein stärker ressourcenschonendes Verhalten herbeizuführen. Über die Teilnahme an Umweltprogrammen und den dort stattfindenden Austausch bzw. in Stakeholder-Gesprächen erhalten wir wertvolle Benchmark-Informationen und Erkenntnisse. Intern adressieren wir umweltrelevante Themen und Trends im quartalsweise tagenden Nachhaltigkeitsausschuss und nehmen den Input der Fachbereichsvertreter für die Weiterentwicklung unseres konzernweiten Nachhaltigkeitsprogramms auf.

Direkte negative Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, die u.a. durch den Energie- und Ressourcenverbrauch (z.B. zum Betreiben von IT-Einrichtungen, Bewirtschaftung von Gebäuden sowie durch Geschäftsreisen), in geringerem Maße auch durch Material- und Wasserverbräuche und die daraus resultierenden Emissionen entstehen, werden auf unserer Website¹⁾ dargestellt.

ERGEBNISSE:

- ✓ In der Objektbewertung schlagen sich Qualitätsmängel, wie z. B. eine unzureichende Energieeffizienz, bei der Bewertung negativ nieder und können – abhängig von der Ausprägung und Relevanz für das Gesamtrating, welches sich aus einer umfassenden Markt-, Objekt- und Risikoanalyse ergibt – Auswirkungen auf die Strukturierung des Kredits haben bzw. zur Ablehnung einer Finanzierung führen (vgl. Werthaltigkeit des Immobilienfinanzierungsportfolios, S. 13).
- ✓ Um Anforderungen, die sich aus dem EU-Aktionsplan mit Blick auf die Immobilienwirtschaft ergeben, zu identifizieren und zu diskutieren, hat die Aareal Bank Gruppe gemeinsam mit dem Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) 2018 eine Workshop-Reihe initiiert und zwei erste Veranstaltungen bereits durchgeführt.
- ✓ Der Aareon Rechnungsservice, das Service-Portal Mareon, das Portal für Mieter und Eigentümer Aareon CRM, die Immobilienvermittlung über Aareon ImmoBlue Pro und ImmoBio, das Aareon Wechselmanagement und mobile Lösungen der Aareon, wie beispielsweise die mobile Verkehrssicherung, mobiles Bestandsdatenmanagement oder mobile Wohnungsabnahme sowie viele andere Produkte und Dienstleistungen im Bereich Consulting und Dienstleistungen – neben der bewährten BK01-Produktreihe – ermöglichen die schlanke und effiziente Abwicklung durch die Digitalisierung zuvor händischer und/oder papiergebundener Prozesse. So generieren diese Prozess- und Vertriebsvorteile und verbessern die Umweltbilanz unserer Kunden.
- ✓ Um weitere Anwender von den Vorteilen der Digitalisierung von Prozessen zu begeistern, setzen wir auf gezielten Erfahrungsaustausch. In der Videoreihe „Wege in die digitale Welt“ berichten unsere Kunden über ihre individuelle digitale Roadmap und wie sie davon profitieren.
- ✓ Der Austausch zu intelligenten Konzepten, die Versorger, Betreiber und Nutzer von Gebäuden stärker vernetzen und das Zusammenleben effizienter, umweltfreundlicher und sozialer gestalten, standen beim 11. Aareal Energie Forum im Vordergrund.
- ✓ Drei Unternehmen wurden mit dem DW Zukunftspreis ausgezeichnet, verliehen von dem Fachmagazin DW Die Wohnungswirtschaft und der Aareon. Unter dem Motto „Gegen die Klimaplanwirtschaft: intelligente Lösungen statt noch mehr Regulierung“ wurden integrierte, innovative Konzepte prämiert, die einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Ökobilanz leisten.
- ✓ Green Consulting: 1.826 Online-Consulting-Tage im Jahr 2018 senken Projektkosten und CO₂-Emissionen auf Seiten der Kunden und bei Aareon.

¹⁾ www.aareal-bank.com/verantwortung/fortschritte-berichten/kennzahlen/

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Aareal Bank AG, Wiesbaden

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289b Abs. 3 und 340i Abs. 5 i.V.m. 315b Abs. 3 HGB der Aareal Bank AG, Wiesbaden, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289b Abs. 3 und 340i Abs. 5 i.V.m. 315b Abs. 3 HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards I „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS I) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte

bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289b Abs. 3 und 340i Abs. 5 i.V.m. 315b Abs. 3 HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres-/Konzernabschluss und (Konzern-)Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289b Abs. 3 und 340i Abs. 5 i.V.m. 315b Abs. 3 HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 5. März 2019

**PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer**

ppa. Axel Faupel

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Aareal Bank AG · Julia Taeschner · Nachhaltigkeitsbeauftragte des Konzerns
Paulinenstraße 15 · 65189 Wiesbaden
Telefon: +49 611 348 3424 · E-Mail: sustainability@aareal-bank.com

Design / Layout:

S/COMPANY · Die Markenagentur GmbH, Fulda

Dieser Bericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.



Aareal Bank AG
Investor Relations
Paulinenstraße 15
65189 Wiesbaden

Telefon: +49 611 348 3009
Fax: +49 611 348 2637
www.aareal-bank.com

03/2019



**Aareal Bank
Group**