

Erläuterungen des Aufsichtsrats zu TOP 7 der Hauptversammlung 2014

Grundzüge des Systems der Vorstandsvergütung



Aareal Bank

Erläuterungen des Aufsichtsrats zu TOP 7 der Hauptversammlung 2014:

Grundzüge des Systems der Vorstandsvergütung

Für die Festlegung der Struktur und der Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist der Aufsichtsrat zuständig. Mit den Mitgliedern des Vorstands bestehen befristete Dienstverträge.

Vor dem Hintergrund des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung vom 31. Juli 2009 (VorstAG) sowie der Instituts-Vergütungsverordnung (Instituts-VergV) vom 6. Oktober 2010 ist das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Aareal Bank AG unter Hinzuziehung externer Berater überprüft und mit Wirkung zum 1. Januar 2012 angepasst worden. Eine weitere Anpassung erfolgte mit Wirkung zum 1. Januar 2014 im Hinblick auf die Neufassung der InstitutsVergV vom 16. Dezember 2013.

Neben dem festen Jahresgehalt wird den Vorstandsmitgliedern eine erfolgsabhängige Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage gewährt. Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung bemisst sich nach der Leistung des Vorstandsmitglieds, die auf der Grundlage vertraglich vereinbarter Ausgangswerte für eine Zielerreichung von 100 % anhand der Erreichung von vorab durch den Aufsichtsrat festgesetzten Zielen gemessen wird. Die für die erfolgsabhängige Vergütung maßgeblichen Ziele setzen sich aus Jahres- und Mehrjahreszielen zusammen. Die Jahres- und die Mehrjahresziele werden für jedes Geschäftsjahr entsprechend den regulatorischen Vorgaben zueinander gewichtet. Als Richtwert erfolgt eine Gewichtung von 45 % (Jahresziel) zu 55 % (Mehrjahresziel). In der bisherigen Zielsystematik war eine Gewichtung des Jahresziels mit 60 % und des vormaligen Dreijahresziels mit 40 % vorgesehen. Die Messung des Mehrjahresziels erfolgt nunmehr retropektiv über einen Zeitraum von drei Jahren.

Inhaltlich sind die Jahres- und Mehrjahresziele in die Gesamtbankstrategie eingebettet und auf die Erreichung der in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegten Ziele ausgerichtet. Die Ziele setzen sich zusammen aus quantitativen Komponenten und quali-

tativen Komponenten, die auch an nichtfinanzielle Parameter anknüpfen. Berücksichtigung finden dabei sowohl der Gesamtbankerfolg als auch der Erfolg des verantworteten Ressorts und die individuellen Erfolgsbeiträge des einzelnen Vorstandsmitglieds. Der Gesamtbankerfolg wird in den Kategorien Betriebsergebnis vor Steuern und Risk Weighted Assets gemessen. Für jedes Geschäftsjahr wird durch den Aufsichtsrat ein Zielwert für die Common Equity Tier 1-Ratio und (beginnend mit dem Geschäftsjahr 2015) für die Liquidität festgelegt, bei deren Verfehlung für das betreffende Geschäftsjahr keine variable Vergütung festgesetzt wird.

Der Ausgangswert der erfolgsabhängigen Vergütung kann abhängig vom Grad der Zielerreichung des Vorstandsmitglieds bis zu einem Maximalbetrag von 150 % (bislang: 200 %) des Zielwerts ansteigen. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von mehr als 150 % findet kein weiterer Anstieg des Ausgangswerts der erfolgsabhängigen Vergütung statt (Cap). Entspricht der Gesamtzielerreichungsgrad 0 %, wird keine variable Vergütung für das Geschäftsjahr gewährt. Sittenwidriges oder pflichtwidriges Verhalten kann nicht durch positive Erfolgsbeiträge auf anderer Ebene ausgeglichen werden und führt zwingend zu einer Reduzierung der variablen Vergütung in angemessenem Umfang.

Zur Sicherstellung der nachhaltigen Anreizwirkung des Vergütungssystems wird die variable Vergütung nach Ablauf des Geschäftsjahres gemäß folgenden Grundsätzen geleistet:

- 20 % des Ausgangswerts der variablen Vergütung werden nach der Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrads durch den Aufsichtsrat in bar ausgezahlt (Cash-Bonus).
- Weitere 20 % des Ausgangswerts der variablen Vergütung werden nach der Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrads durch den Aufsichtsrat in Form von virtuellen Aktien gewährt (Aktien-Bonus mit Haltefrist) und sind Gegenstand des Aktien-Bonus-Plans.
- 30 % des Ausgangswerts der variablen Vergütung werden zurückbehalten und sukzessive über einen Zeitraum von drei Jahren zu je einem Drittel ausgezahlt (Cash-Deferral).

- Die verbleibenden 30 % des Ausgangswerts der variablen Vergütung werden zunächst als Barbetrag einem virtuellen Konto des Vorstandsmitglieds gutgeschrieben und sind Gegenstand des Aktien-Deferral-Plans (Aktien-Deferral).

Hinsichtlich des Anteils der variablen Vergütung, der zunächst als Cash-Deferral oder als Aktien-Deferral zurückbehalten wurde, entscheidet der Aufsichtsrat in den drei auf die Festsetzung der erfolgsabhängigen Vergütung folgenden Jahren (Zurückbehaltungszeitraum) über die Gewährung von jeweils einem Drittel des Betrags sowie der dazugehörigen Zinsen. Bis zum Ende des Zurückbehaltungszeitraums besteht auf die betreffenden Vergütungsbestandteile kein Anspruch. Werden die zurückbehaltenen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder zu einem Anspruch, wird der Cash-Deferral in bar gezahlt und der Aktien-Deferral wird in virtuelle Aktien mit einer zweijährigen Haltefrist umgewandelt.

Bei seiner Entscheidung über die Gewährung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere etwaige negative Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds und seines Ressorts sowie einen etwaigen negativen Erfolg des Aareal Bank Konzerns (Backtesting). Vom Vorliegen eines negativen Erfolgsbeitrags des Vorstands ist insbesondere dann auszugehen, wenn schwerwiegende Pflichtverletzungen und/oder Leistungsmängel festgestellt werden, die dazu führen, dass sich die zunächst angenommenen positiven Erfolgsbeiträge im Nachhinein als nicht nachhaltig erweisen. Vom Vorliegen eines negativen Erfolgsbeitrags auf der Ebene des verantworteten Ressorts bzw. des Aareal Bank Konzerns ist auszugehen, wenn wesentliche Annahmen, die der Bemessung der variablen Vergütung zugrunde lagen, sich nachträglich als unrichtig oder nicht nachhaltig erweisen. Der Aufsichtsrat kann die zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteile in voller Höhe, teilweise oder gar nicht gewähren. Erfolgt die Gewährung nicht in voller Höhe, so verfällt der übrige Betrag; er wird nicht in künftige Jahre vorgetragen. Die Gewährung der zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteile unterbleibt, soweit und solange die BaFin diese gem. § 45b Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a, 6 KWG untersagt. Der Anspruch entfällt, wenn die BaFin dies durch bestandskräftigen Bescheid gem. § 45 Abs. 5 Sätze 5-8 KWG anordnet.

Die zur Auszahlung (in bar oder als virtuelle Aktien) aus früheren Geschäftsjahren bzw. zur Gutschrift aus dem unmittelbar vorausgehenden Geschäftsjahr anstehenden Vergütungsbestandteile entfallen, wenn die Leistung des Vorstandsmitglieds nach der Beurteilung des Aufsichtsrats insgesamt derart negativ war, dass die Gewährung erfolgsabhängiger Vergütungselemente unangemessen wäre. Hiervon ist insbesondere auszugehen, wenn erhebliche Verletzungen der Sorgfaltspflichten festgestellt werden, die zu einer außerordentlichen Kündigung des Vorstandsstellungsvertrags berechtigen würden. Ferner ist hiervon auszugehen, wenn das Vorstandsmitglied ursächlich und schuldhaft an einem Verhalten aktiv beteiligt war, das zu erheblichen Verlusten geführt hat oder das Vorstandsmitglied für solche Verluste ursächlich und schuldhaft verantwortlich war.

Die Vorstandsmitglieder dürfen die Risikoorientierung der erfolgsabhängigen Vergütung nicht durch persönliche Absicherungs- oder Gegenmaßnahmen einschränken oder aufheben (Hedging-Verbot).

Der Auszahlungsbetrag für die gesamte erfolgsabhängige Vergütung, die für ein Geschäftsjahr gewährt wird, beträgt nunmehr maximal 300 % des für das betreffende Geschäftsjahr ermittelten Ausgangswerts.

Bezüge

Das feste Jahresgehalt des Vorstandsvorsitzenden, Dr. Wolf Schumacher, wurde auf 1,35 Mio. €, das feste Jahresgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 880.000,- € angehoben. Zugleich wurde der (bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von 100 % vorgesehene) Ausgangswert der variablen Vergütung des Vorstandsvorsitzenden auf 1,4 Mio. € und die der ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 800.000,- € abgesenkt. Die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder (festes Jahresgehalt und variable Vergütung bei einer 100 %igen Zielerreichung) ist unverändert geblieben. Die maximal erreichbare Jahresgesamtvergütung (festes Jahresgehalt und variable Vergütung bei einer 150 %igen Zielerreichung) wurde durch die Begrenzung des Gesamtzielerreichungsgrads von 200 % auf 150 % für die Vorstandsmitglieder um 22 % verringert.

Mit diesen Anpassungen wird gewährleistet, dass die maximal erreichbare variable Vergütung 100 % der fixen Vergütung i.S.d. § 25a Abs. 5 KWG (d.h. des festen Jahresgehalts, der Nebenleistungen und des Aufwands für betriebliche Altersversorgung) nicht überschreitet.

Pensionen, Versorgungsleistungen und Abfindungen

Für die Mitglieder des Vorstands gelten die in den Dienstverträgen vereinbarten Versorgungsregelungen. Danach haben diese Anspruch auf Pensionszahlungen ab der Vollendung des 60. Lebensjahres. Im Fall der dauernden Dienstunfähigkeit entsteht der Anspruch auch vor Vollendung des 60. Lebensjahres. Für Mitglieder des Vorstands, die ab dem 1. November 2010 eingetreten sind, gilt dies erst ab Beginn der zweiten Bestellungsperiode und der Anspruch auf Pensionszahlungen besteht erst ab der Vollendung des 62. Lebensjahres. Dagmar Knopek wurde eine derzeit noch verfallbare Pensionszusage erteilt.

Auf die Pensionsansprüche wird ab Beginn der Ruhegehaltszahlungen, sofern sie auf leistungsorientierten Zusagen beruhen, die Tarifentwicklung des privaten Bankgewerbes angewendet. Sofern sie auf beitragsorientierten Zusagen beruhen, findet eine Garantieanpassung von 1 % p.a. statt. Die Witwenpension beträgt jeweils 60 % der Pension des Mitglieds des Vorstands, die Halbwaisenpension 10 % und die Vollwaisenpension max. 25 %.

Die Vorstandsverträge enthalten keine Abfindungszusage für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses. Eine Abfindung kann sich aber aus einer individuell getroffenen Aufhebungsvereinbarung ergeben.

Für den Fall der Beendigung des Vorstandsamts in Folge eines Change-of-Control gelten folgende Regelungen: Bei unfreiwilligem Verlust des Vorstandsamts erhalten die Vorstände die feste Vergütung, die erfolgsabhängige Vergütung und die vertraglichen Nebenleistungen für die Restlaufzeit des Vertrags. Die erfolgsabhängige Vergütung unterliegt den o.g. allgemeinen Bedingungen, d.h. es gelten insbesondere die Zurück-

behaltungszeiträume, Haltefristen und die Malus-Regelungen. Bei einer freiwilligen Beendigung des Vorstandsamts nach einem Change-of-Control erhalten die Mitglieder des Vorstands lediglich die feste Vergütung und die vertraglichen Nebenleistungen. Ein Anspruch auf variable Vergütung besteht in diesem Fall nicht.

Die Gesamtsumme der Zahlungen bei Ausscheiden aufgrund eines Change-of-Control ist auf drei Jahresvergütungen beschränkt.

Während der Laufzeit einer Stabilisierungsmaßnahme des SoFFin bestehen keine Ansprüche auf Abfindungen im Fall der vorzeitigen Beendigung oder im Fall des Change-of-Control. Die Erfüllung der vertragsmäßigen Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder aus den Anstellungsverträgen wird durch den mit dem SoFFin geschlossenen Rahmenvertrag nicht eingeschränkt.

Aktien-Bonus-Plan

Beim Aktien-Bonus-Plan wird ein Teil der variablen Vergütung in eine äquivalente Anzahl von virtuellen Aktien umgerechnet und dem Begünstigten gutgeschrieben. Für die Berechnung der Anzahl der virtuellen Aktien gilt nunmehr der gewichtete Durchschnittskurs auf Basis der fünf Börsentage (Xetra) nach Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das jeweilige Geschäftsjahr (Bezugskurs). Als Bezugszeitpunkt gilt der Tag der Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen. Die so ermittelten Phantomaktien (Tranche) werden in ein virtuelles Konto gebucht und unverzüglich nach der Aufsichtsratssitzung, die über den Jahresabschluss für das dritte Geschäftsjahr beschließt, das auf das Geschäftsjahr folgt, für das die Phantomaktien gewährt wurden, automatisch in einen Barbetrag umgerechnet und ausgezahlt. Die Umrechnung erfolgt zum gewichteten Durchschnittskurs auf Basis der fünf Börsentage (Xetra) nach der Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftszahlen für das Jahr, das der Auszahlung vorausgeht. Der Auszahlungsbetrag für die Phantomaktien einer Tranche, die für das Geschäftsjahr 2013 und nachfolgende Geschäftsjahre gewährt werden, beträgt maximal 300 % von 20 % des jeweils für das Geschäftsjahr festgelegten Ausgangswerts (Obergrenze).

Für Phantomaktien, die für dem Geschäftsjahr 2014 vorausgehende Geschäftsjahre gewährt worden sind oder noch gewährt werden, gilt als Bezugskurs weiterhin der gewichtete Durchschnittskurs auf Basis der fünf Börsenhandelstage (Xetra) nach Veröffentlichung des Jahresabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr. Die Umrechnung und Auszahlung dieser Phantomaktien in eine Barzahlung erfolgt zum gewichteten Durchschnittskurs auf Basis der fünf Börsentage (Xetra) nach der Aufsichtsratssitzung, die über den Jahresabschluss für das dritte Geschäftsjahr, das auf das Geschäftsjahr, für das die Phantomaktien gewährt werden, folgt. Die Obergrenze gilt für diese Phantomaktien, mit Ausnahme der für das Geschäftsjahr 2013 gewährten Phantomaktien, nicht.

Soweit während des Zeitraums zwischen Bezugszeitpunkt und Umrechnung auf die Aktien der Gesellschaft Dividenden gezahlt werden, erfolgt eine den Dividenden und dem Anteil der Phantomaktien entsprechende Auszahlung als Gehaltsbestandteil.

Aktien-Deferral-Plan

Beim Aktien-Deferral-Plan wird ein Teil der variablen Vergütung in eine äquivalente Anzahl von virtuellen Aktien umgerechnet und dem Begünstigten gutgeschrieben, ohne dass bereits durch die Gutschrift eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf spätere Auszahlung oder Gewährung von virtuellen Aktien entstünde. Der als Aktien-Deferral gutgeschriebene Betrag unterliegt einer Verzinsung. Maßgeblich ist der Zinssatz der Europäischen Zentralbank für Einlagen von Privathaushalten mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr. Auch die Gutschrift von Zinsen begründet weder eine Anwartschaft noch einen Anspruch des Begünstigten auf den Zinsbetrag. In den drei auf die Gutschrift folgenden Jahren (Zurückbehaltungszeitraum) entscheidet der Aufsichtsrat über die Umwandlung von jeweils einem Drittel des Aktien-Deferrals einschließlich der dazugehörigen Zinsen.

Für die Frage, ob und in welcher Höhe eine Umwandlung des jeweiligen Drittels in Phantomaktien erfolgt, gelten die o.g. Grundsätze. Insbesondere prüft der Aufsichtsrat dies in Anwendung der oben ausführlich dargestellten Malus-Regelungen. Für die Berechnung

der Anzahl der virtuellen Aktien gelten die Regelungen entsprechend dem Aktien-Bonus-Plan. Abweichend hiervon tritt an die Stelle der Haltefrist von drei Jahren eine Haltefrist von zwei Jahren. Die Obergrenze findet für die Umrechnung von Phantomaktien, die für das Geschäftsjahr 2013 und nachfolgende Geschäftsjahre gewährt werden, mit der Maßgabe Anwendung, dass der Auszahlungsbetrag nach Umrechnung der Phantomaktien einer Tranche (zzgl. der Zinsen) in eine Barzahlung nicht mehr als 300 % von jeweils für das Geschäftsjahr festgelegten 30 % des (ggf. infolge des Eingreifens eines Malus-Tatbestands oder einer Anordnung der BaFin reduzierten) Ausgangswerts betragen kann. Der Auszahlungsbetrag für Phantomaktien, die für frühere Geschäftsjahre gewährt worden sind bzw. noch gewährt werden, unterliegt keiner Obergrenze.

Zusatzvereinbarungen

Für Phantomaktien, die als variable Vergütung für frühere Geschäftsjahre gewährt wurden bzw. noch gewährt werden, wurden im Zusammenhang mit der Anpassung des Vergütungssystems an die geänderten regulatorischen Vorgaben Zusatzvereinbarungen abgeschlossen.

Phantomaktien, die am 26. März 2014 keiner Halte- bzw. Sperrfrist mehr unterlagen, wurden mit einer Einmalzahlung an die Vorstände abgelöst. Mit dieser Auszahlung sind sämtliche Rechte, Ansprüche und Anwartschaften aus diesen und im Zusammenhang mit diesen Phantomaktien erloschen. Für die für frühere Geschäftsjahre gewährten Phantomaktien, die am 26. März 2014 noch einer Halte- oder Sperrfrist unterlagen oder aus einem an diesem Datum noch als Geldbetrag auf dem virtuellen Konto gutgeschriebenen Aktien-Deferral resultieren, werden nach dem Ablauf der jeweils anwendbaren Halte- bzw. Sperrfrist auf Basis des gewichteten Durchschnittskurses (Xetra) der fünf Börsenhandelstage nach dem Ende der Frist automatisch abgerechnet und ausgezahlt.

Aareal Bank AG
Paulinenstraße 15
65189 Wiesbaden

www.aareal-bank.com

04/2014



Aareal Bank