

**Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG der
a.a.a. aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung
zum Deutschen Corporate Governance Kodex**

Den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 10. Juni 2013 bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Kodexfassung vom 13. Mai 2013 entspricht die a.a.a. aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung (nachfolgend „a.a.a. ag“) seit deren Bekanntmachung mit den folgenden Abweichungen und wird ihnen auch künftig in diesem Umfang entsprechen:

1. Ziffer 3.8 Absatz 3: „In einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat soll ein entsprechender Selbstbehalt vereinbart werden.“

Dieser Empfehlung wurde und wird nicht gefolgt. Die a.a.a. ag hat eine D&O (Directors and Officers)-Versicherung für den Aufsichtsrat ohne spezifischen Selbstbehalt abgeschlossen. Ein Selbstbehalt ist nach Auffassung der a.a.a. ag weder geeignet noch notwendig, um die Mitglieder des Aufsichtsrats zu pflichtgemäßem Handeln anzuhalten.

2. Ziffer 4.1.5: „Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.“

Bei Besetzung von Führungsfunktionen der a.a.a. ag achtet der Vorstand ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber. Vor dem Hintergrund der geringen Mitarbeiterzahl, der besonderen Eigentümerstruktur und der Fokussierung der Geschäftstätigkeit der a.a.a. ag auf den Raum Frankfurt am Main erachtet es der Vorstand für nicht zielführend, eine Führungsfunktion nur deshalb mit einer bestimmten Bewerberin bzw. einem bestimmten Bewerber zu besetzen, um auf Vielfalt zu achten oder eine besondere Berücksichtigung von Frauen sicherzustellen.

3. Ziffer 4.2.2 Absatz 2 Satz 3: „Hierbei soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die Belegschaft abzugrenzen sind.“

Diesen Empfehlungen wurde und wird nicht vollständig gefolgt. Die a.a.a. ag hat mit dem zum 1. Januar 2010 bestellten Vorstandsmitglied eine ausschließlich fixe Vergütung vereinbart. Die Vergütung des anderen Vorstandsmitglieds umfasst fixe und variable Vergütungsbestandteile, wobei die variable Vergütung eine jährlich zahlbare Tantieme darstellt, die der Aufsichtsrat für das abgelaufene Geschäftsjahr unter Berücksichtigung des Ergebnisses und der wirtschaftlichen Lage nach pflichtgemäßem Ermessen festsetzt. Des Weiteren entscheidet der Aufsichtsrat über eine Sondervergütung für eine außerordentliche Leistung des betreffenden Vorstandsmitglieds nach billigem Ermessen. Sämtliche Vergütungsbestandteile sowie die jeweilige Gesamtvergütung wurden bzw. werden vom Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit hin geprüft. Eine Berücksichtigung des Verhältnisses der Vor-

standsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt ist nicht erfolgt.

Vor dem Hintergrund der Gesellschaftsstruktur, der sehr geringen Anzahl von Mitarbeitern der a.a.a. ag und der jeweiligen Tätigkeitsfelder der Mitarbeiter erscheint es aus Sicht der a.a.a. ag sinnvoll, die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach ihrer jeweiligen persönlichen Tätigkeit zu bemessen und nicht in einen unmittelbaren Vergleich mit der Belegschaft zu setzen. Ein Vergleich mit einem „oberen Führungskreis“ der Gesellschaft scheidet mangels eines solchen Führungskreises, der nicht zugleich personenidentisch mit dem Vorstand wäre, schon aus praktischen Erwägungen aus.

4. Ziffer 4.2.3 Absatz 2: „Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen. Der Aufsichtsrat hat dafür zu sorgen, dass variable Vergütungsteile grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen soll bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile Rechnung getragen werden. Sämtliche Vergütungsteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein und dürfen insbesondere nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Die variablen Vergütungsteile sollen auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein.“

Diesen Empfehlungen wurde und wird ebenfalls nicht vollständig gefolgt. Die a.a.a. ag hat mit dem zum 1. Januar 2010 bestellten Vorstandsmitglied eine ausschließlich fixe Vergütung als angemessen bewertet und entsprechend vereinbart, da dies von der a.a.a. ag im Hinblick auf die Situation der a.a.a. ag und die Person des Vorstandsmitglieds als angemessen angesehen wird. Durch die Vergütungsart ist eine betragsmäßige Höchstgrenze vorgegeben, mangels variabler Vergütungsteile bedarf es keiner Festlegung von Erfolgszielen, die Einfluss auf die Vergütung haben. Die Vergütung des anderen Vorstandsmitglieds umfasst neben einer fixen Vergütung auch eine variable Vergütung in Form einer jährlich zahlbaren Tantieme, die der Aufsichtsrat für das abgelaufene Geschäftsjahr unter Berücksichtigung des Ergebnisses und der wirtschaftlichen Lage nach pflichtgemäßem Ermessen festsetzt, wobei für diese Art der variablen Vergütung ebenso wie für das Festgehalt eine Höchstgrenze festgelegt ist. Des Weiteren entscheidet der Aufsichtsrat über eine Sondervergütung für eine außerordentliche Leistung des betreffenden Vorstandsmitglieds nach billigem Ermessen. Für dieses Vergütungselement ist keine betragsmäßige Höchstgrenze festgelegt. Eine darüber hinausgehende Berücksichtigung positiver wie negativer Entwicklungen erfolgt nicht. Ebenso wenig sind feste Vergleichsparameter für die variablen Vergütungsteile festgelegt. Die langjährig etablierte Praxis einer nachträglichen Festlegung der variablen Vergütung im Rahmen einer pflichtgemäßen Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats sieht die a.a.a. ag aufgrund der Größe der Gesellschaft und der Struktur der Geschäftsführung als ausreichend an, weshalb von den Empfehlungen des DCGK in diesem Punkt abgewichen wird.

5. Ziffer 4.2.3 Absatz 4: „Bei Abschluss von Vorstandsverträgen soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150% des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.“

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine Abfindungsregelungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund. Derartige Abfindungsregelungen widersprechen dem von der a.a.a. ag im Einklang mit dem Aktiengesetz praktizierten Konzept, die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder regelmäßig für die Dauer der Bestellungsperiode abzuschließen. Eine vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags ohne einen wichtigen Grund kann regelmäßig nur durch einvernehmliche Aufhebung erfolgen. Selbst wenn der Aufsichtsrat auf einer Vereinbarung eines Abfindungs-Caps in den Dienstverträgen besteht, ist damit nicht ausgeschlossen, dass beim Ausscheiden über das Abfindungs-Cap verhandelt wird. Eine solche vorab getroffene Vereinbarung könnte zudem den konkreten Umständen, die später zu einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit führen, und der übrigen Situation des Einzelfalles zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung nicht hinreichend Rechnung tragen. Gleichwohl beabsichtigt die a.a.a. ag im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund, die Empfehlung aus dem DCGK zu berücksichtigen. Scheidet ein Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund aus, werden keine Zahlungen an das betreffende Vorstandsmitglied gewährt.

6. Ziffer 4.2.5 Absatz 3: „Ferner sollen im Vergütungsbericht für die Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2013 beginnen, für jedes Vorstandsmitglied dargestellt werden:
- die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen bei variablen Vergütungsteilen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung,
 - der Zufluss im bzw. für das Berichtsjahr aus Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren,
 - bei der Altersversorgung und sonstigen Versorgungsleistungen der Versorgungsaufwand im bzw. für das Berichtsjahr.

Für diese Informationen sollen die dem DCGK als Anlage beigefügten Mustertabellen verwandt werden.“

Gegenwärtig sieht die a.a.a. ag in ihrem Vergütungsbericht bereits eine individualisierte tabellarische Darstellung der Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Die Empfehlungen des DCGK, die die Darstellung der Vergütungselemente in (tabellarischer) Form betreffen, beziehen sich auf das am 1. Januar 2014 begonnene Geschäftsjahr der a.a.a. ag und sind

insofern erst in dem Vergütungsbericht umzusetzen, der im Kalenderjahr 2015 für das Geschäftsjahr 2014 erstellt wird. Die a.a.a. ag hat sich bisher noch nicht dazu positioniert, ob dieser Empfehlung in künftigen Vergütungsberichten gefolgt werden soll und wird sich im laufenden Geschäftsjahr rechtzeitig mit dieser Frage auseinandersetzen. Insoweit wird rein vorsorglich eine Abweichung von den vorstehenden Empfehlungen erklärt.

7. Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 2: „Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.“

Bei der Zusammensetzung des Vorstands der a.a.a. ag achtet der Aufsichtsrat ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation der jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten. Vor dem Hintergrund, dass der Vorstand der a.a.a. ag derzeit aus nur zwei Mitgliedern besteht sowie der besonderen Eigentümerstruktur der a.a.a. ag und der Fokussierung ihrer Geschäftstätigkeit auf den Raum Frankfurt am Main, erachtet es der Aufsichtsrat für nicht zielführend, eine bestimmte Person als Vorstand zu bestellen oder nicht zu bestellen, um bestimmte Vielfaltskriterien einzuhalten oder eine besondere Berücksichtigung von Frauen sicherzustellen.

8. Ziffer 5.3.1 Satz 1: „Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden.“

Dieser Empfehlung wurde und wird nicht gefolgt. Die Bildung von Ausschüssen ist in Anbetracht des derzeit aus drei Personen bestehenden Aufsichtsrats nicht sinnvoll. Vielmehr erscheint bei einem Plenum dieser Größe eine Diskussion unter Beteiligung aller Mitglieder vorzugswürdig. Bei einer Erweiterung des Aufsichtsrates wird die Erfüllung dieser Regelung erneut geprüft.

9. Ziffer 5.3.2: „Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) einrichten, der sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung sowie – falls kein anderer Ausschuss damit betraut ist – der Compliance befasst. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Er soll unabhängig sein und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete.“

Dieser Empfehlung wurde und wird aus den unter der vorgenannten Nr. 8 genannten Erwägungen nicht gefolgt. Da kein Prüfungsausschuss besteht, gibt es auch keinen Vorsitzenden eines solchen Ausschusses.

10. Ziffer 5.3.3: „Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt.“

Dieser Empfehlung wurde und wird aus den unter der vorgenannten Nr. 9 genannten Erwägungen nicht gefolgt. Im Übrigen besteht bereits das Aufsichtsratsplenium ausschließlich aus Vertretern der Anteilseigner.

11. Ziffer 5.4.1 Absatz 2 und Absatz 3: „Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Nummer 5.4.2., eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die zuständigen Wahlgremien sollen diese Ziele berücksichtigen. Die Zielsetzung des Aufsichtsrats und der Stand der Umsetzung sollen im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.“

Der Aufsichtsrat hat keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung benannt. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats der a.a.a. ag und der entsprechenden Wahlvorschläge achtet der Aufsichtsrat ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation der jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten. Vor dem Hintergrund, dass der Aufsichtsrat satzungsgemäß aus nur drei Mitgliedern besteht, sowie der besonderen Eigentümerstruktur der a.a.a. ag und der Fokussierung ihrer Geschäftstätigkeit auf den Raum Frankfurt am Main, erachtet es der Aufsichtsrat für nicht zielführend, eine bestimmte Person zur Wahl als Aufsichtsratsmitglied vorzuschlagen oder nicht vorzuschlagen, um bestimmte Kriterien einzuhalten oder eine besondere Berücksichtigung von Frauen sicherzustellen. Des Weiteren ist für Aufsichtsratsmitglieder auch keine Altersgrenze festgesetzt, da nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat der a.a.a. ag die Leistungsfähigkeit der Aufsichtsratsmitglieder nicht vom Erreichen einer unflexiblen Altersgrenze abhängig ist. Der a.a.a. ag soll auch weiterhin die Expertise erfahrener Aufsichtsratsmitglieder zur Verfügung stehen. Da keine Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats besteht, können weder im Corporate Governance Bericht entsprechenden Ausführungen gemacht werden noch Wahlvorschläge an die zuständigen Wahlgremien eine entsprechende Zielsetzung berücksichtigen.

12. Ziffer 5.4.3. Satz 1: „Wahlen zum Aufsichtsrat sollen als Einzelwahl durchgeführt werden.“

Die Wahlen zum Aufsichtsrat der Gesellschaft werden als Listenwahl durchgeführt, womit insbesondere der Grundsatz der Gesamtverantwortung des Aufsichtsrats betont wird. Eventuellen Einwänden von Aktionärsseite gegen dieses Verfahren im Einzelfall kann bei begründetem Anlass durch verfahrensleitende Maßnahmen im Rahmen der Hauptversammlung Rechnung getragen werden.

13. Ziffer 5.4.6 Absatz 2 Satz 2: „Wird den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein.“

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der a.a.a. ag besteht gemäß § 12 der Satzung aus einer festen und einer erfolgsorientierten Vergütung. Die erfolgsorientierte Vergütung beträgt EUR 1.000,00 für jedes Prozent, um das die von der Gesellschaft an die Aktionäre ausgeschüttete Dividende 4% des Grundkapitals übersteigt. Da die variable Vergütung sich damit jeweils maßgeblich am Ergebnis des abgelaufenen Geschäftsjahrs orientiert, ist es möglich, dass sie nicht dem „Nachhaltigkeitsverständnis“ des DCGK entspricht. Die a.a.a. ag hält eine Orientierung an der Dividende dennoch für sachgerecht, da sie eine verlässliche Kennziffer für den Unternehmenserfolg in der jüngsten Vergangenheit ist und spiegelt, inwieweit das Unternehmen im Interesse seiner Anteilseigner gewirtschaftet hat. Zudem ist die a.a.a. ag der Überzeugung, dass aufgrund der besonderen Eigentümerstruktur nicht die Gefahr besteht, dass Forderungen des Kapitalmarkts nach kurzfristig hohen Gewinnen zu Lasten der langfristigen Perspektive des Unternehmens befriedigt werden.

14. Ziffer 6.3 Satz 2: „Übersteigt der Gesamtbesitz aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder 1 % der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien, soll der Gesamtbesitz getrennt nach Vorstand und Aufsichtsrat im Corporate Governance Bericht angegeben werden.“

Die Gesellschaft veröffentlicht anzeigepflichtige Directors' Dealings, gesetzlich meldepflichtige Einzelbesitze der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie Einzelbesitze, deren Offenlegung nach Ziffer 6.3 Satz 1 empfohlen wird. Insoweit wird insbesondere für Herrn Günter Rothenberger der ihm zurechenbare Besitz bekanntgemacht, der mehr als 95 % der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien umfasst. In diesen Informationen wird aus Sicht der Gesellschaft ein ausreichender Erkenntnisgewinn für außenstehende Aktionäre gesehen.

Der DCGK-Empfehlung gemäß Ziffer 6.3 Satz 2 zur weiteren Veröffentlichung des Gesamtaktienbesitzes der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Corporate Governance Bericht wird nicht gefolgt. Grund für diese Abweichung ist die besondere Struktur des Anteilsbesitzes bei der a.a.a. ag. Bei der a.a.a. ag handelt es sich um eine Gesellschaft in Familienhand mit einem starken Mehrheitsaktionär, namentlich Herrn Günter Rothenberger, und einem geringen Streubesitz. Die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrats und die Mitglieder des Vorstands verfügen jeweils allenfalls über einen geringen Aktienbesitz, der isoliert weder nach dem Gesetz noch nach dem DCGK bekanntzumachen ist. Deshalb wird in einer Offenlegung etwaiger weiterer Anteilsbesitze der übrigen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder ein zu vernachlässigender Erkenntnisgewinn für die Aktionäre gesehen.

15. Ziffer 7.1.2 Satz 3: „Der Konzernabschluss soll binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die Zwischenberichte binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, öffentlich zugänglich sein.“

Dieser Empfehlung wurde und wird nicht entsprochen. Nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat der a.a.a. ag tragen die gesetzlichen Fristen für die Veröffentlichung des Konzernabschlusses und der Zwischenberichte dem Bedürfnis nach Transparenz hinreichend Rechnung.

Seit Abgabe der Entsprechenserklärung vom April 2013 und bis zur Bekanntmachung der Neufassung des DCGK am 10. Juni 2013 entsprach die Gesellschaft den Empfehlungen des DCGK in seiner Fassung vom 15. Mai 2012 mit Ausnahme der Empfehlungen in Ziffer 3.8 Absatz 3, Ziffer 4.1.5, Ziffer 4.2.3 Absatz 2, Ziffer 4.2.3 Absatz 4, Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 2, Ziffer 5.3.1 Satz 1, Ziffer 5.3.2, Ziffer 5.3.3, Ziffer 5.4.1 Absatz 2 und Absatz 3, Ziffer 5.4.3. Satz 1, Ziffer 5.4.6 Absatz 2 Satz 2 und Ziffer 7.1.2 Satz 3. Zu den Gründen der Abweichungen siehe oben unter Ziffern 1, 2, 4, 5, 7 – 13 und 15.

Frankfurt am Main, im April 2014

Aufsichtsrat und Vorstand
a.a.a. aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung