



**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 20. März 2020 bekanntgemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 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. A.1: „Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität achten.“

Bei der 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 diese Weise Diversität herzustellen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt existieren zudem keine Führungsebenen unterhalb des Vorstands, die mit Führungskräften besetzt würden.

2. A.2: „Der Vorstand soll für ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System sorgen und dessen Grundzüge offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.“

Dieser Empfehlung wurde und wird nicht gefolgt. Die Pflicht zur Einrichtung eines Compliance Managements Systems ist nicht gesetzlich geregelt und richtet sich vielmehr nach den konkreten Gegebenheiten des Unternehmens. Die Entscheidung zur Einrichtung eines Compliance Management Systems liegt somit im Ermessen des Vorstands. Bei der a.a.a. ag handelt es sich um ein sehr kleines Unternehmen mit nur einer geringen Anzahl von Beschäftigten, das auch nicht international tätig ist. Die Geschäftsführerpositionen bei konzernzugehörigen Gesellschaften werden in der Regel vom Vorstand der a.a.a. ag wahrgenommen. Aus diesen Gründen bedarf es aus Sicht der a.a.a. ag keines ausdifferenzierten Compliance Management Systems. Die Einrichtung eines solchen Compliance Management Systems wäre angesichts der geringen Risikolage, der das Unternehmen der Gesellschaft ausgesetzt ist, mit unverhältnismäßigem Aufwand und Kosten verbunden und erscheint aus Sicht der a.a.a. ag nicht opportun. Das gilt insbesondere für die Einrichtung eines (externen) anonymen Hinweisgebersystems.

3. B.1: „Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auf die Diversität achten.“

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 einem Mitglied 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.

4. B.2: „Der Aufsichtsrat soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.“

Eine langfristige Nachfolgeplanung wird bei der Gesellschaft nicht verfolgt. Diese erscheint aus Sicht des Aufsichtsrats nicht bedeutungsvoll, da die Gesellschaft wesentlich durch einen Großaktionär geprägt wird. Dieser wird im Vorstand durch Herrn Dr. Sven Rothenberger repräsentiert, bei dem aufgrund seines verhältnismäßig jungen Alters davon auszugehen ist, dass er weiterhin dauerhaft die Gesellschaft leitet. In der Vergangenheit hat Herr Dr. Rothenberger die Gesellschaft aus Sicht des Aufsichtsrats mit großem Erfolg geführt. Darüber hinaus wird eine langfristige Nachfolgeplanung dadurch erschwert, dass bei der geringen Größe der Gesellschaft keine zweite Führungsebene existiert, aus der langfristig künftige Mitglieder des Vorstands aufgebaut und an die Aufgaben des Vorstands herangeführt werden könnten. Da keine langfristige Nachfolgeplanung erfolgt, werden hierzu keine Angaben in der Erklärung zur Unternehmensführung gemacht.

5. B.5: „Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.“

Aus den unter B.2 genannten Erwägungen hat der Aufsichtsrat keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt. Der Vorstand besteht mit Herrn Dr. Sven Rothenberger aus einer Person. Aufgrund seines verhältnismäßig jungen Alters erscheint eine Altersgrenze nicht sachgerecht. Es ist davon auszugehen, dass Herr Dr. Rothenberger auch in den kommenden Jahren leistungsfähig bleibt und seine Leistungsfähigkeit mittelfristig nicht durch sein zunehmendes Alter eingeschränkt wird. Da keine Altersgrenze festgelegt ist, werden in der Erklärung zur Unternehmensführung keine entsprechenden Angaben gemacht.

6. C.1: „Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.“

Der Aufsichtsrat hat keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung benannt und auch kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats der a.a.a. ag und der entsprechenden Wahlvorschläge an die Hauptversammlung 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 als nicht zielführend, eine bestimmte Person zur Wahl als Aufsichtsratsmitglied vorzuschlagen oder nicht vorzuschlagen, um bestimmte, selbst gesetzte Kriterien oder ein übergeordnetes Kompetenzprofil für das Gesamtgremium einzuhalten, oder auf Diversität zu achten. Da keine Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats besteht, können weder in der Erklärung zur Unternehmensführung entsprechende Ausführungen gemacht werden noch Wahlvorschläge an die zuständigen Wahlgremien eine entsprechende Zielsetzung berücksichtigen. Davon unberührt bleibt die Verpflichtung des Aufsichtsrats, Zielgrößen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach § 111 Abs. 5 AktG festzulegen, der der Aufsichtsrat nachkommt.

7. C.2: „Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.“

Des Weiteren wurde 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 ggfs. die Expertise erfahrener Aufsichtsratsmitglieder zur Verfügung stehen können. Da keine Altersgrenze festgesetzt ist, wird eine solche auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben.

8. C. 7: „Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Ein Aufsichtsratsmitglied ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.“

Dieser Empfehlung wird nicht gefolgt. Zwei der drei Aufsichtsratsmitglieder sind nicht unabhängig im Sinne der Definition des Deutschen Corporate Governance Kodex. Aufgrund der geringen Größe des Aufsichtsrats mit nur drei Mitgliedern und der Aktionärsstruktur mit einem beherrschenden Großaktionär ist diese Vorgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex für Gesellschaften wie der a.a.a. ag aus Sicht der Gesellschaft nicht umsetzbar und wird deshalb auch nicht gefolgt. Diese Wertung wird aus Sicht der a.a.a. ag auch durch die Empfehlung C.9 des Kodex, die auf Gesellschaften mit einem kontrollierenden Aktionär besonders zugeschnitten ist und der die a.a.a. ag folgt, bestätigt.

9. C.10: „Der Aufsichtsratsvorsitzende, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses sollen unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zudem auch unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein.“

Der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Steen Rothenberger ist Geschäftsführer und Gesellschafter der kontrollierenden Aktionärin und damit nicht unabhängig im Sinne der Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der gegenwärtige Aufsichtsratsvorsitzende genießt das uneingeschränkte Vertrauen des Großaktionärs, so dass die Gesellschaft die Übernahme des Aufsichtsratsvorsitzes durch Herrn Dr. Steen Rothenberger für geboten erachtet. Aufsichtsratsausschüsse existieren bei der a.a.a. ag nicht, da ihr Aufsichtsrat lediglich aus drei Personen besteht.

10. C.14: „Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen Auskunft gibt; dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlicht werden.“

Die a.a.a. ag sieht davon ab, einen detaillierten Lebenslauf der zur Wahl stehenden Kandidaten für den Aufsichtsrat anlässlich der Wahl zu veröffentlichen und in der Zwischenzeit jährlich zu aktualisieren. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der a.a.a. ag Nicolas Schneider und Sanneke Rothenberger wurden vor ihrer Wahl auf der letztjährigen Hauptversammlung mit entsprechenden Angaben aus ihrem Lebenslauf ausgiebig vorgestellt. Herr Dr. Steen Rothenberger gehört dem Aufsichtsrat der a.a.a. ag bereits mehrere Jahre an. Die Arbeit des Aufsichtsrats im vergangenen Jahr ist Gegenstand der alljährlichen ordentlichen Hauptversammlung und der Verhandlungen über die Rechnungslegungsunterlagen. Darüber hinaus können interessierte Aktionäre bei Wahlen zu den einzelnen Kandidaten Fragen in der Hauptversammlung stellen und sich so ein Bild von der Eignung und Qualifikation des betreffenden Kandidaten machen. Es kann deshalb davon

ausgegangen werden, dass die Aktionäre der a.a.a. ag die Mitglieder des gegenwärtigen Aufsichtsrats gut kennen und die Qualität ihrer Arbeit auch ohne die Veröffentlichung detaillierter Lebensläufe einschätzen können. Überdies erachten Vorstand und Aufsichtsrat die Veröffentlichung von persönlichen Daten der Kandidaten in Form eines Lebenslaufs für nicht unproblematisch im Hinblick auf deren Recht zur informationellen Selbstbestimmung. Angesichts des soeben dargestellten geringen Nutzens einer solchen Veröffentlichung gebührt der Schutz dieses Rechts der Kandidaten aus Sicht der a.a.a. ag der Vorrang.

11. D.2: „Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.“

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. Da keine Ausschüsse gebildet werden, werden in der Erklärung zur Unternehmensführung keine entsprechenden Angaben zu deren Mitgliedern gemacht.

12. D.3: „Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB“

Dieser Empfehlung wurde und wird aus den unter der vorstehenden Nr. 11 genannten Erwägungen nicht gefolgt. Die Aufgaben des Prüfungsausschusses werden vom Aufsichtsratsplenum wahrgenommen.

13. D.4: „Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.“

Da kein Prüfungsausschuss besteht, gibt es auch keinen Vorsitzenden eines solchen Ausschusses. Zudem besitzt der Aufsichtsratsvorsitzende Herr Dr. Steen Rothenberger Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung i.S.v. § 100 Abs. 5 AktG.

14. D.5: „Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.“

Dieser Empfehlung wurde und wird aus den unter der vorstehenden Nr. 11 genannten Erwägungen nicht gefolgt. Die Aufgaben des Nominierungsausschusses werden vom Aufsichtsratsplenum wahrgenommen. Im Übrigen besteht bereits das Aufsichtsratsplenum ausschließlich aus Vertretern der Anteilseigner.

15. D.7: „Der Aufsichtsrat soll regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen.“

Vorstand und Aufsichtsrat halten es nicht für sachgerecht, wenn der Aufsichtsrat auf regulärer Basis ohne den Vorstand tagt. Bei den Sitzungen des Aufsichtsrats steht in der Regel der

Informationsaustausch mit dem Vorstand, insbesondere betreffend das operative Geschäft, im Vordergrund. Angesichts der Größe des Aufsichtsrats von lediglich drei Personen nehmen Angelegenheiten des Aufsichtsrats nur einen geringen Raum ein, so dass regelmäßige gesonderte Sitzungen zur Behandlung dieser Angelegenheiten nicht angebracht erscheinen.

Sollte im Einzelfall eine Beratung des Aufsichtsrats ohne den Vorstand geboten erscheinen – etwa um Vorstandsangelegenheiten zu verhandeln – wird der Aufsichtsrat hierüber ad hoc entscheiden und hierüber ohne den Vorstand beraten.

16. D.11: „Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.“

Da kein Prüfungsausschuss besteht, nimmt dieser auch keine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vor.

17. D.12: „Die Gesellschaft soll die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen und über durchgeführte Maßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats berichten“

Die zwei neuen Aufsichtsratsmitglieder, die in der Hauptversammlung vom 11.07.2019 in den Aufsichtsrat gewählt wurden, wurden durch die Rechtsberater der Gesellschaft auf Kosten der Gesellschaft zu Beginn ihrer Amtszeit sachkundig über ihre Rechte und Pflichten unterrichtet. Daneben werden sich die Aufsichtsratsmitglieder auch in Zukunft in dem gebotenen Umfang aus- und fortbilden und bei den entsprechenden Maßnahmen von der Gesellschaft unterstützt. Hierüber wird im Bericht des Aufsichtsrats allerdings nicht berichtet werden.

18. D.13: „Der Aufsichtsrat soll regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.“

Eine Selbstevaluierung des Aufsichtsrats findet nicht auf einer regelmäßigen Basis statt. Angesichts der geringen Größe des Aufsichtsrats und der Aktionärsstruktur der Gesellschaft erscheint dies wenig sachgerecht. Da keine Ausschüsse gebildet werden, scheidet eine Evaluierung der Arbeit der Ausschüsse aus. In Ermangelung einer Selbstevaluierung wird es auch keine Berichterstattung über die Selbstevaluierung in der Erklärung zur Unternehmensführung geben.

19. F.2: „Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen 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.

20. F.3: „Ist die Gesellschaft nicht zu Quartalsmitteilungen verpflichtet, soll sie unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren.“

Die a.a.a. ag weicht von dem Kodex insoweit ab, als sie es für nicht erforderlich erachtet, neben den gesetzlich vorgegebenen Finanzberichten (Konzernabschluss, Konzernlagebericht, Halbjahresfinanzbericht) den Aktionären noch weitere unterjährige Finanzinformationen zur Verfügung zu stellen. Der Geschäftsumfang der Gesellschaft ist vergleichsweise gering und die Geschäftsentwicklung angesichts des Unternehmensgegenstands der Gesellschaft wenig

dynamisch. Vor diesem Hintergrund würde die Vorlage weiterer Finanzinformationen neben den gesetzlich geforderten Rechnungslegungsunterlagen keinen nennenswerten Informationsgewinn für die Anleger besitzen. Kommt es unterjährig zu bedeutsamen Geschäftsvorfällen, ist die Gesellschaft zudem gesetzlich verpflichtet, diese Vorfälle unverzüglich im Wege einer Ad-hoc-Mitteilung zu veröffentlichen, so dass eine zeitnahe Information der Aktionäre immer gewährleistet ist. Die mit einer Quartalsberichterstattung verbundenen zusätzlichen Kosten und der hiermit einhergehende zusätzliche Aufwand für die Gesellschaft wären aus diesen Gründen aus Sicht der a.a.a. ag nicht gerechtfertigt.

21. Der Kodex enthält in Abschnitt G.I Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands. Folgende dieser Empfehlungen wurden und werden nicht befolgt: G.1 (Festlegung des Vergütungssystems), G.2 (Festlegung Ziel-Gesamtvergütung), G.3 (Bildung und Offenlegung Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen), G.4 (Beurteilung Üblichkeit der Vergütung innerhalb des Unternehmens), G.6 (Verhältnis langfristiger variabler Vergütung zu kurzfristiger variabler Vergütung), G.7 (Festlegung Leistungskriterien variabler Vergütungsbestandteile), G.8 (Nachträgliche Änderung von Zielwerten), G.9 (Nachvollziehbarkeit der Zielerreichung), G.10 (Verfügung über langfristig variable Gewährungsbeträge), G.11 (Möglichkeit des Einbehalts und der Rückforderung variabler Vergütungskomponenten), G.12 (Auszahlung variabler Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsvertrags) und G.13 (Abfindungs-Cap).

Seit August 2016 umfasst die Vergütung des Alleinvorstands 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 Alleinvorstands nach billigem Ermessen. Es werden daher keine Leistungskriterien oder Zielgrößen vorab für bestimmte Zeiträume formuliert, an denen sich die Höhe der variablen Vergütung orientieren würde- Für dieses Vergütungselement ist keine betragsmäßige Höchstgrenze festgelegt. Eine darüberhinausgehende Berücksichtigung positiver wie negativer Entwicklungen erfolgt nicht. Ebenso wenig sind feste Vergleichsparameter für die variablen Vergütungsteile festgelegt. Sämtliche Vergütungsbestandteile sowie die jeweilige Gesamtvergütung wurden bzw. werden vom Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit hin geprüft und auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. 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.

Eine Berücksichtigung des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt ist nicht erfolgt. So erscheint es vor dem Hintergrund der Gesellschaftsstruktur, der sehr geringen Anzahl von Mitarbeitern der a.a.a. ag und der jeweiligen Tätigkeitsfelder der Mitarbeiter aus Sicht der a.a.a. ag sinnvoll, die Vergütung des Alleinvorstands nach seiner 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 neben dem Vorstand aus praktischen Erwägungen aus.

Der Dienstvertrag des Alleinvorstands enthält zudem keine Abfindungsregelungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund. Eine derartige Abfindungsregelung widerspräche dem von der a.a.a. ag im Einklang mit dem Aktiengesetz praktizierten Konzept, Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern 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 einem Dienstvertrag 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 den übrigen Umständen des Einzelfalls 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 Deutschen Corporate Governance Kodex zu berücksichtigen. Scheidet der Alleinvorstand aus einem in seiner Person liegenden wichtigem Grund aus, werden keine Zahlungen an ihn gewährt.

22. G.16: „Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate soll der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.“

Die Vergütung des Vorstands für konzernexterne Aufsichtsratsmandate wird nicht auf seine Vorstandsvergütung angerechnet. Eine solche Anrechnung halten Vorstand und Aufsichtsrat nicht für angemessen. Die Übernahme des konzernexternen Aufsichtsratsmandats geschieht nicht im Interesse der a.a.a. ag. Aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat fehlt es daher an einem rechtfertigenden Grund für eine Anrechnung der Vergütung auf die Vorstandsvergütung.

23. G.18: „Die Vergütung des Aufsichtsrats sollte in einer Festvergütung bestehen. Wird den Aufsichtsratsmitgliedern dennoch eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft 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 Deutschen Corporate Governance Kodex 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 widerspiegelt, 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.

Seit Abgabe der Entsprechenserklärung vom April 2019 und bis zur Bekanntmachung der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex am 20. März 2020 entsprach die a.a.a. ag den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 24. April 2017 mit folgenden Ausnahmen:

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

Dieser Empfehlung wurde 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 4.1.3: „Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Er soll für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) sorgen und deren Grundzüge offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.“

Dieser Empfehlung wurde nicht gefolgt. Die Pflicht zur Einrichtung eines Compliance Management Systems ist nicht gesetzlich geregelt und richtet sich vielmehr nach den konkreten Gegebenheiten des Unternehmens. Die Entscheidung zur Einrichtung eines Compliance Management Systems liegt somit im Ermessen des Vorstands. Bei der a.a.a. ag handelt es sich um ein sehr kleines Unternehmen mit nur einer geringen Anzahl von Beschäftigten, das auch nicht international tätig ist. Die Geschäftsführerpositionen bei konzernzugehörigen Gesellschaften werden in der Regel vom Vorstand der a.a.a. ag wahrgenommen. Aus diesen Gründen bedarf es aus Sicht der a.a.a. ag keines ausdifferenzierten Compliance Management Systems. Die Einrichtung eines solchen Compliance Management Systems wäre angesichts der geringen Risikolage, der das Unternehmen der Gesellschaft ausgesetzt ist, mit unverhältnismäßigem Aufwand und Kosten verbunden und erscheint aus Sicht der a.a.a. ag nicht opportun. Das gilt insbesondere für die Einrichtung eines (externen) anonymen Hinweisgebersystems.

3. 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. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legt der Vorstand Zielgrößen fest.“

Bei der 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 diese Weise Vielfalt her- oder eine besondere Berücksichtigung von Frauen sicherzustellen.

Der Vorstand hat im Übrigen davon abgesehen, Zielgrößen nach § 76 Abs. 4 AktG festzulegen, da bei der Gesellschaft keine Führungsebenen unterhalb des Vorstands existieren.

4. Ziffer 4.2.1 „Der Vorstand soll aus mehreren Personen bestehen und einen Vorsitzenden oder Sprecher haben. Eine Geschäftsordnung soll die Arbeit des Vorstands, insbesondere die Ressortzuständigkeiten einzelner Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten sowie die erforderliche Beschlussmehrheit bei Vorstandsbeschlüssen (Einstimmigkeit oder Mehrheitsbeschluss) regeln.“



Seit dem Ausscheiden von Herrn Hendryk Sittig zum 7. Dezember 2018 wurde dieser Empfehlung nicht mehr gefolgt. Seitdem 7. Dezember 2018 besteht der Vorstand mit Herrn Dr. Sven-G. Rothenberger aus einer Person. Der Aufsichtsrat geht angesichts der Fokussierung der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft auf den Raum Frankfurt am Main und dem vergleichsweise geringen Geschäftsumfang der Gesellschaft davon aus, dass die Aufgaben des Vorstands auch von dem alleinigen Vorstand sachgemäß ausgefüllt werden können. Gleichwohl sucht der Aufsichtsrat mit der gebotenen Sorgfalt nach geeigneten Kandidaten, um die Zahl der Vorstandsmitglieder bei passender Gelegenheit wieder aufzustocken.

Da der Vorstand gegenwärtig nur aus Herrn Dr. Sven-G. Rothenberger besteht, sind die Regelungen der Geschäftsordnung für den Vorstand betreffend die Zuweisung von Ressortzuständigkeiten, zur Gesamtzuständigkeit des Vorstands und erforderlicher Mehrheiten bei Vorstandsbeschlüssen zurzeit nicht anwendbar.

5. 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 nicht vollständig gefolgt. Seit August 2016 umfasst die Vergütung des Alleinvorstands 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 Alleinvorstands nach billigem Ermessen. Sämtliche Vergütungsbestandteile sowie die jeweilige Gesamtvergütung wurden bzw. werden vom Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit hin geprüft und auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Eine Berücksichtigung des Verhältnisses der Vorstandsvergütung 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 des Alleinvorstands nach seiner 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.

6. Ziffer 4.2.3 Absatz 2: „Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen. Variable Vergütungsbestandteile haben grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll. 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. Mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile sollten nicht vorzeitig ausbezahlt werden.“

Diesen Empfehlungen wurde ebenfalls nicht vollständig gefolgt. Seit August 2016 umfasst die Vergütung des Alleinvorstands 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 Alleinvorstands 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 wurde.

7. Ziffer 4.2.3 Absatz 4 und Absatz 5: „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.“

Der Dienstvertrag des Alleinvorstands enthält keine Abfindungsregelungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund. Eine derartige Abfindungsregelung widerspräche dem von der a.a.a. ag im Einklang mit dem Aktiengesetz praktizierten Konzept, Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern 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 einem Dienstvertrag 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 den übrigen Umständen des Einzelfalls 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 der Alleinvorstand aus wichtigem Grund aus, werden keine Zahlungen an ihn gewährt.

8. Ziffer 4.2.5 Absatz 3: „Ferner sollen im Vergütungsbericht 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 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 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 a.a.a. ag folgt deshalb den Empfehlungen des DCGK zum Bericht über die Vorstandsvergütung mittels von Mustertabellen nicht und berichtet zur Vergütung des Vorstands weiterhin ausschließlich im Rahmen der bisher gewählten Form. Die Vergütung beider im Geschäftsjahr 2018 amtierender Vorstandsmitglieder

setzt sich lediglich aus einer Festvergütung und einer jährlich festzusetzenden variablen Tantieme, über deren tatsächliche Höhe der Aufsichtsrat jeweils entscheidet, zusammen. Zu diesen gewährten Vergütungen finden sich bereits jetzt aussagekräftige Informationen im Jahresfinanzbericht. Aus Sicht der Gesellschaft bedarf es keiner zusätzlichen tabellarischen Darstellung in der vom DCGK empfohlenen Form, da eine solche Darstellung im Falle der a.a.a. ag keinen weitergehenden Erkenntnisgewinn bzgl. der Vorstandsvergütung gewährt.

9. Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 2 und 3: „Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) achten. Der Aufsichtsrat legt für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen fest.“

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 einem Mitglied 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.

Davon unberührt bleibt die Verpflichtung des Aufsichtsrats, Zielgrößen nach § 111 Abs. 5 AktG festzulegen, der der Aufsichtsrat nachkommt.

10. Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 4 lautet: „Er [der Aufsichtsrat] soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen.“

Eine langfristige Nachfolgeplanung wurde bei der Gesellschaft nicht verfolgt. Diese erscheint aus Sicht des Aufsichtsrats nicht bedeutungsvoll, da die Gesellschaft wesentlich durch einen Großaktionär geprägt wird. Dieser wurde im Vorstand durch Herrn Dr. Sven-G. Rothenberger repräsentiert, bei dem aufgrund seines verhältnismäßig jungen Alters davon auszugehen ist, dass er weiterhin dauerhaft die Gesellschaft leitet. In der Vergangenheit hat Herr Dr. Rothenberger die Gesellschaft aus Sicht des Aufsichtsrats mit großem Erfolg geführt.

Darüber hinaus wird eine langfristige Nachfolgeplanung dadurch erschwert, dass bei der geringen Größe der Gesellschaft keine zweite Führungsebene existiert, aus der langfristig künftige Mitglieder des Vorstands aufgebaut und an die Aufgaben des Vorstands herangeführt werden könnten.

11. Ziffer 5.1.2 Absatz 2 Satz 3: „Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder soll festgelegt werden.“

Aus den unter Ziffer 10 genannten Erwägungen hat der Aufsichtsrat keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt. Der Vorstand besteht mit Herrn Dr. Sven-G. Rothenberger aus einer Person. Aufgrund seines verhältnismäßig jungen Alters erscheint eine Altersgrenze nicht sachgerecht. Es ist davon auszugehen, dass Herr Dr. Rothenberger auch in den kommenden Jahren leistungsfähig bleibt und seine Leistungsfähigkeit mittelfristig nicht durch sein zunehmendes Alter eingeschränkt wird.

12. 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 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.

13. Ziffer 5.3.2: „Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss damit betraut ist – insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung, sowie der Compliance befasst.“

Der Prüfungsausschuss legt dem Aufsichtsrat eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor, die in den Fällen der Ausschreibung des Prüfungsmandats mindestens zwei Kandidaten umfasst. Der Prüfungsausschuss überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich darüber hinaus mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Er soll unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.“

Dieser Empfehlung wurde aus den unter der vorstehenden Nr. 12 genannten Erwägungen nicht gefolgt. Die Aufgaben des Nominierungsausschusses werden vom Aufsichtsratsplenium wahrgenommen. Da kein Prüfungsausschuss besteht, gibt es auch keinen Vorsitzenden eines solchen Ausschusses.

14. Ziffer 5.3.3: „Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.“

Dieser Empfehlung wurde aus den unter der vorstehenden Nr. 12 genannten Erwägungen nicht gefolgt. Die Aufgaben des Prüfungsausschusses werden vom Aufsichtsratsplenium wahrgenommen. Im Übrigen besteht bereits das Aufsichtsratsplenium ausschließlich aus Vertretern der Anteilseigner.

15. Ziffer 5.4.1 Absatz 2 bis Absatz 4: „Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen 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 eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Für die gewählten Arbeitnehmervertreter sind die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze zu beachten. Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Für die anderen vom Gleichstellungsgesetz erfassten Gesellschaften legt der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen Zielgrößen fest. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Dieser soll auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren.“

Der Aufsichtsrat hat keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung benannt und auch kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats der a.a.a. ag und der entsprechenden Wahlvorschläge an die Hauptversammlung 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 als nicht zielführend, eine bestimmte Person zur Wahl als Aufsichtsratsmitglied vorzuschlagen oder nicht vorzuschlagen, um bestimmte selbst gesetzte Kriterien oder ein übergeordnetes Kompetenzprofil für das Gesamtgremium einzuhalten oder eine besondere Berücksichtigung von

Frauen sicherzustellen. Des Weiteren wurde 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. Auch von der Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer von Aufsichtsratsmitgliedern hat der Aufsichtsrat abgesehen. Nach Auffassung des Aufsichtsrats ist eine starre Höchstzugehörigkeitsgrenze nicht geeignet, die Professionalität und Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats sicherzustellen. Vielmehr liegt es im Interesse der a.a.a. ag, ihren Aufsichtsrat nicht in im Voraus festgelegten Abständen komplett oder nahezu komplett austauschen zu müssen, sondern ihn nur aufgrund der Qualität der einzelnen Mitglieder zu besetzen – wie z.B. ihrer individuellen Professionalität, Unabhängigkeit und Verfügbarkeit. Diese Qualitäten sind nach der Überzeugung von Vorstand und Aufsichtsrat jedoch unabhängig von der Zugehörigkeitsdauer des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. 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.

Davon unberührt bleibt die Verpflichtung des Aufsichtsrats, Zielgrößen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach § 111 Abs. 5 AktG festzulegen, der der Aufsichtsrat nachkommt.

16. Ziffer 5.4.1 Absatz 5: „Der Aufsichtsrat soll sich für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung bei dem jeweiligen Kandidaten vergewissern, dass er den zu erwartenden Zeitaufwand erbringen kann. Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt; dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Website des Unternehmens veröffentlicht werden.“

Es ist dem Aufsichtsrat aufgrund der Vielzahl der dafür maßgeblichen Faktoren nicht möglich, im Vorhinein zu bestimmen, welches der für ein Aufsichtsratsmandat zu erwartende Zeitaufwand sein wird. Insbesondere hängt dies auch von der Vorerfahrung und der schwer abschätzbaren Belastbarkeit des jeweiligen Kandidaten sowie der geschäftlichen Entwicklung der Gesellschaft ab. Selbstverständlich wird der Aufsichtsrat jedoch, bevor er einen Wahlvorschlag abgibt, die Eignung des Kandidaten überprüfen, zu der auch die Anzahl und Intensität etwaiger anderer Verpflichtungen zählt. Nach Auffassung des Aufsichtsrats stellt dieses Vorgehen sicher, dass künftige Aufsichtsratsmitglieder ausreichend Zeit für ihr Mandat aufbringen können.

Die a.a.a. ag sieht zudem davon ab, einen detaillierten Lebenslauf der zur Wahl stehenden Kandidaten für den Aufsichtsrat anlässlich der Wahl zu veröffentlichen und in der Zwischenzeit jährlich zu aktualisieren. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der a.a.a. ag gehören diesem jeweils schon seit geraumer Zeit an und haben ihre Arbeit stets im Sinne der Gesellschaft zuverlässig erledigt. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass die Aktionäre der a.a.a. ag die Mitglieder des gegenwärtigen Aufsichtsrats, deren Wiederwahl auf der nächsten Hauptversammlung für einen vollen Turnus beabsichtigt ist, gut kennen und die Qualität ihrer Arbeit auch ohne die Veröffentlichung detaillierter Lebensläufe einschätzen können. Sollte das im Einzelfall nicht so sein, können interessierte Aktionäre zu den einzelnen Kandidaten Fragen in der Hauptversammlung stellen und sich so ein Bild von der Eignung und Qualifikation des betreffenden Kandidaten machen.

Auf der anderen Seite erachten Vorstand und Aufsichtsrat die Veröffentlichung von persönlichen Daten der Kandidaten in Form eines Lebenslaufs für einen gravierenden Eingriff in deren Recht zur informationellen Selbstbestimmung. Angesichts des soeben dargestellten geringen Nutzens einer solchen Veröffentlichung gebührt der Schutz dieses Rechts der Kandidaten aus Sicht der a.a.a. ag der Vorrang.

17. 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 widerspiegelt, 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.

18. Ziffer 7.1.1.: „Anteilseigner und Dritte werden durch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht sowie durch unterjährige Finanzinformationen unterrichtet. Sofern die Gesellschaft nicht verpflichtet ist, Quartalsmitteilungen zu veröffentlichen, soll sie die Aktionäre unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren.“

Die a.a.a. ag weicht von dem Kodex insoweit ab, als sie es für nicht erforderlich erachtet, neben den gesetzlich vorgegebenen Finanzberichten (Konzernabschluss, Konzernlagebericht, Halbjahresfinanzbericht) den Aktionären noch weitere unterjährige Finanzinformationen zur Verfügung zu stellen. Der Geschäftsumfang der Gesellschaft ist vergleichsweise gering. Kommt es dennoch zu größeren Geschäftsvorfällen oder Änderungen der Geschäftsplanung ist die Gesellschaft gesetzlich verpflichtet, diese Vorfälle und Änderungen unverzüglich im Wege einer Ad-hoc Mitteilung zu veröffentlichen, so dass eine zeitnahe Information der Aktionäre immer gewährleistet ist. Vor diesem Hintergrund würde die Vorlage weiterer Finanzinformationen neben den gesetzlich geforderten Rechnungslegungsunterlagen einen nur begrenzten Informationsgehalt aufweisen, der die hiermit verbundenen Kosten aus Sicht der a.a.a. ag nicht rechtfertigen könnte.

19. Ziffer 7.1.2 Satz 3: „Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, öffentlich zugänglich sein.“

Dieser Empfehlung wurde 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.

Frankfurt am Main, im April 2020

Aufsichtsrat und Vorstand  
a.a.a. ag