

**System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der  
a.a.a. aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung  
vom 26. April 2021**

Der Aufsichtsrat der a.a.a. aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung ("**Gesellschaft**") hat in seiner Sitzung am 26. April 2021 das folgende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder im Sinne von § 87a Abs. 1 AktG beschlossen:

**1. Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)**

Die für ein Geschäftsjahr insgesamt gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder, unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung, ist nach oben absolut begrenzt ("**Maximalvergütung**"). Zur Gesamtvergütung des Vorstands der Gesellschaft gehören die Festvergütung und die variable Vergütung, Aufwendungen für Kranken-, Pflege-, Lebens- sowie Rentenversicherungen, für die D & O-Versicherung, Unfallversicherung sowie weitere Nebenleistungen.

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die jährliche Maximalvergütung EUR 350.000,00 brutto. Für ordentliche Vorstandsmitglieder beträgt die jährliche Maximalvergütung EUR 250.000,00 brutto. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Vergütungssystems besteht der Vorstand der Gesellschaft aus einer Person, die für die Zwecke dieses Vergütungssystems mit einem Vorstandsvorsitzenden gleichgestellt wird.

Die Vergütungsobergrenzen gelten pro rata temporis bei einem Ein- und Austritt während des laufenden Geschäftsjahres.

**2. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)**

Gegenstand der Unternehmensstrategie der Gesellschaft und des von ihr geführte Konzerns ist der Erwerb und die Entwicklung von in Deutschland belegenen Industrie- und Büroimmobilien, um diese anschließend zu vermieten oder als bebaute Grundstücke weiterzuveräußern. Dabei verfolgt die Gesellschaft eine langfristige und nachhaltige

Strategie. Das Vergütungssystem unterstützt die strategische Ausrichtung der Gesellschaft und des von ihr geführten Konzerns.

Die Vergütung des Vorstands umfasst künftig neben einer fixen Vergütung eine variable Vergütung, der ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde liegt und in bar bei Erreichen bzw. Überschreiten zuvor festgesetzter unternehmensbezogener finanzieller und nichtfinanzieller Erfolgsziele ausgezahlt wird. Dies ermöglicht eine Incentivierung hinsichtlich spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und/oder strategische Unternehmensentwicklung der Gesellschaft.

Sämtliche Vergütungsbestandteile sowie die jeweilige Gesamtvergütung wurden bzw. werden vom Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit hin geprüft und auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

### **3. Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien für variablen Vergütungsbestandteil (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 und 4 AktG)**

Neben der fixen Vergütung kann dem Vorstand vom Aufsichtsrat ein variabler Vergütungsbestandteil gewährt werden.

#### **a) Fixe Vergütungsbestandteile**

Die festen Bestandteile der Vergütung des Vorstands umfassen ein festes Jahresgehalt sowie verschiedene Nebenleistungen. Der Vorstand erhält ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten, das jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt wird. Zusätzlich werden dem Vorstand vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt. Die Gesellschaft kann dem Vorstand ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen. Alternativ kann die Gesellschaft dem Vorstand eine monatliche Car Allowance zur Deckung der Kosten für die Nutzung seines privaten Kraftfahrzeugs zu dienstlichen Zwecken (Versicherung, KfZ-Steuer, Reparaturen, Verbrauchsstoffe etc.) zusagen. Darüber hinaus können jedem Vorstandsmitglied ein Mobiltelefon auch zur privaten Nutzung, Zuschüsse zu vom Vorstand abgeschlossenen Kranken-, Pflege-, Lebens- sowie Rentenversicherungen gewährt werden, wobei Höchstbeträge im Umfang der Arbeitgeberzuschüsse zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- bzw. Rentenversicherung vereinbart werden können. Ferner besteht für die Vorstandsmitglieder eine

Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt sowie Versicherungsschutz in einer Unfallversicherung.

#### **b) Variabler Vergütungsbestandteil**

Künftig soll dem Vorstand ein variabler Vergütungsbestandteil neben dem fixen Jahresgehalt, der auf einen dreijährigen Bemessungszeitraum bezogen ist, gewährt werden. Dieser Vergütungsbestandteil soll bei Erreichen bzw. Überschreiten zuvor festgesetzter unternehmensbezogener finanzieller und nichtfinanzieller Erfolgsziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und/oder strategische Unternehmensentwicklung der Gesellschaft in bar ausgezahlt werden. Die Höhe der Auszahlung dieses variablen Vergütungsbestandteils wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahrs auf der Grundlage der Ergebnisse der Gesellschaft der Geschäftsjahre während des Bemessungszeitraums, wie sie in den bis dahin aufgestellten Abschlüssen festgestellt wurden, der sonstigen Geschäftsentwicklung und dem Grad der Zielerreichung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft nach pflichtgemäßem Ermessen festsetzt und gezahlt. Bei etwaiger Nichterreichung oder nur teilweise Erreichen der Erfolgsziele im verbleibenden Bemessungszeitraum werden bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile mit etwaigen weiteren Ansprüchen des Vorstands aufgerechnet oder, falls dies nicht möglich ist, zurückgefordert.

#### **c) Relative Anteile der festen und der variablen Anteile an der Gesamtvergütung**

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der voraussichtlichen jährlichen Gesamtvergütung ("**Gesamtvergütung**") stellen sich auf Basis der jeweiligen voraussichtlichen jährlichen Aufwandsbeträge wie folgt dar:

Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Jahresgehalt, Nebenleistungen) an der Gesamtvergütung liegt künftig bei 78% bis 100%. Dabei liegt der Anteil der Nebenleistungen im Regelfall bei 8,5% bis 9% der Gesamtvergütung. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung liegt bei 0% bis 22% der Gesamtvergütung. Die bei den festen Vergütungsbestandteilen dargestellte Obergrenze von 100% sowie die bei den variablen Vergütungsbestandteilen dargestellte Untergrenzen von 0% berücksichtigen, dass bei schlechten Unternehmensergebnissen und einer unbefriedigenden wirtschaftlichen Lage der

Gesellschaft bzw. des von ihr geführten Konzerns variable Vergütungen auch vollständig ausfallen können.

**d) Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG)**

Die Vergütung des Vorstands umfasst künftig neben einer fixen Vergütung eine variable Vergütung, der ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde liegt und in bar bei Erreichen bzw. Überschreiten zuvor festgesetzter unternehmensbezogener finanzieller oder nichtfinanzieller Erfolgsziele ausgezahlt wird. Dies ermöglicht eine Incentivierung hinsichtlich spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und/oder strategische Unternehmensentwicklung der Gesellschaft.

Bei der Festlegung der finanziellen Erfolgsziele für den jeweiligen Bemessungszeitraum können die folgenden Erfolgskennzahlen mit maßgeblicher Bedeutung für die strategische Entwicklung der Gesellschaft herangezogen werden: EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern), Umsatzrentabilität (EBIT zu Umsatzerlösen), Eigenkapitalrentabilität (EBIT zu Eigenkapital) und Gesamtkapitalrentabilität (EBIT zu Gesamtkapital) sowie erreichte Mietsteigerungen. Zusätzlich können mit Akquisetätigkeiten und Vertragsabschlüssen nichtfinanzielle Leistungskriterien als Erfolgsziele festgesetzt werden.

Dem entsprechend besteht ein finanzieller Anreiz für den Vorstand, Maßnahmen zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu ergreifen.

**4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)**

Die Vorstandsanstellungsverträge werden in der Regel für eine kürzere als die höchstens gesetzlich zulässige Frist von fünf Jahren abgeschlossen. Der Vertrag des amtierenden Vorstands endet am 31. Dezember 2021. Die Vorstandsanstellungsverträge sind nicht ordentlich kündbar, so dass keine Kündigungsfristen gelten. Aus wichtigem Grund können beide Seiten einen Vorstandsanstellungsvertrag außerordentlich fristlos kündigen. Der Anstellungsvertrag des Vorstands sieht keine Abfindungsregelungen oder anderweitige Zusagen über Entlassungsentschädigungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags vor.

Ein Ruhegehalt wird nicht gewährt. Es wird dem Vorstand lediglich ein Zuschuss zur Rentenversicherung gewährt (siehe oben unter 3., a).

**5. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)**

Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wird bei der Festsetzung des Vergütungssystems nicht berücksichtigt. Dem Aufsichtsrat erscheint es vor dem Hintergrund der Gesellschaftsstruktur, der sehr geringen Anzahl von Mitarbeitern der Gesellschaft und der jeweiligen Tätigkeitsfelder der Mitarbeiter aus Sicht der Gesellschaft als sinnvoll, die Vergütung des Vorstands nach seiner persönlichen Tätigkeit zu bemessen und nicht mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer zu vergleichen.

**6. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG)**

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen – zumindest aber alle vier Jahre – durch.

Die für die Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie bei der Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat wird das beschlossene Vergütungssystem bei dem Abschluss und der Ausgestaltung künftiger Vorstandsansetzungsverträge grundsätzlich beachten. In der Regel werden entsprechende Verhandlungen vom Aufsichtsratsvorsitzenden oder einem anderen

vom Aufsichtsrat hierzu ermächtigten Aufsichtsratsmitglied geführt. Das Aufsichtsratsplenum beschließt anschließend über den ausverhandelten Vorstandsanstellungsvertrag.

## **7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist (§ 87a Abs. 2 S. 2 AktG). Eine Abweichung von dem Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen die Abweichung vom Vergütungssystem notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit der Gesellschaft insgesamt zu dienen oder um ihre Rentabilität zu gewährleisten. Derartige Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Abweichungen sind insbesondere in Wirtschafts- oder Finanzkrisen, einer Pandemie, einer Unternehmenskrise oder bei erheblichen Änderungen in der Unternehmensführung, der Unternehmensstrategie oder der Wirtschafts- und Vermögenslage der Gesellschaft zulässig, in denen die Vergütung der vom Aufsichtsrat für geeignet gehaltenen (potentiellen) Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Unternehmensinteresse nicht mehr gewährleistet oder zumindest deutlich beeinträchtigt erscheint. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Festbezüge (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und sonstigen Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt), die variablen Vergütungsbestandteile, einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander, sowie die Maximalvergütung. Insbesondere kann der Aufsichtsrat für nicht besondere, sondern außerordentliche Leistungen eines Vorstandsmitglieds mit zukunftsbezogenem Nutzen für die Gesellschaft diesem einen Ermessensbonus gewähren. Gelangt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßer Beurteilung zu der Auffassung, dass die Gewähr einer variablen Vergütung angesichts der außergewöhnlichen Situation nicht im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, kann er auf die Gewähr einer variablen Vergütung zugunsten erhöhter Festbezüge vorübergehend auch vollständig verzichten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten (Umzugskostenpauschalen) zu gewähren. Im Falle

einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erläutern (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

Frankfurt am Main, den 26. April 2021

**a.a.a. aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung**

*Der Aufsichtsrat*

---

Dr. Steen Rothenberger  
- Der Vorsitzende -