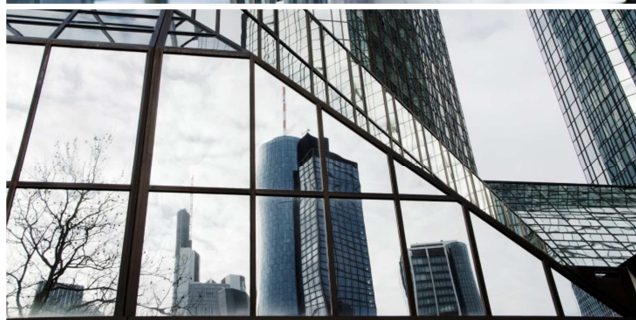
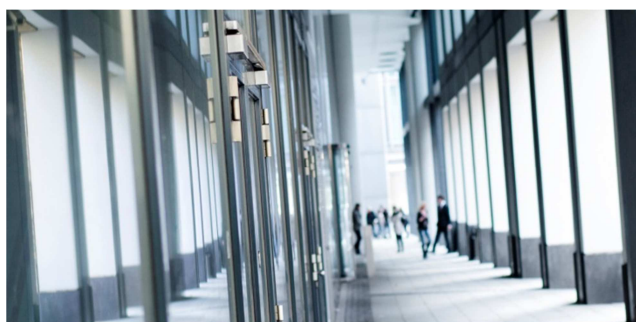


**Vergütungsbericht  
AKA 2015  
gemäß § 16 InstitutsVergV**



## **Inhalt**

I Hintergrund des Berichts .....	3
II Vergütungspolitik und -praxis .....	4
III Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung .....	5
IV Quantitative Angaben zur Vergütung .....	6

## **I Hintergrund des Berichts**

Die AKA hat gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik- und praxis offenzulegen. Die AKA ist im Sinne der InstitutsVergV vom 16.12.2013 ein nicht-bedeutendes Institut und muss daher nur die allgemeinen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten gemäß Abschnitt 1 und 2 der InstitutsVergV einhalten.

Die Offenlegungspflichten richten sich für die AKA als CRR-Institut ausschließlich nach Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

## II Vergütungspolitik und -praxis

Verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Mitglieder der Geschäftsführung der AKA. Diese informiert den Aufsichtsrat mindestens jährlich über die Umsetzung der Anforderungen aus der Institutsvergütungsverordnung. Die Angemessenheit des Mitarbeitervergütungssystems und ob dieses im Einklang mit den Strategien und den niedergelegten Zielen der AKA steht, wird jährlich von der Geschäftsführung überprüft und dem Nominierungs- und Vergütungskontrollausschuss (NVKA) jährlich im Rahmen der Budgetdiskussion bis spätestens zum Ende des Jahres bzw. zum Termin der letzten Aufsichtsratssitzung des Jahres vorgelegt.

Als Kontrolleinheiten sind bei der AKA die Abteilungen Interne Revision, Rechtsabteilung/Compliance, Risikomanagement und Personalabteilung definiert.

Um eine angemessene Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten sicherzustellen, hat die AKA die folgende Maßnahme ergriffen:

Bei der Vereinbarung der Bemessungsgrößen in der Zielvereinbarung wird dafür Sorge getragen, dass sich die Höhe des Leistungsbonus der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und der von ihnen kontrollierten Einheiten nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht, sondern diese überwiegend den Risikoaspekten Rechnung tragen, womit der Gefahr eines Interessenkonfliktes entgegengewirkt werden soll.

Die quantitativen Ziele werden bei den kontrollierten Einheiten mit 60 % gewichtet, bei den Kontrolleinheiten mit 40 %. Qualitative Ziele werden entsprechend mit 60 % bei den Kontrolleinheiten und mit 40 % bei den kontrollierten Einheiten gewichtet.

Elemente für die Festlegung des Gesamtbudgets der variablen Vergütung sind das Geschäftsergebnis und die Planung auf Basis der Kennziffern

- der Nettoerträge aus dem Kreditgeschäft,
- der Cost-Income-Ratio (CIR),
- ROE auf Basis des Jahresüberschuss vor Steuern und
- des Investmentgradeanteils am Nettorisiko des langfristigen Neugeschäfts eines Geschäftsjahres.

Bei der Festlegung des Gesamtbudgets werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage berücksichtigt. Es werden lediglich variable Vergütungen in Höhe von höchstens 100 % der festen Vergütung gewährt.

Die Vergütung der Mitarbeiter besteht aus einem festen und einem variablen Vergütungsbestandteil und ist schriftlich in den Anstellungsverträgen geregelt.

Die Höhe der individuellen variablen Vergütungsbestandteile (Leistungsboni) bestimmt sich über die Zielerreichung auf der Abteilungs- und der individuellen Ebene. Negative Erfolgsbeiträge werden dabei entsprechend berücksichtigt und führen zu einer Reduktion des Leistungsbonus.

Die Ausgangs- und Basiswerte für die Bemessung des Leistungsbonus betragen bei außertariflichen Angestellten 20 % des jährlichen Festgehalts.

Die tatsächliche Höhe des individuellen leistungsbezogenen Bonus kann sich zwischen 0 % und 200 % des vorgenannten Bonusbasiswertes bewegen, übersteigt jedoch nicht 100 % des jährlichen Festgehalmtes.

Voraussetzung für die Zahlung und die jeweilige Höhe des Leistungsbonus gemäß arbeitsvertraglicher Regelung sind:

- der geschäftliche Erfolg der AKA
- die Höhe des vom Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr zur Verfügung gestellten Budgets
- die Erreichung der Abteilungsziele und Erreichung der individuell vereinbarten Ziele.

Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses. Eine garantierte variable Vergütung wird bei der AKA grundsätzlich nicht gewährt.

### **III Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung**

Die Vergütung der Geschäftsführer ist abschließend in deren schriftlichen Anstellungsverträgen festgelegt.

Die Vergütung der Geschäftsführer besteht aus einem festen und einem variablen Vergütungsbestandteil. Elemente für die Bemessung der variablen Vergütung der Geschäftsführer sind das Geschäftsergebnis und die Planung auf Basis der Kennziffern

- der Nettoerträge aus dem Kreditgeschäft,
- der Cost-Income-Ratio (CIR),
- ROE auf Basis des Jahresüberschuss vor Steuern und
- des Investmentgradeanteils am Nettorisiko des langfristigen Neugeschäfts eines Geschäftsjahres.

Auf der Grundlage der Planung werden vorgenannte quantitative Zielwerte und ein qualitativer Zielwert in einer Zielvereinbarung vorgegeben, die wiederum gewichtet werden. Abhängig vom Zielerreichungsgrad wird der Zielbonus bei einer Zielerreichung von 100 % sodann entsprechend erhöht oder vermindert.

Bei der Festlegung des Gesamtbudgets werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage berücksichtigt. Es werden lediglich variable Vergütungen in Höhe von höchstens 100 % der festen Vergütung gewährt.

Um die Ausrichtung des Handelns an die nachhaltige Wertentwicklung der AKA zu fördern, werden 30 % der variablen Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahren aufgeschoben, diese sind als nicht endgültig gewährt anzusehen.

Sie sollen in Form einer aufgeschobenen Vergütung in den drei Folgejahren jeweils nach der Gesellschafterversammlung in gleichen Jahrestrenchen ausgezahlt werden.

Die Auszahlungen stehen jeweils unter dem Vorbehalt, dass keine erheblichen Verstöße gegen interne Richtlinien und/oder regulatorische Auflagen und/oder Handlungen begangen wurden, die zu einem erheblichen finanziellen Schaden für die AKA führen.

Ferner verfallen die aufgeschobenen Vergütungen des jeweiligen Jahres, wenn das Geschäftsergebnis der AKA vor Steuern für das Geschäftsjahr, das der jeweiligen Fälligkeit der aufgeschobenen Vergütung vorangeht, negativ war.

Die aufgeschobenen Vergütungen werden jeweils angepasst um den durchschnittlichen Zinssatz für Einlagen privater Haushalte bis zwei Jahre (gemäß Veröffentlichung der Deutschen Bundesbank) für das der Fälligkeit vorausgehende Geschäftsjahr. Besondere Regelungen für die variable Vergütung im Fall der Beendigung der Tätigkeit bestehen nicht - mit Ausnahme von Regelungen zur Auszahlung der aufgeschobenen Vergütung im Falle von Erwerbsunfähigkeit oder Tod (Härtefallausgleich).

#### **IV Quantitative Angaben zur Vergütung**

Die gezahlte Gesamtbarvergütung in Höhe von 7.215.526,93 EUR teilt sich für 2015 wie folgt auf:

Festgehälter: 5.819.389,17 EUR (Anteil an Gesamtvergütung = 80,65 %)

Variable Vergütung 1.396.137,76 EUR (Anteil an Gesamtvergütung = 19,35 %)

Anzahl der Begünstigten zum Stichtag 31.12.2015: 92

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt im April 2016, nach Feststellung des Jahresabschlusses 2015. Aufgrund der Organisationsstruktur entfällt die Aufteilung nach Geschäftsfeldern.

Der Abschlussprüfer hat für 2015 bestätigt, dass die AKA die notwendigen organisatorischen Maßnahmen ergriffen und sachgerechte Verfahren implementiert hat, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) zu erfüllen.

Frankfurt, 5. April 2016