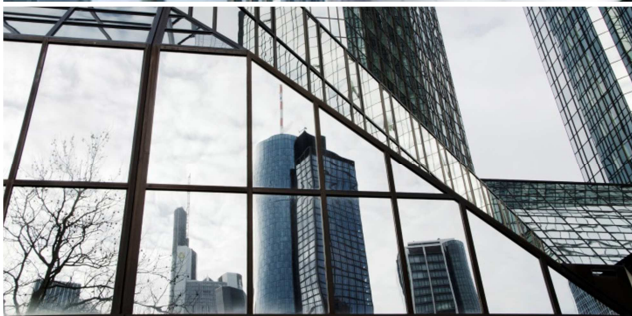
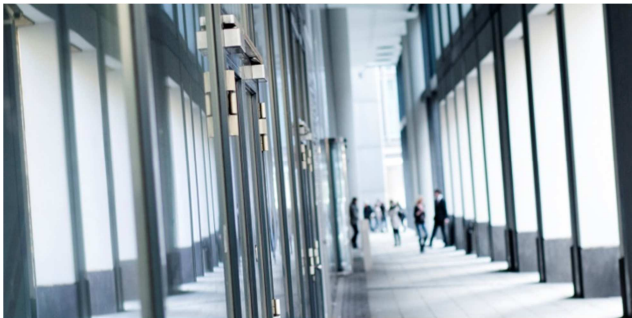


**Vergütungsbericht 2017  
der AKA Bank  
gemäß § 16 InstitutsVergV i.V. Art. 450 CRR**



**aka** EUROPEAN  
EXPORT + TRADE  
BANK

## **Inhalt**

I Hintergrund des Berichts.....	3
II Vergütungspolitik.....	3
III Vergütungs-Governance .....	4
IV Vergütungssystem für die Geschäftsführung .....	4
V Vergütungssystem für die Mitarbeiter.....	5
VI Quantitative Angaben zur Vergütung .....	7

## **I Hintergrund des Berichts**

Die AKA Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH (AKA) hat als nicht-bedeutendes CRR-Institut gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV<sup>1</sup> i. V. m. Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) qualitative und quantitative Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungssysteme offenzulegen.

Die Angaben in diesem Offenlegungsbericht beziehen sich auf die Vergütungssysteme für die Mitglieder der Aufsichts- und Geschäftsleitungsgremien (Aufsichtsrat, Geschäftsführung) sowie der Mitarbeiter (Tarif- und Außertarifliche Mitarbeiter).

## **II Vergütungspolitik**

Die AKA ist ein auf dem Sektor der kurz-, mittel- und langfristigen Handels- und Exportfinanzierungen tätiges Spezialkreditinstitut mit dem Schwerpunkt Emerging Markets. Sie agiert als Komplementärinstitut, das heißt, im Einklang mit ihren Geschäftspartnern und nicht als Wettbewerber. Sie handelt vornehmlich auf Einladung ihrer Gesellschafterbanken. Die AKA kann sich grundsätzlich auch an Finanzierungen von Nicht-Gesellschafterbanken beteiligen, jedoch unter Wahrung gewisser exklusiver Aktivitäten, die den Gesellschafterbanken vorbehalten bleiben. Sie bietet sich neben dem Kreditgeschäft als Dienstleister für die Administration vornehmlich ECA-gedeckter Bestellerkredite an und ist auch im Ankauf sowie der Verwaltung von Umschuldungsforderungen tätig. Die AKA ist ein Nichthandelsbuchinstitut und betreibt keine Einlagengeschäfte.

Der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens ist entscheidend davon geprägt, frühzeitig im Rahmen des Geschäftsverlaufes zunehmende Adressenausfallrisiken zu erkennen, richtig zu quantifizieren und diese risikoadäquat zu steuern. Dafür verfügt die AKA über eine langjährig gewachsene, konservative und angemessene Risikokultur, die sich auch in der Vergütungspolitik widerspiegelt.

Die Vergütungssysteme sind an der mit dem Aufsichtsrat abgestimmten Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet und mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar. Sie setzen keine unangemessenen Verhaltensanreize und stellen sicher, dass die variable Vergütung einen angemessenen Teil der Gesamtvergütung darstellt und keine Abhängigkeit vom Bonus entstehen kann. Die variable Vergütung ist leistungs- und marktorientiert ausgestaltet und erfüllt die regulatorischen Anforderungen.

Neben der fixen und variablen Vergütung gewährt die AKA ihren Geschäftsführern und Mitarbeitern weitere Nebenleistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen). Es handelt sich um ermessensunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Satzungen oder Richtlinien beruhen und deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken geben. Sofern in Einzelfällen im Rahmen von Ausscheidensvereinbarungen Abfindungen gezahlt werden, erfolgen Bemessung und Entscheidung auf der Grundlage eines unternehmensinternen Rahmenkonzepts. Die Geschäftsführer und Mitarbeiter sind ver-

---

<sup>1</sup> Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 (BGBl. 2013 Teil I Nr. 74), zuletzt geändert durch Verordnung zur Änderung der InstitutsVergV vom 25. Juli 2017 (BGBl. 2017 Teil I Nr. 54)

pflichtet, sämtliche Maßnahmen zur Absicherung gegen das intendierte Risikoprofil der variablen Vergütung zu unterlassen.

Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seinem Stellvertreter sowie den ordentlichen Mitgliedern des Gremiums und ihren ständigen Vertretern wird für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung gewährt.

### **III Vergütungs-Governance**

Für die Festlegung, Umsetzung sowie Überwachung der Vergütungssysteme besteht eine arbeitsteilige Compensation Governance mit klaren Verantwortlichkeiten für die unterschiedlichen Vergütungssysteme:

- Der Aufsichtsrat entscheidet über das Vergütungssystem der Geschäftsführung und überwacht die Angemessenheit aller Vergütungssysteme und deren Auswirkungen auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Bank gesamthaft. In seiner Überwachungsfunktion wird er vom eingerichteten Vergütungskontrollausschuss (VKA) unterstützt.
- Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Mitarbeiter. Sie informiert den Aufsichtsrat und den VKA mindestens jährlich über die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung sowie die durchgeführte Überprüfung der Konformität mit unternehmensstrategischen und regulatorischen Anforderungen.
- Die internen Kontrolleinheiten (Interne Revision, Compliance, Controlling und Personal) sind im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgabenstellungen in die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme eingebunden.

Der Abschlussprüfer hat für 2017 bestätigt, dass die notwendigen organisatorischen Maßnahmen ergriffen und sachgerechte Verfahren implementiert sind, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten zu erfüllen.

### **IV Vergütungssystem für die Geschäftsführung**

Die Vergütung der Geschäftsführer ist im Dienstvertrag geregelt und setzt sich aus einem fixen Jahresgehalt, einer variablen Vergütung und weiteren Nebenleistungen zusammen. Die Höhe und Zusammensetzung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig im Hinblick auf ihre Angemessenheit und Üblichkeit überprüft.

Für den Anteil der variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat individuelle Zielwerte festgelegt. Die Höhe der tatsächlichen variablen Vergütung richtet sich nach der Erreichung festgelegter quantitativer und qualitativer Ziele. Bei den quantitativen Zielgrößen handelt es sich um aus der Strategie und Planung abgeleitete Kennzahlen. Zusätzlich wird mindestens ein qualitatives Individual- Ziel vereinbart.

Der maximal erreichbare Zielerreichungsgrad ist auf 150 % begrenzt. Es werden lediglich variable Vergütungen in Höhe von höchstens 100 % der festen Vergütung gewährt.

Bei der Festlegung des auszuschüttenden Gesamtbudgets für die variable Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die regulatorisch festgelegten finanzwirtschaftlichen Anforderungen wie die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage.

Um die Ausrichtung des Handelns auf die nachhaltige Wertentwicklung der AKA zu fördern, werden 30 % der variablen Vergütung nicht sofort ausgezahlt, sondern über einen Zeitraum von drei Jahren aufgeschoben. Die tatsächliche Auszahlung erfolgt in gleichen Jahrestanchen jeweils nach der Gesellschafterversammlung im Auszahlungsjahr. Die aufgeschobenen 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.

## V Vergütungssystem für die Mitarbeiter

Die Vergütung der Mitarbeiter besteht aus einem festen und einem variablen Vergütungsbestandteil sowie weiteren Nebenleistungen und ist schriftlich in den Anstellungsverträgen sowie ergänzenden institutsweiten Richtlinien geregelt.

Die fixe Vergütung der unter den Anwendungsbereich des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe fallenden Mitarbeiter ergibt sich aus dem Eingruppierungsreglement des Bankentarifes, der ausgeübten Funktion sowie aus der Beurteilung der persönlichen Leistung. Außertariflich bezahlte Mitarbeiter erhalten ein festes Jahresgrundgehalt, dessen Höhe sich nach den Anforderungen der ausgeübten Stelle und nach Markterfordernissen richtet.

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 Zielstruktur für Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten und der kontrollierten Einheiten unterscheidet sich, um die Gefahr eines Interessenkonfliktes zu vermeiden und um den besonderen Risikoaspekten der Kontrolleinheiten Rechnung zu tragen:

	Gewichtung der Zielgrößen	
	Quantitative Ziele	Qualitative Ziele
Kontrolleinheiten	40 %	60 %
Kontrollierte Einheiten	60 %	40 %

Während die Tarifmitarbeiter über einen Bonusbasiswert von maximal einem Brutto-Monatsgehalt verfügen, haben Außertarifliche Mitarbeiter einen Bonus-Basiswert für den Leistungsbonus in Höhe von 20 % des jährlichen Festgehalts. Die tatsächliche Höhe des

individuellen Leistungsbonus kann zwischen 0 % und 200 % des Bonus-Basiswertes liegen aber 100 % des jährlichen Festgehaltes nicht übersteigen. In den Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf der fixen Vergütung.

Voraussetzung für die tatsächliche Auszahlung der Leistungsboni ist neben entsprechenden Leistungsbeiträgen auch ein positiver Geschäftserfolg der AKA und die Bereitstellung eines entsprechenden Budgets. Die Geschäftsführung setzt ein vom Aufsichtsrat zu genehmigendes Budget fest, dessen Höhe von festgelegten Erfolgsgrößen abhängt, die aus der Geschäfts- und Risikostrategie und der Unternehmensplanung abgeleitet werden (ROE, Nettoerträge aus dem Kreditgeschäft, Investmentgradeanteil am Nettorisiko und CIR).

Bei der Festlegung des auszuschüttenden Gesamtbudgets für Leistungsboni berücksichtigen Geschäftsführung und Aufsichtsrat die regulatorisch festgelegten finanzwirtschaftlichen Anforderungen wie die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage. Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses.

## VI Quantitative Angaben zur Vergütung

Ergänzend zu den vorstehenden qualitativen Angaben zu den Vergütungssystemen nach Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Abs. 1a bis f veröffentlicht die AKA weitere quantitative Vergütungskennziffern (Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Abs. 1g bis i).

Die Vergütungsangaben beinhalten die 2017 gezahlte fixe Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2017 gewährte variable Vergütung (ausgezahlt im April 2018 nach Feststellung des Jahresabschlusses 2017). In den Angaben sind die Zahlungen an Tarifmitarbeiter und die wesentlichen Nebenleistungen berücksichtigt. Aufgrund der Organisationsstruktur und geschäftlichen Ausrichtung entfällt die Aufteilung nach Geschäftsfeldern.

<b>Fixe und variable Vergütungen der AKA Bank zum 31.12.2017 gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Abs. 1g und h</b>	
Beträge in TEUR	<b>Gesamt</b> (inkl. Aufsichtsrat und Geschäftsführung)
<b>Gesamtvergütung</b>	11.791.423,88
Anzahl der Begünstigten	122
<b>Gesamte fixe Vergütung für 2017</b>	10.311.423,88
<b>Gesamte variable Vergütung für 2017</b>	1.480.000,00
Anzahl der Begünstigten	106
<b>Gesamtbetrag der 2017 garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien)</b>	0
Anzahl der Begünstigten	0
<b>Gesamtbetrag der 2017 gewährten oder gezahlten Abfindungen</b>	0
Anzahl der Begünstigten	0
davon höchste individuelle Vergütung	0

Für 2017 wurden in der AKA keine individuellen Gesamtvergütungen von 500.000 Euro oder darüber gewährt.

Der Abschlussprüfer hat für 2017 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, 3. Mai 2018

Die Geschäftsführung der AKA Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH