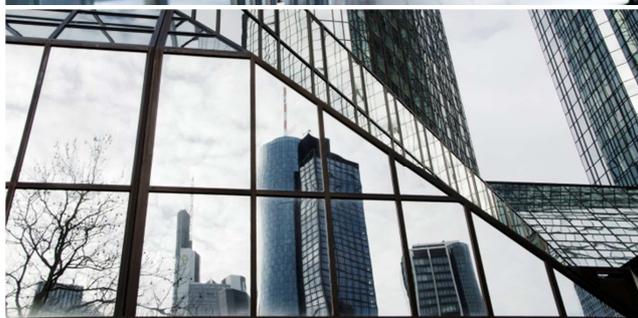


**Vergütungsbericht 2020 der AKA Bank
gemäß § 16 InstitutsVergV i.V. Art. 450 CRR**



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	6

I Hintergrund des Berichts

Die AKA Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH (AKA) hat als nicht-bedeutendes CRR-Institut gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV¹ 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; 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; bietet sich neben dem Kreditgeschäft als Dienstleister für die Administration vornehmlich ECA-gedeckter Bestellerkredite an; 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 Abfin-

¹ Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 (BGBl. 2013 Teil I Nr. 74), zuletzt geändert durch Änderungsverordnung vom 15.04.2019 (BGBl. I S. 486)

dungen gezahlt werden, erfolgen Bemessung und Entscheidung auf der Grundlage eines unternehmensinternen Rahmenkonzepts. Die Geschäftsführer und Mitarbeiter sind verpflichtet, 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. Der VKA hat im Geschäftsjahr 2020 fünf mal vorbereitend zu den Sitzungen des Aufsichtsrats getagt. Zur Zusammensetzung des VKA verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2020 und die Angaben im Anhang.
- 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, Finance (Bereich Controlling), Kreditrisikomanagement, Rechtsabteilung und Personal) sind im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgabenstellungen in die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme eingebunden.

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 werden 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. Um eine mehrjährige Bemessungsgrundlage in der Betrachtung der Zielerreichung umzusetzen, wird aus den Werten der Zielerreichung der letzten drei Jahre ein Durchschnitt gebildet und daraus die Zielerreichung für das aktuelle Jahr bewertet. Um die Überwachungsfunktion der Kontrol-

leinheit (hier Geschäftsführer Marktfolge) zu erfüllen, werden zwei quantitative Zielgrößen für die Geschäftsführer Markt und Marktfolge unterschiedlich gewichtet. 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.

Bei der Bemessung der Höhe des Leistungsbonus werden die Bemessungsebenen geschäftlicher Erfolg (quantitative Zielerreichung Gesamtbank) und die individuelle Leistung (qualitative Zielerreichung) berücksichtigt. Die auf diesen Ebenen vereinbarten Bemessungsgrößen leiten sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie der AKA ab.

Gemäß der Geschäfts- und Risikostrategie existieren keine Anreize unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf den fixen Vergütungsbestandteilen.

Es wird bewusst auf personenbezogene quantitative Vergütungsparameter verzichtet. Daraus folgt, dass keine unterschiedlichen Gewichtungen für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und kontrollierten Einheiten vorgenommen werden.

Während die Tarifmitarbeiter grundsätzlich über einen Bonusbasiswert von 50 % des monatlichen Tarifgehaltes verfügen, haben Außertarifliche Mitarbeiter einen Bonus-Basiswert für den Leistungsbonus in Höhe von 20 % des jährlichen Festgehals. Die tatsächliche Höhe des individuellen Leistungsbonus kann zwischen 0 % und 200 % des Bonus-Basiswertes liegen aber 100 % des jährlichen Festgehals 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 vom Aufsichtsrat ein zu genehmigendes Budget fest, dessen Höhe von festgelegten Erfolgsgrößen abhängt, die aus der Geschäfts- und Risikostrategie und der Unternehmensplanung abgeleitet werden (Return on Equity, Nettoerträge aus dem Kreditgeschäft, Anteil Adressrating > 70 am Bestandsobligo (Nettoobligo) einschl. Reservierungen und Cost Income Ratio).

Bei der Festlegung des auszuschüttenden Gesamtbudgets für Leistungsboni berücksichtigt die 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 und § 16 InstitutsVergV).

Die Vergütungsangaben beinhalten die in 2020 gezahlte fixe Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2020 gewährte variable Vergütung (ausgezahlt im April 2021 nach Feststellung des Jahresabschlusses 2020). In den Angaben sind die Zahlungen an Tarifmitarbeiter und die wesentlichen Nebenleistungen berücksichtigt. Die nachstehende Darstellung folgt der Aufbauorganisation der AKA.

Fixe und variable Vergütungen der AKA Bank zum 31.12.2020 gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Abs. 1g und h i.V. § 16 InstitutsVergV		
Beträge in EUR	Markt	Marktfolge
Gesamtvergütung²	6.670.888,10	8.200.179,96
Anzahl der Begünstigten ³	64	185
Gesamte fixe Vergütung für 2020	5.638.408,10	7.457.479,96
Gesamte variable Vergütung für 2020	1.032.480,00⁴	742.700,00
Anzahl der Begünstigten	61	84
Gesamtbetrag der 2020 garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien)	0	0
Anzahl der Begünstigten	0	0
Gesamtbetrag der 2020 gewährten oder gezahlten Abfindungen	0	0
Anzahl der Begünstigten	0	0
davon höchste individuelle Vergütung	0	0

Für 2020 wurden in der AKA keine individuellen Gesamtvergütungen von 1.000.000 Euro oder darüber gewährt.

Der Abschlussprüfer hat für 2020 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.

Mit Wirkung ab 2021 wurden die Offenlegungsanforderungen durch überarbeitete EU- und nationale Vorschriften⁵ überarbeitet. Die AKA wird diese beginnend ab dem Vergütungsbericht für 2021 anwenden.

Frankfurt, 17. Mai 2021

Die Geschäftsführung der AKA Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH

² Marktfolge: Inklusive der Vergütungen für Mitglieder des Aufsichtsrats und Versorgungsbezieher

³ Marktfolge: Inklusive der Mitglieder des Aufsichtsrats und Versorgungsbezieher

⁴ Variable Vergütung Markt inklusive GL Marktfolge

⁵ Siehe Änderungen zu Art. 450 CRR im Rahmen EU-Bankenpaket 2019 und zu § 16 Abs. 2 InstitutsVergV im Rahmen der Novelle in 2021