

Vergütungsbericht
AKA Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH

20
25

I Hintergrund des Berichts

Die AKA Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH (AKA) fällt unter den Anwendungsbereich der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Angemessenheit der Vergütungssysteme von Instituten¹. Als nicht-bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c Kreditwesengesetz (KWG) hat sie nur die allgemeinen Anforderungen an die Vergütungssysteme anzuwenden.

Die Anforderungen an die Offenlegung von Angaben zur Vergütungspolitik wurden im Rahmen der Umsetzung des EU-Bankenpakets novelliert: Ab 2021 stehen die Perso-

nen im Fokus der Offenlegung, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der AKA auswirkt. Für diese Risk Taker veröffentlicht die AKA dezidierte qualitative und quantitative Vergütungsangaben². Dabei sind die standardisierten Umsetzungsformate der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 vom 21.04.2021 anzuwenden.

Darüber hinaus sind zusammengefasste quantitative Vergütungsangaben zu allen Mitarbeitern zu veröffentlichen (§ 16 Abs. 2 InstitutsVergV³).

II Vergütungspolitik

Die AKA arbeitet als Spezialkreditinstitut für Export- und internationale Handelsfinanzierungen. Dabei kooperiert sie mit einer Vielzahl von Marktteilnehmern, darunter Banken, Exporteuren, Importeuren, Investoren und europäischen Export Credit Agencies (ECAs). Der Schwerpunkt ihrer Geschäftsaktivität liegt auf Finanzierungen und Risikoübernahmen in Emerging Markets. Die AKA versteht sich als Spezialbank und agiert als Komplementärinstitut, das heißt im Einklang mit ihren Geschäftspartnern und nicht als Wettbewerber. Sie handelt vornehmlich gemeinsam mit ihren 17 Gesellschaftern.

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 ECA-gedeckte Besteller-

kredite an und ist auch im Ankauf sowie der Verwaltung von Umschuldungsforderungen tätig. Weiterhin hat die AKA das neue Geschäftsfeld „Acquisition Finance & Midcap Loans“ mit Fokus auf die DACH-Region etabliert.

Die AKA ist ein Nichthandelsbuchinstitut und als Spezialkreditinstitut auf das Firmenkundengeschäft spezialisiert. Sie refinanziert sich über ihre Eigenmittel und Refinanzierungslinien der Gesellschafterbanken sowie durch Dritte und kann Liquidität auch direkt am Kapitalmarkt aufnehmen.

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 Risi-

¹ Siehe insbesondere §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 1 Nr. 6, 25a Abs. 5 und 25a Abs. 5b KWG i. V. InstitutsVergV

² Siehe Art. 433c Abs. 2 CRR i. V. Art. 450 Abs. 1 lit. a bis d und h bis k CRR

³ 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 20.09.2021 (BGBl. I S. 4308)

kokultur, die sich auch in der Vergütungspolitik widerspiegelt.

Die Vergütungssysteme der Geschäftsführer und Mitarbeiter 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. Es werden Maßnahmen getroffen, um Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu vermeiden.

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.

Die variable Vergütung ist leistungs- und marktorientiert ausgestaltet und erfüllt die regulatorischen Anforderungen. Sofern in Einzelfällen im Rahmen von Ausscheidensvereinbarungen Abfindungen gezahlt werden, erfolgen Bemessung und Entscheidung auf der Grundlage eines unterneh-

mensinternen Rahmenkonzepts. Garantierte Bonuszahlungen werden nur in Ausnahmefällen und nur bei Neueinstellungen für das erste Jahr der Anstellung gewährt. Die Geschäftsführer und Mitarbeiter sind verpflichtet, sämtliche Maßnahmen zur Absicherung gegen das intendierte Risikoprofil der variablen Vergütung zu unterlassen. Die Höhe der maximalen variablen Vergütung im Jahr ist begrenzt auf die Höhe der individuellen fixen Vergütung.

Gemäß dem Beschluss der Gesellschafterversammlung wird dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seinem Stellvertreter sowie den ordentlichen Mitgliedern des Gremiums und ihren ständigen Vertretern für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung gewährt.

Im Rahmen der Umsetzung des EU-Bankenpakets 2019 hat der deutsche Gesetzgeber seine aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Angemessenheit der Vergütungssysteme von Instituten novelliert⁴. Die AKA hat ihre Vergütungsrichtlinie im Hinblick auf etwaigen Anpassungsbedarf überprüft und angepasst.

Zur fachlichen Unterstützung bei der Ausgestaltung und Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen arbeitet die AKA fallweise mit der Vergütungsberatung compgovernance zusammen.

III Risk Taker

Auch als nicht-bedeutendes Institut hat die AKA Risk Taker zu ermitteln (§§ 1 Abs. 21 und 25a Abs. 5b Satz 1 KWG). Danach sind neben den Mitgliedern der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats weitere Mitarbeiter abhängig von der ausgeübten Funktion oder gewährten Gesamtvergütung als Risk Taker einzustufen.

Die Ermittlung erfolgt durch Personal unter angemessener Einbeziehung der Kontrollenheiten und wird jährlich aktualisiert. Das Vorgehen und das Ergebnis der Risk Taker-Ermittlung werden angemessen dokumentiert und von der Geschäftsführung beschlossen sowie dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gegeben (§§ 3 und 18 InstitutsVergV). Für 2025 wurden insgesamt 43 Risk Taker identifiziert: Neben sämtlichen Mit-

⁴ Siehe Art. 2 bis 4 des Risikoreduzierungsgesetzes vom 09.12.2020 (BGBl. I S. 2773) und Änderungsverordnung zur Änderung der Insti-

tutsVergV vom 18. Februar 2023 (BGBl. I S. 4308)

gliedern des Aufsichtsrats und der Geschäftsführung wurden 18 Führungskräfte der Bank identifiziert, die im Rahmen ihrer Aufgaben direkt an die Geschäftsführung berichten. Die Identifikation bezieht sich auf die im Oktober 2025 durchgeführte Risk-Taker-Analyse.

Der Einstufung folgen (anders als bei den bedeutenden Instituten) keine weiteren materiellen Auswirkungen auf die Ausgestaltung der variablen Vergütung. Die AKA verfügt damit weiterhin über ein wenig komplexes und grundsätzlich für sämtliche Beschäftigte einheitliches Vergütungssystem.

IV 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 sowie die Vergütungen 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 2025 fünfmal getagt. Der VKA setzt sich aus vier Mitgliedern aus dem Aufsichtsrat zusammen.
- Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die

Mitarbeiter. Die Grundsätze des Mitarbeiter-Vergütungssystems sind in der internen Vergütungsrichtlinie fixiert und werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft. Die Geschäftsführung informiert den Aufsichtsrat und den VKA mindestens jährlich über die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme sowie die durchgeführte Überprüfung der Konformität mit unternehmensstrategischen und regulatorischen Anforderungen.

- Die internen Kontrolleinheiten (Interne Revision, Compliance, Finance (Bereich Risk Controlling & Bank Control), Kreditrisikomanagement) und der Bereich ISM, sowie in ihrer Funktion die Personalabteilung sind im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgabenstellungen in die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme eingebunden.

V 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 umzu-

setzen, wird aus den Werten der Zielerreichung der letzten drei Jahre ein Durchschnitt gebildet und daraus die Zielerreichung für das aktuelle Jahr bewertet. Um potenzielle Interessenkonflikte auszuschließen, unterscheiden sich die vereinbarten Ziele sowie deren Gewichtungen für die Geschäftsführer Markt, Marktfolge und Strategy & Development (marktunabhängig) angemessen.

Der maximal erreichbare Gesamt-Zielerreichungsgrad für die variable Vergütung 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 jeweiligen 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.

VI 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 ent-

sprechend 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.

Die variable Vergütungssystematik ist so ausgestaltet, dass keine Anreize bestehen, 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 Bonus-Basiswert von 50 % des monatlichen Tarifgehaltes verfügen, haben Außertarifliche Mitarbeiter für Alt-Verträge bis Juni 2018 einen Bonus-Basiswert für den Leistungsbonus in Höhe von 20 % des jährlichen Festgehalts. Ab Juli 2018 bestimmt sich der Leistungsbonus nach einem individuellen Zielbonuswert (in Euro). 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 Be-

reitstellung 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 (Profitabilität (RoE vor Steuern), Refinanzierung, Risikoqualität, Erreichung der Neugeschäftsziele gem. Mehrjahresplanung, Kostendisziplin, CIR (CIR vor und nach IIB (Innovations- und Investitionsbudget), Gesamtergebnis Jahresüberschuss nach Steuern).

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.

VII Quantitative Angaben zur Vergütung

Ergänzend zu den vorstehenden qualitativen Angaben zu den Vergütungssystemen nach Art. 450 Abs. 1 lit. a bis d CRR veröffentlicht die AKA für die Risk Taker nachfolgend weitere quantitative Angaben gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. h bis k CRR. Hierbei sind die vorgegebenen Tabellenformate der Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 vom 29.11.2024 anzuwenden.

Darüber hinaus werden zusammengefasste quantitative Vergütungsangaben zu

allen Mitarbeitern veröffentlicht (§ 16 Abs. 2 InstitutsVergV).⁵

Die Vergütungsangaben beinhalten die im Jahr 2025 gezahlte fixe Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2025 gewährte variable Vergütung (ausgezahlt im Mai 2026) nach Feststellung des Jahresabschlusses 2025⁶. Die fixe Vergütung für den Aufsichtsrat erfolgt in zwei Raten. Die erste Zahlung erfolgte im Dezember 2025 die zweite wurde im Juli 2026 gezahlt und wird hiermit als Gesamtzahlung veröffentlicht.

⁵ Da die AKA über keine relevanten nachgeordneten Tochterunternehmen verfügt bezieht sich der Offenlegungsbericht ausschließlich auf die AKA als Einzelinstitut (siehe § 27 Abs. 1 Satz 3 IVV)

⁶ Ermittlungsformel gemäß Vergütungsbegriff § 2 Abs. 1 InstitutsVergV, alle Beträge in Euro

Vergütungsbericht 2025

Gemäß Art. 450 CRR i. V. § 16 InstitutsVergV



7.1 Quantitative Vergütungsangaben für Risk Taker per 31.12.2025

Für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung (EU REM1)

			a) Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	b) Leitungsorgan - Leitungsfunktion	c) Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	d) Sonstige Identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Ver- gütung	Anzahl der identifi- zierten Mitarbeiter	22	3	19	0
2		Feste Vergütung ins- gesamt	303.784,18	1.158.696,96	2.963.186,36	0
3		• davon: monetäre Vergütung	303.784,18	861.543,96	2.855.263,36	0
4a		• davon: Anteile oder gleichwer- tige Beteiligun- gen	0	0	0	0
5		• davon: an Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditäts- wirksame Instru- mente	0	0	0	0
5x		• davon: andere In- strumente	0	0	0	0
7		• davon: sonstige Positionen	0	297.153,00	107.923,00	0
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifi- zierten Mitarbeiter	0	3	19	0
10		Variable Vergütung insgesamt	0	565.000,00	622.333,00	0
11		• davon: monetäre Vergütung	0	565.000,00	622.333,00	0
12		• davon: zurückbe- halten	0	169.500,00	0	0
13a		• davon: Anteile oder gleichwer- tige Beteiligun- gen	0	0	0	0
14a		• davon: zurückbe- halten	0	0	0	0
13b		• davon: an Anteile geknüpfte Instru- mente oder	0	0	0	0

Vergütungsbericht 2025

Gemäß Art. 450 CRR i. V. § 16 InstitutsVergV



		gleichwertige nicht liquiditäts- wirksame Instru- mente				
14b		davon: zurückbe- halten	0	0	0	0
14x		davon: andere In- strumente	0	0	0	0
14y		davon: zurückbe- halten	0	0	0	0
15		Sonstige Positionen	0	0	0	0
16		davon zurückbe- halten	0	0	0	0
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		303.784,18	1.723.696,96	3.585.519,36	0

Vergütungsbericht 2025

Gemäß Art. 450 CRR i. V. § 16 InstitutsVergV



Sonderzahlungen an identifizierte Mitarbeiter (EU REM2)

		a) Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	b) Leitungsorgan - Leitungsfunktion	c) Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	d) Sonstige Identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung (Gesamtbetrag)					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter)	0	0	0	0
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	0	0	0
3	davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0	0
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter)	0	0	0	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	0
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
8	davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	0	0
9	davon: zurückbehalten	0	0	0	0
10	davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0	0
11	davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	0	0

Vergütungsbericht 2025

Gemäß Art. 450 CRR i. V. § 16 InstitutsVergV



Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung (EU REM3)

		a) Gesamtbe- trag der für frühere Lei- stungsperi- oden <u>gewähr-</u> <u>ten</u> , zurück- behaltenen Vergütungen	b) • davon: im GJ zu be- ziehen	c) • davon: in nachfolgen- den GJ zu beziehen	d) Höhe von Lei- stungs- anpas- sun- gen, die im GJ bei zu- rück- behal- tenen, im GJ zu be- zie- hen- den Ver- gü- tungen vor- ge- nom- men wur- den	e) Höhe von Lei- stungs- anpas- sun- gen, die im GJ bei zurück- behal- tenen, in künfti- gen jäh- rlichen Lei- stungs- peri- oden zu bezie- henden Ver- gü- tungen vor- ge- nom- men wurden	f) Gesamt- höhe der durch nachträg- liche impli- zite Anpas- sungen be- dingten Anpassun- gen wäh- rend des GJ (wie auf Wertände- rungen, die auf verän- derte Kurse der betref- fenden In- strumente zurückzu- führen sind)	g) Gesamt- höhe der vor dem GJ ge- währten, zu- rückbehal- tenen Ver- gü- tungen, die im GJ <u>tat-</u> <u>sächlich ge-</u> <u>zahlt</u> wurden	h) Gesamt- höhe der für frühere Lei- stungsperi- oden gewähr- ten und zu- rückbehal- tenen Ver- gü- tungen, die erdient sind, aber Sperr- fristen unter- liegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunk- tion	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
4	An Anteile ge- knüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditäts- wirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Sonstige Instru- mente	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Sonstige Positio- nen	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	295.800,00	135.592,21	160.207,79	0	0	0	135.592,21	160.207,79
8	Monetäre Vergütung	295.800,00	135.592,21	160.207,79	0	0	0	135.592,21	160.207,79
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
10	An Anteile geknüpfte In- strumente oder gleichwertige	0	0	0	0	0	0	0	0

Vergütungsbericht 2025

Gemäß Art. 450 CRR i. V. § 16 InstitutsVergV



	nicht liquiditäts- wirksame Instrumente								
11	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Sonstige Positio- nen	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Sonstige Mitglie- der Geschäftslei- tung	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
16	An Anteile ge- knüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditäts- wirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Sonstige Positio- nen	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Sonstige identif- zierte Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	0	0
20	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
22	An Anteile ge- knüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditäts- wirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Sonstige Positio- nen	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Gesamtbetrag	295.800,00	135.592,21	160.207,79	0	0	0	135.592,21	160.207,79

Vergütungsbericht 2025

Gemäß Art. 450 CRR i. V. § 16 InstitutsVergV



Vergütungen von 1 Mio. Euro oder mehr pro Jahr (EU REM4)

		a) Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 i CRR beziehen (Anzahl)
1	1.000.000 bis unter 1.500.000 Euro	0
2	1.500.000 bis unter 2.000.000 Euro	0
3	2.000.000 bis unter 2.500.000 Euro	0
4	2.500.000 bis unter 3.000.000 Euro	0
5	3.000.000 bis unter 3.500.000 Euro	0
6	3.500.000 bis unter 4.000.000 Euro	0
7	4.000.000 bis unter 4.500.000 Euro	0
8	4.500.000 bis unter 5.000.000 Euro	0

Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (EU REM5)

		a	b	c	d-i) Vergütung Geschäftsfelder	j) Gesamtsumme
		Vergütung Leitungsorgan				
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan		
1	Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter	22	3	25	19	44
2	davon: Mitglieder des Leitungsorgans	22		22		22
3	davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung		3	3		3
4	davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				19	19
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	303.784,18	1.723.696,96	2.027.481,14	3.585.519,36	5.613.000,50
6	davon: variable Vergütung	0,00	565.000,00	565.000,00	622.333,00	1.187.333,00
7	davon: feste Vergütung	303.784,18	1.158.696,96	1.462.481,14	2.963.186,36	4.425.667,50

7.2 Gesamtvergütung Mitglieder Organe und Beschäftigte (§ 16 Abs. 2 IVV)

		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Mitarbeiter
1	Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE zum 31.12.2025	22	3	201 / 192,30
2	Gesamte Vergütung für das GJ 2025	303.784,18	1.723.696,96	20.448.736,66
3	davon: gesamte feste Vergütung	303.784,18	1.158.696,96	17.933.895,66
4	davon: gesamte variable Vergütung	0,00	565.000,00	2.514.841,00

Der Abschlussprüfer hat für 2025 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.

Dieser Vergütungsbericht ist auf der Unternehmenswebsite der AKA unter „Downloads“ veröffentlicht.

Frankfurt am Main, Juli 2026

Die Geschäftsführung der AKA Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH



We finance future.
Worldwide.

akabank.de

**AKA Ausfuhrkredit-Gesellschaft
mit beschränkter Haftung**

Große Gallusstraße 1–7
60311 Frankfurt am Main

T +49 69 298 91-00
F +49 69 298 91-200

info@akabank.de
www.akabank.de