

# VERGÜTUNGSBERICHT 2011 der AKBANK AG

**Veröffentlichung auf der Grundlage der Verpflichtung unter Bezugnahme auf die Instituts-Vergütungverordnung (12.10.2010) und die Vergütungsprinzipien des Financial Stability Board (FSB)**

## Gesamtvergütungsphilosophie

Die Vergütungsregelungen der Akbank AG sind in der Vergütungsrichtlinie erläutert. Im Sinne des § 1 Abs. 2 **InstitutsVergV** ist die Akbank AG kein bedeutendes Institut. Maßgebliches Abgrenzungskriterium ist der Durchschnitt der Bilanzsumme in den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren. Institute mit einer Bilanzsumme von weniger als 10 Milliarden € gelten nicht als bedeutend. Die §§ 5, 6 und 8 der Verordnung kommen daher nicht zur Anwendung.

Die Zielsetzungen der Vergütungsstrukturen und -praktiken der Akbank AG werden auf der Ebene des Akbank Konzerns festgelegt und orientieren sich an folgenden Vergütungsprinzipien:

- Maximierung der Leistung der Mitarbeiter und des Unternehmens
- Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiterpotenziale
- Anpassung an die verschiedenen Geschäftsbereiche und Verantwortungsebenen
- einfaches und transparentes Vergütungsmodell

Diese Vergütungsprinzipien bilden die Basis für die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen und das Erzielen einer ausgewogenen Vergütungsstruktur. Die Bank verfolgt diese Prinzipien nicht nur, um die Interessen der Mitarbeiter, des Managements und der Aktionäre gleichermaßen zu wahren, sondern auch, um ihre Mitarbeiter zu motivieren stets im Interesse der Bank zu handeln und ihr Bestes zu geben.

## Grundzüge der Vergütungspolitik der Akbank AG

Die Grundvergütung stellt die Grundversorgung der Mitarbeiter entsprechend ihrer jeweiligen Tätigkeit sicher und hat eine langfristige Bindung des Personals an das Institut zum Ziel. Der weit überwiegende Teil des Jahresgehalts der Mitarbeiter der Akbank AG ist fest vereinbart und wird unabhängig von den Geschäften bzw. dem Ertrag, den ein Mitarbeiter erwirtschaftet hat, in 12 festen und gleichen Monatsraten entrichtet.

Die fixe Vergütung von Mitarbeitern setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Brutto-Jahresgehalt (zahlbar in 12 monatlichen Teilbeträgen)
- Zuschuss zur BVV Altersversorgung (bis zu 2/3 der Jahresprämie)
- Bei Geschäftsleitern ist die Bereitstellung eines Firmenfahrzeuges und der damit verbundenen Aufwendungen eine zusätzliche Komponente der fixen Vergütung.

Freiwillige, variable Vergütungen in Form von Bonuszahlungen dürfen lediglich einen Teilbetrag der Jahresvergütung ausmachen. Dieser variable Bestandteil der Gesamtvergütung ist nicht an konkrete Zielvorgaben der einzelnen Mitarbeiter geknüpft, sondern ist zum einen an die Entwicklung der Obergesellschaft (Akbank T.A.S.) und zum anderen an die persönliche Leistung des Mitarbeiters während des Jahres gekoppelt. Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten, einschließlich des Vorstands der Bank.

## **Offenlegung von Vergütungskennziffern**

Im Hinblick auf die geringe Anzahl der Mitarbeiter und den vergleichsweise geringen Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung bei der Akbank AG wird bezüglich der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgebots (§ 26a Abs. 2 KWG) auf eine Angabe des Gesamtbetrags und der fixen und variablen Vergütungskomponenten verzichtet.

Frankfurt, 28. Februar 2012

**AKBANK AG**