

**Vergütungsbericht 2017**  
**Offenlegung gemäß § 16 InstitutsVergV**

16.07.2018



**中國銀行**

**BANK OF CHINA**



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Hintergrund des Berichts .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Vergütungspolitik und –praxis.....</b>	<b>3</b>
2.1. <i>Ausgestaltung des Vergütungssystems.....</i>	<i>3</i>
2.2. <i>Zusammensetzung der Vergütung.....</i>	<i>4</i>
2.3. <i>Angemessenheit des Vergütungssystems.....</i>	<i>5</i>
<b>3. Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Quantitative Angaben zur Vergütung (gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 InstitutsVergV).....</b>	<b>6</b>



## 1. Hintergrund des Berichts

Die Bank of China Deutschland<sup>1</sup> (nachfolgend kurz: „Bank“) hat gemäß § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 4. August 2017 Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und –praxis offenzulegen. Die Identifizierung von Risk Takern (Mitarbeiter<sup>2</sup>, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben) entfällt, da die Bank mit einer durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten drei Geschäftsjahre von weniger als 15 Mrd. Euro als „nicht bedeutendes Institut“ im Sinne der InstitutsVergV einzustufen ist. Daher informiert die Bank nachfolgend grundsätzlich über ihre Vergütungspolitik und –praxis, ohne dabei Risk Taker gesondert aufzuführen. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält alle relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2017, deren Umfang der Offenlegungspflichten sich an der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des Artikels 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) orientieren. Das vorgestellte Vergütungssystem findet in allen Zweigniederlassungen in Deutschland Anwendung.

Der Vergütungsbericht wird auf der Homepage der Bank veröffentlicht.

## 2. Vergütungspolitik und –praxis

### 2.1. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Effiziente Vergütungssysteme unterstützen die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie und incentivieren die Leistungsergebnisse. Zielsetzung der Vergütungspolitik der Bank of China ist es, die Belegschaft insgesamt zu motivieren und langfristig an die Bank zu binden.

Es lassen sich zwei Vergütungsklassen unterscheiden:

---

<sup>1</sup> Die Bank of China Deutschland beinhaltet bis zum 31.12.2017 die Zweigniederlassungen Frankfurt, Hamburg, Düsseldorf, Berlin, München und Stuttgart.

<sup>2</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.



1. Im Bereich der lokalen Mitarbeiter orientiert sich die Bank bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen vor dem Jahr 2011 am Vergütungssystem des Manteltarifvertrages für das private Bankengewerbe und der öffentlichen Banken. Unbefristete Arbeitsverhältnisse ab dem Jahr 2011 werden nach dem internen Bank of China Haustarif vergütet. Dabei erhalten Mitarbeiter ein Jahresgehalt, das sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten richtet.
2. Aus China entsandte Mitarbeiter erhalten eine Nettogehaltsvergütung, die vom Head Office der Bank of China in Beijing festgelegt wird. Die Bank hat unter Einhaltung von §6 Abs. 2 eine Obergrenze der variablen Vergütung festgelegt, so dass die variable Vergütung maximal 100% der Fixvergütung beträgt.

## **2.2. Zusammensetzung der Vergütung**

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der Geschäftsleiter der Bank umfassen fixe und variable Vergütungsbestandteile. Die fixe Vergütung stellt die Grundvergütung dar, deren Höhe sich an der jeweiligen Qualifikation und Tätigkeit orientiert.

Die Grundlage für den variablen Teil der Vergütung stellen zwei zusätzliche Nettomonatsgehälter dar, wobei die Höhe des Bonus von drei Komponenten abhängt:

- Unternehmenskomponente (festgelegt vom Head Office in Beijing, VR China),
- Abteilungskomponente,
- Individuelle Komponente.

Die im Rahmen der Gesamtstrategie festgelegten Jahresziele von der Zentrale in Beijing werden auf die Filiale, Abteilung und anschließend auf den individuellen Mitarbeiter heruntergebrochen. Anschließend werden die individuellen Mitarbeiterziele anhand von Zielvereinbarungsgesprächen festgelegt. Diese Ziele können im Laufe des Jahres an die tatsächliche Entwicklung angepasst werden. Negative Erfolgsbeträge werden dabei entsprechend berücksichtigt und führen zu einer Reduktion des Leistungsbonus. Demzufolge kann der einzelne Beschäftigte auf die Höhe der individuellen leistungsbezogenen Vergütung durch seinen persönlichen Einsatz und seine Leistung Einfluss nehmen. Jedoch sind die absolute wie auch relative Höhe des variablen Anteils in einer Größenordnung, die eine schädliche Anreizwirkung



zur Eingehung hoher Risikopositionen nicht fördern.

Die Auszahlung der Boni findet in der Regel im zweiten Quartal des Folgejahres statt.

Eine Einbindung externer Berater findet grundsätzlich nicht statt.

### **2.3. Angemessenheit des Vergütungssystems**

Da die Bank eine unselbstständige Niederlassung der Muttergesellschaft in China und kein bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV darstellt, verfügt die Bank über keine personalbezogenen Gremien. Das BoC Head Office hat zur Überwachung der Vergütungssysteme im Hinblick auf die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorgaben und der Vergütungsphilosophie ein konzernweites Gremium, das ‘Personnel and Remuneration Committee’, eingerichtet. Das ‘Personnel and Remuneration Committee’ der Muttergesellschaft in China überwacht die Angemessenheit der angewendeten Vergütungssysteme innerhalb der Bankgruppe und legt darüber hinaus unter anderem jährliche Leistungsziele für die Einheiten fest. Im Jahr 2017 fanden insgesamt 7 Sitzungen statt.

Insbesondere geben die vorhandenen Strategien, das Geschäftsmodell, der organisatorische Aufbau und die Kompetenzregelungen in Kombination mit der vorhandenen Vergütungsstruktur keine Anreize zum Eingehen von unverhältnismäßigen Risiken. Darüber hinaus besteht für keinen Mitarbeiter inklusive der Geschäftsleitung eine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung.



### 3. Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung wird vom Head Office in China festgelegt. Grundsätzlich teilt sich die Vergütung ebenfalls in fixe und variable Gehaltsbestandteile auf. Die jährlichen Boni werden gemäß Head Office nach dem Nachhaltigkeitsprinzip ausbezahlt. Das ‚Personnel and Remuneration Committee‘ bewertet den Ergebnisbeitrag und die Leistung des General Managements auf Basis von quantitativen und qualitativen Erfolgsfaktoren, welche regelmäßigen und mehrjährigen Beurteilungen unterliegen. Die variable Vergütung ist dabei maßgeblich von der nachhaltigen Erreichung der Ziele abhängig. Demzufolge wird der Gesamtbonus eines Jahres auf vier Jahre verteilt ausbezahlt. Dies entspricht auch den gesetzlichen Regelungen der chinesischen Bankenaufsicht. Die Quoten, zu welchen Teilen der variable Gehaltsbestandteil auf die Folgejahre gestreckt wird, werden jedes Jahr vom Head Office der Bank of China in Beijing neu festgelegt.

### 4. Quantitative Angaben zur Vergütung (gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 InstitutsVergV)

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der Bank offengelegt. Stichtag für das Festgehalt ist der 31.12.2017. Im Geschäftsjahr 2017 waren 239 Mitarbeiter berechnete Empfänger der variablen Vergütung.

	<b>Gesamtvergütung 2017 (in Mio. EUR)</b>	<b>fixe Vergütung (in Mio. EUR)</b>	<b>variable Vergütung (in Mio. EUR)</b>
<b>Markt</b>	11,41	8,38	3,03
<b>Marktfolge</b>	9,02	6,72	2,30
<b>Summe</b>	20,43 (100%)	15,10 (73,91%)	5,33 (26,09%)

*Zahlen sind auf zwei Nachkommastellen gerundet*