

Vergütungsbericht 2021
Offenlegung gemäß § 16 InstitutsVergV
20.01.2023



中國銀行

BANK OF CHINA



Inhaltsverzeichnis

1.	Hintergrund des Berichts	3
2.	Vergütungspolitik und –praxis.....	3
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>
3.	Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung	6
4.	Quantitative Angaben zur Vergütung (gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV)	6



1. Hintergrund des Berichts

Die Bank of China Deutschland¹ (nachfolgend kurz: „Bank“) hat gemäß Art 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie Art. 450 der EU-Verordnung 575/2013 (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 26a Abs. 1 des Kreditwesengesetzes (KWG) Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und –praxis offenzulegen.

Mit vorliegendem Bericht legt die Bank daher die wesentlichen Grundzüge ihrer Vergütungspolitik und –praxis offen. Dabei werden sowohl qualitative als auch quantitative Informationen zur Verfügung gestellt. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält alle relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2021, wobei sich der Umfang der Offenlegung nach dem Verhältnismäßigkeitsprinzip des Art. 450 Abs. 2 CRR richtet. Dabei ist ebenso festzustellen, dass die Bank mit einer durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten vier Geschäftsjahre von weniger als 15 Mrd. Euro gemäß § 1 Abs. 3c KWG als „nicht bedeutendes Institut“ einzustufen ist. Das vorgestellte Vergütungssystem wurde unter Beachtung der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) implementiert und 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

¹ Die Bank of China Deutschland beinhaltet bis zum 31.12.2021 die Zweigniederlassungen Frankfurt, Hamburg, Düsseldorf, Berlin und München.



und langfristig an die Bank zu binden.

Es lassen sich zwei Vergütungsklassen unterscheiden:

1. Im Bereich der lokalen Mitarbeiter³ orientiert sich die Bank bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen vor dem Jahr 2011 am Vergütungssystem des Manteltarifvertrages für das private Bankengewerbe und der öffentlichen Banken, soweit die entsprechenden Mitarbeiter nicht in das interne Vergütungssystem der Bank of China gewechselt sind. Unbefristete Arbeitsverhältnisse ab dem Jahr 2011 werden generell nach dem internen Vergütungssystem der Bank of China vergütet. Dabei erhalten Mitarbeiter ein Jahresgehalt, das sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten richtet. Soweit durch letztere bedingt, kann auch eine übertarifliche Vergütung erfolgen.
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 InstitutsVergV 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. Neben einem monatlichen Grundgehalt bezieht sich diese in verhältnismäßig geringem Umfang auch auf fest geregelte geldwerte Leistungen oder zusätzliche Zahlungen der Bank.

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,

³ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.



- 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. Die Ziele setzen sich dabei aus Leistungs- und Verhaltenszielen zusammen, 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 ist die absolute wie auch relative Höhe des variablen Anteils in einer Größenordnung, die eine schädliche Anreizwirkung zur Eingehung hoher Risikopositionen nicht fördert.

Die Auszahlung der Boni findet in der Regel im zweiten Quartal des Folgejahres statt. Anlassbezogen kann es weitere variable Zahlungen in verhältnismäßig geringem Umfang geben. Eine Einbindung externer Berater findet grundsätzlich nicht statt.

2.3. Angemessenheit des Vergütungssystems

Da die Bank eine Zweigniederlassung der Muttergesellschaft in China und kein bedeutendes Institut im Sinne des KWG sowie der InstitutsVergV darstellt, verfügt die Bank über keine eigenen personalbezogenen Gremien. Das Bank of China Head Office (nachfolgend kurz: „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. Darüber hinaus legt das Head Office unter Anderem jährliche Leistungsziele für die Einheiten fest.

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. Die Angemessenheit des Vergütungssystems wird einer jährlichen Überprüfung unter Beteiligung der Kontrolleinheiten unterzogen.

3. Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung wird vom Head Office in China festgelegt. Grundlegend teilt sich die Vergütung ebenfalls in fixe und variable Gehaltsbestandteile auf. Die jährlichen Boni werden gemäß Head Office nach dem Nachhaltigkeitsprinzip ausgezahlt. Das Head Office bewertet den Ergebnisbeitrag und die Leistung der Geschäftsleitung 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 ausgezahlt. Dies entspricht auch den gesetzlichen Regelungen der chinesischen Bankenaufsicht. Die Quoten, zu welchen Teilen der variable Gehaltsbestandteil auf die Folgejahre gestreckt wird, werden vom Head Office der Bank of China in Beijing festgelegt. Im Jahr 2021 wurden ca. 59% im ersten Jahr ausgezahlt, während die restlichen 41% gleichmäßig auf die nächsten drei Jahre verteilt werden.

4. Quantitative Angaben zur Vergütung (gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV)

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der Bank nach Geschäftsbereich offengelegt. Stichtag für das Festgehalt ist der 31.12.2021. Im Geschäftsjahr 2021 waren 233 Mitarbeiter berechnete Empfänger der variablen Vergütung. Die Vergütung keines Mitarbeiters betrug sich auf 1 Mio. EUR oder mehr.



	Gesamtvergütung 2021 (in Mio. EUR)	fixe Vergütung (in Mio. EUR)	variable Vergütung (in Mio. EUR)
Markt	13,20	9,25	3,96
Marktfolge	12,16	8,45	3,70
Summe	25,36 (100%)	17,70 (69,80%)	7,66 (30,20%)

Zahlen sind auf zwei Nachkommastellen gerundet