

Vergütungsbericht per 31.12.2022

Offenlegung gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR)



中國銀行

BANK OF CHINA

Frankfurt am Main, den 9. Oktober 2023



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. Vergütungssystem für die Geschäftsleitung.....	6
4. Quantitative Angaben zur Vergütung.....	6



1. Hintergrund des Berichts

Die Bank of China Ltd. in Deutschland¹ (nachfolgend kurz: „die Bank“) hat gemäß Art. 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 26a Abs. 1 Kreditwesengesetz (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 2022, 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 für das Berichtsjahr 2022 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 jährlich auf der deutschen Internetseite 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 Ltd. ist es, die Belegschaft umfassend zu motivieren sowie langfristig beruflich an die Bank zu binden.

¹ Die Bank of China Ltd. betreibt im Berichtsjahr Zweigniederlassungen in Frankfurt am Main, Hamburg, Düsseldorf, Berlin und München. Die Frankfurter Zweigniederlassung fungiert dabei als zentrale Verwaltungseinheit aller deutschen Niederlassungen.



Es lassen sich zwei Vergütungsklassen unterscheiden:

1. Im Bereich der lokal eingestellten Mitarbeiter² 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 Ltd. gewechselt sind. Unbefristete Arbeitsverhältnisse ab dem 01.01.2011 werden generell nach dem internen Vergütungssystem der Bank of China Ltd. 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 der Volksrepublik China entsandte Mitarbeiter erhalten eine Nettogehaltsvergütung, die vom Head Office der Bank of China Ltd. in Beijing (nachfolgend kurz: „BoC Head Office“) 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 Geschäftsleitung 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 seitens 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 BoC Head Office in Beijing),
- Abteilungskomponente,
- Individuelle Komponente.

Die von der Zentrale in Beijing im Rahmen der Gesamtstrategie festgelegten Jahresziele werden

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



auf die jeweilige Filiale, Abteilung und nachfolgend auf den individuellen Mitarbeiter heruntergebrochen. Anschließend werden die individuellen Mitarbeiterziele anhand von Zielvereinbarungsgesprächen festgelegt. Die Ziele setzen sich dabei aus Leistungs- und Verhaltenszielen zusammen und 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 chinesischen Muttergesellschaft und im Berichtsjahr 2022 kein bedeutendes Institut im Sinne des KWG sowie der InstitutsVergV darstellte, verfügte sie über keine eigenen 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. Es überwacht die Angemessenheit der angewendeten Vergütungssysteme innerhalb der Gruppe. Das „Overseas-Team“ der HR-Abteilung im Head Office kommuniziert dabei Strategien und Entscheidungen an die Zweigniederlassung. 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. Vergütungssystem für die Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung wird vom BoC Head Office 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 BoC Head Office festgelegt. Im Jahr 2022 wurden etwa 59% im ersten Jahr ausgezahlt, während die restlichen 41% gleichmäßig auf die nächsten drei Jahre verteilt werden.

4. Quantitative Angaben zur Vergütung

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der Bank nach Hauptgeschäftsbereich offengelegt. Stichtag für das Festgehalt ist der 31.12.2022. Im Geschäftsjahr 2022 waren 228 Mitarbeiter berechnete Empfänger der variablen Vergütung. Die jährliche Vergütung keines Mitarbeiters belief sich auf 1 Mio. EUR oder mehr.

	Gesamtvergütung 2022 (in Mio. EUR)	fixe Vergütung (in Mio. EUR)	variable Vergütung (in Mio. EUR)
Markt	14,06	10,37	3,69
Marktfolge	12,17	9,11	3,06
Summe	26,23 (100%)	19,48 (74,26%)	6,75 (25,74%)

Zahlen sind jeweils auf zwei Nachkommastellen gerundet.