



中國銀行
BANK OF CHINA

法兰克福分行

Zweigniederlassung Frankfurt

中国银行法兰克福分行

BANK OF CHINA LIMITED

Zweigniederlassung Frankfurt am Main Frankfurt Branch

Vergütungsbericht

per 31.12.2024

Offenlegung gemäß Art. 450 CRR und § 16 InstitutsVergV



Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund des Berichts	- 3 -
2. Vergütungspolitik und –praxis	- 4 -
2.1. <i>Ausgestaltung des Vergütungssystems</i>	- 4 -
2.2. <i>Zusammensetzung der Vergütung</i>	- 5 -
2.3. <i>Angemessenheit des Vergütungssystems</i>	- 6 -
3. Vergütungssystem für die Geschäftsleitung	- 7 -
4. Quantitative Angaben zur Vergütung	Error! Bookmark not defined.



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. Weiterhin finden auch die Anforderungen des § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) Anwendung.

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 2024, wobei sich der Umfang der Offenlegung nach dem Verhältnismäßigkeitsprinzip des Art. 450 Abs. 2 CRR sowie den Anforderungen des § 16 InstitutsVergV richtet.

Die Bank wurde im Kalenderjahr 2023 als potentiell systemrelevantes Institut eingestuft und stellt seitdem ein „bedeutendes Institut“ gemäß § 1 Abs. 3c KWG dar. Entsprechende Anpassungen des Vergütungssystems im Hinblick auf die besonderen Anforderungen an bedeutende Institute (§§ 18 bis 26 InstitutsVergV) befanden sich im Berichtsjahr 2024 im Aufbau. Das hier vorgestellte Vergütungssystem wurde unter Beachtung der allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme (§§ 3 bis 16 InstitutsVergV) implementiert und fand bis zum Ende des Berichtsjahres 2024 in allen Zweigniederlassungen in Deutschland Anwendung. Ab dem Jahr 2025 hat die Bank ein neues Vergütungssystem unter Beachtung der besonderen

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



Anforderungen an bedeutende Institute eingeführt.

Die Bank hat zur Sicherstellung der regulatorischen Konformität bei der Umsetzung erweiterter Anforderungen für bedeutende Institute externe Expertise hinzugezogen. Eine Rechtsanwältin unterstützte insbesondere bei der Prüfung und Vorbereitung der Anpassung der Vergütungsstrukturen im Hinblick auf die besonderen Anforderungen für bedeutende Institute. Dadurch wurde eine rechtskonforme Umsetzung, die im Einklang mit der Risiko- und Geschäftsstrategie der Bank steht, vorbereitet und Anfang des Jahres 2025 implementiert.

Der Vergütungsbericht ist jährlich auf der deutschen Internetseite der Bank zu veröffentlichen.

2. Vergütungspolitik und –praxis

2.1. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Effiziente Vergütungssysteme unterstützen die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie und incentivieren die Leistungsergebnisse. Als Teil der Bank of China-Gruppe orientiert sich die Bank an der globalen Vergütungsphilosophie, es sei denn, Abweichungen sind erforderlich, um den geltenden lokalen Vorschriften oder Marktgegebenheiten zu entsprechen. Sie folgt dem Grundsatz „Entlohnung nach Position und Vergütung nach Leistung“. Auf allen Ebenen der Leistungsbewertung wird dabei ein besonderes Augenmerk auf Risikokontrolle und Compliance gelegt, um die nachhaltige Entwicklung der Bank sicherzustellen. Zielsetzung der Vergütungspolitik der Bank of China Ltd. ist es auch, die Belegschaft umfassend zu motivieren sowie langfristig beruflich an die Bank zu binden.

Es lassen sich dabei 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

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



das private Bankengewerbe und der öffentlichen Banken, soweit die entsprechenden Mitarbeiter nicht in das interne Vergütungssystem der Bank gewechselt sind. Unbefristete Arbeitsverhältnisse ab dem 01.01.2011 werden generell nach dem internen Vergütungssystem der Bank vergütet. Dabei erhalten Mitarbeiter ein Jahresgehalt, das sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten richtet.

2. Aus der Volksrepublik China entsandte Mitarbeiter erhalten eine Nettogehaltsvergütung, die vom Head Office der Bank of China Ltd. in Peking (nachfolgend kurz: „BoC Head Office“) festgelegt wird.

2.2. Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter 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 der lokal eingestellten Mitarbeiter stellen zwei zusätzliche Nettomonatsgehälter dar, wobei die Höhe des Bonus von drei Komponenten abhängt:

- Unternehmenskomponente (festgelegt vom BoC Head Office in Peking),
- Abteilungskomponente,
- Individuelle Komponente.

Die vom Head Office in Peking im Rahmen der Gesamtstrategie festgelegten Jahresziele werden 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. Für das Berichtsjahr 2024 wurde die Bonuszahlung der Mitarbeiter im Juni des Folgejahres geleistet. Anlassbezogen kann es weitere variable Zahlungen für einzelne Mitarbeiter in verhältnismäßig geringem Umfang geben. Dabei handelt es sich um Anerkennungsprämien, die sich im dreistelligen Bereich bewegen. 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.

2.3. Angemessenheit des Vergütungssystems

Da die Bank eine Zweigniederlassung der chinesischen Muttergesellschaft und erst im Laufe des Berichtsjahrs 2023 als bedeutendes Institut im Sinne des KWG sowie der InstitutsVergV eingestuft wurde, befanden sich eigene personalbezogenen Gremien im Berichtsjahr 2024 noch im Aufbau. 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 auf Ebene der Zweigniederlassung einer jährlichen Überprüfung unter Beteiligung der Kontrolleinheiten unterzogen.

3. Vergütungssystem für die Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung wird vom Head Office der Bank of 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 wurde der Gesamtbonus bis zum Berichtsjahr 2024 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, wurden im Berichtszeitraum vom Head Office der Bank of China festgelegt. Gemäß den entsprechenden Vorgaben wurden für das Jahr 2024 etwa 59% im Dezember 2025 ausgezahlt, während die restlichen 41% gleichmäßig auf die nächsten drei Jahre verteilt werden. Auch für die Geschäftsleitung gilt eine Obergrenze der variablen Vergütung in Höhe von maximal 100 % der Fixvergütung.



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 31.12.2024. Im Auszahlungsjahr 2025 waren 250 Mitarbeiter berechnete Empfänger der variablen Vergütung für das Leistungsjahr 2024. Die jährliche Vergütung keines Mitarbeiters belief sich auf 1 Mio. EUR oder mehr.

	Gesamtvergütung 2024 (in Mio. EUR)	fixe Vergütung (in Mio. EUR)	variable Vergütung (in Mio. EUR)
Markt	13,65	10,57	3,08
Marktfolge	12,74	10,07	2,67
Summe	26,39 (100%)	20,64 (78,21%)	5,75 (21,79 %)

Zahlen sind jeweils auf zwei Nachkommastellen gerundet.

Frankfurt am Main, März 2026

– Die Geschäftsleitung –

Longjian Chen

Martin Broda