



Offenlegungsbericht über das Vergütungssystem 2015 gemäß § 16 InstitutsVergV

Gemäß den Bestimmungen des § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16.12.2013, die durch Artikel 13 des Gesetzes vom 11. März 2016 geändert worden ist, ist die Agricultural Bank of China (ABC) Frankfurt Branch dazu verpflichtet, Informationen bzgl. des angewendeten Vergütungssystems zu veröffentlichen. Der vorliegende Offenlegungsbericht ergänzt die Offenlegung gemäß Artikel 431 bis 455 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) i.V.m. § 26a KWG. Der Detailgrad der Offenlegung erfolgt unter dem Gesichtspunkt der Größe und Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität der Geschäftstätigkeit. Der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz gemäß Artikel 432 Abs. 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 wird beachtet.

Die ABC Frankfurt Branch ist nach den in § 17 InstitutsVergV festgelegten Einstufungskriterien kein bedeutendes Institut, weshalb die Vorschriften des Abschnittes 3 der InstitutsVergV nicht anzuwenden sind. Aufgrund der Größe, der internen Organisation und der Art, des Umfangs, der Komplexität sowie dem Risikogehalt der betriebenen Geschäfte besteht keine Notwendigkeit, einen Vergütungskontrollausschuss nach § 25 d Abs. 12 i.V.m. § 25 d Abs. 7 KWG zu bestellen. Deshalb wurde auch kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet.

Grundsätzlich ist das Vergütungssystem so ausgestaltet, dass die Vergütung der einzelnen Mitarbeiter das Erreichen der strategischen Ziele unterstützt (§ 4 InstitutsVergV). Hierzu gehört zunächst eine der jeweiligen Funktion angemessene Qualifikation des Mitarbeiters, die dann eine funktions- und marktorientierte Vergütung erfordert. Dies wird insbesondere durch eine stetige Marktbeobachtung sichergestellt. Hierzu sind wir in engem Kontakt mit entsprechend spezialisierten Personalagenturen.

Das Vergütungssystem vermeidet Anreize sowohl für Geschäftsleiter als auch für Mitarbeiter, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, da keine signifikanten Abhängigkeiten von der variablen Vergütung bestehen (§ 5 InstitutsVergV). Ferner ist das Vergütungssystem auch bzgl. der Kontrolleinheiten im Einklang mit den Anforderungen in § 5 InstitutsVergV ausgestaltet, so dass keine Gefahr eines Interessenkonflikts besteht.

Hinsichtlich der konkreten Vergütung sind zwei Mitarbeitergruppen zu unterscheiden: vom Head Office entsandte Mitarbeiter, sog. Expatriats, sowie lokal angestellte Mitarbeiter.

Die Gehälter der lokalen Mitarbeiter werden frei ausgehandelt, da die Bank keiner tariflichen Bindung unterliegt. Die Vergütung der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass angemessen qualifiziertes Personal für die jeweiligen Positionen gewonnen werden kann. Die aus China entsandten Mitarbeiter erhalten eine Nettogehaltsvergütung, welche sich an der Qualifikation sowie der übernommenen Funktion orientiert; sie wird vom ABC Head Office festgelegt.

Die ABC Frankfurt Branch kann beiden Mitarbeitergruppen jährlich leistungsbezogene Sonderzahlungen gewähren. Diese Zahlungen werden nicht garantiert und dürfen 100% des Fixgehaltes nicht überschreiten. Diese Regelung ist in den internen Organisationsvorschriften geregelt; für den deutschen Geschäftsleiter ist die Regelung arbeitsvertraglich sichergestellt.



中国农业银行

AGRICULTURAL BANK OF CHINA

法兰克福分行

FRANKFURT BRANCH

Für die entsandten Mitarbeiter wurden diese Sonderzahlungen im Geschäftsjahr 2015 vom HR Department des ABC Head Office festgelegt. Für die lokalen Mitarbeiter werden die Sonderzahlungen vom Management Board der ABC Frankfurt Branch festgelegt. Die gesamte Summe wird mit dem ABC Head Office abgestimmt. Dabei wird sichergestellt, dass die Gesamthöhe die Bedingungen des § 7 Satz 2 Nr. 1-3 InstitutsVergV berücksichtigt.

Zu den Kriterien zur Bestimmung der individuellen Höhe der Sonderzahlungen ebenso wie für die Gesamtsumme der Sonderzahlungen gehören die Leistung der ABC Frankfurt Branch insgesamt, die Leistung der jeweiligen Abteilung und die individuelle Leistung des Mitarbeiters. Diese Faktoren werden durch Appraisals ermittelt, so dass sich unter Berücksichtigung von möglichen Sonderfaktoren ein transparenter und nachvollziehbarer Prozess ergibt.

Der durchschnittliche variable Teil der Vergütung beträgt etwa ein Monatsgehalt, so dass das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung so ausgestaltet ist, dass keine Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung besteht. Aus Sicht der ABC Frankfurt Branch führen diese Kriterien nicht zu einer erhöhten Risikobereitschaft der Bankmitarbeiter.

Die Gehaltsstruktur der durchschnittlich 30 Mitarbeiter inklusive Geschäftsführung bewegt sich im normalen Rahmen. Sie enthält keine finanziellen Anreize, welche die Leistung der ABC Frankfurt Branch in irgendeiner Weise negativ belasten könnte. Die Gehälter sind nicht direkt an das Ergebnis der Niederlassung gekoppelt und werden zudem regelmäßig vom ABC Head Office kontrolliert.

Die Personalaufwendungen (gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 InstitutsVergV) für die Geschäftsleitung und die 27 MitarbeiterInnen betrugen für das Geschäftsjahr 2015 insgesamt 4,63 Mio. EUR. Darin enthalten sind Rückstellungen für variable Vergütungen in Höhe von 510 TEUR. An lokal angestellte Mitarbeiter in 2015 gezahlte variable Vergütungen werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht offengelegt (§ 16 Abs. 3 Satz 3 InstitutsVergV).

Der Vergütungsbericht wird mindestens einmal jährlich aktualisiert und auf der Internetseite der ABC Frankfurt Branch veröffentlicht.

Frankfurt, den 02. September 2016

Geschäftsleitung

Agricultural Bank of China Frankfurt Branch