



Offenlegungsbericht nach § 16 Institutsvergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2015

Gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 veröffentlicht die China Construction Bank Niederlassung Frankfurt (im Folgenden CCBFF genannt) folgende Informationen über das angewendete Vergütungssystem.

Nach § 17 Abs. 1 InstitutsVergV ist die CCBFF nicht als bedeutendes Institut einzustufen und unterliegt nicht den Anforderungen an Vergütungssysteme bedeutender Institute nach § 18 InstitutsVergV.

Aufgrund der Größe, der internen Organisation und der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäfte hat die CCBFF auch keinen Vergütungskontrollausschuss nach § 25d Abs. 12 i.V.m. § 25d Abs. 7 KWG eingerichtet. Dementsprechend wurde auch kein separater Vergütungsbeauftragter gemäß § 23 InstitutsVergV benannt.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der CCBFF richtet sich nach dem Leistungs- und Ergebnis-Prinzip sowie dem Transparenzprinzip und orientiert sich lediglich an den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und der öffentlichen Banken (u.a. Manteltarif- und Gehaltstarifvertrag). Die Gehaltshöhe bemisst sich auf der Basis der Vergleiche mit Wettbewerbsbanken sowie nach den Gehaltstabellen im privaten und öffentlichen Bankgewerbe.

Das Vergütungssystem von CCBFF unterscheidet nach dem Vertragsverhältnis zwischen den lokalen Vertragsverhältnissen und den Arbeitsverträgen für Expatriates. Die lokalen Arbeitsverhältnisse unterliegen den nationalen Gesetzen (nach deutschem Arbeitsrecht). Die Geschäftsführung der CCBFF ist für die Ausgestaltung effektiver Vergütungssysteme der lokalen Mitarbeiter verantwortlich. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung und der Expatriates unterliegen der Personalleitung und dem Vergütungssystem der Zentrale der China Construction Bank.

Die Gesamtvergütung beinhaltet eine fixe Grundvergütung und eine freiwillige Leistungsvergütung. Die fixe Grundvergütung orientiert sich an der Funktion, den Aufgaben, der Qualifikation sowie der Berufserfahrung des Mitarbeiters.

a) Fixe Vergütung

Da die Vergütung der CCBFF nicht an den Bankentarifvertrag der Banken gebunden ist, orientiert sich diese in erster Linie an der Grundvergütung je nach der Funktion, Aufgaben, Qualifikation, Berufserfahrung und der marktüblichen Vergütungshöhe.

Das fixe Jahresgehalt setzt sich wie folgt zusammen:

- dem Brutto-Jahresgehalt (zahlbar in 12 festen und gleichen Monatsraten)
- Zuschuss zur BVV Altersversorgung (bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen)
- der Fahrtkostenerstattung
- Essensgeldzuschuss im Rahmen der steuerrechtlichen Regelungen



Die Gehaltsbandbreiten jeder Verantwortungsstufe werden jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Ein Anspruch auf jährliche Gehaltserhöhung besteht nicht.

b) Freiwillige Leistungsvergütung

Für sämtliche Mitarbeiter ist ein einheitliches Bonussystem nach dem Beurteilungsstandard geregelt. Basierend auf dem Gesamtergebnis der Zentrale in Peking gibt diese das Jahresziel für die Niederlassung in Frankfurt vor. Dies beinhaltet auch die Bounuszahlungen für das zurückliegende Geschäftsjahr.

Nach der Jahresbeurteilung für jeden einzelnen Mitarbeiter wird die freiwillige Leistungsvergütung von der Geschäftsleitung der Niederlassung Frankfurt festgelegt und im 3. Quartal eines jeden Jahres ausgezahlt.

c) Vergütung für das General Management

Die fixe Vergütung und die Leistungsprämie der Geschäftsführer wird von der Zentrale der China Construction Bank in China im Rahmen der Geschäftsleitungsdienstverträge in Übereinstimmung mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen festgelegt. Die freiwillige Leistungsvergütung ist maßgeblich von der nachhaltigen Erreichung der Planziele abhängig.

Gemäß § 12 InstitutsVergV wird die Vergütungsstrategie im Hinblick auf etwaige Änderungen von Geschäfts-, und Risikostrategien der CCBFF auf jährlicher Basis überprüft.

China Construction Bank Corporation
Niederlassung Frankfurt am Main
Geschäftsleitung

Junle Xie

Karl Sternheimer