



VERGÜTUNGSBERICHT DER BMW BANK GMBH.

GEMÄSS CAPITAL REQUIREMENTS REGULATION PER 31. DEZEMBER 2024.

Einleitung

Die Veröffentlichung des Vergütungsberichts der BMW Bank GmbH¹ per Geschäftsjahr 2024 erfolgt gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, angepasst durch die Änderungsverordnung (EU) 2019/876 (CRR II).

Die BMW Bank ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft², München. Sie nimmt innerhalb des Konzernsegments „Finanzdienstleistungen“ der BMW Group operative Aufgaben im Zusammenhang mit Bankgeschäften sowie der Kunden-, Händler- und Importeursfinanzierung wahr. Des Weiteren umfasst die Geschäftstätigkeit das Leasinggeschäft mit Kraftfahrzeugen sowie die Vermittlung von Versicherungen.

Die BMW Bank betreibt Zweigniederlassungen in Italien, Spanien und Portugal, um jeweils lokal den Absatz von Fahrzeugen der BMW Group zu unterstützen.

Die BMW Bank beschäftigte am 31. Dezember 2024 1.177 Mitarbeiter, darunter 792 Mitarbeiter in Deutschland, 141 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Spanien, 46 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Portugal und 198 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Italien.

Die BMW Bank ist gemäß § 1 Abs. 3c Kreditwesengesetz (KWG) ein bedeutendes Institut.

Der Aufbau der Tabellen folgt den Vorgaben der EBA-Leitlinien. Die im Vergütungsbericht dargestellten Werte werden in Euro (EUR) ausgewiesen. Wenn es für die betreffende Position keinen Betrag gibt, erfolgt der Ausweis mit „-“.

Der Vergütungsbericht ist ein Teil des Offenlegungsberichts und wird auf der Internetseite der BMW Bank unter dem Menüpunkt „Über uns“ veröffentlicht.

¹ Im Folgenden kurz „BMW Bank“ genannt.

² Im Folgenden kurz „BMW AG“ genannt.

Qualitative Angaben zum Vergütungssystem der BMW Bank

Zu Vergütungszwecken besteht die Einordnung in die Führungsebenen der BMW Group wie folgt:

Funktionsebene	Bezeichnung	Gruppe	Abkürzung
II	Hauptabteilungsleiter	Obere Führungskräfte	OFK
III	Abteilungsleiter	Mittlere Führungskräfte	MFK
IV	Gruppenleiter	Außertarifliche Führungskräfte	AFK

Die BMW Bank differenziert in ihrer Vergütungsstruktur wie nachstehend angegeben:

- Mitglieder der Geschäftsleitung sowie Geschäftsbereichsleiter,
- Mitarbeiter, die als Risikoträger eingestuft sind,
- MFK, die nicht als Risikoträger eingestuft sind,
- AFK, die nicht als Risikoträger eingestuft sind,
- Mitarbeiter, die nicht im außertariflichen Bereich (persönliche Einstufung A-E) tätig und nicht als Risikoträger eingestuft sind

Gemäß § 1 Abs. 21 KWG sind Risikoträger Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt. Risikoträger der BMW Bank sind im Wesentlichen die Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene sowie weitere auf Grundlage einer Risikoanalyse ermittelten Risikoträger; Risikoträger sind zudem die Geschäftsleiter sowie die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Neben dem Grundgehalt erhalten alle Mitarbeiter eine variable Vergütung:

- Alle Mitarbeiter und Geschäftsleiter erhalten eine Tantieme B; diese berücksichtigt die Erreichung der Ziele der BMW Bank insgesamt, die Ergebnisse der einzelnen Organisationseinheiten (= Märkte, „Organisationseinheit“ ist regional definiert) und die Erreichung der persönlichen Ziele des Mitarbeiters bzw. des Geschäftsleiters. In Deutschland erhalten Mitarbeiter in der persönlichen Einstufung A-E, welche nicht Risikoträger sind, die Tantieme B nur auf Basis der Zielerreichung der BMW Bank und des Marktes Deutschland. Die Tantieme B ist eine variable Vergütung.
- Alle Mitarbeiter in den Zweigniederlassungen, mit Ausnahme der OFK/ MFK in der BMW Bank Zweigniederlassung Italien und der ersten Berichtsebene in der BMW Bank Zweigniederlassung Spanien, erhalten zudem eine Tantieme K; diese ist in vollem Umfang vom Konzernergebnis der BMW AG abhängig. Die Tantieme K ist eine variable Vergütung.
- Alle OFK, die MFK in der BMW Bank in Deutschland und in der Zweigniederlassung Italien sowie die erste Berichtsebene in der Zweigniederlassung Spanien erhalten neben dem Grundgehalt und der Tantieme B aus Gründen der Entgeltparität mit den Führungskräften der BMW AG eine monatliche Konzernzulage. Die Höhe der Konzernzulage hängt jeweils von der Eingruppierung des Mitarbeiters bzw. Geschäftsleiters in eine Gehaltsgruppe ab, ist also für alle Mitarbeiter bzw. Geschäftsleiter in einer Gehaltsgruppe gleich hoch. Die Konzernzulage unterliegt keinem Ermessen und bietet dem Mitarbeiter oder Geschäftsleiter keine Anreize für eine Risikoübernahme. Die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe sind festgelegt und transparent, die Gewährung und Höhe dauerhaft. Die Konzernzulage kann nicht einseitig von der BMW Bank verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden, und die Konzernzulage ist nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig. Die Konzernzulage ist eine fixe Vergütung.

- Mitarbeiter (ohne Geschäftsleiter, OFK und MFK) der BMW Bank in Deutschland erhalten keine Tantieme K, sondern zusätzlich zum Monatsentgelt und zur Tantieme B ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsgratifikation; Urlaubsgeld und Weihnachtsgratifikation sind fixe Vergütungen.

Variable Vergütung - Tantieme B

Die Tantieme B ist abhängig von der Zielerreichung der BMW Bank, der einzelnen Märkte und der individuellen Zielerreichung. In Deutschland erhalten Mitarbeiter in der persönlichen Einstufung A-E, welche nicht Risikoträger sind, die Tantieme B nur auf Basis der Zielerreichung der BMW Bank und des Marktes Deutschland. Mit steigendem Einfluss auf das Ergebnis der BMW Bank verändert sich die Gewichtung wie folgt:

Mitarbeitergruppe/ Bemessungsebene	Geschäftsleiter/ Geschäftsbe- reichsleiter	Risikoträger			IT/ ES/ PT: AFK/ nicht AT	
		DE/ IT: MFK	DE: AFK	DE: nicht AT	ES/ PT: MFK	
BMW Bank	55%	30%	20%	40%	20%	
jeweiliger Markt	-	30%	30%	60%	30%	
individuell	45%	40%	50%	0%	50%	

Die Zielerreichung der BMW Bank und der Märkte wird jeweils auf Basis eines Zielerreichungsfaktors bemessen. Der Zielerreichungsfaktor wird in Zuordnungstabellen festgesetzt und berücksichtigt den Profit before Tax (PbT) und den Return on Risk-Adjusted Capital (RoRaC) der BMW Bank / des jeweiligen Marktes nach IFRS. Der PbT ist die wichtigste Steuerungsgröße der BMW Bank; mit dem RoRaC erfolgt eine ex-ante-Risikoadjustierung. Es werden sowohl Anreize für den absoluten Geschäftserfolg (PbT) als auch den relativen Geschäftserfolg (RoRaC) gesetzt.

Die BMW Bank ermittelt zur Messung der Risiken den erwarteten und den unerwarteten Verlust. Der erwartete Verlust wird über die Wertberichtigung oder Rückstellung im PbT berücksichtigt. Die unerwarteten Verluste werden für alle wesentlichen Risiken auf Basis von Value-at-Risk Ansätzen gemessen (Haltedauer 1 Jahr und Konfidenzlevel 99,98 %) und als ökonomisches Kapital bezeichnet. Als wesentlich eingestufte Risikoarten gelten bei der BMW Bank das Adressenausfallrisiko, Marktpreisrisiken (Restwert und Zins), Operationelle Risiken sowie das Refinanzierungskostenrisiko und Pensionsrisiken. Die Größen PbT und das ökonomische Kapital bilden die beiden Komponenten für die Ermittlung des RoRaC.

Die Zuordnungstabellen basieren auf der Renditeerwartung der BMW AG an die BMW Bank und der langfristigen Unternehmensplanung. Sie können grundsätzlich an veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen angepasst werden; dazu werden sie jährlich überprüft. Eine regelmäßige Anpassung ist jedoch nicht vorgesehen. Die Zuordnungstabellen sind vielmehr langfristig ausgerichtet, um von jährlichen Planungsprozessen und Zielvorgaben unabhängig zu sein.

Die Bemessung der Tantieme B erfolgt für die Bemessungsebenen BMW Bank und Markt für Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter, Risikoträger und Mitarbeiter auf einer mehrjährigen Basis als gleichgewichteter 3-Jahresdurchschnitt der letzten Bemessungszeitpunkte. Eine Ausnahme gilt für Mitarbeiter der BMW Bank in Deutschland, die keine Risikoträger und keine MFKs sind: Für diese Mitarbeiter wird jeweils nur das Ergebnis eines Geschäftsjahres herangezogen.

Die für ein Geschäftsjahr festgesetzte Tantieme wird gemäß § 18 Abs. 1 InstitutsVergV nur der besonderen Auszahlungssystematik von § 20 InstitutsVergV unterworfen, wenn sie bei einem Risikoträger mehr als 50 TEUR beträgt. Für das Geschäftsjahr 2024 betrug die variable Vergütung von

21 (von insgesamt 56) Risikoträgern weniger als 50 TEUR. Keine Vergütung für ihre Tätigkeit erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Übersteigt die Tantieme die Freigrenze in Höhe von 50 TEUR, werden 60 % bzw. 40 % der festgesetzten Tantieme sofort gewährt, und die weitere Tantieme wird für vier bzw. fünf Jahre zurückbehalten:

- Bei Risikoträgern werden, sofern sie Geschäftsleiter bzw. Geschäftsbereichsleiter sind oder der nachgelagerten Führungsebene angehören, 40 % der Tantieme B sofort ausgezahlt und 60 % über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren zurückbehalten (2024: 29 Risikoträger).
- Bei Risikoträgern werden, sofern sie nicht Geschäftsleiter bzw. Geschäftsbereichsleiter sind oder nicht der nachgelagerten Führungsebene angehören, 60 % der Tantieme sofort ausgezahlt und 40 % über einen Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren zurückbehalten (2024: 0 Risikoträger).

Gem. § 5 Abs. 4 InstitutsVergV darf sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmen, da ansonsten die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Dieser Anforderung wird bei der BMW Bank dadurch Rechnung getragen, dass 40 - 50 % der Tantieme B bei den Risikoträgern der betroffenen Personenkreise jeweils von der individuellen Zielerreichung abhängen. Die individuellen Ziele der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten unterscheiden sich von den individuellen Zielen der Mitarbeiter der von diesen kontrollierten Organisationseinheiten; auf ein grundsätzlich anderes Tantiemesystem für Mitarbeiter von Kontrolleinheiten wurde deshalb verzichtet.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter der BMW Bank ist die Geschäftsleitung der BMW Bank verantwortlich. Die BMW AG als Alleingesellschafterin der BMW Bank ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Geschäftsleitung verantwortlich. Dem Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats wird jährlich gemäß § 24 Abs. 3 InstitutsVergV ein Vergütungskontrollbericht vorgelegt. Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus allen Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Er nimmt insbesondere die folgenden Aufgaben wahr:

- Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter,
- Überprüfung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung,
- Vorbereitung der Beschlussfassung des Aufsichtsrates zur Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung sowie
- Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

Der Vergütungskontrollausschuss hat im Geschäftsjahr 2024 dreimal getagt.

Die Geschäftsführung hat am 08. April 2024 gem. § 12 InstitutsVergV die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter überprüft und kam zu dem Schluss, dass diese mit der Geschäfts- und Risikostrategie vereinbar und angemessen ausgestaltet sind. Der Vergütungskontrollausschuss wurde am 26. April 2024 von der Geschäftsleitung über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert. Im Vergütungssystem wurde folgende Änderung vorgenommen. Ab dem Geschäftsjahr 2024 erhalten Mitarbeiter in der persönlichen Einstufung A-E in Deutschland, welche nicht Risikoträger sind, die Tantieme B ausschließlich auf Basis der Zielerreichung der BMW Bank und des Marktes Deutschland.

Die Höhe der Tantiemезahlungen wird über Betriebsvereinbarungen bzw. einzelvertragliche Zusagen geregelt und folgt einem formalisierten Prozess. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV ermittelt sich „bottom up“ aus der Summe der einzelnen Tantieme-Planwerte multipliziert mit der tatsächlichen Zielerreichung. Vor Auszahlung der Tantiemen wird gemäß § 7 InstitutsVergV die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der BMW Bank geprüft und sichergestellt, dass die BMW Bank in der Lage ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10i des KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Die § 7 Prüfung erfolgt einmal jährlich im ersten Quartal für das vorangegangene Geschäftsjahr und wird schriftlich dokumentiert. Kommt die BMW Bank im Rahmen der Überprüfung zu dem Ergebnis, dass eine der Anforderungen des § 7 InstitutsVergV nicht erfüllt ist, entfällt der Anspruch auf eine variable Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr. Darüber hinaus werden auch die in diesem Jahr fällig werdenden aufgeschobenen Tantiemeansprüche aus den Vorjahren für die Geschäftsleitung und Risikoträger gestrichen.

Nach § 20 Abs. 5 InstitutsVergV sollen mindestens 50 % der sofort gewährten und mindestens 50 % der zurückbehaltenen variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen. Die BMW Bank bemisst die nachhaltige Wertentwicklung anhand einer unternehmensspezifischen Kennziffer, dem so genannten „adjustierten Risikodeckungspotential“. Dieses setzt sich aus dem jeweils aktuellen Risikodeckungspotential der BMW Bank (Jahresendbestand) sowie den jährlichen Erträgen zusammen – bereinigt um Einflüsse des Ergebnisabführungsvertrags und Eigenkapitalmaßnahmen der BMW AG.

Vor Auszahlung der Tantieme B wird das adjustierte Risikodeckungspotential für das vergangene Geschäftsjahr bestimmt und dient als Basispunkt. In den folgenden Jahren wird das adjustierte Risikodeckungspotential zum jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr mit dem Basispunkt verglichen und die Wertentwicklung bestimmt.

Die BMW Bank hat eine Sperrfrist von einem Jahr implementiert.

Gemäß Art. 4 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 wird die Nachhaltigkeitskomponente (das „Instrument“) um 50 % herabgeschrieben, wenn die harte Kernkapitalquote der Bank unter 7 % fällt.

Für die variable Vergütung ist gemäß § 20 Abs. 4 InstitutsVergV eine ex-post-Risikoanpassung sicherzustellen. Die BMW Bank hat hierzu folgende Maluskriterien definiert:

Kategorie	Erläuterung	betrifft	Auswirkung
Voraussetzung für variable Vergütung	Prüfung der Voraussetzung für variable Vergütung analog zur Bemessung der variablen Vergütung für ein Jahr („§7 Prüfung“)	alle im Jahr der Prüfung anstehenden Beträge	Reduzierung des Anspruchs der Höhe nach (ggf. bis auf 0)
„Backtesting“	Nachträgliche Leistungsbewertung unter Berücksichtigung ggf. nachträglich bekannt gewordener negativer Erfolgsbeiträge auf Instituts-, Markt- und individueller Ebene im jeweiligen Performancejahr	den aufgeschobenen Anteil des ursprünglichen Gewährungsbetrages	Reduzierung des Anspruchs der Höhe nach (ggf. bis auf 0)
Persönliche „Knock-Outs“	Prüfung auf individuelles Fehlverhalten (z.B. sitten- oder grob pflichtwidriges Verhalten, insbesondere schwerwiegende Compliance-Verstöße, strafrechtlich relevante Vergehen sowie ursächliche und schuldhaftige Verantwortung für erhebliche Verluste)	alle im Jahr der Prüfung anstehenden Beträge	(Anteiliger) Verfall des Anspruchs

In den Fällen des § 18 Abs. 5 Satz 3 Nr. 1 und 2 InstitutsVergV fordert die BMW Bank auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen mit den Risikoträgern eine bereits ausgezahlte Tantieme B zurück.

Die BMW AG hat als Alleingesellschafterin der BMW Bank am 30. Oktober 2018 nach § 25a Abs. 5 KWG einen Beschluss gefasst, die Obergrenze für die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Leiters der Zweigniederlassung Italien auf 200 % der fixen Vergütung heraufzusetzen.

„Leistung und Gegenleistung“ ist ein maßgebliches Grundprinzip der BMW Bank für die Gestaltung der Vergütungssystematik der Mitarbeiter. Durch eine Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg und die Honorierung der persönlichen Leistung wird diesem Prinzip Rechnung getragen. Das Vergütungssystem der BMW Bank trägt einerseits diesem personalpolitischen Prinzip Rechnung und berücksichtigt andererseits die Anforderungen der InstitutsVergV.

Quantitative Angaben zur Vergütung der BMW Bank

Die nachstehende Tabelle gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV enthält den Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2024, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Mitarbeiter, die eine variablen Vergütung erhalten.

	Vergütung Leitungsorgan		Geschäftsbereiche					
	Verwaltungs- oder Aufsichtsgeschäftsfunktion	Leitungsfunktion	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	6	5	-	-	-	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") ³	-	-	-	313	-	44	141	624
Gesamtvergütung für das Jahr 2024 (in EUR)	-	2.064.736	-	28.955.814	-	6.130.995	16.457.704	60.993.163
Davon: gesamte fixe Vergütung (in EUR)	-	1.592.283	-	25.122.762	-	5.454.411	14.276.164	52.155.861
Davon: gesamte variable Vergütung (in EUR)	-	472.453	-	3.833.052	-	676.584	2.181.540	8.837.302

³ Alle angegebenen Mitarbeiter haben für den Zeitraum der bezahlten Anwesenheit einen Anspruch auf die Tantieme B (Ausnahme: Mitarbeiter in der ATZ Arbeits- und Freizeitphase, wenn nicht OFK/MFK).

Im Folgenden werden die weiteren quantitativen Anforderungen zur Vergütung gemäß Art. 450 CRR in den REM-Tabellen veröffentlicht.

Die nachfolgende Tabelle (EU REM1)⁴ zeigt die für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung an die identifizierten Mitarbeiter:

		a	b	c	d
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter ⁵
1		Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	5	-
2		Feste Vergütung insgesamt	-	1.592.283	-
3		Davon: monetäre Vergütung	-	1.329.600	-
EU-4 a	Feste Vergütung	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-
7		Davon: sonstige Positionen	-	262.683	-
9			Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	5
10		Variable Vergütung insgesamt	-	472.453	-
11		Davon: monetäre Vergütung	-	236.226	-
12		Davon: zurückbehalten	-	141.736	-
EU-13a	Variable Vergütung	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	236.226	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	141.736	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-
17		Vergütung insgesamt (2 + 10)	-	2.064.736	-
					11.035.148

⁴ Die Zeilen 4, 6 und 8 sind für die BMW Bank nicht relevant und werden aus Gründen der Übersichtlichkeit und des Informationsgehalts nicht offengelegt.

⁵ Sonstige Mitarbeiter, die weder dem Leitungsorgan in seiner Aufsichts- oder Leitungsfunktion noch der Geschäftsleitung angehören und deren berufliche Tätigkeiten nach den Kriterien der Delegierten Verordnung der Kommission zur Umsetzung von Art. 94 Abs. 2 CRD und gegebenenfalls sowie gegebenenfalls nach zusätzlichen Kriterien des Instituts einen wesentlichen Einfluss auf dessen Risikoprofil haben.

In der nachfolgenden Übersicht (EU REM2) werden die Angaben zu den Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter), offengelegt:

	a	b	c	d
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunk- tion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglie- der der Geschäfts- leitung	Sonstige identifi- zierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen anzurechnet wird	-	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen anzurechnet werden	-	-	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-

Die zurückbehaltene Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird in der nachfolgenden Übersicht (EU REM3) detailliert dargestellt:

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe, der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe, der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verfallen sind, aber Sperrfristen unterliegen
1								
Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
2								
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3								
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4								
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5								
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6								
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7								
Leitungsorgan - Leitungsfunktion	1.106.278	312.498	793.780	-	-	105.943	358.163	160.131
8								
Monetäre Vergütung	553.139	156.249	396.890	-	-	-	160.131	-
9								
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe, der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe, der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verfallen sind, aber Sperrfristen unterliegen
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	553.139	156.249	396.890	-	-	105.943	198.032
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	-	-	-	-	-	-	-
14	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	1.836.878	334.430	1.502.448	-	-	101.150	317.018
20	Monetäre Vergütung	918.439	167.215	751.224	-	-	-	167.216

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe, der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe, der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
21	-	-	-	-	-	-	-	-
22	-	-	-	-	-	-	-	-
23	918.439	167.215	751.224	-	-	101.150	149.802	167.216
24	-	-	-	-	-	-	-	-
25	2.943.156	646.928	2.296.228	-	-	207.093	675.181	327.347

Im Folgenden werden die Angaben zu den Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr unter Verwendung des Meldebogens EU REM4 offengelegt:

	EUR	a Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 Bst. i CRR beziehen
1	1.000.000 bis unter 1.500.000	-
2	1.500.000 bis unter 2.000.000	-
3	2.000.000 bis unter 2.500.000	-
4	2.500.000 bis unter 3.000.000	-
5	3.000.000 bis unter 3.500.000	-
6	3.500.000 bis unter 4.000.000	-
7	4.000.000 bis unter 4.500.000	-
8	4.500.000 bis unter 5.000.000	-
9	5.000.000 bis unter 6.000.000	-
10	6.000.000 bis unter 7.000.000	-
11	7.000.000 bis unter 8.000.000	-

In der nachfolgenden Tabelle (EU REM5)⁶ werden die Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter), dargestellt:

		a		b	c	e			g	h	i	j
		Vergütung		Leitungsorgan		Geschäftsfelder						
		Leitungsorgan – Aufsichts- funktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Retail Banking	Unternehmens- funktionen	Unabhängige interne Kontroll- funktionen	Alle Sonstigen	Gesamt- summe			
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter											56
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	6	5	11								
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung											
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter						2	3		11		29
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	-	2.064.736	2.064.736	652.147	756.041	2.320.629	7.306.331				
6	Davon: variable Vergütung	-	472.453	472.453	140.677	137.913	403.362	1.390.246				
7	Davon: feste Vergütung	-	1.592.283	1.592.283	511.470	618.128	1.917.267	5.916.085				

⁶ Die Spalten d und f sind für die BMW Bank nicht relevant und werden aus Gründen der Übersichtlichkeit und des Informationsgehalts nicht offengelegt.



Verantwortlich für den Inhalt

BMW Bank GmbH
Lilienthalallee 26
80939 München
Deutschland

BMW Bank GmbH

Postanschrift BMW Bank GmbH, 80787 München

Hausanschrift Lilienthalallee 26, 80939 München

Telefon +49 89 3184-03

Fax +49 89 3184-4040

E-Mail bmw.bank@bmw.de

Internet www.bmwbank.de

BMW Financial Services ist eine
Geschäftsbezeichnung der BMW Bank GmbH

BLZ 702 203 00

SWIFT (BIC) BMWBDEMXXX

Sitz und Registergericht

München HRB 82381

USt-IdNr.

DE811150215

Vorsitzender des Aufsichtsrates

Gerald Holzmann

Geschäftsführung

Torsten Matheis

Joachim Herr

Kerstin Zerbst