VERGÜTUNGSBERICHT DER BMW BANK GMBH.

GEMÄSS § 16 INSTITUTSVERGV FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018.

BMW GROUP
Financial Services

THE NEXT 100 YEARS

Rolls-Royce
Motor Cars Limited

Vergütungsbericht BMW Bank GmbH gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 für das Geschäftsjahr 2018

01.07.2019

Die BMW Bank im Überblick

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

Die BMW Bank GmbH betreibt Zweigniederlassungen in Portugal, Spanien und Italien, um jeweils lokal den Absatz von Fahrzeugen der BMW Group zu unterstützen. Des Weiteren hält die BMW Bank GmbH eine Beteiligung an der französischen Tochtergesellschaft BMW Finance S.N.C.

Zum Stichtag 31.12.2018 beschäftigte die Institutsgruppe BMW Bank insgesamt 1.309 Mitarbeiter, darunter 741 Mitarbeiter in Deutschland, 139 Mitarbeiter in der Zweigstelle Spanien, 46 Mitarbeiter in der Zweigstelle Portugal, 213 Mitarbeiter in der Zweigstelle Italien und 170 Mitarbeiter in der Tochtergesellschaft Frankreich.

Die BMW Bank ist gem. gemäß § 17 Abs. 1 InstitutsVergV ein **bedeutendes** Institut.

Vergütungssystem der BMW Bank

Das Vergütungssystem der BMW Bank wurde 2014 unter Einbindung der Unternehmensberatung hkp///group grundlegend überarbeitet, um ab dem Geschäftsjahr 2015 nicht nur die allgemeinen, sondern auch die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV vom 01.01.2014 einzuhalten. Am 4. August 2017 ist die novellierte Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Kraft getreten. Die relevanten Änderungen, wie z.B. die Untergrenze bei der Zurückbehaltung von mindestens fünf Jahren bei Risikoträgern, die Geschäftsleiter sind oder der nachgelagerten Führungsebene angehören, werden bei der BMW Bank erst ab dem Geschäftsjahr 2019 umgesetzt.

Die BMW Bank differenziert in ihrer Vergütungsstruktur wie folgt:

- Mitglieder der Geschäftsführung,
- Mitarbeiter, die als Risikoträger eingestuft sind,
- Mitarbeiter von Kontrolleinheiten sowie
- alle anderen Mitarbeiter.

Daneben besteht die Einordnung in die Führungsebenen der BMW Group wie folgt:

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

Die variable Vergütung setzt sich grundsätzlich aus einer **Tantieme B** (Bank) und einer **Tantieme K** (Konzern) zusammen:

- Alle Geschäftsleiter, alle Risikoträger und alle Mitarbeiter erhalten eine Tantieme **B** (wie „Bank"); diese berücksichtigt die Erreichung der Ziele der Institutsgruppe BMW Bank insgesamt, die Erreichung der Ziele der einzelnen Märkte Deutschland, Spanien, Portugal, Italien, Frankreich (= Organisationseinheiten) und der persönlichen Ziele des Mitarbeiters bzw. des Geschäftsleiters.

- Alle Geschäftsleiter, OFK und MFK in Deutschland sowie alle Mitarbeiter (einschl. Risikoträger) in Spanien, Portugal und Italien erhielten für das Geschäftsjahr 2018 zudem eine Tantieme **K** (wie „Konzern"); diese ist in vollem Umfang vom Konzernergebnis der BMW AG abhängig. Gemäß Auslegungshilfe der BaFin zu § 2 InstitutsVergV in der bis zum 03. August 2017 gültigen Fassung bestand die Möglichkeit, diesen Vergütungsbestandteil nicht als variable Vergütung im Sinne der InstitutsVergV zu behandeln. Die novellierte InstitutsVergV unterscheidet nur noch

zwischen fixer und variabler Vergütung, wodurch die sogenannte Nicht-Vergütung entfällt. Die Tantieme K gilt also im Jahr 2018 als variable Vergütung.

Tantieme B

Die Tantieme B ist abhängig von der Zielerreichung der Institutsgruppe, der einzelnen Märkte und der individuellen Zielerreichung. Mit steigendem Einfluss auf das Ergebnis der Institutsgruppe BMW Bank verändert sich die Gewichtung der einzelnen Ebenen wie folgt:

Gewichtung der Bemessungsebenen			
Mitarbeitergruppe / Bemessungsebene	**Geschäftsleiter**	**Risikoträger**	**Mitarbeiter**
Institutsgruppe	55 %	30 %	20 %
Markt	- *	30 %	30 %
Individuell	45 %	40 %	50 %

* Abbildung auf individueller Ebene

Die Zielerreichung der Institutsgruppe BMW Bank und der Märkte wird 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 Institutsgruppe / 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 Zuordnungstabellen basieren auf der Renditeerwartung der BMW AG an die BMW Bank Institutsgruppe 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 sowohl für die Ebene der Institutsgruppe BMW Bank als auch für die Märkte für Geschäftsleiter, 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 sind. Für diese Mitarbeiter wird jeweils nur das Ergebnis eines einzelnen Geschäftsjahres herangezogen.

Mitarbeiter (ohne Geschäftsleitung, 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; Mitarbeiter (einschl. Risikoträger) der Tochtergesellschaft BMW Finance in Frankreich erhalten ebenfalls keine Tantieme K, sondern eine Erfolgsbeteiligung gemäß der gesetzlichen Bestimmungen zu „intéressement“ und „participation“.

Die für ein Geschäftsjahr festgesetzte Tantieme B wird gemäß § 18 Abs. 1 InstitutsVergV nur der besonderen Auszahlungssystematik von § 20 InstitutsVergV unterworfen, wenn sie bei einem Risikoträger mehr als EUR 50.000 beträgt. Die Tantieme K wurde für Geschäftsleiter, OFK und MFK für das Geschäftsjahr 2018 letztmals gewährt, die Verträge mit den Mitarbeitern und die einschlägigen Betriebsvereinbarungen sind angepasst. Für das Geschäftsjahr 2018 wurde die Tantieme K gemäß der Regelungen in den Arbeitsverträgen und der einschlägigen Betriebsvereinbarung nicht den Anforderungen von § 20 InstitutsVergV unterworfen, sondern in einem Betrag vollständig ausbezahlt.

Übersteigt die Tantieme B die Freigrenze i.H.v. EUR 50.000, werden 60 % bzw. 40% der festgesetzten Tantieme sofort gewährt, und die weitere Tantieme wird für insgesamt drei Jahre zurückbehalten:

- Bei Risikoträgern werden, sofern sie Geschäftsleiter sind oder der **nachgelagerten Führungsebene** angehören, 40 % der Tantieme B sofort ausgezahlt und 60 % zurückbehalten.

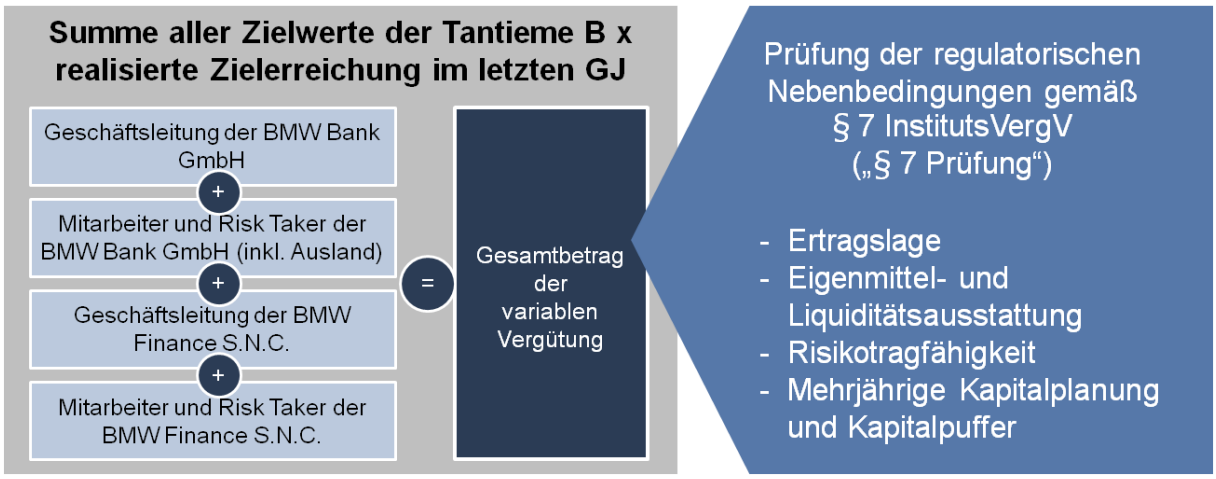
- Bei Risikoträgern werden, sofern sie **nicht** der nachgelagerten Führungsebene angehören, 60 % der Tantieme B sofort ausgezahlt und 40 % zurückbehalten.
- Ab dem Geschäftsjahr 2019 beträgt der Zurückbehaltungszeitraum für die Tantieme B der Geschäftsleiter und der Mitarbeiter der nachgelagerten Führungsebene fünf Jahre.

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 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 deswegen verzichtet.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der **Mitarbeiter** der BMW Bank ist die Geschäftsleitung der BMW Bank verantwortlich. Die BMW AG als Alleingesellschafter 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 für die Mitarbeiter, die keine Geschäftsleiter sind. Zu den Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählt die jährliche Überprüfung, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV ermittelt ist, ob die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung angemessen sind und die Vergütungssysteme der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten den Anforderungen der InstitutsVergV entsprechen. Der Vergütungskontrollausschuss bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation des Instituts bzw. Gruppe und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme im Einklang mit den Anforderungen gemäß § 4 InsitutsVergV stehen

Die Höhe der Tantiemezahlungen 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. Gemäß **§ 7 InstitutsVergV** ist jährlich zu überprüfen, ob die Auszahlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen die Ertragslage, Liquiditätslage und Eigenkapitalausstattung der BMW Bank nicht einschränkt. Um den Anforderungen gerecht zu werden, wird eine quantitative Gesamtbetrachtung aus folgenden Faktoren vorgenommen:

- Ertragslage,
- Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung,
- Risikotragfähigkeit,
- mehrjährige Kapitalplanung sowie
- Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG.



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 gegen eine der Anforderungen des § 7 InstitutsVergV verstoßen wurde, entfällt der Anspruch auf eine variable Vergütung für das **vorangegangene**

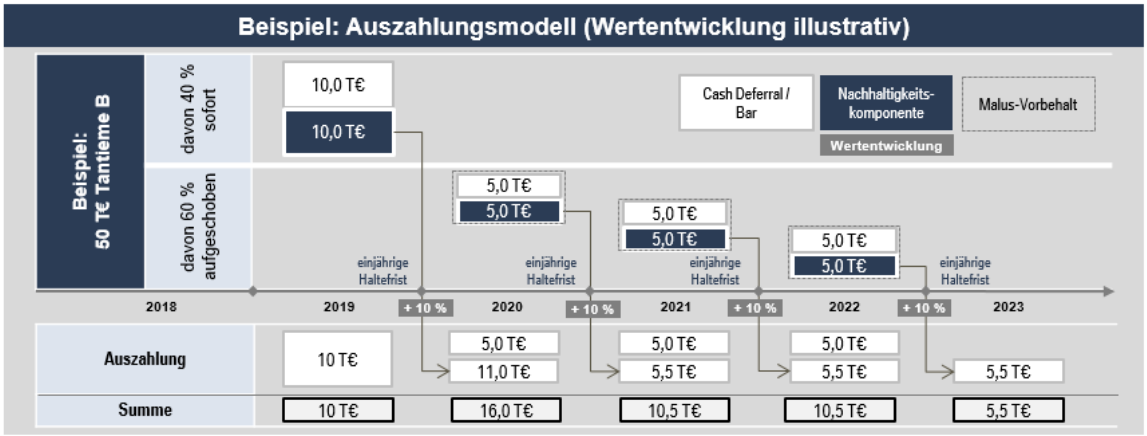
Geschäftsjahr. Darüber hinaus werden auch die in diesem Jahr fällig werdenden aufgeschobenen Tantiemeansprüche **aus den Vorjahren** für die Geschäftsleitung und Risikoträger gestrichen.

Grundsätzlich ist es möglich, dass bei Geschäftsleitern und OFK die zulässige Obergrenze des Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung gem. § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG überschritten wird. Per Gesellschafterbeschluss wurde 2018 gem. § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG die Obergrenze für die Geschäftsleiter und den Leiter der Zweigniederlassung Italien auf 200% erhöht.

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 Institutsgruppe (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 **Haltefrist** von einem Jahr implementiert. Folgendes Schaubild zeigt die Systematik von Zurückbehaltung und Nachhaltigkeitskomponente / Haltefrist am Beispiel einer Tantieme B in Höhe von EUR 50.000:



Gemäß Artikel 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. 5 InstitutsVergV eine **ex-post-Risikoanpassung** sicherzustellen. Die BMW Bank hat hierzu folgende Maluskriterien definiert:

Kategorien der Malus-Prüfung			
Kategorie	**Erläuterung**	**Betrifft**	**Auswirkung**
Voraus-setzung 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 Institutsgruppen-, Markt- und individueller Ebene im jeweiligen Performancejahr	Aufgeschobenen Anteil des ursprünglichen Gewährungs-betrags	
Persönliche „Knock-Outs"	Prüfung auf individuelles Fehlverhalten (z.B. sitten- oder grob pflichtwidriges Verhalten, insbesondere schwerwiegende Compliance-Verstöße, z.B. gegen BMW AG Code of Conduct, BMW Bank Compliance Guidelines, strafrechtlich relevante Vergehen sowie ursächliche und schuldhafte Beteiligung bzw. schuldhafte Verantwortung für erhebliche Verluste)	Alle im Jahr der Prüfung anstehenden Beträge	(Anteiliger) Verfall des Anspruchs (ggf. unmittelbar nach Eintreten des Knock-Outs)

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

„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. Personalpolitisches Grundprinzip und die Anforderungen der InstitutsVergV werden für die gesamte Institutsgruppe umgesetzt.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen für das Geschäftsjahr 2018

Folgende Vergütungen wurden für das Geschäftsjahr 2018 gewährt:

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen für die Geschäftsführung (5 Personen):
€ 2.587.799; dieser teilt sich auf in € 952.092 fixe und € 1.635.707 variable Vergütung.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen in Zentralfunktionen (23,6 FTEs):
€ 2.758.441; dieser teilt sich auf in € 2.319.186 fixe und € 439.255 variable Vergütung.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen in unabhängigen Kontrollfunktionen (132,3 FTEs):
€ 10.350.811; dieser teilt sich auf in € 8.582.154 fixe und € 1.768.657 variable Vergütung.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen in allen anderen Funktionen (1.153,1 FTEs):
€ 86.917.400; dieser teilt sich auf in € 72.916.376 fixe und € 14.001.024 variable Vergütung.

Quantitative Angaben zur Vergütung der Geschäftsleiter und Risikoträger für das Geschäftsjahr 2018

	Geschäftsführung	Zentralfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Alle anderen Funktionen
Anzahl	5			
Risikoträger (FTEs), ohne Geschäftsführung		2,0	15,0	40,0
davon nachgelagerte Führungsebene		2,0	12,0	40,0
Feste Vergütung (in EUR)	952.092	325.920	1.379.742	4.663.020
davon in bar	952.092	325.920	1.379.742	4.663.020
davon in Aktien oder in mit Aktien verknüpften Instrumenten	0	0	0	0
davon in anderen Arten von Instrumenten	0	0	0	0
Variable Vergütung für 2018 (in EUR)	1.635.707	233.594	659.584	2.875.579
davon in bar	1.217.878	177.352	546.485	2.388.485
davon in Aktien oder in mit Aktien verknüpften Instrumenten	417.829	56.242	113.099	487.094
davon in anderen Arten von Instrumenten	0	0	0	0
Aufgeschobene variable Vergütung für 2018 (in EUR)	386.082	67.490	135.718	584.514
davon in bar	193.041	33.745	67.859	292.257
davon in Aktien oder in mit Aktien verknüpften Instrumenten	193.041	33.745	67.859	292.257
davon in anderen Arten von Instrumenten	0	0	0	0

Kein Mitarbeiter oder Geschäftsleiter hat im Geschäftsjahr 2018 ein Einkommen (fix und variabel) von 1 Mio. EUR oder mehr bezogen.

Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung der Geschäftsleiter und Risikoträger				
	Geschäftsführung	Zentralfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Alle anderen Funktionen
Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung aus früheren Geschäftsjahren (in EUR)	398.652	85.498	202.942	825.507
Leistungsanpassungen der zurückbehaltenen Vergütung aus früheren Geschäftsjahren (in EUR)	0	0	0	0
Empfänger von Neueinstellungsprämien	0	0	0	0
Neueinstellungsprämien (in EUR)	0	0	0	0
Anzahl Abfindungen	0	0	0	0
Abfindungen (in EUR)	0	0	0	0
Höchste Abfindung (in EUR)	0	0	0	0
Empfänger ermessensabhängiger Leistungen zur Altersversorgung	0	0	0	0
Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung (in EUR)	0	0	0	0