



VERGÜTUNGSBERICHT DER BMW BANK GMBH.

GEMÄSS § 16 INSTITUTSVERGV FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019.

Vergütungsbericht der BMW Bank GmbH gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 für das Geschäftsjahr 2019

29.06.2020

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 sowie der Kunden-, Händler- und Importeursfinanzierung wahr. Des Weiteren umfasst die Geschäftstätigkeit das Leasinggeschäft mit Kraftfahrzeugen sowie die Vermittlung von Versicherungen.

Die BMW Bank GmbH (im Folgenden: BMW Bank) betreibt Zweigniederlassungen in Italien, Spanien und Portugal, um jeweils lokal den Absatz von Fahrzeugen der BMW Group zu unterstützen.

Zum Stichtag 31.12.2019 beschäftigte die BMW Bank insgesamt 1.112 Mitarbeiter, darunter 751 Mitarbeiter in Deutschland, 190 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Italien, 131 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Italien und 40 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Portugal.

Die BMW Bank ist gemäß § 25n KWG 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 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, wurden ab dem Geschäftsjahr 2019 umgesetzt.

Die BMW Bank differenziert in ihrer Vergütungsstruktur wie folgt:

- Mitglieder der Geschäftsleitung,
- 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:

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

Neben dem Grundgehalt erhalten alle Mitarbeiter eine **variable** Vergütung:

- Alle Geschäftsleiter, Risikoträger, Mitarbeiter von Kontrolleinheiten und alle anderen Mitarbeiter 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. 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 der Mitarbeiter bzw. Geschäftsführer 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 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; Urlaubsgeld und Weihnachtsgratifikation sind fixe Vergütungen.

Tantieme B

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

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

* Abbildung auf individueller Ebene

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 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, 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 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 EUR 50.000 beträgt.

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

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

- Bei Risikoträgern werden, sofern sie **nicht** Geschäftsleiter sind oder nicht der nachgelagerten Führungsebene angehören, 60 % der Tantieme sofort ausgezahlt und 40 % über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren zurückbehalten.

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. 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 und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme im Einklang mit den Anforderungen gemäß § 4 InstitutsVergV 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:

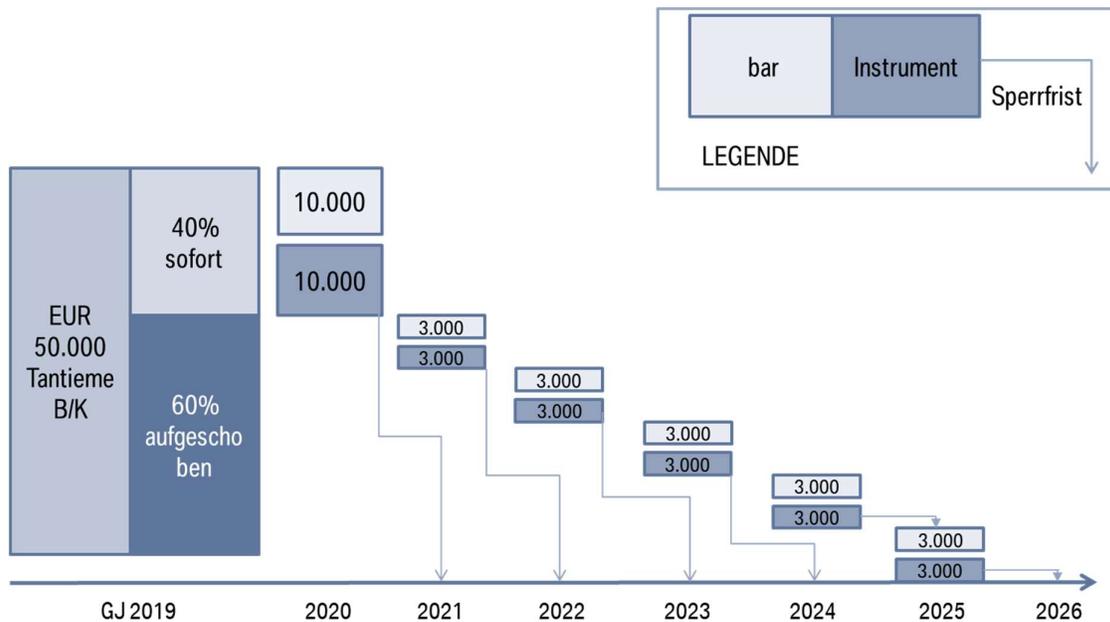
- Ertragslage,
- Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung,
- Risikotragfähigkeit,
- mehrjährige Kapitalplanung sowie
- Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG.

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.

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 **Sperrfrist** von einem Jahr implementiert. Folgendes Schaubild zeigt die Systematik von Zurückbehaltung und Nachhaltigkeitskomponente / Sperrfrist am Beispiel einer Tantieme 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. 4 InstitutsVergV eine **ex-post-Risikoanpassung** sicherzustellen. Die BMW Bank hat hierzu folgende Maluskriterien definiert:

Kategorien der Malus-Prüfung			
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)
<u>Backtesting</u>	Nachträgliche Leistungsbewertung unter Berücksichtigung ggf. nachträglich bekannt gewordener negativer Erfolgsbeiträge auf Instituts-, Markt- und individueller Ebene im jeweiligen Performancejahr	Aufgeschobenen Anteil des ursprünglichen Gewährungsbetrages	
Persönliche „Knock-Outs“	Prüfung auf individuelles Fehlverhalten (z.B. sitten- oder grob pflichtwidriges Verhalten, insbesondere schwerwiegende Compliance-Verstöße, strafrechtlich relevante Vergehen sowie ursächliche und schuldhaft Beteiligung bzw. schuldhaft 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.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen für das Geschäftsjahr 2019

Folgende Vergütungen wurden für das Geschäftsjahr 2019 gewährt:

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen für die Geschäftsleitung (4 Personen):
EUR 2.133.782; dieser teilt sich auf in EUR 1.559.248 fixe und EUR 574.534 variable Vergütung.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen in Zentralfunktionen (24,3 FTEs):
EUR 2.611.243; dieser teilt sich auf in EUR 2.334.603 fixe und EUR 276.640 variable Vergütung.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen in unabhängigen Kontrollfunktionen (109,77 FTEs):
EUR 9.306.502; dieser teilt sich auf in EUR 8.195.515 fixe und EUR 1.110.987 variable Vergütung.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen in allen anderen Funktionen (977,93 FTEs):
EUR 75.865.960; dieser teilt sich auf in EUR 66.848.148 fixe und EUR 9.017.812 variable Vergütung.

Quantitative Angaben zur Vergütung der Geschäftsleiter und Risikoträger für das Geschäftsjahr 2019

	Geschäftsleitung	Zentralfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Alle anderen Funktionen
Anzahl	4			
Risikoträger (FTEs), ohne Geschäftsleitung		2,0	10,0	31,0
davon nachgelagerte Führungsebene		2,0	8,0	31,0
Feste Vergütung (in EUR)	1.559.248	328.244	1.511.187	5.612.739
davon in bar	1.559.248	328.244	1.511.187	5.612.739
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 2019 (in EUR)	574.534	62.997	315.357	1.470.122
davon in bar	287.267	62.997	213.064	926.915
davon in Aktien oder in mit Aktien verknüpften Instrumenten	287.267	0	102.293	543.207
davon in anderen Arten von Instrumenten	0	0	0	0
Aufgeschobene variable Vergütung für 2019 (in EUR)	344.720	0	122.752	651.848
davon in bar	172.360	0	61.376	325.924
davon in Aktien oder in mit Aktien verknüpften Instrumenten	172.360	0	61.376	325.924
davon in anderen Arten von Instrumenten	0	0	0	0

Kein Mitarbeiter oder Geschäftsleiter hat im Geschäftsjahr 2019 ein Einkommen (fix und variabel) von 1 Mio. EUR oder mehr bezogen.

Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung der Geschäftsleiter und Risikoträger				
	Geschäftsleitung	Zentralfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Alle anderen Funktionen
Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung aus früheren Geschäftsjahren (in EUR)	446.483	102.191	198.214	1.035.995
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