



VERGÜTUNGSBERICHT DER BMW BANK GMBH.

GEMÄSS § 16 INSTITUTSVERGV FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020.

Vergütungsbericht der BMW Bank GmbH gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 für das Geschäftsjahr 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 31.12.2020 beschäftigte die BMW Bank insgesamt 1.151 Mitarbeiter, darunter 742 Mitarbeiter in Deutschland, 206 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Italien, 154 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Italien und 49 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Portugal.

Die BMW Bank ist gemäß § 1 Abs. 3c 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:

Funktionsebene	Bezeichnung	Gruppe	Abkürzung
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:

Mitarbeitergruppe / Bemessungsebene	Geschäftsleiter	Risikoträger	Mitarbeiter
BMW Bank	55%	30%	20%
Markt	-	30%	30%
individuell	45%	40%	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 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 vier 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 vier 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 Nr. 10 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 hat im Geschäftsjahr 2020 viermal getagt.

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. 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 Kreditwesengesetzes 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 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.

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:

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 Gewährungsbeitrages	Reduzierung des Anspruchs der Höhe nach (ggf. bis auf 0)
Persönliche „Knock-Outs“	Prüfung auf individuelles Fehlverhalten (z.B. sitten- oder grob pflichtwidriges Verhalten, insbes. schwerwiegende Compliance-Verstöße, strafrechtlich relevante Vergehen sowie ursächliche und schuldhaft 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 fordert die BMW Bank auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen mit den Risikoträgern eine bereits ausgezahlte Tantieme B zurück.

Die Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft hat als Alleingesellschafterin der BMW Bank am 30.10.2018 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.

Informationen zur Vergütung aller Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2020

	Aufsichtsrat	Geschäfts- leitung	Retail-Banking	Zentral- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Alle anderen Funktionen
Anzahl	6	5				
Gesamtzahl Mitarbeiter (in FTEs)			249,2	49,2	103,4	692,4
Gesamtvergütung (in EUR)	0	2.340.804	18.368.226	4.272.677	9.171.915	56.534.846
Davon variabel (in EUR)	0	483.117	1.685.988	412.805	888.546	5.469.549

Quantitative Angaben zur Vergütung der Geschäftsleiter und Risikoträger für das Geschäftsjahr 2020

	Aufsichtsrat	Geschäfts- leitung	Retail-Banking	Zentral- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Alle anderen Funktionen
Anzahl	6	5				
Anzahl Risikoträger (in FTEs)			3	3	10	25
Anzahl Risikoträger in der oberen Leitungsebene			3	3	8	25
Gesamte fixe Vergütung (in EUR)	0	1.857.687	626.694	481.420	1.534.223	4.513.840
Davon: fix in Barmitteln	0	1.857.687	626.694	481.420	1.534.223	4.513.840
Davon: fix in Aktien bzw. in mit Anteilen verknüpften Instrumenten	0	0	0	0	0	0
Davon: fix in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0
Gesamter Betrag der variablen Vergütung für 2020	0	483.117	141.943	71.302	254.503	915.950
Davon: variabel in Barmitteln	0	241.558	113.591	71.302	254.503	837.500
Davon: variabel in Aktien / in mit Anteilen verknüpften Instrumenten bzw. in kenniffernbasierten Instrumenten	0	241.558	28.352	0	0	78.450
Davon: variabel in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0
Gesamter Betrag der variablen Vergütung für 2020, der zurückbehalten wird	0	289.870	34.022	0	0	94.140
Davon: zurückbehaltene variable Vergütung in Barmitteln	0	144.935	17.011	0	0	47.070
Davon: zurückbehaltene variable Vergütung in Aktien / in mit Anteilen verknüpften Instrumenten bzw. in kenniffernbasierten Instrumenten	0	144.935	17.011	0	0	47.070
Davon: zurückbehaltene variable Vergütung in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0

Kein Mitarbeiter oder Geschäftsleiter hat im Geschäftsjahr 2020 ein Einkommen (fix und variabel) von 1 Mio. EUR oder mehr bezogen.

Zusätzliche Informationen hinsichtlich der variablen Vergütung

	Aufsichtsrat	Geschäfts- leitung	Retail-Banking	Zentral- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Alle anderen Funktionen
Gesamtbetrag der noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde (in EUR)	0	1.038.993	313.451	0	387.377	1.763.421
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus und Rückforderungen), die 2020 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde (in EUR)	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (in EUR)	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten von Abfindungen	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der 2020 gezahlten Abfindungen (in EUR)	0	0	0	0	0	0
Höchste 2020 an eine Einzelperson gezahlte Abfindung (in EUR)	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten von Leistungen der ermessensabhängigen Altersversorgung	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der ermessensabhängigen Altersversorgung 2020 (in EUR)	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung mit mehrjährigem Bemessungszeitraum i. R. v. sich nicht jährlich erneuernden Vergütungsprogrammen (in EUR)	0	0	0	0	0	0

**BMW
GROUP**

Financial Services



ROLLS-ROYCE
MOTOR CARS LTD

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

Bankkonto
BLZ 702 203 00
SWIFT(BIC) BMWBDEMXXX

**Sitz und
Registergericht**
München HRB 82381

USt-IdNr.
DE811150215

Vorsitzender des Aufsichtsrats
Thomas Wittig

Geschäftsführung
Kathrin Kerls
Vorsitzende
Hans-Peter Mathe
Winfried Müller
Markus Walch
Thomas Weber