

VERGÜTUNGSBERICHT DER BMW BANK GMBH.

GEMÄSS CAPITAL REQUIREMENTS REGULATION PER 31. DEZEMBER 2021.

Einleitung

Die Veröffentlichung des Vergütungsberichts der BMW Bank GmbH¹ per Geschäftsjahr 2021 erfolgt gemäß § 16 Abs. 1 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 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 betreibt Zweigniederlassungen in Italien, Spanien und Portugal, um jeweils lokal den Absatz von Fahrzeugen der BMW Group zu unterstützen.

Die BMW Bank beschäftigte 2021 im Durchschnitt 1.159 Mitarbeiter, darunter 751 Mitarbeiter in Deutschland, 154 Mitarbeiter in der Zweigstelle Spanien, 47 Mitarbeiter in der Zweigstelle Portugal und 207 Mitarbeiter in der Zweigstelle Italien.

Die BMW Bank ist gemäß § 1 Abs. 3c KWG ein **bedeutendes** Institut.

Qualitative Angaben zum 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.

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.

¹ Im Folgenden kurz „BMW Bank“ genannt.

Daneben besteht zu Vergütungszwecken 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

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 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, 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. Für das Geschäftsjahr 2021 betrug die variable Vergütung von 43 (von insgesamt 58) Risikoträgern weniger als EUR 50.000. Keine Vergütung für ihre Tätigkeit erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Übersteigt die Tantieme die Freigrenze in Höhe von 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 (2021: 8 Risikoträger einschl. Geschäftsleiter).
- 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 (2021: 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 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. 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 2021 dreimal getagt.

Die Geschäftsführung hat am 30.03.2021 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 16.04.2021 von der Geschäftsleitung über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert. Im Vergütungssystem wurden keine Änderungen vorgenommen.

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 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 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 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, 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 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.

Quantitative Angaben zur Vergütung der BMW Bank

Die nachfolgende Tabelle zeigt die für das Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung an die identifizierten Mitarbeiter:

in EUR		Leitungsorgan - Aufsichtsfunk- tion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglie- der der Ge- schäftsleitung	Sonstige identifi- zierte Mitarbeiter
Feste Ver- gütung	Anzahl der identifizier- ten Mitarbeiter	7	6		45
	Feste Vergütung ins- gesamt	0	1.867.440		7.327.177
	Davon: monetäre Ver- gütung		1.867.440		7.327.177
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteili- gungen		0		0
	Davon: an Anteile ge- knüpfte Instrumente o- der gleichwertige nicht liquiditätswirksame In- strumente		0		0
	Davon: andere Instru- mente		0		0
	Davon: sonstige Positi- onen		0		0
Variable Vergütung	Anzahl der identifizier- ten Mitarbeiter	7	6		45
	Variable Vergütung insgesamt	0	545.599		1.388.614
	Davon: monetäre Ver- gütung		272.799		1.306.795
	Davon: zurückbehalten		163.680		49.092
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteili- gungen		0		0
	Davon: zurückbehalten		0		0
	Davon: an Anteile ge- knüpfte Instrumente o- der gleichwertige nicht liquiditätswirksame In- strumente		272.799		81.820
	Davon: zurückbehalten		163.680		49.092
	Davon: andere Instrumente		0		0
	Davon: zurückbehalten		0		0
	Davon: sonstige Positi- onen		0		0

in EUR		Leitungsorgan - Aufsichtsfunk- tion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglie- der der Ge- schäftsleitung	Sonstige identifi- zierte Mitarbeiter
	Davon: zurückbehalten		0		0
Vergütung insgesamt		0	2.413.039		8.715.791

Nachfolgend werden die Angaben zur Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter), offengelegt:

In EUR	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifi- zierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizier- ten Mitarbeiter	0	0		0
Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	0		0
Davon: während des Geschäftsjahres aus- gezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bo- nuszahlungen ange- rechnet wird				
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindun- gen – Anzahl der identifizierten Mitar- beiter	0	0		0
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindun- gen – Gesamtbetrag	0	0		0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
Während des Ge- schäftsjahres ge- währte Abfindungen - Anzahl der identifi- zierten Mitarbeiter	0	0		1
Während des Ge- schäftsjahres ge- währte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0		k.A.
Davon: während des Geschäftsjahres ge- zahlt				
Davon: zurückbehal- ten				
Davon: während des Geschäftsjahres ge- zahlte Abfindungen, die nicht auf die				

In EUR	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Obergrenze für Bonuszahlungen anzurechnen werden				
Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde				

Die zurückbehaltene Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird in der nachfolgenden Übersicht detailliert dargestellt:

Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamt-betrag 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 Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamt-höhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamt-höhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamt-höhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion								
Monetäre Vergütung	0			0	0	0	0	0
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0			0	0	0	0	0
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0			0	0	0	0	0
Sonstige Instrumente	0			0	0	0	0	0
Sonstige Formen	0			0	0	0	0	0
Leitungsorgan – Leitungsfunktion								
Monetäre Vergütung	425.250	152.208	273.042	0	0	0	152.208	0
Anteile oder	0	0	0	0	0	0	0	0

Zurückbe- haltene und einbehal- tene Vergü- tung	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewähr- ten, zu- rückbe- haltenen Vergütun- gen	Davon: im Geschäfts- jahr zu be- ziehen	Davon: in nachfol- genden Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zu- rückbehal- tenen, im Geschäfts- jahr zu be- ziehenden Vergütun- gen vorge- nommen wurden	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zu- rückbehal- tenen, in künftigen Leistungs- perioden zu bezie- hen-den Vergütun- gen vor- geno- mmen wur- den	Gesamt- höhe der durch nachträgliche impli- zite Anpass- ungen be- dingten Anpassun- gen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wertände- rungen, die auf verän- derte Kurse der betref- fenden In- strumente zurückzu- führen sind)	Gesamt- höhe der vor dem Geschäfts- jahr ge- währten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die im Geschäfts- jahr tat- sächlich gezahlt wurden	Gesamt- höhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zu- rückbehal- tenen Ver- gütungen, die verdient sind, aber Sperrfris- ten unter- liegen
gleichwer- tige Betei- ligungen								
An Anteile geknüpfte Instrumen- te oder gleichwer- tige nicht li- quiditäts- wirksame Instrumen- te	794.219	369.363	424.856	0	0	50.896	369.363	257.914
Sonstige In- strumen- te	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung								
Monetäre Vergütung								
Anteile oder gleichwer- tige Betei- ligungen								
An Anteile geknüpfte Instrumen- te oder gleichwer- tige nicht li- quiditäts- wirksame Instrumen- te								
Sonstige Instrumen- te								
Sonstige Formen								

Zurückbe- haltene und einbehal- tene Vergü- tung	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewähr- ten, zu- rückbe- haltenen Vergütun- gen	Davon: im Geschäfts- jahr zu be- ziehen	Davon: in nachfol- genden Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zu- rückbehal- tenen, im Geschäfts- jahr zu be- ziehenden Vergütun- gen vorge- nommen wurden	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zu- rückbehal- tenen, in künftigen Leistungs- perioden zu bezie- hen-den Vergütun- gen vor- geno- mmen wur- den	Gesamt- höhe der durch nachträgliche impli- zite Anpassun- gen bedingten Anpassun- gen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wertände- rungen, die auf verän- derte Kurse der betref- fenden In- strumente zurückzu- führen sind)	Gesamt- höhe der vor dem Geschäfts- jahr ge- währten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die im Geschäfts- jahr tat- sächlich gezahlt wurden	Gesamt- höhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zu- rückbehal- tenen Ver- gütungen, die verdient sind, aber Sperrfris- ten unter- liegen
Sonstige identifizierte Mitarbeiter								
Monetäre Vergütung	539.253	233.873	305.380	0	0	0	233.873	0
Anteile oder gleichwer- tige Betei- ligungen	0	0	0	0	0	0	0	
An Anteile geknüpfte Instrumen- te oder gleichwer- tige nicht li- quiditäts- wirksame Instrumen- te	1.024.518	522.901	501.617	0	0	99.456	522.901	239.889
Sonstige In- strumen- te	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbe- trag	2.783.239	1.278.345	1.504.894	0	0	150.352	1.278.345	497.803

Im Folgenden werden die Angaben zu den Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr offen-
gelegt:

EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 Bst. i CRR beziehen
1.000.000 bis unter 1.500.000	0
1.500.000 bis unter 2.000.000	0
2.000.000 bis unter 2.500.000	0
2.500.000 bis unter 3.000.000	0
3.000.000 bis unter 3.500.000	0
3.500.000 bis unter 4.000.000	0
4.000.000 bis unter 4.500.000	0
4.500.000 bis unter 5.000.000	0
5.000.000 bis unter 6.000.000	0
6.000.000 bis unter 7.000.000	0

EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 Bst. i CRR beziehen
7.000.000 bis unter 8.000.000	0

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

	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder				
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter								58
Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	7	6	13					
Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung								
Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				3	3	9	30	
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	0	2.413.039	2.413.039	792.717	571.171	1.633.755	5.718.148	
Davon: variable Vergütung		545.599	545.599	146.259	85.449	240.252	916.655	
Davon: feste Vergütung		1.867.440	1.867.440	646.458	485.722	1.393.503	4.801.493	

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
Kathrin Kerls
(Vorsitzende)
Joachim Herr
Hans-Peter Mathe
Winfried Müller