

VERGÜTUNGSBERICHT DER BMW BANK GMBH.

GEMÄSS CAPITAL REQUIREMENTS REGULATION PER 31. DEZEMBER 2022.

Einleitung

Die Veröffentlichung des Vergütungsberichts der BMW Bank GmbH¹ per Geschäftsjahr 2022 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 am 31.12.2022 1.186 Mitarbeiter, darunter 792 Mitarbeiter in Deutschland, 139 Mitarbeiter in der Zweigstelle Spanien, 48 Mitarbeiter in der Zweigstelle Portugal und 207 Mitarbeiter in der Zweigstelle Italien.

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

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

¹ Im Folgenden kurz „BMW Bank“ genannt.

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.

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 2022 betrug die variable Vergütung von 59 (von insgesamt 63) Risikotragern 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 Risikotragern 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 (2022: 4 Risikoträger nur die Geschäftsleiter).
- Bei Risikotragern 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 2022: 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 2022 dreimal getagt.

Die Geschäftsführung hat am 29.03.2022 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 29.04.2022 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 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 schuldhaftes 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 (EU REM1) zeigt die für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung an die identifizierten Mitarbeiter:

		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	8	4	-	51
	Feste Vergütung insgesamt	-	1.347.978	-	7.777.247
	Davon: monetäre Vergütung	-	1.347.978	-	7.777.247
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	8	4	-	51
	Variable Vergütung insgesamt	-	382.040	-	2.987.940
	Davon: monetäre Vergütung	-	191.020	-	2.987.940
	Davon: zurückbehalten	-	114.612	-	-
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	191.020	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	114.612	-	-
	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
	Vergütung insgesamt	-	1.730.018	-	10.765.187

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

	a	b	c	d
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identi- fizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	-
Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	1
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	1.400.000
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	1.400.000
Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die	-	-	-	-

	a	b	c	d
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identi- fizierte Mitarbeiter
nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden				
Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	1.400.000

Die zurückbehaltene Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird in der nachfolgenden Übersicht (EU REM3) detailliert dargestellt:

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
				Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurückbe- haltenen, im Geschäfts- jahr zu beziehen- den Vergütun- gen vorgenom- men wurden	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurückbe- haltenen, in künftigen jährlichen Leistungs- perioden zu beziehen- den Vergütun- gen vorgenom- men wurden	Gesamt- höhe der durch nachträgliche impli- zite Anpassun- gen bedingten Anpassun- gen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wertände- rungen, die auf veränderte Kurse der betreffen- den Instru- mente zurückzu- führen sind)	Gesamt- höhe der vor dem Geschäfts- jahr gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die im Geschäfts- jahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamt- höhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die erdient sind, aber Sperrfris- ten unterliegen
Zurückbe- haltene und einbehal- tene Vergütung	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen	Davon: im Geschäfts- jahr zu beziehen	Davon: in nachfolgen- den Geschäfts- jahren zu beziehen					
Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion								
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteile oder gleichwer- tige Betei- ligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumen- te oder gleichwer- tige nicht liquiditäts- wirksame Instrumen- te	-	-	-	-	-	-	-	-

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbe- haltene und einbehal- tene Vergütung	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen	Davon: im Geschäfts- jahr zu beziehen	Davon: in nachfolgen- den Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurückbe- haltenen, im Geschäfts- jahr zu beziehen- den Vergütun- gen vorgenom- men wurden	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurückbe- haltenen, in künftigen jährlichen Leistungs- perioden zu beziehen- den Vergütun- gen vorgenom- men wurden	Gesamt- höhe der durch nachträgli- che impli- zite Anpas- sungen bedingten Anpassun- gen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wertände- rungen, die auf veränderte Kurse der betreffen- den Instru- mente zurückzu- führen sind)	Gesamt- höhe der vor dem Geschäfts- jahr gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die im Geschäfts- jahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamt- höhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die erdient sind, aber Sperrfris- ten unterliegen
Sonstige Instrumen- te	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Leitungsorgan – Leitungsfunktion								
Monetäre Vergütung	414.884	103.347	311.537	-	-	-	103.347	-
Anteile oder gleichwer- tige Betei- ligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumen- te oder gleichwer- tige nicht liquiditäts- wirksame Instrumen- te	729.457	311.094	418.363	-	-	58.051	311.094	205.073
Sonstige Instrumen- te	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung								
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteile oder gleichwer- tige Betei- ligungen	-	-	-	-	-	-	-	-

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbe- haltene und einbehal- tene Vergütung	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen	Davon: im Geschäfts- jahr zu beziehen	Davon: in nachfolgen- den Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurückbe- haltenen, im Geschäfts- jahr zu beziehen- den Vergütun- gen vorgenom- men wurden	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurückbe- haltenen, in künftigen jährlichen Leistungs- perioden zu beziehen- den Vergütun- gen vorgenom- men wurden	Gesamt- höhe der durch nachträgli- che impli- zite Anpas- sungen bedingten Anpassun- gen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wertände- rungen, die auf veränderte Kurse der betreffen- den Instru- mente zurückzu- führen sind)	Gesamt- höhe der vor dem Geschäfts- jahr gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die im Geschäfts- jahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamt- höhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die erdient sind, aber Sperrfris- ten unterliegen
An Anteile geknüpfte Instrumen- te oder gleichwer- tige nicht liquiditäts- wirksame Instrumen- te	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumen- te	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige identifizierte Mitarbeiter								
Monetäre Vergütung	328.720	98.893	229.827	-	-	-	98.893	-
Anteile oder gleichwer- tige Betei- ligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumen- te oder gleichwer- tige nicht liquiditäts- wirksame Instrumen- te	661.760	333.040	328.720	-	-	80.044	333.040	123.973
Sonstige Instrumen- te	-	-	-	-	-	-	-	-

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbe- haltene und einbehal- tene Vergütung	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen	Davon: im Geschäfts- jahr zu beziehen	Davon: in nachfolgen- den Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurückbe- haltenen, im Geschäfts- jahr zu beziehen- den Vergütun- gen vorgenom- men wurden	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurückbe- haltenen, in künftigen jährlichen Leistungs- perioden zu beziehen- den Vergütun- gen vorgenom- men wurden	Gesamt- höhe der durch nachträgliche impli- zite Anpassun- gen bedingten Anpassun- gen wäh- rend des Geschäfts- jahres (wie Wertände- rungen, die auf veränderte Kurse der betreffen- den Instru- mente zurückzu- führen sind)	Gesamt- höhe der vor dem Geschäfts- jahr gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die im Geschäfts- jahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamt- höhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die erdient sind, aber Sperrfris- ten unterliegen
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt- betrag	2.134.821	846.374	1.288.447	-	-	138.095	846.374	329.046

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

	a
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	-
1.500.000 bis unter 2.000.000	1
2.000.000 bis unter 2.500.000	-
2.500.000 bis unter 3.000.000	-
3.000.000 bis unter 3.500.000	-
3.500.000 bis unter 4.000.000	-
4.000.000 bis unter 4.500.000	-
4.500.000 bis unter 5.000.000	-
5.000.000 bis unter 6.000.000	-
6.000.000 bis unter 7.000.000	-
7.000.000 bis unter 8.000.000	-

In der nachfolgenden Tabelle (EU REM5) 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 – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter								63
Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	8	4	12					
Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				-	-	-	-	
Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				4	5	9	33	
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	-	1.730.018	1.730.018	798.046	650.292	1.742.301	7.574.547	
Davon: variable Vergütung	-	382.040	382.040	147.502	104.510	280.739	2.455.188	
Davon: feste Vergütung	-	1.347.978	1.347.978	650.544	545.782	1.461.562	5.119.359	

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

Torsten Matheis