

VERGÜTUNGSBERICHT DER BMW BANK GMBH.

GEMÄSS CAPITAL REQUIREMENTS REGULATION PER 31. DEZEMBER 2023.

Einleitung

Die Veröffentlichung des Vergütungsberichts der BMW Bank GmbH¹ per Geschäftsjahr 2023 erfolgt gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (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 Aktiengesellschaft², 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. Dezember 2023 1.186 Mitarbeiter, darunter 800 Mitarbeiter in Deutschland, 141 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Spanien, 44 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Portugal und 201 Mitarbeiter in der Zweigniederlassung Italien.

Die BMW Bank ist gemäß § 1 Abs. 3c Kreditwesengesetz (KWG) ein bedeutendes Institut.

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

Der Vergütungsbericht ist ein Teil des Offenlegungsberichts und wird auf der Internetseite der BMW Bank unter dem Menüpunkt „Über uns“ veröffentlicht.

¹ Im Folgenden kurz „BMW Bank“ genannt.

² Im Folgenden kurz „BMW AG“ genannt.

Qualitative Angaben zum Vergütungssystem der BMW Bank

Die BMW Bank differenziert in ihrer Vergütungsstruktur wie folgt:

- Mitglieder der Geschäftsleitung sowie Geschäftsbereichsleiter,
- 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 Mitarbeiter und Geschäftsleiter 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 des Mitarbeiters bzw. Geschäftsleiters 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 Geschäftsleiter, 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.

Variable Vergütung - 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	Geschäfts- bereichsleiter	Risikoträger	Mitarbeiter
BMW Bank	55%	55%	30%	20%
Markt	-	-	30%	30%
individuell	45%	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, Geschäftsbereichsleiter, 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 2023 betrug die variable Vergütung von 28 (von insgesamt 57) 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 bzw. Geschäftsbereichsleiter sind oder der nachgelagerten Führungsebene angehören, 40 % der Tantieme B sofort ausgezahlt

und 60 % über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren zurückbehalten (2023: 23 Risikoträger).

- Bei Risikoträgern werden, sofern sie nicht Geschäftsleiter bzw. Geschäftsbereichsleiter sind oder nicht der nachgelagerten Führungsebene angehören, 60 % der Tantieme sofort ausgezahlt und 40 % über einen Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren zurückbehalten (2023: 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 Alleingesellschafterin 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 2023 dreimal getagt.

Die Geschäftsführung hat am 29. März 2023 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 21. April 2023 von der Geschäftsleitung über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert. Im Vergütungssystem wurden keine Änderungen vorgenommen.

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 KGW 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 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 InstitutsVergV fordert die BMW Bank auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen mit den Risikoträgern eine bereits ausgezahlte Tantieme B zurück.

Die BMW AG hat als Alleingesellschafterin der BMW Bank am 30. Oktober 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 Unterneh-

menserfolg 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 nachstehende Tabelle gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV enthält den Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2023, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Mitarbeiter, die eine variablen Vergütung erhalten.

	Vergütung Leitungsorgan		Geschäftsbereiche					
	Ver- wal- tungs- oder Auf- sichts- organ	Leitungs- funktion	Invest- ment Ban- king	Retail Banking	Ver- mö- gens- ver- wal- tung	Unterneh- mensfunk- tionen	Unabhän- gige Kon- trollfunktio- nen	Sonstige Geschäfts- bereiche
Mitglieder (nach Köp- fen)	6	5	-	-	-	-	-	-
Gesamtan- zahl der Mitarbeiter nach Köp- fen und in FTE ("Full Time Equi- valent") ³	-	-	-	307	-	45	143	625
Gesamtver- gütung für das Jahr 2023 (in EUR)	-	2.290.650	-	27.107.073	-	6.421.205	15.307.359	61.696.784
Davon: gesamte fixe Ver- gütung (in EUR)	-	1.812.625	-	23.688.118	-	5.818.452	13.519.388	53.463.231
Davon: gesamte variable Vergütung (in EUR)	-	478.025	-	3.418.955	-	602.753	1.787.971	8.233.553

Im Folgenden werden die weiteren quantitativen Anforderungen zur Vergütung gemäß Art. 450 CRR in den REM-Tabellen veröffentlicht.

³ Alle angegebenen Mitarbeiter haben für den Zeitraum der bezahlten Anwesenheit einen Anspruch auf die Tantieme B (Ausnahme: Mitarbeiter in der ATZ Arbeits- und Freizeitphase).

Die nachfolgende Tabelle (EU REM1)⁴ zeigt die für das Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung an die identifizierten Mitarbeiter:

		a	b	c	d	
		Leitungsorgan – Aufsichts- funktion	Leitungsor- gan – Leitungs- funktion	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter ⁵	
1		Anzahl der identifizier- ten Mitarbeiter	6	5	-	46
2		Feste Vergütung insge- samt	-	1.812.625	-	8.353.651
3		Davon: monetäre Ver- gütung	-	1.536.261	-	7.502.643
EU-4 a	Feste Vergü- tung	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteili- gungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile ge- knüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame In- strumente	-	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instru- mente	-	-	-	-
7		Davon: sonstige Positi- onen	-	276.364	-	851.008
9			Anzahl der identifizier- ten Mitarbeiter	6	5	-
10		Variable Vergütung ins- gesamt	-	478.025	-	1.802.393
11	Variable Vergü- tung	Davon: monetäre Ver- gütung	-	250.666	-	1.232.965
12		Davon: zurückbehalten	-	136.415	-	341.657
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteili- gungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile ge- knüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame In- strumente	-	-	-	-
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x		Davon: andere Instru- mente	-	227.359	-	569.428
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	136.415	-	341.657
15		Davon: sonstige Positi- onen	-	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17			Vergütung insgesamt (2 + 10)	-	2.290.650	-

⁴ Die Zeilen 4, 6 und 8 sind für die BMW Bank nicht relevant und werden aus Gründen der Übersichtlichkeit und des Informationsgehalts nicht offengelegt.

⁵ Sonstige Mitarbeiter, die weder dem Leitungsorgan in seiner Aufsichts- oder Leitungsfunktion noch der Geschäftsleitung angehören und deren berufliche Tätigkeiten nach den Kriterien der Delegierten Verordnung der Kommission zur Umsetzung von Art. 94 Abs. 2 CRD und gegebenenfalls sowie gegebenenfalls nach zusätzlichen Kriterien des Instituts einen wesentlichen Einfluss auf dessen Risikoprofil haben.

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

	a	b	c	d
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunk- tion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglie- der der Geschäfts- leitung	Sonstige identifi- zierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-
3	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				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-

Die zurückbehaltene Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird in der nachfolgenden Übersicht (EU REM3) detailliert dargestellt:

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag 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 jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe, der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe, der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verfallen sind, aber Sperrfristen unterliegen
1								
Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
2								
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3								
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4								
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5								
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6								
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7								
Leitungsorgan - Leitungsfunktion	1.142.908	271.076	871.832	-	-	43.375	283.596	132.848
8								
Monetäre Vergütung	571.454	135.538	435.916	-	-	-	132.848	-
9								
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Gesamtbetrag 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 jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe, der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe, der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	571.454	135.538	435.916	-	43.375	150.748	132.848
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	-	-	-	-	-	-	-
14	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	1.055.288	191.588	863.700	-	38.848	230.435	95.794
20	Monetäre Vergütung	527.644	95.794	431.850	-	-	95.794	-

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag 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 jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe, der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe, der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
21	-	-	-	-	-	-	-	-
22	-	-	-	-	-	-	-	-
23	527.644	95.794	431.850	-	-	38.848	134.641	95.794
24	-	-	-	-	-	-	-	-
25	2.198.196	462.664	1.735.532	-	-	82.223	514.031	228.642

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

	EUR	a Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 Bst. i CRR beziehen
1	1.000.000 bis unter 1.500.000	-
2	1.500.000 bis unter 2.000.000	-
3	2.000.000 bis unter 2.500.000	-
4	2.500.000 bis unter 3.000.000	-
5	3.000.000 bis unter 3.500.000	-
6	3.500.000 bis unter 4.000.000	-
7	4.000.000 bis unter 4.500.000	-
8	4.500.000 bis unter 5.000.000	-
9	5.000.000 bis unter 6.000.000	-
10	6.000.000 bis unter 7.000.000	-
11	7.000.000 bis unter 8.000.000	-

In der nachfolgenden Tabelle (EU REM5)⁶ 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	Retail Banking			Unternehmens-	Unabhängige	Alle	Gesamt-
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan				funktionen	interne Kontrollfunktionen	Sonstigen	Gesamtsumme	
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter											57
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans		6	5	11							
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung								-	-	-	-
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter								2	4	12	28
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	-	2.290.650	2.290.650		612.539	716.677		2.391.613	6.435.215		
6	Davon: variable Vergütung	-	478.025	478.025		125.009	126.617		400.530	1.150.237		
7	Davon: feste Vergütung	-	1.812.625	1.812.625		487.530	590.060		1.991.083	5.284.978		

⁶ Die Spalten d und f sind für die BMW Bank nicht relevant und werden aus Gründen der Übersichtlichkeit und des Informationsgehalts nicht offengelegt.

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) BMWBDEMUXXX

Sitz und Registergericht

München HRB 82381

USt-IdNr.

DE811150215

Vorsitzender des

Aufsichtsrates

Gerald Holzmann

Geschäftsführung

Torsten Matheis

Joachim Herr

Winfried Müller