

Vergütungsbericht BMW Bank GmbH gemäß § 16 InstitutsVergV

Stand: 06/2017 *

Die BMW Bank im Überblick

Die BMW Bank GmbH ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft, München. Sie nimmt innerhalb des Konzernsegments „Finanzdienstleistungen“ der BMW Group operative Aufgaben im Zusammenhang mit Bankgeschäften und der Kunden-, Händler- und Importeursfinanzierung wahr. Des Weiteren umfasst die Geschäftstätigkeit das Leasinggeschäft mit Kraftfahrzeugen sowie die Vermittlung von Versicherungen.

Die BMW Bank GmbH betreibt Zweigniederlassungen in Portugal, Spanien und Italien, um jeweils lokal den Absatz von Fahrzeugen der BMW Group zu unterstützen. Des Weiteren hält die BMW Bank GmbH eine Beteiligung an der französischen Tochtergesellschaft BMW Finance S.N.C., Guyancourt.

Zum Stichtag 31.12.2016 beschäftigte die BMW Bank insgesamt 1.370 Mitarbeiter (ohne Praktikanten, Diplomanden, Zeitarbeitskräfte), darunter 151 in Spanien, 43 in Portugal und 206 in Italien. Dazu kommen 163 Mitarbeiter in der französischen Tochtergesellschaft.

Mit einer durchschnittlichen Bilanzsumme von EUR 24,1 Mrd. in den letzten drei Geschäftsjahren ist die BMW Bank gem. gemäß § 17 Abs. 1 InstitutsVergV 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.

Die BMW Bank differenziert in ihrer Vergütungsstruktur wie folgt:

- Mitglieder der Geschäftsführung,
- Mitarbeiter, die als Risk Taker eingestuft sind,
- Mitarbeitern 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

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem wird mit Ausnahme der OFK seit 2015 umgesetzt; die Umsetzung für die OFK erfolgte erst 2016.

Die variable Vergütung setzt sich grundsätzlich aus einer **Tantieme B** (Bank) und einer **Tantieme K** (Konzern) zusammen:

- Alle Geschäftsleiter, alle „Risk Taker“ und alle Mitarbeiter erhalten eine Tantieme **B**; diese berücksichtigt die Erreichung der Ziele der Institutsgruppe BMW Bank insgesamt, die Erreichung der Ziele der einzelnen Märkte Deutschland, Spanien, Portugal, Italien, Frankreich (= Organisationseinheiten) und der persönlichen Ziele des Mitarbeiters bzw. des Geschäftsleiters.
- Alle Geschäftsleiter, OFK und MFK in Deutschland sowie alle Mitarbeiter (einschl. Risk Taker) in Spanien, Portugal und Italien erhalten zudem eine Tantieme **K**; diese ist in vollem Umfang vom Konzernergebnis der BMW AG abhängig. Gemäß Auslegungshilfe der BaFin zu § 2 InstitutsVergV besteht die Möglichkeit, diesen Vergütungsbestandteil nicht als variable Vergütung im Sinne der

* Bei Verweisen auf die Institutsvergütungsverordnung beziehen wir uns auf die Fassung vom 16.12.2013

InstitutsVergV zu behandeln. Die BMW Bank erachtet die Tantieme K nicht als variablen Vergütungsbestandteil im Sinne der InstitutsVergV.

Tantieme B

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

Gewichtung der Bemessungsebenen			
Mitarbeitergruppe / Bemessungsebene	Geschäftsleiter	Risk Taker	Non-Risk Taker
Institutsgruppe	55 %	30 %	20 %
Markt	- *	30 %	30 %
Individuell	45 %	40 %	50 %

* Abbildung auf individueller Ebene

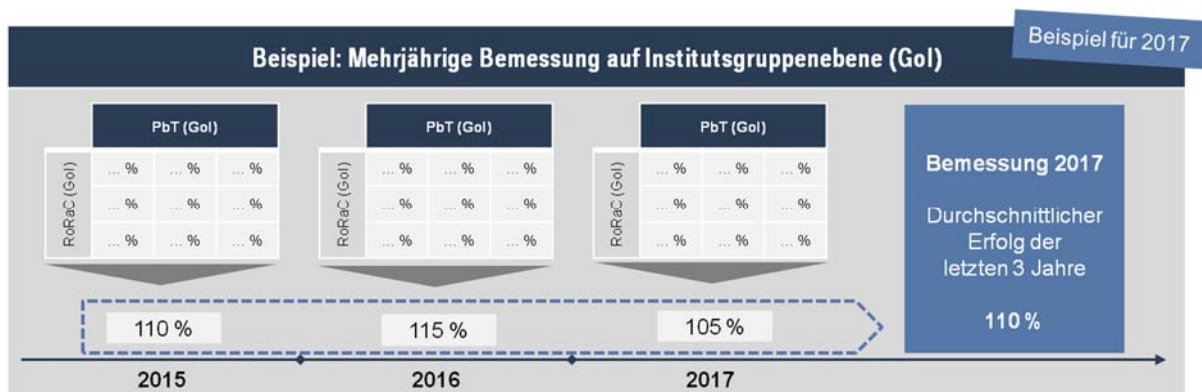
Die Zielerreichung der Institutsgruppe BMW Bank und der Märkte wird auf Basis eines Zielerreichungsfaktors bemessen. Der Zielerreichungsfaktor wird in Zuordnungstabellen festgesetzt und berücksichtigt den Profit before Tax (**PbT**) und den Return on Risk-Adjusted Capital (**RoRaC**) der Institutsgruppe / 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 Institutsgruppe 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 sowohl für die Ebene der Institutsgruppe BMW Bank als auch für die Märkte für Geschäftsleiter, Risk Taker 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 Risk Taker sind. Für diese Mitarbeiter wird jeweils nur das Ergebnis eines einzelnen Geschäftsjahres herangezogen.

Als Übergangslösung bis zum Vorliegen einer dreijährigen Datenhistorie werden die zum Betrachtungsstichtag maximal verfügbaren Bemessungszeitpunkte genutzt, so dass eine vollständige Umsetzung des dreijährigen Bemessungszeitraums erst ab 2017, für die OFK erst ab 2018 erfolgt.

Die Bemessungszeitpunkte stellen sich exemplarisch wie folgt dar:



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; Mitarbeiter (einschl. Risk Taker) der Tochtergesellschaft BMW Finance in Frankreich erhalten ebenfalls keine Tantieme K, sondern eine Erfolgsbeteiligung gemäß der gesetzlichen Bestimmungen zu „intéressement“ und „participation“.

Für die Risk Taker macht die BMW Bank von der in der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, die für ein Geschäftsjahr festgesetzte variable Vergütung nicht der besonderen Auszahlungssystematik des § 20 Abs. 1 bis 4 InstitutsVergV zu unterwerfen, sondern in einem Betrag vollständig auszuzahlen, wenn die variable Vergütung eines einzelnen Risk Takers den Geldbetrag von EUR 50.000 („Freigrenze“) unterschreitet.

Übersteigt die variable Vergütung diese Freigrenze, werden 60 % bzw. 40% der festgesetzten variablen Vergütung sofort gewährt und die weitere variable Vergütung wird für insgesamt drei Jahre zurückbehalten:

- Bei Risk Takern, für die nicht von der Freigrenze in Höhe von EUR 50.000 für die variable Vergütung Gebrauch gemacht werden kann, werden, sofern sie der **nachgelagerten Führungsebene** angehören, 40 % der variablen Vergütung sofort ausgezahlt und 60 % der variablen Vergütung zurückbehalten.
- Bei Risk Takern, für die nicht von der Freigrenze in Höhe von EUR 50.000 für die variable Vergütung Gebrauch gemacht werden kann, werden, sofern sie **nicht** der nachgelagerten Führungsebene angehören, 60 % der variablen Vergütung sofort ausgezahlt und 40 % der variablen Vergütung zurückbehalten.

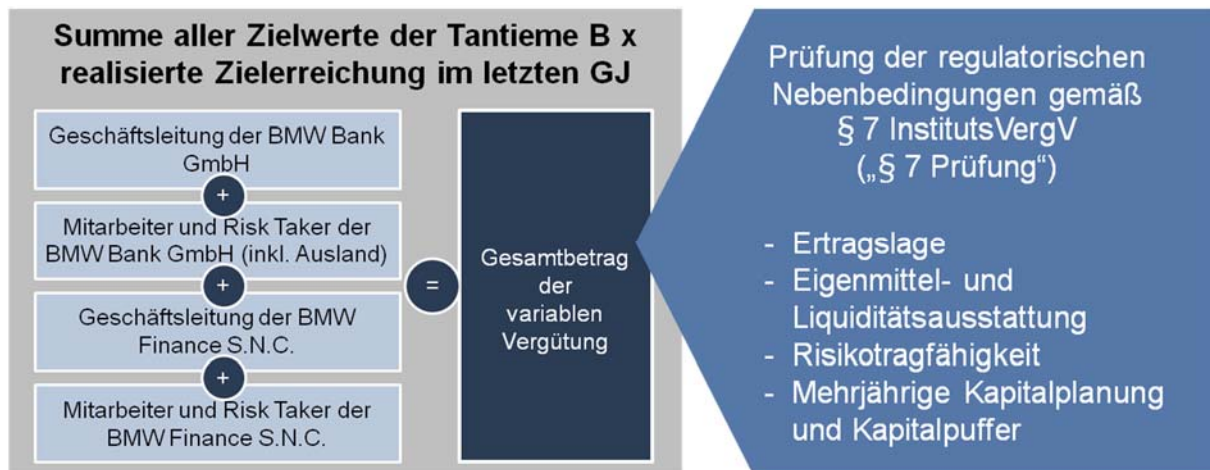
Gem. § 5 Abs. 4 InstitutsVergV darf sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der **Kontrolleinheiten** und den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmen, da ansonsten die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Dieser Anforderung wird bei der BMW Bank dadurch Rechnung getragen, dass 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 Aufsichtsrat wird jährlich gemäß § 24 Abs. 3 InstitutsVergV ein Vergütungskontrollbericht vorgelegt. Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses gem. § 15 InstitutsVergV werden bei der BMW Bank vom gesamten Aufsichtsrat übernommen.

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 aus der Summe der einzelnen Tantieme-Planwerte multipliziert mit der tatsächlichen Zielerreichung. Gemäß **§ 7 InstitutsVergV** ist jährlich zu überprüfen, ob die Auszahlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen die Ertragslage, Liquiditätslage und

Eigenkapitalausstattung der BMW Bank nicht einschränkt. Um den Anforderungen gerecht zu werden, wird eine quantitative Gesamtbetrachtung aus folgenden Faktoren vorgenommen:

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



Die § 7 Prüfung erfolgt einmal jährlich im Januar 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 Risk Taker gestrichen.

Für die Mitglieder der **Geschäftsleitung** hat die BMW Bank entsprechend den Vorgaben des § 20 Abs. 2 InstitutsVergV ein Vergütungssystem implementiert, nach dem 40 % der variablen Vergütung sofort gewährt werden, während 60 % der variablen Vergütung zurückbehalten werden. Die von der BMW Bank geplante Systematik sieht für die zurückzubehaltenden Vergütungsbestandteile der Geschäftsleiter wie bei den Risk Takern einen **einheitlichen** Zurückbehaltungszeitraum von **drei Jahren** vor. Die Festsetzung dieses einheitlichen Zurückbehaltungszeitraums orientiert sich an den Mindestvorgaben gemäß § 20 InstitutsVergV. Die BMW Bank erachtet diese Vorgehensweise als angemessen, da die durchschnittliche **Vertragslaufzeit für Kredit- und Leasingverträge** grundsätzlich weniger als drei Jahre beträgt (Geschäftszyklus).

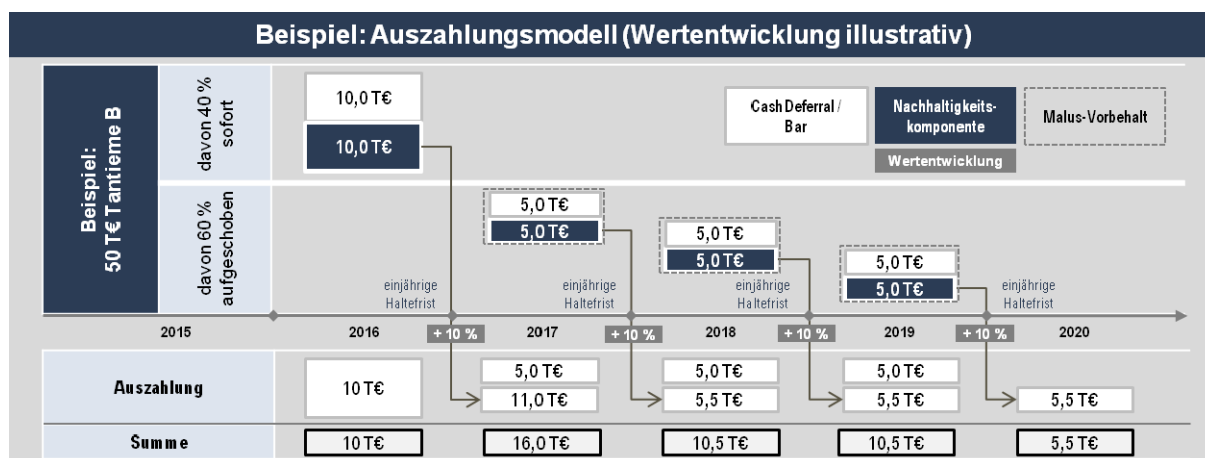
Grundsätzlich ist es möglich, dass bei den Geschäftsleitern die zulässige Obergrenze des Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung gem. § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG überschritten wird. Per Gesellschafterbeschluss wurde gem. § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG die Obergrenze auf 150% erhöht.

Nach § 20 Abs. 4 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 im Mai des auf den Betrachtungszeitraum folgenden Jahres 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 **Haltefrist** von einem Jahr implementiert.

Folgendes Schaubild zeigt die Systematik von Zurückbehaltung und Nachhaltigkeitskomponente / Sperrfrist am Beispiel einer Tantieme B für das Geschäftsjahr 2015 in Höhe von EUR 50.000:



Für die variable Vergütung ist gemäß § 20 Abs. 5 InstitutsVergV eine **ex-post-Risikoanpassung** sicherzustellen. Die BMW Bank hat hierzu folgende Maluskriterien definiert:

Kategorien der Malus-Prüfung			
Kategorie	Erläuterung	Betrifft	Auswirkung
Voraussetzung für variable Vergütung	Prüfung der Voraussetzung für variable Vergütung analog zur Bemessung der variablen Vergütung für ein Jahr („§7 Prüfung“)	Alle im Jahr der Prüfung anstehenden Beträge	Reduzierung des Anspruchs der Höhe nach (ggf. bis auf 0)
„Backtesting“	Nachträgliche Leistungsbewertung unter Berücksichtigung ggf. nachträglich bekannt gewordener negativer Erfolgsbeiträge auf Institutsgruppen-, Markt- und individueller Ebene im jeweiligen Performancejahr	Aufgeschobenen Anteil des ursprünglichen Gewährungsbetrags	
Persönliche „Knock-Outs“	Prüfung auf individuelles Fehlverhalten (z. B. sitten- oder grob pflichtwidriges Verhalten, insbesondere schwerwiegende Compliance-Verstöße, z. B. gegen BMW AG Code of Conduct, BMW Bank Compliance Guidelines, strafrechtlich relevante Vergehen sowie ursächliche und schuldhaftige Beteiligung bzw. schuldhaftige Verantwortung für erhebliche Verluste)	Alle im Jahr der Prüfung anstehenden Beträge	(Anteiliger) Verfall des Anspruchs (ggf. unmittelbar nach Eintreten des Knock-Outs)

„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. Personalpolitisches Grundprinzip und die Anforderungen der InstitutsVergV werden für die gesamte Institutsgruppe umgesetzt.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen im / für das Geschäftsjahr 2016

Folgende Vergütungen wurden im / für das Geschäftsjahr 2016 gewährt:

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen für die Geschäftsführung (4 Personen):
€ 2.646.818; dieser teilt sich auf in € 925.800 fixe und € 1.721.018 variable Vergütung.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen in Zentralfunktionen (22,0 FTEs):
€ 2.434.632; dieser teilt sich auf in € 2.010.333 fixe und € 424.299 variable Vergütung.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen in unabhängigen Kontrolleinheiten (123,6 FTEs):
€ 9.865.053; dieser teilt sich auf in € 8.061.768 fixe und € 1.803.285 variable Vergütung.

Gesamtbetrag der ausbezahlten Vergütungen in allen anderen Funktionen (1.192,8 FTEs):
€ 89.596.529; dieser teilt sich auf in € 74.643.191 fixe und € 14.953.338 variable Vergütung.

Quantitative Angaben zur Vergütung der Geschäftsleiter und „Risk Taker“ im / für das Geschäftsjahr 2016

	Geschäftsführung	Zentralfunktionen	Unabhängige Kontrolleinheiten	Alle anderen Funktionen
Anzahl	4			
Risk Taker (FTEs), ohne Geschäftsführung		2,0	11,0	41,0
davon nachgelagerte Führungsebene		2,0	9,0	40,0
Feste Vergütung (in EUR)	925.800	308.805	1.268.028	5.357.005
davon in bar	925.800	308.805	1.268.028	5.357.005
davon in Aktien oder in mit Aktien verknüpften Instrumenten	0	0	0	0
davon in anderen Arten von Instrumenten	0	0	0	0
Variable Vergütung für 2016 (in EUR)	1.721.018	233.378	668.877	3.717.735
davon in bar	1.294.775	176.056	553.823	2.997.048
davon in Aktien oder in mit Aktien verknüpften Instrumenten	426.243	57.322	115.054	720.687
davon in anderen Arten von Instrumenten	0	0	0	0
Aufgeschobene variable Vergütung für 2016 (in EUR)	427.669	68.787	138.065	864.825
davon in bar	213.834	34.393	69.033	432.412
davon in Aktien oder in mit Aktien verknüpften Instrumenten	213.834	34.393	69.033	432.412
davon in anderen Arten von Instrumenten	0	0	0	0

Kein Mitarbeiter oder Geschäftsleiter hat im Geschäftsjahr 2016 ein Einkommen (fix und variabel) von **1 Mio. EUR** oder mehr bezogen.

Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung der Geschäftsleiter und „Risk Taker“				
	Geschäftsführung	Zentralfunktionen	Unabhängige Kontrolleinheiten	Alle anderen Funktionen
Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung aus früheren Geschäftsjahren (in EUR)	0	34.065	52.074	249.167
Leistungsanpassungen der zurückbehaltenen Vergütung aus früheren Geschäftsjahren (in EUR)	0	0	0	0
Empfänger von Neueinstellungsprämien	0	0	0	0
Neueinstellungsprämien (in EUR)	0	0	0	0
Anzahl Abfindungen	0	0	0	0
Abfindungen (in EUR)	0	0	0	0
Höchste Abfindung (in EUR)	0	0	0	0
Empfänger ermessensabhängiger Leistungen zur Altersversorgung	0	0	0	0
Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung (in EUR)	0	0	0	0