

# Vergütungsbericht 2020 der Mercedes-Benz Bank AG



Veröffentlichung gemäß § 16 (1) Instituts-Vergütungsverordnung  
in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013  
(CRR)

Mercedes-Benz Bank



# 1 Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht enthält, entsprechend der Offenlegungspflichten für bedeutende Institute im Sinne des § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), die Grundsätze der Vergütungsstrategie sowie die für das Geschäftsjahr 2020 ausbezahlten Vergütungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mercedes-Benz Bank AG.

Bis zum Ende des Jahres 2019 war die Mercedes-Benz Bank AG ein hundertprozentiges Tochterunternehmen der Daimler Mobility AG (vormals Daimler Financial Services AG). Mit Wirkung zum 31.12.2019 hat die Daimler Mobility AG (DMO) 100% der Anteile an der Mercedes-Benz Bank AG an die Daimler AG veräußert. Die Mercedes-Benz Bank AG ist der deutsche Arm der weltweiten Finanzdienstleistungsorganisation des Daimler Konzerns.

Auf Basis der Ergebnisse der eigenverantwortlichen Risikoanalyse ist die Mercedes-Benz Bank AG bis zur Einstufung durch die BaFin im Juli 2018 kein bedeutendes Institut i.S. von § 1 Abs. 2 InstitutsVergV gewesen. Aus der Größe des Instituts, den Beteiligungsverhältnissen, der Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten resultieren keine besonderen Risikoausprägungen. Aus diesem Grund war bis zu diesem Zeitpunkt lediglich § 16 Abs. 2 der InstitutsVergV anzuwenden. Im Geschäftsjahr 2019 wurde im Zuge der Klassifizierung als bedeutendes Institut das Vergütungssystem der Mercedes-Benz Bank AG ausgearbeitet, weshalb auch noch für das Berichtsjahr 2019 § 16 Abs. 2 der InstitutsVergV angewendet wurde. Das überarbeitete Vergütungssystem findet nunmehr seit dem 01.01.2020 Anwendung.

Der Bericht ist unterteilt in eine Darstellung der Vergütungsstrategie sowie in qualitative sowie quantitative Angaben zur Vergütung. Im Folgenden werden die wesentlichen qualitativen und quantitativen Angaben zur Vergütung im Geschäftsjahr 2020 dargestellt. Dabei werden zunächst die nach Art. 450 CRR erforderlichen Angaben gemacht. Hierfür werden gemäß Art. 17 der seit dem 28.06.2021 geltenden Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission die Tabellen EU REMA<sup>1</sup>, EU REM 1, EU REM 2, EU REM 3, EU REM 4 und EU REM 5 verwendet. Abschließend wird der Gesamtbetrag aller Vergütungen gemäß den Anforderungen des § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV in einer weiteren Tabelle dargestellt.

Der Vergütungsbericht wird auf der Internetseite der Mercedes-Benz Bank AG veröffentlicht.

---

<sup>1</sup> Die Tabelle EU REMA befindet sich im Anhang des Vergütungsberichts und wird der Lesbarkeit halber unter den Gliederungspunkten 2. und 3. als Fließtext dargestellt.

# 2 Darstellung der Vergütungsstrategie

Die Mercedes-Benz Bank hat im Geschäftsjahr 2020 ihr Vergütungssystem grundlegend überarbeitet und damit ein nachhaltiges und risikoadjustiertes Vergütungssystem entsprechend der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung an bedeutende Institute geschaffen. Hinsichtlich der vergütungsregulatorischen Ausgestaltung des neuen Vergütungssystems wurde die Wirtschaftskanzlei Gleiss Lutz konsultiert.

Die Vergütungsstrategie ist an der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts ausgerichtet. Wichtige strategische Ziele spiegeln sich in den Zielvereinbarungen der Risikoträger wider. Hierdurch werden positive Leistungsanreize gesetzt und zugleich verhindert, dass unverhältnismäßig hohe Risiken eingegangen werden. Über die Etablierung von Deferrals, der Clawback-Regelung und im Folgenden näher ausgeführten weiteren Instrumenten werden die Nachhaltigkeit und die Risikoadjustierung des neuen Vergütungssystems noch hervorgehoben.

## 2.1 Darstellung der Vergütungsstruktur

### 2.1.1 Vergütungsaufsicht und eingesetzte Gremien

Die Geschäftsleitung ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich. Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Festlegung ihrer individuellen Bezüge ist der Aufsichtsrat der Bank zuständig. Das Gremium tagte im Geschäftsjahr 2020 drei Mal. Da 2020 das erste Jahr mit dem neu gestalteten Vergütungssystem darstellt, erfolgt eine Überprüfung des Aufsichtsrates bzgl. der Angemessenheit des Vergütungssystems erst im kommenden Geschäftsjahr 2021. Unterstützung erfährt der Aufsichtsrat durch den Vergütungskontrollausschuss der Bank.

Der Vergütungskontrollausschuss überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Gremium bereitet er die Beschlüsse des Aufsichtsrats

über die Vergütung der Geschäftsleitung unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkung der Beschlüsse auf Risiken des Unternehmens vor. Soweit es die Aufgabenerfüllung des Vergütungskontrollausschusses erfordert, arbeitet dieser mit dem Risiko- und Prüfungsausschuss zusammen. Aktuell besteht der Vergütungskontrollausschuss aus 3 Mitgliedern, welche zugleich Mitglieder des Aufsichtsrates der Mercedes-Benz Bank sind. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Geschäftsjahr 2020 drei Mal.

Der Vergütungskontrollausschuss und der Aufsichtsrat werden in ihrer Überwachungsfunktion vom Vergütungsbeauftragten der Mercedes-Benz Bank AG unterstützt. Für die Bank sind nach Anhörung des Aufsichtsrates ein Vergütungsbeauftragter und ein Stellvertreter bestellt.

## 2.2 Geltungsbereich der Vergütungspolitik

Die Mercedes-Benz Bank AG ist ein CRR -Kreditinstitut i.S.d. Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 CRR<sup>2</sup> und ist selbst keinem anderen Institut oder einer Finanzholdinggesellschaft mit Sitz im Inland nachgeordnet. Aufgrund ihrer unmittelbaren und mittelbaren Tochtergesellschaften ist die Bank ein EU Mutterinstitut in einem Mitgliedstaat gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 29 CRR. Gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften bildet sie eine Institutsgruppe nach § 10 a Abs. 1 KWG. Die Mitglieder der Institutsgruppe sind:

- Mercedes-Benz Bank AG
- Mercedes-Benz Leasing GmbH
- Daimler Fleet Management GmbH
- Mercedes-Benz Bank Service Center GmbH

Dabei ist die Mercedes-Benz Bank AG als einziges CRR-Kreditinstitut der Gruppe mit Sitz im Inland übergeordnetes Unternehmen der Institutsgruppe. Die Mercedes-Benz Bank AG hat keine ausländischen Tochtergesellschaften. In Spanien und Frankreich besteht jeweils eine rechtlich unselbständige Zweigniederlassung, deren Geschäftstätigkeit ausschließlich die Händlerbestandsfinanzierung umfasst.

Die Mercedes-Benz Bank AG ist ein Nichthandelsbuchinstitut i.S.d. der CRR. Die zuständigen Aufsichtsbehörden der Bank und der Institutsgruppe sind die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und die Deutsche Bundesbank.

Als Tochterunternehmen der Daimler AG unterliegt die Mercedes-Benz Bank und deren Töchter der globalen Vergütungsrichtlinie des Konzerns. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, ist die Bank seit dem 17.07.2018 als bedeutendes Institut i.S.d. InstitutsVergV eingestuft, sodass besondere Anforderungen zum 01.01.2020 in Kraft traten. Der Geltungsbereich bezieht sich auf außertariflich vergütete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mercedes-Benz Bank und deren Tochtergesellschaften. Darüber hinaus werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil oder auf das Gesamtrisikoprofil der Mercedes-Benz Bank Gruppe auswirkt in einer jährlichen Risikoträgeranalyse identifiziert. Die Risikoträgeranalyse kann auch unterjährig anlassbezogen durchgeführt werden.

---

<sup>2</sup> Capital Requirements Regulation

# 3 Zentrale Merkmale und Zielsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mercedes-Benz Bank umfasst fixe und variable Vergütungsbestandteile. Dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken wird durch ein angemessenes Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung vorgebeugt. Durch die Vergütungsparameter ist sichergestellt, dass die variable Vergütung maximal 100% der Fixvergütung betragen kann.

## 3.1 Fixe Vergütung

Die Höhe der fixen Vergütung basiert auf der Bewertung der Funktion gemäß den übertragenen Anforderungen der Tätigkeit durch den HR-Bereich der Mercedes-Benz Bank. Hierfür muss die jeweilige Führungskraft eine Aufgabenbeschreibung entsprechend dem standardisierten Rahmen einer Job-Family-Struktur erstellen, in der die Mindestanforderungen an das Niveau der Stelle festgelegt sind und eine Abgrenzung zu anderen Funktionen möglich ist. Aspekte, wie z.B. Fachwissen, erforderliche Ausbildungen, wie auch Entscheidungsspielräume in Bezug auf das Budget, den Umsatz oder die Mitarbeiterverantwortung sollen in der Aufgabenbeschreibung Berücksichtigung finden. Basierend auf dieser Stellenbewertung erfolgt die Zuordnung zu einer Vergütungsbandbreite.

Führungskräfte deren Vergütung außertariflich geregelt ist, erhalten neben der monetären Fixvergütung im Rahmen des Mercedes-Benz Bank Share Programs (MBBSP) eine fixe Vergütung in Form von Aktien der Daimler AG.

Das Vergütungssystem ist weiter derart ausgestaltet, dass es nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderläuft. Ziele der Kontrolleinheiten kollidieren nicht mit deren Kontrollfunktion und der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf fixen Vergütungsbestandteilen.

Der Betrag ist nicht leistungs- oder ermessensabhängig, sondern steht den jeweiligen Führungskräften abhängig von ihrer hierarchischen Ansiedlung im Unternehmen und entsprechend der geltenden Planbedingungen zu.

Gemäß § 2 Abs. 1 InstitutsVergV sind auch Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung Vergütungsbestandteile. Die Führungskräfte der Mercedes-Benz Bank AG erhalten im Rahmen der für sie zutreffenden Versorgungsbestimmungen in jedem Jahr einen Versorgungsbeitrag. Die Höhe dieses Jahresbeitrags hängt von den beitragsfähigen Bezügen der Führungskräfte ab. Diese bestehen aus dem Grundgehalt und einem leistungs- und ermessensunabhängigen und dahingehend fixen Aufschlag.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb dieser Führungsebenen gelten die tariflichen Vergütungsregelungen für industrienaher Dienstleistungsunternehmen der Sparte Mobilitäts- und Finanzdienstleistungen der Daimler AG.

## 3.2 Variable Vergütung

Angestellten, die von den tariflichen Vergütungsregeln umfasst sind, wird grundsätzlich eine variable Vergütung entsprechend des jeweils gültigen Tarifvertrages gewährt.

Die variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter setzt sich zusammen aus dem Gesamterfolg der Mercedes-Benz Bank Gruppe (Institutsebene), dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit und dem individuellen Erfolgsbeitrag. Für die Zielvereinbarungen werden Ziele, die einem nachhaltigen Erfolg Rechnung tragen, vereinbart.

Insbesondere eingegangene Risiken sollen Berücksichtigung finden. Die Bank regelt in ihrem Zielvereinbarungsleitfaden sowohl die Berücksichtigung von quantitativen als auch qualitativen Vergütungsparametern. Wobei quantitative und qualitative in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander stehen. Aufgrund der hohen hierarchischen Ansiedlung wurden die Ebenen Organisationseinheit und individuell im Vergütungsjahr 2020 zusammengefasst. Die Gewichtung der Ziele beträgt 50% Gesamterfolg MB Bank Gruppe und 50% Organisationseinheit und individueller Erfolgsbeitrag.

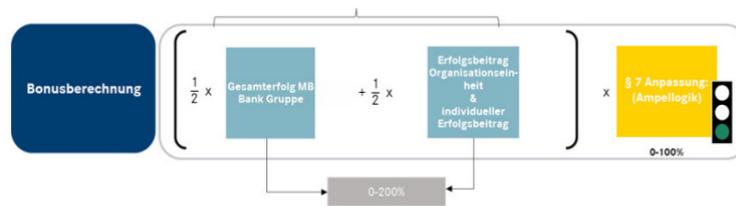


Abbildung 1: Bonus-Modell 2020 Führungsebene E3 und aufwärts

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde die Gewichtung der Zielebenen für Führungskräfte der Ebene 3 angepasst. Die Gewichtung beträgt nun 1/3 Gesamterfolg MB Bank Gruppe, 1/3 Organisationseinheit und 1/3 individueller Erfolgsbeitrag. Für die Führungskräfte der Ebene 3 findet der Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit sowie der individuellen Erfolgsbeitrag nun eine stärkere Berücksichtigung. Der Bemessungszeitraum aller Ziele beträgt ein Jahr. Der Zurückbehaltungszeitraum für die Geschäftsleitung wurde dahingehend entsprechend auf sieben Jahre verlängert. Die Zielvereinbarungen werden zwischen den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und dem jeweiligen Vorgesetzten vereinbart. Die Ziele für die Geschäftsleitung werden durch den Aufsichtsrat verabschiedet.

Die variable Vergütung wird nach Ablauf des Bemessungszeitraumes anhand vorab festgelegter Skalen bewertet. Dies geschieht in bereichsübergreifenden Konferenzen, gemeinsam mit dem HR-Bereich, um insbesondere bei den individuellen Zielerreichungen eine Vergleichbarkeit der festgestellten Zielerreichungsgrade zu gewährleisten.

Beträgt der Gesamtbetrag der für das Geschäftsjahr festgesetzten variablen Vergütung des Mitarbeiters weniger als den Schwellenwert in Höhe von 50.000 € oder entspricht er diesem, wird die von der Gesellschaft festgesetzte variable Vergütung mit dem auf die Festsetzung folgenden Vergütungslauf ausgezahlt. Beträgt der Gesamtbetrag der variablen Vergütung mehr als 50.000 €, finden die Regelungen des § 20 InstitutsVergV zur ex-post Risikoadjustierung Anwendung: Die variable Vergütung wird anteilig zurückbehalten (Deferrals) und 50% der sofort gewährten und 50% der zurückbehaltenen variablen Vergütung werden mit einem Instrument, welches die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens widerspiegelt belegt. Die MB Bank bildet diese nachhaltige Unternehmenswertentwicklung anhand des Economic Value Added (EVA) der MB Bank ab. Dieser stellt das Ergebnis nach Abführungsvertrag zum durchschnittlichen Eigenkapital verglichen zur Zielrendite dar. Hierbei erfolgt ein Plan/Ist-Vergleich und einer Ergebnisstauchung von 10%.

Hinsichtlich der Parameter zur anteilig zurückbehaltenen variablen Vergütung wird bezüglich der hierarchischen Stellung der Risikoträger differenziert. Für die Geschäftsleitung gilt, dass 60% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von 7 Jahren zurückbehalten werden.

Von der variablen Vergütung der dem Vorstand nachgelagerten Risikoträger werden 60% über 5 Jahre zurückbehalten. Für die restlichen Risikoträger gilt, dass 40% der variablen Vergütung über 3 Jahre zurückbehalten werden.

		Bonusformel	Anteil in Instrumenten mit 1 Jahr Sperrfrist	Dauer/ Anteil Deferral	Bemessungs- zeitraum
<b>Vorstände</b>		1/2 Institut + 1/2 (Erfolgsbeitrag Organisationseinheit & individueller Erfolgsbeitrag)	50%	7 Jahre/60% Deferral	1 Jahr
dem Vorstand nachgelagerte Führungsebene	E2			5 Jahre/60% Deferral	
restliche Risikoträger	E3			3 Jahre/40% Deferral	

Abbildung 2: Parameter der ex-Post Risikoadjustierung

Vor Auszahlung des Gesamtbetrags der für das vorangegangene Geschäftsjahr ermittelten variablen Vergütung werden entsprechend dem § 7 InstitutsVergV die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der MB Bank geprüft und sichergestellt, dass das Institut in der Lage ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpufferanforderungen dauerhaft aufrechtzuerhalten. Kommt die MB Bank im Zuge der Prüfung zu dem Ergebnis, dass die Kriterien des § 7 nicht erfüllt werden, ist die variable Vergütung entsprechend dem Ergebnis der Prüfung zu kürzen. Gegebenenfalls entfällt der Anspruch auf die variable Vergütung.

Im Zielbeurteilungsprozess spielt das Backtesting eine wesentliche Rolle. Die der zurückbehaltenen variablen Vergütung (Deferral) zugrunde liegenden Zielbeurteilungen, müssen dahingehend überprüft werden, ob der Zielerreichungsgrad in Höhe der variablen Vergütung beibehalten werden kann oder

reduziert werden muss.

Bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten wird die Höhe der variablen Vergütung entsprechend verringert und kann ggf. auch zu einer vollständigen Abschmelzung der variablen Vergütung führen. Die Mercedes-Benz Bank AG hat hierzu entsprechende Arbeit-/Dienst- bzw. Änderungsverträge mit den zugrunde liegenden Malus und Clawbackregelungen gestaltet. Ob es zu einer Reduzierung oder gar einem Wegfall der anteiligen zurückbehaltenen variablen Vergütung kommt, hängt von den ursprünglichen Erfolgsbeiträge ab, die zur Festsetzung der variablen Vergütung geführt haben. Im Rahmen des Backtestings wird dies regelmäßig überprüft.

Des Weiteren gilt, dass keine variablen Vergütungen oder Halteprämien garantiert bzw. gewährt werden. Abfindungen werden ausschließlich im Einklang der für die MB Bank geltenden Abfindungsgrundsätze gewährt.

3 Der MBBSP ist als fixe Vergütungskomponente in der Tabelle EU REM 1 unter Ziffer EU-4a dargestellt

# 4 Quantitative Angaben zur Vergütung

Meldebogen EU REM 1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung						
			a	b	c (Senior Manager)	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	15	7	29	19
2		Feste Vergütung insgesamt	151.150	2.800.055	5.623.064	1.564.977
3		Davon: monetäre Vergütung	151.150	1.586.580	4.043.082	1.164.705
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	818.000	562.750	90.000
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwer- tige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5 x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	-	395.475	1.017.232	310.272
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	7	29	19
10		Variable Vergütung insgesamt	-	971.296	1.771.580	691.535
11		Davon: monetäre Vergütung	-	672.596	1.683.180	691.535
12		Davon: zurückbehalten	-	179.220	53.040	-
EU-13 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14 a		Davon: zurückbehalten	-			
EU-13 b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwer- tige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14 b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14 x		Davon: andere Instrumente	-	298.700	88.400	-
EU-14 y		Davon: zurückbehalten	-	179.220	53.040	-
15	Davon: sonstige Positionen	-				
16	Davon: zurückbehalten	-				
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		151.150	3.771.351	7.394.644	2.256.512

4 Die Angaben zu b – Leitungsorgan – Leitungsfunktion i.S.d. geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans, umfasst neben den Mitgliedern des Vorstands der Mercedes-Benz Bank AG auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften der Mercedes-Benz Bank AG.

Meldebogen EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)					
		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte 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	0	0	0	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	1.787.024	-
	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter				
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	0	1	2	1
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	k.A.	k.A.	k.A.
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	-	k.A.	k.A.	k.A.

5 Die Angaben zu b – Leitungsorgan – Leitungsfunktion i.S.d. geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans, umfasst neben den Mitgliedern des Vorstands der Mercedes-Benz Bank auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften der Mercedes-Benz Bank AG.

6 Keine Angabe. Da es sich bei diesen Daten um Angaben über eine oder zwei Personen handelt, werden bezugnehmend auf § 16 Abs. 4 S. 5 InstitutsVergV – gemäß dem Grundsatz der Vertraulichkeit – keine Daten angegeben.

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung									
		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 erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0

19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	0	0
20	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Gestambetrag	0	0	0	0	0	0	0	0

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr		
		a
	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	0
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	0
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	0
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	0
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	0
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	0
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	0
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	0
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	0
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	0
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	0

7 Das neue Vergütungssystem, welches den Anforderungen entsprechend der Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung für bedeutende Institute Rechnung trägt, wurde zum 01.01.2020 eingeführt. Für das Bezugsjahr 2020 des vorliegenden Vergütungsberichts gibt es daher noch keine für frühere Leistungsperioden zurückbehaltene variable Vergütung

Meldebogen EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										70
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	15	7	22							
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				0	12	1	10	5	1	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				0	1	0	7	7	4	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	151.150	3.771.351	3.922.501	-	2.717.741	k.A.	4.415.173	1.853.358	431.080	
6	Davon: variable Vergütung	-	971.296	971.296	-	341.570	k.A.	1.736.923	298.123	57.150	
7	Davon: feste Vergütung	151.150	2.800.055	2.951.205	-	2.376.171	k.A.	2.678.250	1.555.235	373.930	

8 Die Angaben zu b - Leitungsorgan - Leitungsfunktion i.S.d. geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans, umfasst neben den Mitgliedern des Vorstands der Mercedes-Benz Bank auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften der Mercedes-Benz Bank AG.

9 Die Mercedes-Benz Bank AG betreibt kein Investment Banking

10 Keine Angabe. Da es sich bei diesen Daten um Angaben über eine Person handelt, werden bezugnehmend auf § 16 Abs. 4 S. 5 InstitutsVergV - gemäß dem Grundsatz der Vertraulichkeit - keine Daten angegeben.

Tabelle EU REMA – Vergütungspolitik

Die qualitativen Angaben gemäß der Tabelle EU REMA Vergütungspolitik finden sich oben im Haupttext unter den Gliederungspunkten 2. und 3. als Fließtext wieder, so dass die Tabelle an dieser Stelle nicht separat auszufüllen war bzw. keine Angaben notwendig waren.

Qualitative Angaben

a)	Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien:
	Bezeichnung, Zusammensetzung und Mandat des für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Hauptgremiums (Leitungsorgan oder Vergütungsausschuss, falls zutreffend) sowie Zahl der Sitzungen dieses Hauptgremiums während des Geschäftsjahres.
	Externe Berater, deren Dienste in Anspruch genommen wurden, Stelle, die diesen Beratern ihren Auftrag erteilt hat, und Bereiche des Vergütungsrahmens, die dieser Auftrag betrifft.
	Eine Beschreibung des Geltungsbereichs der Vergütungspolitik des Instituts (z. B. nach Regionen oder Geschäftsbereichen), aus der auch hervorgeht, inwieweit diese für Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen in Drittländern gilt.
	Eine Beschreibung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben.
b)	Angaben zu Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems für identifizierte Mitarbeiter:
	Einen Überblick über die zentralen Merkmale und Zielsetzungen der Vergütungspolitik sowie Informationen über den Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt, und die Rolle der maßgeblichen Interessenträger.
	Informationen über die Kriterien für die Erfolgsmessung und die Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassung.
	Informationen darüber, ob das Leitungsorgan oder der Vergütungsausschuss, falls ein solcher eingerichtet wurde, die Vergütungspolitik des Instituts im vorangegangenen Jahr überprüft hat und – falls ja – eine Übersicht über alle vorgenommenen Änderungen, über die Gründe für diese Änderungen und über deren Auswirkungen auf die Vergütung.
	Informationen darüber, wie das Institut sicherstellt, dass Mitarbeiter in internen Kontrollfunktionen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden.
	Regelungen und Kriterien, nach denen garantierte variable Vergütungen und Abfindungen gewährt werden.
c)	Beschreibung, in welcher Weise die Vergütungsverfahren aktuellen und künftigen Risiken Rechnung tragen. Dies muss einen Überblick über die zentralen Risiken, deren Messung und die Auswirkungen dieser Messungen auf die Vergütung einschließen.
d)	Die gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g CRD festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil.
e)	Beschreibung der Art und Weise, in der das Institut sich bemüht, das Ergebnis während des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung zu verknüpfen:
	Einen Überblick über die wichtigsten Kriterien und Parameter der Ergebnismessung für das Institut, Geschäftsbereiche und einzelne Personen.
	Einen Überblick darüber, wie die variable Vergütung einzelner Mitarbeiter mit dem Ergebnis des Instituts und dem Ergebnis des betreffenden Mitarbeiters verknüpft ist.
	Informationen darüber, anhand welcher Kriterien das Verhältnis zwischen den verschiedenen Arten der gewährten Instrumente wie Anteilen, gleichwertigen Beteiligungen, Optionen und sonstigen Instrumenten bestimmt wird.
	Informationen darüber, welche Maßnahmen das Institut treffen will, wenn bei der Anpassung variabler Vergütungsbestandteile die Ergebnisparameter schwach sind, einschließlich der Kriterien, anhand deren das Institut „schwache“ Ergebnisparameter bestimmt.
f)	Beschreibung der Art und Weise, wie das Institut die Vergütung an das langfristige Ergebnis anzupassen sucht:
	Einen Überblick über die Regelungen des Instituts zur Zurückbehaltung von Vergütungszahlungen, zur Auszahlung in Form von Instrumenten, zu Sperrfristen und zum Bezug variabler Vergütungen einschließlich in Fällen, in denen es Unterschiede zwischen Mitarbeitern oder Mitarbeiterkategorien gibt.
	Informationen über die Kriterien des Instituts für Ex-post-Anpassungen (Abschlag während der Zurückbehaltung und Rückforderung nach Bezug, sofern nach nationalem Recht zulässig).
	Falls zutreffend, eventuelle Pflicht zur Beteiligung am Gesellschaftskapital für identifizierte Mitarbeiter.
g)	Beschreibung der wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Bestandteilen und sonstige Sachleistungen gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe f CRR:
	Informationen zu den speziellen Leistungsindikatoren, die zur Bestimmung der variablen Vergütungsbestandteile herangezogen werden, und die Kriterien für die Bestimmung des Verhältnisses zwischen den verschiedenen Arten der gewährten Instrumente, wozu Anteile, gleichwertige Beteiligungen, an Anteile geknüpfte Instrumente, gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente, Optionen und andere Instrumente zählen.
h)	Wenn von dem betreffenden Mitgliedstaat oder der zuständigen Behörde angefordert, die Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung.
i)	Gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe k CRR Angaben dazu, ob für das Institut eine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gilt.
	Für die Zwecke dieses Buchstabens geben Institute, für die eine derartige Ausnahme gilt, an, ob diese aufgrund von Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a oder b CRD gewährt wird. Sie geben ferner an, für welche der Vergütungsgrundsätze sie die Ausnahme(n) anwenden, die Zahl der Mitarbeiter, denen die Ausnahme(n) gewährt wird (werden), und ihre Gesamtvergütung, aufgeteilt in feste und variable Vergütung.
j)	Große Institute liefern gemäß Artikel 450 Absatz 2 CRR quantitative Angaben zur Vergütung ihres kollektiven Leitungsorgans und differenzieren dabei nach geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Mitgliedern.

Mercedes-Benz Bank AG  
Siemensstraße 7  
70469 Stuttgart

Ein Unternehmen der Daimler AG



[www.mercedes-benz-bank.de](http://www.mercedes-benz-bank.de)  
[blog.mercedes-benz-bank.de](http://blog.mercedes-benz-bank.de)  
[facebook.com/mercedesbenzbank](https://facebook.com/mercedesbenzbank)  
[instagram.com/mercedesbenzbank](https://instagram.com/mercedesbenzbank)