Vergütungsbericht der Toyota Kreditbank GmbH für das Geschäftsjahr 2025/2026 (Art. 450 CRR und. § 16 Abs. 2 InstitutsVergV)

1. Vorbemerkungen

Das Vergütungssystem der Toyota Kreditbank GmbH (TKG) unterliegt den aufsichtsrechtlichen Anforderungen unter anderem der europäischen Capital Requirements Regulation (CRR)[1], des Kreditwesengesetzes (KWG) und der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV).[2]

Die TKG ist, mit Blick auf die Kriterien des § 1 Abs. 3c KWG, als nicht bedeutendes Institut einzuordnen. Das Vergütungssystem der TKG unterlag daher im Geschäftsjahr 2025/2026 den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV (in der Fassung vom 30.03.2026; zuletzt geändert durch das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2024/1619 und zur Entlastung der Kreditinstitute von Bürokratie (BGBl. 2026 I Nr. 81).

Die TKG hat für das Geschäftsjahr 2025/2026 die Grundzüge ihrer Vergütungssysteme nach Maßgabe des Art. 433c Abs. 2 lit. f CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. a bis d und lit. h bis k CRR und § 16 Abs. 2 InstitutsVergV zu veröffentlichen. Der Offenlegungsbericht wird auf der Grundlage der Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 vom 29. November 2024, geändert durch die Durchführungsverordnung (EU) 2026/722 vom 26. März 2026, erstellt.

2. Allgemeine Angaben zu den Vergütungssystemen sowie der Vergütungsgovernance

Die Geschäftsführung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 in Verbindung mit § 25a Abs. 5 KWG und der InstitutsVergV verantwortlich. Die Verantwortlichkeit erstreckt sich dabei auch auf die Vergütungssysteme der in den ausländischen Niederlassungen der TKG beschäftigten Mitarbeiter.

Bei der TKG ist kein Aufsichtsrat errichtet. Daher ist die Toyota Financial Services Corporation als Alleingesellschafterin für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsführer verantwortlich. Im Rahmen dieser Verantwortung prüft die Gesellschafterin einmal jährlich, ob die Vergütungssysteme der TKG den regulatorischen Vorschriften entsprechen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erhält die Gesellschafterin von der Personalabteilung mindestens einmal jährlich die Informationen über die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsführer. Die Geschäftsführung informiert dazu die Gesellschafterin mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der TKG und die Gesellschafterin hat jederzeit ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsführung.

---

[1] Diese wurde zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) 2024/1623 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. Mai 2024 (CRR III).

2 Welche unter anderem die aufsichtsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates (CRD IV, in der Fassung der Richtlinie (EU) 2024/1619 (CRD VI) vom 31. Mai 2024)) zu den Vergütungssystemen und der Vergütungsgovernance umsetzen.

Protected

Toyota Financial Services

Bei der TKG existiert kein Vergütungskontrollausschuss und die Geschäftsführung der TKG hat auch keinen Vergütungsbeauftragten bestellt. Die angemessene und wirksame Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter kann angesichts der Größe des Instituts, des konservativen Risikoprofils und des strategischen Geschäftsmodells einer herstellergebundenen Finanzierungsgesellschaft mit der Toyota Financial Services Corporation als Alleingesellschafterin und der Toyota Motor Corporation als Konzernobergesellschaft hinreichend durch die Gesellschafterin und die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten sichergestellt werden. Die Gesellschafterin hat sich im Geschäftsjahr 2025/2026 in zwei Sitzungen mit übergreifenden Vergütungsthemen befasst.

Die Kontrolleinheiten (Marktfolge, Risikocontrollingfunktion, Compliance, interne Revision) sowie der Bereich Personal werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Die Leiter der Kontrolleinheiten erhalten den jährlichen Vergütungsbericht. Vor der endgültigen Bestimmung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen werden die Kontrolleinheiten informiert und angehört. Der Bereich Personal steht den Kontrolleinheiten jederzeit für Auskünfte zur Verfügung. Die Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter der TKG an den ausländischen Standorten sowie in den ausländischen Tochterinstituten führt die Compliance Funktion gemäß einem dazu etablierten Abfrage- und Prüfprozess durch. Die jährliche Überprüfung der Vergütungssysteme und der zugrundeliegenden Vergütungsparameter für die Angemessenheit gemäß § 12 InstitutsVergV erfolgt durch die Personalabteilung unter Einbindung der Compliance Funktion.

Die gemäß § 11 InstitutsVergV erforderliche Festlegung von Grundsätzen zu Vergütungssystemen mit Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung und zur Zusammensetzung der Vergütung erfolgt in der Vergütungsrichtlinie.

Die TKG hat ihre Vergütungssysteme an ihre Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet. Die Geschäftsstrategie ist auf eine nachhaltige Sicherung und Fortentwicklung des operativen Geschäftsmodells ausgerichtet, das im Kern die nachhaltige Finanzierung von Fahrzeugen des Toyota Konzerns mit den Marken Toyota und Lexus für Geschäfts- und Privatkunden sowie die Vergabe von Investitionsdarlehen an Vertragshändler des Toyota-Konzerns zur Finanzierung des Erwerbs bzw. des Umbaus von Betriebsimmobilien sowie von Betriebsmittelkrediten umfasst. Zudem betreibt die TKG Mobility-Financial Services für das Drittmarkengeschäft der Toyota- und Lexushändler. Die Geschäftsstrategie sichert diese Ausrichtung durch eine Diversifikation der einzelnen Geschäftsaktivitäten mit einer Integration in die Toyota-Gruppe, eine konservative Risikopolitik mit einem wirksamen Risikomanagement und ein von Integrität gekennzeichnetes Geschäftsverhalten ab. Dabei werden auch die Unternehmenswerte der TKG berücksichtigt. Die strategischen Ziele der TKG werden unter Einbeziehung des Personalbereichs erarbeitet, regelmäßig überprüft und bei einer erforderlichen Modifizierung durch die Geschäftsführung unter Einbeziehung der Gesellschafterin verändert. Über eine enge Verzahnung des Strategie- und des Planungsprozesses ist sichergestellt, dass die strategischen Ziele über Planungsvorgaben operationalisiert werden. Die der Geschäfts- und Risikostrategie nachgeordnete

Protected

Toyota Financial Services

Vergütungsstrategie ist auf den verantwortungsvollen Umgang mit den maßgeblichen Risiken ausgerichtet, um nachhaltige Geschäftserfolge zu erzielen. Ziel der Vergütungsstrategie ist es, eine nachhaltige und an den qualitativen und quantitativen Bedürfnissen der TKG angepasste Personalausstattung zu gewährleisten.

Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral. Eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist ausgeschlossen.

Bei der Gestaltung der Vergütung ist gemäß §§ 5 Abs. 1, 6 Abs. 1 InstitutsVergV zu gewährleisten, dass die fixe und die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen. Ein angemessenes Verhältnis liegt vor, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit des jeweiligen Mitarbeiters von der variablen Vergütung besteht und negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden, aber andererseits die variable Vergütung einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

Die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Geschäftseinheiten darf nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt werden, soweit dadurch die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Insofern werden für die Mitarbeiter in Kontrolleinheiten in den Zielvereinbarungen ihrer Aufgabe entsprechende, spezifischen Ziele festgelegt.

Die Gewährung einer garantierten variablen Vergütung ist grundsätzlich unzulässig. Sie wird allenfalls im Rahmen und vor der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr gewährt; in diesem Fall unter dem Vorbehalt, dass zum Zeitpunkt der Auszahlung eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie ausreichendes Kapital zur Sicherung der Risikotragfähigkeit der TKG vorhanden ist. Eine etwaige garantierte variable Vergütung wird ausschließlich vor Beginn der Tätigkeit für die TKG zugesagt.

Abfindungszahlungen werden ausschließlich aufgrund einer kollektivrechtlichen Regelung oder einer im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Mitarbeiter getroffenen individualrechtlichen Vereinbarung geleistet. Arbeitsvertraglich sagt die TKG keine Leistungen anlässlich der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu. Bei der individuellen Vereinbarung einer Abfindungsleistung im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses berücksichtigt die TKG die Leistungen des Mitarbeiters im Zeitablauf und etwaige negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters. Die TKG hat ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 InstitutsVergV festgelegt.

Im Einklang mit diesen Kriterien soll die variable Vergütung des einzelnen berechtigten Mitarbeiters für den jeweiligen Referenzzeitraum bei der TKG sowie der gruppeneigenen Unternehmen die fixe Vergütung des Mitarbeiters nicht übersteigen. Diese Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer

Protected

und variabler Vergütung gilt für die variable Vergütung der Mitarbeiter und für die variable Vergütung der Geschäftsführer.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung steht unter dem Vorbehalt der Risikotragfähigkeit der TKG und der Aufrechterhaltung der dauerhaften Eigenmittel und Liquiditätsausstattung. Die Fähigkeit, den Kapitalpuffer gem. § 10i KWG dauerhaft aufrecht zu erhalten, darf nicht eingeschränkt werden. Die TKG führt dazu für den jeweiligen Referenzzeitraum eine systematische Festsetzung des Gesamtbonusvolumens nach Maßgabe der regulatorischen Vorgaben des § 45 KWG und des § 7 InstitutsVergV durch.

Gemäß § 8 Abs. 1 InstitutsVergV darf bei einer Risikoorientierung der Vergütung die Risikoorientierung nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Die Institute haben dazu gemäß § 8 Abs. 2 S. 1 InstitutsVergV angemessene Compliance-Strukturen einzurichten, um Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoorientierung zu verhindern. Die Mitarbeiter der TKG werden dazu darauf verpflichtet, die Risikoorientierung ihrer Vergütung nicht durch persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzuschränken oder aufzuheben.

Im Berichtsjahr ist eine Überprüfung der Vergütungspolitik durch den Vertreter der Gesellschafterin erfolgt.

3. Risikoträger-Ermittlung

Die TKG hat gemäß §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b S. 1 KWG für das Geschäftsjahr 2025/2026 Mitarbeiter ermittelt, deren berufliche Tätigkeit wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der TKG hat (Risikoträger/Risk Taker). Nach den genannten Vorschriften wurde bei der Ermittlung neben der organschaftlichen Stellung, der hierarchischen Einordnung und der ausgeübten Funktion auch die individuelle Vergütungshöhe berücksichtigt. Die Ermittlung wird schriftlich und elektronisch dokumentiert und regelmäßig aktualisiert.

Für das Geschäftsjahr 2025/2026 wurden insgesamt 24 Personen als Risikoträger eingestuft. Die besonderen Anforderungen des dritten Abschnitts der InstitutsVergV (§§ 18ff. InstitutsVergV) sind auf sie nicht anzuwenden, da die TKG weder gemäß § 1 Abs. 3c KWG ein bedeutendes Institut noch nach § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV ein sog. qualifiziertes nicht-bedeutendes Institut ist.

Während für die Geschäftsführung eigene Vergütungssysteme bestehen, finden auf die Mitarbeiter grundsätzlich einheitliche Vergütungssysteme Anwendung, d.h. es wird hier nicht zwischen den Vergütungssystemen der Risikoträger und der sonstigen Mitarbeiter unterschieden.

Protected

4. Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung

a. Vergütungssystem Geschäftsführung

Die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen.

Die variable Vergütung ermittelt sich aus einer kennzahlenbasierten Bemessungs- und Auszahlungssystematik. Die Gewährung der variablen Vergütung der Geschäftsführung erfolgt auf einer ein- bzw. mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Den in der Zielvereinbarung mit den Geschäftsführern vereinbarten Zielen liegen dazu ein- bis dreijährige Bewertungszeiträume zugrunde, wobei mindestens 50% der Ziele mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage versehen sind. Die Gesellschafterversammlung der TKG legt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres auf der Grundlage der Planung für den Konzern Planziele für die Bemessung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Höhe der variablen Vergütung nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse. Diese spiegeln den nachhaltigen Gesamtbankerfolg der TKG, des Toyota-Konzerns sowie den individuellen Erfolgsbeitrag des einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wieder. In der Zielvorgabe wird auch die Gewichtung der Planziele untereinander bestimmt.

b. Vergütungssystem Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter

(1) Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter im Inland

Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe werden auf die Mitarbeiter der TKG angewendet, die tarifgebunden sind oder mit denen die TKG die Geltung dieser Tarifverträge einzelvertraglich vereinbart hat (Tarifmitarbeiter). Tarifmitarbeiter werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert.

Die AT-Mitarbeiter der TKG werden übertariflich vergütet. Die fixe Vergütung umfasst des Weiteren den geldwerten Vorteil für Dienstwagen sowie Beiträge für die betriebliche Altersversorgung und vermögenswirksame Leistungen.

Das Gesamtbudget, das die TKG jährlich für die variable Vergütung zur Verfügung stellt, ergibt sich aus der Summe der Zielbonussummen der bonusberechtigten Mitarbeiter. Die Erreichung der festgelegten Unternehmensziele entscheidet - unter Berücksichtigung der für den Bonusanspruch maßgeblichen Mindesterreichung der Unternehmensziele von 80% der Zielgröße – im Weiteren darüber, ob der Bonus zur Auszahlung gelangt. Die Unternehmensziele werden im Rahmen des

Protected

Budgetplanungsprozesses bis zum Ende des Geschäftsjahres für das folgende Geschäftsjahr durch die Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Gesellschafter festgelegt. Die Festlegung der Kriterien zur Messung des Unternehmenserfolgs wird durch die Geschäftsführung koordiniert und gesteuert. Dabei werden die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder fachspezifisch unter Berücksichtigung der jeweiligen Strategien, Ziele, Risiken und notwendigen Aktivitäten entwickelt. Die individuellen Ziele und deren Gewichtung werden im Rahmen der internen Vorgaben im jeweiligen Geschäftsfeld durch Zusammenwirken von Führungskräften und Mitarbeitern jährlich für den jeweiligen Referenzzeitraum (Geschäftsjahr) in einer Zielvereinbarung festgelegt. Die Zielvereinbarung ist bis spätestens zum 30. Juni des jeweiligen Kalenderjahres abzuschließen. Der Grad der persönlichen Zielerreichung für den jeweiligen Referenzzeitraum wird im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs durch den jeweiligen Vorgesetzten in der Form eines individuellen Leistungsfaktors bestimmt und schriftlich dokumentiert. Da der Anspruch auf die variable Vergütung von dem Erreichen bestimmter Ziele abhängt, kann bei negativen Erfolgsbeiträgen eine Reduzierung der variablen Vergütung für den jeweiligen Referenzzeitraum auf Null eintreten. Der Bonusanspruch des einzelnen Mitarbeiters errechnet sich sodann aufgrund einer Multiplikation des Zielbonus mit dem individuell festgestellten Leistungsfaktor, der aufgrund der persönlichen Zielerreichung der mit dem Mitarbeiter vereinbarten Ziele und deren Gewichtung bestimmt wird.

Die TKG hat für das Geschäftsjahr 2025/2026 den Tarifmitarbeitern und den AT-Mitarbeitern im Inland eine variable Vergütung in Höhe von insgesamt **2.500.361,00 EUR** gewährt.

(2) Mitarbeiter in den ausländischen Niederlassungen (einschließlich entsendeter Mitarbeiter)

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter im Inland ist nicht auf die Vergütungsstrukturen der Mitarbeiter in den ausländischen Niederlassungen anwendbar. Die Vergütungshöhe in den ausländischen Niederlassungen richtet sich nach dem Gehaltsgefüge der jeweiligen Niederlassung und wird auf Basis von Benchmarks mit lokalen Wettbewerbern festgelegt.

Für die in eine ausländische Niederlassung entsendeten Mitarbeiter wird das deutsche Arbeitsverhältnis generell ruhend gestellt und eine Entsendungsvereinbarung für die Dauer der Entsendung geschlossen. Die fixe und variable Vergütung erhalten entsendete Mitarbeiter auf der Grundlage der Entsendungsvereinbarung. Die Besonderheiten eines Auslandseinsatzes werden durch ein zusätzliches Entsendepaket abgedeckt.

Das auf die in den ausländischen Niederlassungen tätigen Mitarbeiter entfallende Bonusvolumen wird von der Geschäftsführung festgelegt. Die Verteilung auf die Mitarbeiter erfolgt unter Beachtung der individuellen Leistungsbeurteilung und der Ergebnis- und Ertragslage der TKG.

Protected

Die TKG hat für das Geschäftsjahr 2025/2026 den Mitarbeitern in den ausländischen Niederlassungen eine variable Vergütung in Höhe von insgesamt **3.568.849,45 €** gewährt.

5. Gruppenweite Regelung

Die Anforderungen der InstitutsVergV sind gemäß § 27 InstitutsVergV gruppenweit umzusetzen und auch für nachgeordnete Unternehmen anwendbar. Die TKG hat dazu für ihre Mitarbeiter und die Mitarbeiter ihrer Tochterinstitute eine gruppenweite Vergütungsstrategie gemäß dieser Vergütungsrichtlinie implementiert. Soweit für die nachgeordneten Institute bzw. Finanzdienstleistungsunternehmen besondere aufsichtsrechtliche oder sonstige rechtliche Vorgaben für die Gestaltung der Vergütungssysteme gelten, sind diese von der zuständigen Geschäftsführung im Zusammenwirken mit der Personalabteilung umzusetzen. Die Bestimmungen der gesetzlichen Rechtsgrundlagen, insbesondere die CRD IV und die InstitutsVergV, sind dabei einzuhalten, soweit nicht das jeweilige Sonderrecht zwingende abweichende Regelungen enthält. Sofern strengere regulatorische Vorgaben zu beachten sind, werden diese durch die ausländische Niederlassung bzw. das ausländische Tochterinstitut nach den nationalen Vorgaben umgesetzt.

6. Einbindung externer Berater

Die TKG hat sich im Berichtsjahr zu einzelnen aufsichtsrechtlichen Fragestellungen von einem externen Rechtsberater unterstützen lassen, der von der Geschäftsführung der TKG beauftragt wurde.

7. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern

Ergänzend zu den vorstehenden qualitativen Angaben zu den Vergütungssystemen nach Art. 450 Abs. 1 lit. a) bis d), lit. j) und k) CRR veröffentlicht die TKG quantitative Vergütungskennziffern nach Art. 450 Abs. 1 lit. h) und i) CRR.

Zusätzlich wird nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV der Gesamtbetrag der Vergütungen aller Mitarbeiter, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung offengelegt.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2025/2026.

Kein Mitarbeiter oder Mitglied der Geschäftsführung hat im Geschäftsjahr 2025/2026 eine Gesamtvergütung (fix und variabel) von 1 Mio. EUR oder mehr bezogen.

Protected

Toyota Financial Services

Geschäftsjahr 2025/2026	Geschäfts-führung Toyota Kreditbank	TOYOTA Kreditbank GmbH Deutschland	TFSES Spanien	TFSF Frankreich	TFSPT Portugal	TFSN Norwegen	TFSSW Schweden	TBP Polen	TBR Russland	TFSAT Österreich
Gesamtbetrag Vergütung	1.666.000,00 €	47.728.159,54 €	7.426.112,14 €	12.260.989,56 €	1.538.734,66 €	7.014.111,12 €	8.865.582,31 €	10.327.632,53 €	8.072.263,74 €	4.027.652,10 €
davon fixe Vergütung	1.277.228,00 €	45.227.798,54 €	6.893.441,05 €	11.946.007,88 €	1.415.222,79 €	6.772.600,46 €	8.452.368,37 €	9.268.373,65 €	7.430.846,54 €	3.785.367,97 €
davon variable Vergütung	388.772,00 €	2.500.361,00 €	532.671,09 €	314.981,68 €	123.511,87 €	241.510,66 €	413.213,94 €	1.059.258,88 €	641.417,20 €	242.284,13 €
Anzahl Mitarbeiter mit variabler Vergütung	5	335	91	110	29	51	75	20	106	11
Anzahl Mitarbeiter insgesamt	5	335	91	110	29	55	83	154	107	33

Protected

Toyota Financial Services

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (Betragsangaben in EUR)

			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	6	-	15
2		Feste Vergütung insgesamt	-	1.844.588	-	2.517.251
3		Davon: monetäre Vergütung	-	1.809.528	-	2.413.341
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	-	35.060	-	103.910
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	6	-	15
10		Variable Vergütung insgesamt	-	667.332	-	461.628
11		Davon: monetäre Vergütung	-	667.332	-	461.628
12		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		-	2.511.920	-	2.978.879

Protected

Toyota Financial Services

		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	-	-	-	-
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	-	-	-	-

Protected

Toyota Financial Services

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	-
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	-
x	Diese Liste ist verlängerbar, sollten weitere Vergütungsstufen benötigt werden.	

Protected

Toyota Financial Services

Meldebogen EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)
(Betragsangaben in EUR)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamt-summe Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögens-verwaltung	Unternehmens-funktionen	Unabhängige interne Kontroll-funktionen	Alle Sonstigen	Gesamt-summe
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	6	6	0	0	0	15	0	15	**21**
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**-**
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	0	6	6	0	0	0	0	0	0	**6**
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	15	0	15	**15**
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	0	2.511.920	2.511.920	0	0	0	2.978.879	0	2.978.879	**5.490.799**
6	Davon: variable Vergütung	0	667.332	667.332	0	0	0	461.628	0	461.628	**1.128.960**
7	Davon: feste Vergütung	0	1.844.588	1.844.588	0	0	0	2.517.251	0	2.517.251	**4.361.839**

Protected