

Informationen zu TOP 7 der Hauptversammlung:

Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand.

Auszug aus dem Vergütungsbericht.

Weiterentwicklung der Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2021

Der Aufsichtsrat hat sich im abgelaufenen Geschäftsjahr intensiv mit den neuen Anforderungen an die Vorstandsvergütung befasst, die aus dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten EU-Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 resultieren. In seiner Sitzung im Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses eine Weiterentwicklung des bestehenden Systems der Vorstandsvergütung für Geschäftsjahre ab 2021 beschlossen. In die Beratung hat der Aufsichtsrat auch die Empfehlungen eines unabhängigen Vergütungsexperten sowie Anregungen von Investorenvertretern und Analysten einbezogen. Im Einvernehmen mit den amtierenden Vorstandsmitgliedern wurden deren Dienstverträge bereits zum 1. Januar 2021 angepasst, um die Änderungen des Vergütungssystems für Geschäftsjahre ab 2021 für alle Vorstandsmitglieder zeitgleich umzusetzen.

Der Aufsichtsrat wird das neue Vergütungssystem für den Vorstand der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorlegen. Das neue Vergütungssystem wird in der Einladung zur Hauptversammlung ausführlich erläutert.

Wesentliche Merkmale des neuen Vergütungssystems sind insbesondere:

- Das neue Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Vorstandsvergütung.
- Mit dem neuen Vergütungssystem wird die variable, erfolgsabhängige Vergütung in der Zielausprägung noch stärker auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Nichtfinanzielle Ziele, insbesondere auf den Gebieten Umwelt (z. B. Reduzierung der CO₂-Emissionen), Soziales und Governance werden angemessen berücksichtigt.
- Der Performance Cash Plan entfällt für die Zukunft. Dies führt zu einer Vereinfachung des Vergütungssystems.
- Der überwiegende Teil der variablen Bezüge des Vorstands wird in der Zielausprägung künftig aktienorientiert gewährt. Damit entspricht das Unternehmen der Empfehlung des Deutschen Corporate

Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Um das Vergütungssystem zu vereinfachen, entfällt die Matching-Komponente, die bislang nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist durch das Unternehmen in bar oder in Aktien geleistet wurde. Wie bislang gewährt das Unternehmen einen Barbetrag (sogenannter Eigeninvestmentbarbetrag), der abzüglich Steuern und Abgaben für den Erwerb von BMW Stammaktien zu verwenden ist. Im Vergleich zur bisherigen Ausgestaltung wird der Eigeninvestmentbarbetrag in der Zielausprägung signifikant erhöht, da er den Performance Cash Plan als Long Term Incentive ersetzt. Die Höhe des Eigeninvestmentbarbetrags ist in der Zielausprägung hälftig von der Erreichung eines RoCE Zielwerts für das Segment Automobile und hälftig von der Erreichung strategischer Fokusziele abhängig, die der Aufsichtsrat in Einklang mit der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung festlegt.

- Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, die mit dem Eigeninvestmentbarbetrag erworbenen BMW Stammaktien langfristig, das heißt mindestens über einen Zeitraum von vier Jahren, zu halten.
- Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile unterliegt im neuen Vergütungssystem besonderen vertraglichen Regelungen zu Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback).

Ausblick: Vergütungselemente, Parameter, Zielvergütungshöhen und Obergrenzen für Geschäftsjahre ab Geschäftsjahr 2021

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
GRUNDVERGÜTUNG	
	Mitglied des Vorstands: – 0,90 Mio. € p.a. (1. Bestellperiode) – 1,05 Mio. € p.a. (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
	Vorstandsvorsitzender: – 1,95 Mio. € p.a. – Wird anteilig monatlich ausgezahlt
VARIABLE BEZÜGE	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	– Zielbetrag p.a. (bei 100 % Zielerreichung): – 0,95 Mio. € (1. Bestellperiode) – 1,15 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 2,10 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) – Obergrenze 180 % des Zielbetrags – Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres vorgelegt wird
a) Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	– Bemessungszeitraum ein Jahr – Basisgröße p.a. (50 % des Zielbetrags der Tantieme): – 0,475 Mio. € (1. Bestellperiode) – 0,575 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 1,050 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) – Formel: 50 % des Zielbetrags x Ergebnisfaktor – Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus einer Zuordnungstabelle mit den Parametern Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG und Konzernumsatzrendite nach Steuern im Gewährungsjahr – Zuordnungstabelle wird im Voraus festgelegt – Ergebnisfaktor beträgt 1,0 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % – Ergebnisfaktor beträgt 1,5 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 6,9 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 7,3 % – Ergebnisfaktor beträgt 0 bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG < 3,0 Mrd. € oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern < 3,0 % – Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen – Maximaler Betrag der Ergebniskomponente p.a.: – 0,855 Mio. € (1. Bestellperiode) – 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

Bestandteil

b) Leistungskomponente
(entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)

Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe

- Bemessungszeitraum ein Jahr
- Basisgröße p.a. (50 % des Zielbetrags der Tantieme):
 - 0,475 Mio. € (1. Bestellperiode)
 - 0,575 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
 - 1,050 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
- Formel: 50 % des Zielbetrags x Leistungsfaktor
- Vorwiegend qualitative, nichtfinanzielle Kriterien, ausgedrückt in einem Leistungsfaktor, mit dem der Beitrag des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsorientierung des Unternehmens bewertet wird
- Zusätzliche Trendbetrachtung über mindestens drei Geschäftsjahre, um Auswirkungen von Entscheidungen und Maßnahmen aus der Vergangenheit im Gewährungsjahr sowie die Auswirkungen von Entscheidungen und Maßnahmen im Gewährungsjahr auf künftige Geschäftsjahre zu bewerten
- Zusammensetzung des Leistungsfaktors in der Zielausprägung:
 - 10 % individuelle Ziele
 - 50 % ressortübergreifende Ziele mit ESG Kriterien
 - 40 % sonstige ressortübergreifende Ziele
- Kriterien für die ressortübergreifenden Ziele mit ESG-Kriterien sind insbesondere: Innovationsleistung (ökologisch, z. B. Reduzierung der CO₂-Emissionen), Entwicklung der Reputation des Unternehmens aufgrund von ESG-Aspekten (z. B. Unternehmenskultur, Förderung Integrität und Compliance), Wandlungsfähigkeit, Attraktivität als Arbeitgeber, Führungsleistung
- Kriterien für die sonstigen ressortübergreifenden Ziele sind insbesondere: Markstellung im Wettbewerbsvergleich, Innovationsleistung (ökonomisch), Entwicklung der Reputation des Unternehmens aufgrund nicht ESG-bezogener Aspekte (z. B. Wahrnehmung am Kapitalmarkt, Markenstärke), Kundenorientierung
- Festlegung der Messgrößen und Zielwerte vor Beginn des Geschäftsjahres
- Leistungsfaktor kann maximal 1,8 betragen
- Maximaler Betrag der Leistungskomponente p.a.:
 - 0,855 Mio. € (1. Bestellperiode)
 - 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
 - 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

Performance Cash Plan

Entfällt

Bestandteil

Aktienbasiertes Vergütungsprogramm mit Haltepflichten

Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe

a) Eigeninvestmentbarbetrag

- Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen zweckgebundenen Barbetrag (Eigeninvestmentbarbetrag) nach Abzug von Steuern und Abgaben in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren
- Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, die erworbenen Stammaktien mindestens vier Jahre zu halten (Share Ownership)
- Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre (ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht)

- Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung):
 - 1,10 Mio. € (1. Bestellperiode)
 - 1,28 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
 - 2,35 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
- 50 % des Zielbetrags abhängig vom im Segment Automobile erreichten RoCE (RoCE-Komponente)
- 50 % des Zielbetrags abhängig von der Erreichung vorab festgelegter Strategischer Fokusziele (Komponente Strategische Fokusziele)
- Begrenzung bei 180 % des Zielbetrags
- Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres vorgelegt wird

aa) RoCE-Komponente
(entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)

- Zielbetrag RoCE-Komponente p. a. (50 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags):
 - 0,55 Mio. € (1. Bestellperiode)
 - 0,64 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
 - 1,175 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
- Formel: 50 % des Zielbetrags x RoCE-Faktor
- RoCE-Faktor wird abgeleitet aus dem für das Gewährungsjahr erreichten RoCE im Segment Automobile
- Festlegung Mindest-, Ziel- und Höchstwerte für den RoCE vor Beginn des Geschäftsjahres
- RoCE-Faktor kann maximal 1,8 betragen

bb) Komponente Strategische Fokusziele
(entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)

- Zielbetrag Komponente Strategische Fokusziele p. a. (50 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags):
 - 0,55 Mio. € (1. Bestellperiode)
 - 0,64 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
 - 1,175 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
- Mindestens zwei Strategische Fokusziele nichtfinanzieller Art abgeleitet aus der Unternehmensstrategie und Unternehmensplanung
- Gewichtung der Strategischen Fokusziele wird vor Beginn des Geschäftsjahres beschlossen
- Formel bei zwei Strategischen Fokuszielen mit gleicher Gewichtung p. a.:
25 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags x Faktor Strategisches Fokusziel 1 + 25 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags x Faktor Strategisches Fokusziel 2
- Festlegung Mindest-, Ziel- und Höchstwerte für jedes Fokusziel vor Beginn des Geschäftsjahres
- Faktor für das jeweilige Fokusziel kann maximal 1,8 betragen

b) Aktienbasierte Vergütungskomponente
(Matching-Komponente)

Entfällt

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe			
REGELUNGEN ZUM EINBEHALT UND DER RÜCKFORDERUNG VON VERGÜTUNG				
a) Malus	<ul style="list-style-type: none"> — Vereinbarung zum Einbehalt variabler Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Compliance Verstößen oder (als vorläufiger Malus) begründetem Verdacht — Malus grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich — Gilt ab Geschäftsjahr 2021 			
a) Clawback	<ul style="list-style-type: none"> — Vereinbarung zur Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Compliance Verstößen, unrichtigen Berechnungsgrundlagen der Vergütung oder fehlerhaften Abschlüssen — Rückforderung grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich — Gilt ab Geschäftsjahr 2021 			
SONSTIGE FESTE BEZÜGE (NEBENLEISTUNGEN)				
	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen und des BMW Fahrdienstes, Versicherungsleistungen, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Mitarbeiterrabatte			
AUSGLEICHSZAHLUNG				
	Der Aufsichtsrat kann bei Neueintritten Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und zur Deckung von Umzugskosten gewähren. Diese fallen unter die Maximalvergütung.			
ALTERSVERSORGUNG				
Modell	Wesentliche Merkmale			
Beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite	<p>Höhe der Leistung richtet sich nach den auf dem individuellen Ansparkonto gutgeschriebenen Versorgungsbeiträgen und Zinsen, unterschiedliche Auszahlungsformen</p> <p>Versorgungsbeitrag p. a.: Mitglied des Vorstands: 400.000 € Vorstandsvorsitzender: 700.000 €</p>			
BETRAGSMÄSSIGE HÖCHSTGRENZEN				
in € p. a.		Tantieme	Aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag)	Maximalvergütung*
Mitglied des Vorstands in der 1. Bestellperiode		1.710.000	1.980.000	4.925.000
Mitglied des Vorstands ab der 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr		2.070.000	2.304.000	5.500.000
Vorsitzender des Vorstands		3.780.000	4.230.000	9.850.000

* Maximalvergütung i.S.d. § 87 a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG. Die betragsmäßige Gesamtbergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.