

BMW AG HAUPTVERSAMMLUNG 2018.

TAGESORDNUNGSPUNKT 7:
ERGÄNZENDE INFORMATION ZUR WEITERENTWICKLUNG
DES SYSTEMS ZUR VORSTANDSVERGÜTUNG.



BMW
GROUP

THE NEXT
100 YEARS



Rolls-Royce
Motor Cars Limited

WEITERENTWICKLUNG DES SYSTEMS ZUR VORSTANDSVERGÜTUNG. ÜBERBLICK.

Weiterentwicklung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder – ausgerichtet auf eine nachhaltige Unternehmens- und Ergebnisentwicklung mit Schwerpunkt auf Strategie und Zukunftssicherung.

Gesamtobergrenzen („Cap“) der Vergütung sind unverändert.

Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist unverändert.

NEU Einführung eines zukunftsgerichteten Performance Cash Plans (PCP) mit Bemessungszeitraum 3 Jahre.

NEU Anspruchsvollere Zielsetzungen für unternehmenserfolgsabhängige Vergütungsanteile, welche an der längerfristigen Unternehmensplanung ausgerichtet sind.

NEU Wegfall Möglichkeit der Sonderzahlung.

NEU Neue Zielgrößen und Obergrenzen der variablen Vergütungskomponenten sowie Erhöhung der Grundvergütung bei unveränderten Gesamtobergrenzen der Vergütung.

WEITERENTWICKLUNG DES SYSTEMS ZUR VORSTANDSVERGÜTUNG. ÜBERSICHT VERGÜTUNGSSTRUKTUR (1).

Grundvergütung

Anpassung der Grundvergütung (erstmalig seit 2012).

Variable Vergütung

(1) Anpassung der Tantieme

Neustrukturierung der Ergebnis- und Leistungskomponente (zuvor: 50%/50%; nunmehr: 30%/70% bei 100% Zielerreichung) mit Reduzierung des Anteils an der Zielvergütung und Absenkung der Zielbeträge.

Komponenten begrenzt auf 180% (statt 200%) des Zielbetrags.

Ergebniskomponente: Anspruchsvollere Zielwerte und Wegfall der Dividende als Parameter.

Leistungskomponente: Vorwiegend qualitative, nichtfinanzielle Kriterien mit Ausrichtung auf strategische Herausforderungen u.a. auch mit relativen Parametern (z.B. Marktstellung im Wettbewerbsvergleich).

(2) Einführung eines Performance Cash Plans (PCP)

Zukunftsgerichtete Barvergütungskomponente mit Auszahlung nach Ablauf eines Bemessungszeitraums von 3 Jahren.

Parameter: (a) mehrjähriger Ergebnisfaktor (Durchschnittswerte des Konzernjahresüberschusses und der Konzernumsatzrendite nach Steuern).
(b) mehrjähriger Leistungsfaktor.

(3) Fortführung der aktienbasierten Vergütung

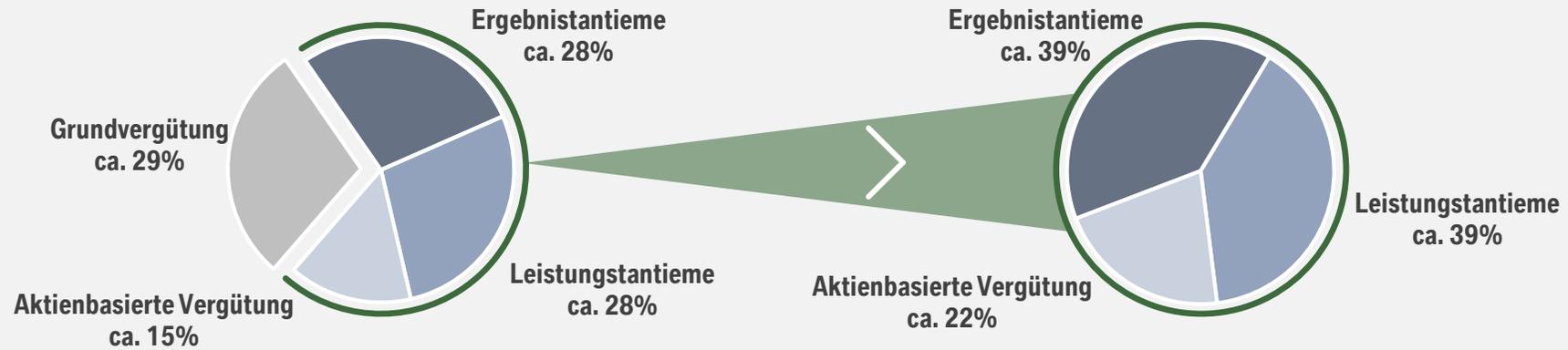
Fortführung der aktienbasierten Vergütung mit geänderter Bezugsgröße und mit leicht höherem Anteil an der Zielvergütung. Bislang 20% der Nettotantieme zzgl. Steuern/Sozialabgaben, künftig 45% der Bruttotantieme.

WEITERENTWICKLUNG DES SYSTEMS ZUR VORSTANDSVERGÜTUNG. ÜBERSICHT VERGÜTUNGSSTRUKTUR (2).

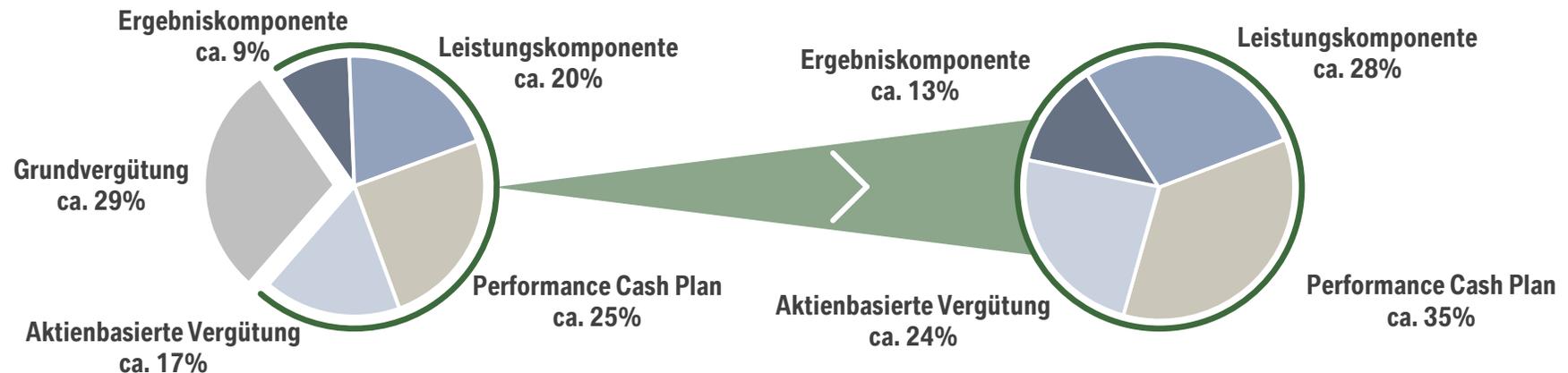
Struktur Gesamtvergütung*,**
Bsp. Vorstandsvorsitzender

Struktur variable Vergütung**
Bsp. Vorstandsvorsitzender

**Geschäftsjahr
2017**



**Geschäftsjahr
2018ff.**



* Vereinfachte Darstellung **ohne** Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge und sonstige Bezüge wie Nutzung Dienstfahrzeuge, Versicherungsprämien, etc.

** Bei Annahme 100%-Zielerreichung und eines gleichbleibenden Aktienkurses für die Berechnung der Matching-Komponente.

WEITERENTWICKLUNG DES SYSTEMS ZUR VORSTANDSVERGÜTUNG. BETRAGSMÄSSIGE HÖCHSTGRENZEN.

Betragsmäßige Höchstgrenzen

		Vorstandsvorsitzender		Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode		Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr		
		Bisher	Neu	Bisher	Neu	Bisher	Neu	
		In Tsd. €						
Grundvergütung		1.500	1.800	750	800	900	950	
Variable Bezüge	Bisher: Tantieme	6.000	3.240	3.000	1.530	3.500	1.800	
	Neu: Tantieme (neu)							
	-	-	2.880	-	1.530	-	1.710	
	Aktienbasierte Vergütung	Barvergütungskomponente	1.400	1.458	700	688,5	800	810
		Matching-Komponente	1.400	729	700	344,5	800	405
	Mögliche Sonderzahlung	1.500	-	1.000	-	1.200	-	
Rechnerische Summe	12.300	10.607	6.500	5.243	7.567	6.042		
Festgelegte Gesamtobergrenze – „Cap“ *		9.850	9.850	4.925	4.925	5.500	5.500	

* Einschl. Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge und sonstige Bezüge wie Nutzung Dienstfahrzeuge, Versicherungsprämien, etc.

WEITERENTWICKLUNG DES SYSTEMS ZUR VORSTANDSVERGÜTUNG. ÜBERSICHT VERGÜTUNGSBESTANDTEILE.*

BISHER

NEU

	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Vorstand in der 1. Bestellperiode: 0,75 Mio. EUR – Vorstand in der 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr: 0,9 Mio. EUR – Vorsitzender des Vorstands: 1,5 Mio. EUR 			<ul style="list-style-type: none"> – Vorstand in der 1. Bestellperiode: 0,8 Mio. EUR – Vorstand in der 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr: 0,95 Mio. EUR – Vorsitzender des Vorstands: 1,8 Mio. EUR 	
Variable Vergütung	Tantieme	Zieltantieme mit 2 Komponenten:	<ul style="list-style-type: none"> – Neustrukturierung der Tantiemenkomponenten – Anpassung Obergrenzen und Zielwerte 	Tantieme Neu	Zieltantieme mit 2 Komponenten:	
		<p>(1) Ergebnistantieme (50% des Zielbetrags) Kriterien: Konzernjahresüberschuss, Konzernumsatzrendite nach Steuern u. Dividende</p> <p>(2) Leistungstantieme (50% des Zielbetrags) ** Vorwiegend qualitative, nicht-finanzielle Kriterien Fokus auf nachhaltige und langfristige Entwicklung sowie Zukunftsfähigkeit des Unternehmens</p>	<p>(1) Ergebniskomponente: Entfall Dividendenfaktor</p>		<p>(1) Ergebniskomponente (30% des Zielbetrags) Kriterien: Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern</p> <p>(2) Leistungskomponente (70% des Zielbetrags) ** Vorwiegend qualitative, nicht-finanzielle Kriterien Fokus auf nachhaltige und langfristige Entwicklung sowie Zukunftsfähigkeit des Unternehmens</p>	
	Aktienbasierte Vergütung	2 Komponenten:	<p>Neue Komponente</p>	PCP Performance Cash Plan	<p>(1) Ermittlung eines mehrjährigen Ergebnismessfaktors (Durchschnittswert 3-Jahre) Kriterien: Konzernjahresüberschuss u. Konzernumsatzrendite nach Steuern Auszahlung nach Ablauf des 3-jährigen Bemessungszeitraums</p>	<p>(2) Ermittlung eines mehrjährigen Leistungsfaktors (zwischen 0,9 und 1,1), berücksichtigt werden insbes. - Trend der Geschäftsentwicklung, - prognostizierter Trend der Geschäftsentwicklung - individueller Ergebnisbeitrag, - Status Compliance</p>
		<p>(1) Barvergütungskomponente Zweckgebundene Barvergütung in Höhe von 20% der Gesamtantieme nach Steuern u. Sozialabgaben (Auszahlung zzgl. Steuern u. Sozialabgaben)</p> <p>(2) Matching-Komponente Nach Erfüllung der Halteverpflichtung von 4 Jahren werden nach Wahl der Gesellschaft für 3 Stammaktien entweder 1 weitere Stammaktie oder der Gegenwert in bar gewährt</p>			<p>Beibehaltung der aktienorientierten Komponente (Anpassung der Investitionsbasis)</p>	<p>(1) Barvergütungskomponente Zweckgebundene Barvergütung in Höhe von 45% der Bruttotantieme</p> <p>(2) Matching-Komponente Nach Erfüllung der Halteverpflichtung von 4 Jahren werden nach Wahl der Gesellschaft für 3 Stammaktien entweder 1 weitere Stammaktie oder der Gegenwert in bar gewährt</p>
Sonderzahlung	Möglichkeit einer Sonderzahlung in begründeten Fällen	Entfall der Komponente	Sonderzahlung	Entfall		

* Vereinfachte Darstellung ohne Beiträge zur betriebliche Altersvorsorge und sonstige Bezüge wie Nutzung Dienstfahrzeuge, Versicherungsprämien, etc. Eine detaillierte Beschreibung zu den Komponenten findet sich im Vergütungsbericht. Darstellung unter Annahme einer 100%-Zielerreichung.

** **Kriterien Leistungstantieme / -komponente:** Vorwiegend qualitative, nicht-finanzielle Kriterien, ausgedrückt in einem „Faktor“ (Performance-Faktor bzw. Leistungsfaktor), mit dem der Beitrag des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens über einen Zeitraum von mind. drei Geschäftsjahren bewertet wird. Zu den Kriterien zählen insbes. Innovationsleistung (ökonomisch und ökologisch, z. B. bei der Reduzierung der CO2-Emissionen), Marktstellung im Wettbewerbsvergleich, Kundenorientierung, Wandlungsfähigkeit, Führungsleistung, Unternehmenskultur und Förderung der Compliance und Integrität, Attraktivität als Arbeitgeber, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts, Corporate Social Responsibility.