

VERGÜTUNGSBERICHT (TEIL DES ZUSAMMENGE- FASSTEN LAGEBERICHTS)

Im Folgenden werden die Prinzipien beschrieben, die für die Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2018 gelten, ferner die Festlegungen der Satzung für die Vergütung des Aufsichtsrats. Neben dem System der Vergütung wird auch das Verhältnis der Vergütungsbestandteile in Zahlen erläutert. Darüber hinaus wird die Vergütung jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds für das Geschäftsjahr 2018 individualisiert und nach Bestandteilen aufgegliedert ausgewiesen.

1. Vergütung des Vorstands

Zuständigkeit

Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung der Vorstandsvergütung ist eine Aufgabe des Aufsichtsratsplenums. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats übernimmt bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung eine vorbereitende Funktion.

Grundsätze der Vergütung

Bei BMW ist die Struktur der Vorstandsvergütung darauf ausgerichtet, eine Unternehmensführung zu fördern, die sich an einer nachhaltigen Entwicklung der BMW Group orientiert. Ein weiterer Grundsatz bei der Gestaltung der BMW Vergütungssysteme ist das Prinzip der Durchgängigkeit. Dies bedeutet, dass die Vergütungssysteme für den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter der BMW AG auf ähnlichen Gestaltungselementen beruhen. Für den Vorstand überprüft der Aufsichtsrat jährlich, dass sämtliche Vergütungsbestandteile für sich und insgesamt angemessen sind und den Vorstand nicht zum Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen verleiten. Gleichzeitig soll das Vergütungsmodell für den Vorstand im Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungspersönlichkeiten attraktiv sein.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum unter Anrechnung etwaiger Bezüge bei Konzerngesellschaften aufgrund von Leistungskriterien festgelegt, die insbesondere den Aufgaben und der Mandatsausübung des Vorstandsmitglieds, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der BMW Group Rechnung tragen. Für die variablen Vergütungsteile legt der Aufsichtsrat anspruchsvolle relevante Parameter zugrunde. Ferner achtet er darauf, dass durch variable Komponenten mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage positive wie

auch negative Entwicklungen berücksichtigt werden und insgesamt ein langfristiger Verhaltensanreiz entsteht. Eine nachträgliche Änderung von Erfolgszielen oder Vergleichsparametern ist grundsätzlich ausgeschlossen. Aufgrund der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für den Vorstand (siehe hierzu den Abschnitt Weiterentwicklung der Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2018) für Geschäftsjahre ab 2018 wurden einmalig die für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 festgelegten Ziele für die variablen Vergütungsteile für diese Geschäftsjahre aufgehoben und durch die anspruchsvolleren Ziele des ab dem Geschäftsjahr 2018 gültigen Vergütungssystems ersetzt. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem jährlich auf seine Angemessenheit. Zur Vorbereitung zieht der Personalausschuss des Aufsichtsrats auch Vergütungsstudien hinzu. Zur Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung in horizontaler Hinsicht stellt der Aufsichtsrat Vergütungsvergleiche insbesondere innerhalb der DAX-Unternehmen an; in vertikaler Hinsicht vergleicht er die Vorstandsvergütung mit den Bezügen der Oberen Führungskräfte und mit den durchschnittlichen Bezügen der bei der BMW AG im Inland angestellten Arbeitnehmer auch in der zeitlichen Entwicklung. Auch Empfehlungen eines unabhängigen externen Vergütungsexperten sowie Anregungen aus Kreisen der Investoren und Analysten werden in die Beratung einbezogen.

Weiterentwicklung der Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2018

Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2017 für Geschäftsjahre ab 2018 eine Weiterentwicklung des Vergütungssystems beschlossen. Dabei lag ein Fokus darauf, die Vergütungsstruktur noch stärker auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die Grundvergütung, die zuletzt zum 1. Januar 2012 erhöht worden war, wurde angehoben. Die Tantieme wurde in Struktur und Zielumfang überarbeitet. Die Zielwerte bei den Zielparametern Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern für die unternehmenserfolgsabhängige Vergütung wurden an die aktuelle Unternehmensplanung angepasst und erhöht. In Form des Performance Cash Plans wurde eine neue mehrjährige und zukunftsgerichtete Komponente eingeführt, um die langfristige Ausrichtung der Vergütung weiter zu stärken. Die betragsmäßigen Gesamtobergrenzen bleiben unverändert. Die Änderungen gelten für alle Vorstandsmitglieder für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2018.

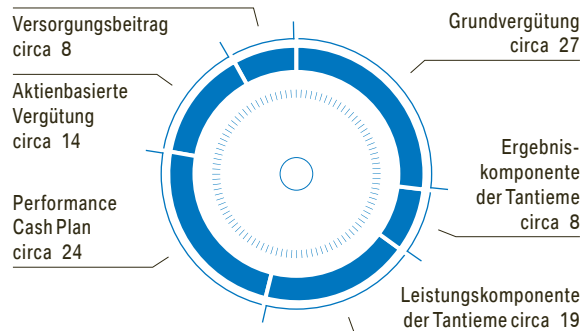
Vergütungssystem, Vergütungselemente

Die Vergütung des Vorstands besteht aus festen und variablen Barbezügen sowie einer aktienbasierten Vergütungskomponente. Im Folgenden werden die Vergütungselemente näher erläutert. Die Altersversorgung wurde durch das neue, ab dem 1. Januar 2018 gültige Vergütungssystem nicht geändert.

Übersicht Vergütungssystem: vereinfachte Darstellung Aufteilung Barbezüge (Zielvergütung) und Versorgungsbeitrag¹

→ 82

in %

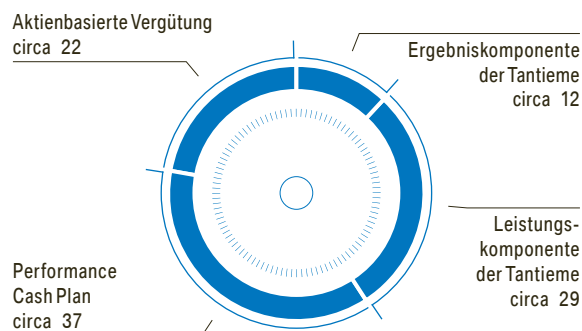


¹ vereinfachte Darstellung der Zielwerte für Barbezüge für den Vorstandsvorsitzenden und Versorgungsbeitrag. Ohne sonstige Bezüge. Annahme eines gleichbleibenden Aktienkurses für die Berechnung der Matching-Komponente

Übersicht Vergütungssystem: vereinfachte Darstellung variable Bezüge (Zielvergütung)²

→ 83

in %



² vereinfachte Darstellung der Zielwerte der variablen Bezüge des Vorstandsvorsitzenden. Ohne Grundvergütung, sonstige Bezüge und Versorgungsbeitrag. Annahme eines gleichbleibenden Aktienkurses für die Berechnung der Matching-Komponente

Feste Bezüge

Die festen Bezüge setzen sich aus einer Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausbezahlt wird, sowie aus Nebenleistungen (sonstigen Bezügen wie Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien und Zuschüssen zu Sicherheitseinrichtungen) zusammen. Die Grundvergütung der Mitglieder des Vorstands beträgt ab dem Geschäftsjahr 2018 für ein Vorstandsmitglied der ersten Bestellperiode 0,8 Mio. € p.a., für ein Vorstandsmitglied ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr 0,95 Mio. € p.a. und für den Vorsitzenden des Vorstands 1,8 Mio. € p.a.

Variable Bezüge

Die variablen Bezüge des Vorstands bestehen aus drei Komponenten:

- Tantieme
- Performance Cash Plan
- aktienbasierte Vergütung

Die Möglichkeit einer Sonderzuwendung ist nicht vorgesehen. Für jede Komponente der variablen Vergütung wurde eine betragsmäßige Obergrenze festgelegt (siehe Darstellung Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick).

Tantieme

Die Tantieme setzt sich bei 100 % Zielerreichung zu 30 % aus der Ergebniskomponente und zu 70 % aus der Leistungskomponente zusammen. Die Zieltantieme (100 %) eines Vorstandsmitglieds in der ersten Bestellperiode beträgt 0,85 Mio. € p.a., für ein Vorstandsmitglied ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr 1,0 Mio. € p.a. Für den Vorsitzenden des Vorstands liegt sie bei 1,8 Mio. € p.a. Für alle Mitglieder des Vorstands ist die Obergrenze der Tantieme auf 180 % der jeweiligen Zieltantieme festgelegt.

Für die Berechnung der Ergebniskomponente wird anhand der Zielparameter ein Ergebnisfaktor ermittelt und mit 30 % des Zielbetrags der Tantieme multipliziert. Die Höhe der Ergebniskomponente hängt vom Erreichungsgrad der vom Aufsichtsrat bei Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern gesetzten Ziele ab. Dieser Erreichungsgrad drückt sich in einem Ergebnisfaktor aus. Die zugrunde liegenden Messgrößen werden jeweils für einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren im Voraus festgelegt, eine nachträgliche Änderung ist ausgeschlossen. Der Ergebnisfaktor ist auf einen maximalen Wert von 1,8 begrenzt.

Bei einem Ergebnisfaktor von 1,0 ergäbe sich eine Ergebniskomponente in Höhe von 0,255 Mio. € für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode, eine Ergebniskomponente in Höhe von 0,3 Mio. € in der zweiten Bestellperiode beziehungsweise ab dem vierten Mandatsjahr und für den Vorstandsvorsitzenden eine Ergebniskomponente von 0,54 Mio. €. Der Ergebnisfaktor nimmt den Wert 1,0 zum Beispiel bei einem Konzernjahresüberschuss von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % an. Bei einem Konzernjahresüberschuss unter 3 Mrd. € ↗

oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern kleiner als 3 % würde der Ergebnisfaktor 0 betragen. Somit würde in diesem Fall keine Ergebniskomponente ausbezahlt werden. Der maximale Wert des Ergebnisfaktors wird bei einem Konzernjahresüberschuss von 11 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 9 % erreicht. Bei außergewöhnlichen Umständen, zum Beispiel wesentlichen Zu- oder Verkäufen, kann der Aufsichtsrat eine Anpassung des Ergebnisfaktors vornehmen.

Die Leistungskomponente ergibt sich aus einem für jedes Vorstandsmitglied vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungsfaktor, der mit 70 % des Zielbetrags der Tantieme multipliziert wird. Den Leistungsfaktor legt der Aufsichtsrat anhand einer ausführlichen Bewertung des Beitrags des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens über einen Zeitraum von mindestens drei Geschäftsjahren fest. Die Bewertung durch den Aufsichtsrat erfolgt auf Basis vorab definierter Kriterien, die sowohl den langfristigen Erfolg des Unternehmens, die Interessen der Aktionäre sowie die Interessen der Mitarbeiter und die gesellschaftliche Verantwortung berücksichtigen.

Zu den Kriterien zählen insbesondere die Innovationsleistung (ökonomisch und ökologisch, zum Beispiel bei der Reduzierung der CO₂-Emissionen), die Marktstellung im Wettbewerbsvergleich, die Kundenorientierung, die Wandlungsfähigkeit, die Führungsleistung, die Unternehmenskultur und Förderung der Compliance und Integrität, der Beitrag zur Attraktivität als Arbeitgeber, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts sowie Aktivitäten zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung (Corporate Social Responsibility). Der individuelle Leistungsfaktor liegt zwischen 0 und maximal 1,8.

Übersicht Tantieme

→ 84

ERGEBNISKOMPONENTE	+	LEISTUNGSKOMPONENTE	=	TANTIEME GESAMT
Ergebnisfaktor x 0,3 des Zielbetrags		Leistungsfaktor x 0,7 des Zielbetrags		— Barauszahlung — Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags
Messgrößen Ergebnisfaktor: — Konzernjahresüberschuss — Konzernumsatzrendite nach Steuern — Wert zwischen 0 und 1,8		Messgrößen Leistungsfaktor: — Beitrag zur nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und Zukunftsorientierung über mindestens drei Geschäftsjahre — qualitative, vorwiegend nichtfinanzielle Parameter — Wert zwischen 0 und 1,8		

Performance Cash Plan

Ab dem Geschäftsjahr 2018 ergänzt der neu eingeführte mehrjährige und zukunftsgerichtete Performance Cash Plan (PCP) die variable Barvergütung. Für die Berechnung des PCP wird ein festgelegter Zielbetrag nach Ablauf eines dreijährigen Bemessungszeitraums mit einem Faktor für mehrjährige Zielerreichung (PCP-Faktor) multipliziert. Der Performance Cash Plan wird in bar ausbezahlt. Der Zielbetrag des PCP (100 %) eines Vorstandsmitglieds in der ersten Bestellperiode liegt bei 0,85 Mio. € p.a., ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr bei 0,95 Mio. € p.a. Für den Vorsitzenden des Vorstands beträgt der Zielbetrag 1,6 Mio. € p.a. Für alle Mitglieder des Vorstands ist der maximale Auszahlungsbetrag auf 180 % des Zielbetrags des Performance Cash Plans p.a. begrenzt.

Der Bemessungszeitraum des Performance Cash Plans bezieht sich auf einen Zeitraum von drei Jahren: das Gewährungsjahr und die beiden Folgejahre. Die Auszahlung des PCP erfolgt nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums.

Für die Ermittlung des PCP-Faktors wird ein mehrjähriger Ergebnisfaktor mit einem mehrjährigen Leistungsfaktor multipliziert. Der PCP-Faktor ist auf maximal 1,8 begrenzt. ↱

Für die Ermittlung des mehrjährigen Ergebnisfaktors wird für jedes Jahr des dreijährigen Bemessungszeitraums ein Ergebnisfaktor gebildet und aus diesen anschließend ein Durchschnittswert für den Bemessungszeitraum berechnet. Der Ergebnisfaktor für das einzelne Jahr des Bemessungszeitraums wird – wie für die Ergebniskomponente der Tantieme – auf Basis des Konzernjahresüberschusses und der Konzernumsatzrendite nach Steuern für das jeweilige Bemessungsjahr ermittelt und kann maximal 1,8 betragen. Die zugrunde liegenden Messgrößen werden jeweils für einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren im Voraus festgelegt, eine nachträgliche Änderung ist ausgeschlossen.

Ergänzend zum mehrjährigen Ergebnisfaktor legt der Aufsichtsrat nach Ablauf des Bemessungszeitraums einen mehrjährigen Leistungsfaktor fest. Hierfür berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere den Trend der Geschäftsentwicklung im Bemessungszeitraum, den prognostizierten Trend der Geschäftsentwicklung für Folgejahre, den individuellen Ergebnisbeitrag sowie den Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds. Der mehrjährige Leistungsfaktor kann zwischen 0,9 und 1,1 betragen.

Übersicht Performance Cash Plan

→ 85

ZIELBETRAG	X	PCP-FAKTOR	=	AUSZAHLUNGSBETRAG
				– Barauszahlung nach Ablauf des Bemessungszeitraums
				– Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags

Übersicht PCP-Faktor

→ 86

MEHRJÄHRIGER ERGEBNISFAKTOR	X	MEHRJÄHRIGER LEISTUNGSFAKTOR	=	PCP-FAKTOR
– Durchschnittswert der Ergebnisfaktoren		Messgrößen mehrjähriger Leistungsfaktor:		
– Messgrößen Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern		– Trend der Geschäftsentwicklung		
– Wert zwischen 0 und 1,8		– Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds		
		– individueller Ergebnisbeitrag		
		– prognostizierter Trend der Geschäftsentwicklung		
		– Wert zwischen 0,9 und 1,1		

Die Vorstandsmitglieder erhalten aus dem Performance Cash Plan 2018 und dem Performance Cash Plan 2019 in den Jahren 2019 und 2020 eine Vorauszahlung. Nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums wird die Vorauszahlung in Abhängigkeit von dem dann ermittelten Anspruch zurückgefordert oder in Anrechnung gebracht. Die Vorauszahlung beträgt für das jeweilige Jahr für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode 0,5 Mio. €, ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr 0,6 Mio. €. Für den Vorsitzenden des Vorstands liegt sie bei 0,9 Mio. €.

Aktienbasierte Vergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine zweckgebundene Barvergütung (Investkomponente), die nach Abzug von Steuern und Abgaben in Stammaktien der Gesellschaft investiert werden muss. Ab dem Geschäftsjahr 2018 beträgt die Investkomponente 45% des Bruttobetrags der Tantieme. Die erworbenen Stammaktien müssen durch die Vorstandsmitglieder weiterhin grundsätzlich vier Jahre gehalten werden.

Das Vorstandsmitglied erhält von der Gesellschaft nach Ablauf der Haltefrist wie bisher für jeweils drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft eine zusätzliche Stammaktie der Gesellschaft oder alternativ den Gegenwert in Geld (Matching-Komponente). Für die Investkomponente und die Matching-Komponente wurden jeweils Obergrenzen festgelegt (siehe Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick).

Sonstiges

Für den Fall des Todes und der Invaldität bestehen Sonderregelungen über die vorzeitige Fälligkeit von Performance Cash Plänen und aktienbasierten Vergütungskomponenten auf Basis der Zielbeträge. Soweit der Dienstvertrag vorzeitig beendet wird und der Gesellschaft ein außerordentliches Kündigungsrecht zusteht oder das Vorstandsmandat ohne Einvernehmen mit der Gesellschaft niedergelegt wird, verfallen die Ansprüche auf noch nicht ausgezahlte Beträge aus Performance Cash Plänen und der aktienbasierten Vergütung.

Mit den Vorstandsmitgliedern ist für bestimmte Fälle ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung in Höhe von 60% der monatlichen Grundvergütung vorgesehen, auf die andere Einkünfte ab einer Höhe von mehr als 40% der Grundvergütung angerechnet werden. Die Gesellschaft kann auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots einseitig verzichten.

Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage
GRUNDVERGÜTUNG P. A.	<p>Mitglied des Vorstands:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 0,80 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,95 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) <p>Vorstandsvorsitzender:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 1,80 Mio. €
VARIABLE BEZÜGE	<p>Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)</p> <p>Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung):</p> <ul style="list-style-type: none"> — 0,85 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,0 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 1,8 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Begrenzung bei 180 % des Zielbetrags, siehe Abschnitt Betragsmäßige Höchstgrenzen <p>a) Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 30 % des Zielbetrags)</p> <ul style="list-style-type: none"> — Formel: 30 % Zielbetrag x Ergebnisfaktor — Basisgröße p. a. (30 % Zielbetrag der Tantieme): <ul style="list-style-type: none"> — 0,255 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,30 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 0,54 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Quantitative Kriterien, die jeweils für drei Geschäftsjahre im Voraus festgelegt werden — Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern — Ergebnisfaktor beträgt 1,0 zum Beispiel bei einem Konzernjahresüberschuss von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % — Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen — Maximaler Betrag der Ergebniskomponente p. a.: <ul style="list-style-type: none"> — 0,459 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,54 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 0,972 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) <p>b) Leistungskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 70 % des Zielbetrags)</p> <ul style="list-style-type: none"> — Formel: 70 % Zielbetrag x Leistungsfaktor — Basisgröße p. a. (70 % Zielbetrag der Tantieme): <ul style="list-style-type: none"> — 0,595 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,70 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 1,26 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Vorwiegend qualitative, nichtfinanzielle Kriterien, ausgedrückt in einem Leistungsfaktor, mit dem der Beitrag des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens über einen Zeitraum von mindestens drei Geschäftsjahren bewertet wird — Kriterien für die Leistungskomponente sind auch: 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 — Leistungsfaktor kann maximal 1,8 betragen — Maximaler Betrag der Leistungskomponente p. a.: <ul style="list-style-type: none"> — 1,071 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,26 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 2,268 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage
VARIABLE BEZÜGE	
Performance Cash Plan	Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): <ul style="list-style-type: none"> — 0,85 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,95 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 1,6 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — dreijähriger Bemessungszeitraum — Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags, siehe Abschnitt Betragsmäßige Höchstgrenzen <ul style="list-style-type: none"> — Formel: PCP-Faktor x Zielbetrag — PCP-Faktor: mehrjähriger Ergebnisfaktor x mehrjähriger Leistungsfaktor — PCP-Faktor kann maximal 1,8 betragen
a) Mehrjähriger Ergebnisfaktor	<ul style="list-style-type: none"> — Ergebnisfaktor für jedes Jahr des dreijährigen Bemessungszeitraums abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern — Ergebnisfaktor für das einzelne Jahr kann maximal 1,8 betragen — Bildung des Durchschnittswerts für den Bemessungszeitraum
b) Mehrjähriger Leistungsfaktor	<ul style="list-style-type: none"> — Festlegung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des Bemessungszeitraums — Kriterien sind insbesondere der Trend der Geschäftsentwicklung im Bemessungszeitraum, der prognostizierte Trend der Geschäftsentwicklung, der individuelle Ergebnisbeitrag sowie der Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds — Mehrjähriger Leistungsfaktor kann zwischen 0,9 und 1,1 liegen
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm	
a) Barvergütungskomponente (Investkomponente)	<ul style="list-style-type: none"> — Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen Betrag in Höhe von jeweils 45 % der Bruttotantieme nach Abzug von Steuern und Abgaben in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren — Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, die erworbenen Stammaktien vier Jahre zu halten — Zweckgebundene Barvergütung in Höhe von 45 % der Bruttotantieme — Barvergütung p. a. bei 100 % Zielerreichung der Tantieme: <ul style="list-style-type: none"> — 0,3825 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,45 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 0,81 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Maximalvergütung siehe Abschnitt Betragsmäßige Höchstgrenzen
b) Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente)	<ul style="list-style-type: none"> — Nach Erfüllung der Halteverpflichtung von vier Jahren erhält das Vorstandsmitglied für drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft entweder eine weitere Stammaktie oder den Gegenwert in bar — Maximalvergütung siehe Abschnitt Betragsmäßige Höchstgrenzen
SONSTIGE BEZÜGE	
Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen	

Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick

ALTERSVERSORGUNG

Modell	Wesentliche Merkmale
Beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite	Höhe der Leistung richtet sich nach den auf dem individuellen Ansparkonto gutgeschriebenen Versorgungsbeiträgen und Zinsen, unterschiedliche Auszahlungsformen Versorgungsbeitrag p.a.: Mitglied des Vorstands: 350.000 € Vorstandsvorsitzender: 500.000 €

BETRAGSMÄSSIGE HÖCHSTGRENZEN (MAXIMALVERGÜTUNGEN)

in € p. a.	Tantieme	Performance Cash Plan	Aktienorientierte Vergütung		Gesamt*
			Barvergütung für den Aktienerwerb	Geldwert der Matching- Komponente	
Mitglied des Vorstands in der 1. Bestellperiode	1.530.000	1.530.000	688.500	344.500	4.925.000
Mitglied des Vorstands in der 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr	1.800.000	1.710.000	810.000	405.000	5.500.000
Vorsitzender des Vorstands	3.240.000	2.880.000	1.458.000	729.000	9.850.000

* einschließlich Grundvergütung, sonstiger fester Bezüge und Versorgungsbeitrag. Die betragsmäßige Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

Altersversorgung

Die Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands wurde bereits zum 1. Januar 2010 in ein beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite überführt. Die Altersversorgung wurde im Rahmen des neuen, ab dem Geschäftsjahr 2018 gültigen Vergütungssystems nicht geändert, da sie weiterhin angemessen ist und der Marktpraxis entspricht.

Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses bestehen nach dem beitragsorientierten System Regelungen für den Todes- oder Invaliditätsfall zur Auszahlung der auf den individuellen Altersversorgungskonten verbuchten Beträge als Einmal- oder Ratenzahlung. Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben frühestens Anspruch auf die Altersleistung, wenn sie das 60. oder, im Fall von Versorgungszusagen ab 1. Januar 2012, das 62. Lebensjahr vollendet haben.

Die Höhe der Leistungen richtet sich nach der Höhe des individuellen Ansparkontos des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Dieses ergibt sich aus den jährlich eingebrachten Beiträgen sowie einer jährlichen Verzinsung in Abhängigkeit von der Kapitalanlageform.

Für den Fall, dass ein anspruchsberechtigtes Vorstandsmitglied vor Eintritt des Versorgungsfalles verstirbt, hat ein hinterbliebener Ehegatte beziehungsweise eingetragener Lebenspartner, andernfalls haben, in Abhängigkeit von Alter und Ausbildung, hinterbliebene Kinder Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung.

Für den Todes- oder Invaliditätsfall ist eine Mindestleistung in Höhe der bis zum 60. Lebensjahr möglichen – maximal jedoch zehn – Versorgungsbeiträge zugesagt.

Der von der Gesellschaft zugesagte Jahresbeitrag beträgt für ein Mitglied des Vorstands 350.000 € und für den Vorstandsvorsitzenden 500.000 €. Die garantierte Mindestverzinsung p.a. entspricht dem in der Deckungsrückstellungsverordnung festgelegten Höchstzinssatz für die Berechnung der Deckungsrückstellungen für Kapitallebensversicherungen (Garantiezinnsatz für Kapitallebensversicherungen). Bei der Erteilung von Versorgungszusagen berücksichtigt der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau und den sich daraus ergebenden Aufwand für das Unternehmen.

Die im Rahmen des beitragsorientierten Altersvorsorgemodells einbezahlten Beträge wurden im Rahmen eines auch für Pensionsverbindlichkeiten gegenüber Mitarbeitern bestehenden Treuhandmodells ausfinanziert.

Einkünfte aus selbstständiger und nicht selbstständiger Arbeit, die vor Vollendung des 63. Lebensjahres erzielt werden, können auf eine Ratenzahlung angerechnet werden. Es sind ferner bestimmte Tatbestände vereinbart, in denen die Leistungspflicht der Gesellschaft ganz entfallen kann. Ein Übergangsgeld wird nicht gewährt.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds während der Dauer seines Dienstvertrags wird berechtigten Hinterbliebenen die Grundvergütung für den Sterbemonat und maximal drei weitere Kalendermonate fortgezahlt.

Vorstandsmitglieder, die unmittelbar aus der aktiven Vorstandstätigkeit in den Ruhestand treten, sind berechtigt, zu den jeweils auch für BMW Rentner geltenden Konditionen Fahrzeuge und sonstige Produkte der BMW Group zu erwerben und Dienstleistungen zu beziehen sowie Fahrzeuge der BMW Group entsprechend den Richtlinien zu mieten, die für Bereichsleiter der obersten Einstufung gelten. Für Vorstandsvorsitzende im Ruhestand besteht die Möglichkeit, entsprechend einem Bereichsleiter der obersten Einstufung ein Fahrzeug der BMW Group als Dienstfahrzeug sowie im Rahmen der Verfügbarkeit und gegen Verrechnung den BMW Fahrdienst zu nutzen.

Zusagen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit im Vorstand, Zusagen Dritter

Herr Duesmann ist mit Ablauf des 24. Juli 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden und wurde unter Fortzahlung seiner Bezüge für die restliche Laufzeit des Dienstvertrags, das heißt bis zum Ablauf des 30. September 2019, freigestellt. Er hat für die Zeit ab dem 25. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018 eine Grundvergütung in Höhe von 0,348 Mio. € sowie sonstige Bezüge in Höhe von 0,015 Mio. € erhalten. Die Tantieme für diesen Zeitraum beträgt 0,324 Mio. €, die anteilige Barvergütungskomponente des aktienbasierten Vergütungsprogramms (Investkomponente) beläuft sich auf 0,146 Mio. €. Die anteilige aktienbasierte Vergütungskomponente des aktienbasierten Vergütungsprogramms (Matching-Komponente) hat einen vorläufigen Geldwert von 0,025 Mio. €, die vorläufige Anzahl der Matching-Aktien beträgt 295 Stück (jeweils errechnet zum Zeitpunkt der Gewährung). Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest. Die Gesellschaft hat einen anteiligen Versorgungsbeitrag in Höhe von 0,152 Mio. € entrichtet. Die Grundvergütung vom 1. Januar 2019 bis 30. September 2019 beträgt 0,6 Mio. €. Der Versorgungsbeitrag für diesen Zeitraum beläuft sich auf 0,263 Mio. €. Der Aufwand ↗

für diese sowie die weiteren Ansprüche aus dem Dienstvertrag für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 beträgt 3,0 Mio. €.

Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex sehen die VorstandsDienstverträge für den Fall ihrer vorzeitigen Beendigung durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund vor, dass dem Vorstandsmitglied eine Abfindung zu zahlen ist, deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist („Abfindungs-Cap“). Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindungszahlung zeitanteilig. Die Jahresvergütung setzt sich aus der Grundvergütung, dem Zielbetrag der Tantieme und dem Zielbetrag des Performance Cash Plans des letzten vollen Geschäftsjahres vor der Beendigung zusammen.

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Entschädigungsvereinbarungen für den Fall eines Übernahmeangebots bestehen nicht. Auch hat kein Mitglied des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Betragsmäßige Höchstgrenzen

Der Aufsichtsrat hat betragsmäßige Höchstgrenzen für alle variablen Vergütungskomponenten und die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt festgelegt. Diese Obergrenzen sind in der Tabelle Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick ausgewiesen. Die Gesamtobergrenzen wurden im Rahmen der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für Geschäftsjahre ab 2018 nicht verändert.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2018 (2017) insgesamt

Die Bezüge für die im Geschäftsjahr 2018 amtierenden Mitglieder des Vorstands der BMW AG betragen insgesamt 24,0 Mio. € (2017: 40,3 Mio. €). Davon entfallen auf feste Bestandteile einschließlich der sonstigen Bezüge 8,2 Mio. € (2017: 7,7 Mio. €). Auf variable Barbestandteile entfallen 15,0 Mio. € (2017: 31,7 Mio. €) sowie auf die aktienbasierte Vergütungskomponente 0,8 Mio. € (2017: 0,9 Mio. €).

in Mio. €	2018		2017	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	8,2	34,2	7,7	19,1
Variable Barbezüge	15,0	62,5	31,7	78,7
Aktienbasierte Vergütungskomponente*	0,8	3,3	0,9	2,2
Bezüge gesamt	24,0	100,0	40,3	100,0

*Matching-Komponente; vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert, errechnet zum Zeitpunkt der Gewährung (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage). Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2018
(2017), individualisiert¹

→ Vergütungsbericht

in € beziehungsweise Anzahl der Matching-Aktien	Feste Bezüge			Variable Barbezüge			
	Grundvergütung	Sonstige Bezüge	Gesamt	Tantieme	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Invest- komponente)	Performance Cash Plan 2018–2020 ²	Gesamt
Harald Krüger	1.800.000	22.392	1.822.392	2.332.800	1.049.760	–	3.382.560
	(1.500.000)	(21.464)	(1.521.464)	(5.566.500)	(1.113.276)	(–)	(6.679.776)
Milagros Caiña Carreiro-Andree	950.000	74.964	1.024.964	1.296.000	583.200	–	1.879.200
	(900.000)	(75.775)	(975.775)	(3.247.125)	(649.440)	(–)	(3.896.565)
Markus Duesmann⁵	451.613	41.039	492.652	420.338	189.152	–	609.490
	(750.000)	(102.468)	(852.468)	(2.783.250)	(556.663)	(–)	(3.339.913)
Klaus Fröhlich	950.000	64.033	1.014.033	1.296.000	583.200	–	1.879.200
	(750.000)	(65.883)	(815.883)	(2.783.250)	(556.638)	(–)	(3.339.888)
Pieter Nota	800.000	90.369	890.369	1.101.600	495.720	–	1.597.320
	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)
Nicolas Peter	800.000	38.612	838.612	1.101.600	495.720	–	1.597.320
	(750.000)	(92.250)	(842.250)	(2.783.250)	(556.638)	(–)	(3.339.888)
Peter Schwarzenbauer	950.000	51.777	1.001.777	1.296.000	583.200	–	1.879.200
	(900.000)	(40.954)	(940.954)	(3.247.125)	(649.440)	(–)	(3.896.565)
Andreas Wendt⁶	200.000	13.029	213.029	275.400	123.930	–	399.330
	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)
Oliver Zipse	900.000	24.994	924.994	1.231.200	554.040	–	1.785.240
	(750.000)	(25.752)	(775.752)	(2.783.250)	(556.638)	(–)	(3.339.888)
Gesamt⁷	7.801.613	421.209	8.222.822	10.350.938	4.657.922	–	15.008.860
	(7.200.000)	(441.704)	(7.641.704)	(26.440.875)	(5.288.173)	(–)	(31.729.048)

¹ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 erfolgte nach dem für das Geschäftsjahr 2017 gültigen Vergütungssystem, das für die Grundvergütung und die variablen Bezüge sowie für die Zielbeträge anders gestaltet war.

² neue variable Vergütungskomponente ab dem Geschäftsjahr 2018. Eine Auszahlung erfolgt erstmals nach Ablauf des ersten dreijährigen Bemessungszeitraums 2018 bis 2020.

³ vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert, errechnet zum Zeitpunkt der Gewährung (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage). Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest. Zur Bilanzierung der aktienbasierten Vergütungskomponente vgl. Konzernanhang, Textziffer [41].

⁴ Zufluss für das Geschäftsjahr 2018 für aktive Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2018 zuzüglich des nach Erfüllung von Haltepflichten fälligen Auszahlungsbetrags einer aktienbasierten Vergütungskomponente, die in einem Vorjahr gewährt wurde.

⁵ Mitglied des Vorstands bis 24. Juli 2018

⁶ Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2018

⁷ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2017 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.

Für Geschäftsjahre ab 2018 wurde mit dem Performance Cash Plan eine neue variable Vergütungskomponente eingeführt. Die Auszahlung des Performance Cash Plans erfolgt nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums. Für den Performance Cash Plan des Geschäftsjahres 2018 umfasst der Bemessungszeitraum die Geschäftsjahre 2018 bis 2020. Da die dem Performance Cash Plan 2018 bis 2020 zugrunde liegenden Bedingungen noch nicht vollständig erfüllt sind, ist er nicht in den variablen Bezügen für das Geschäftsjahr 2018 enthalten.

Der Aufwand für den Performance Cash Plan nach IAS 19 beträgt im Geschäftsjahr 2018 5,3 Mio. €.

Für im Geschäftsjahr 2018 amtierende Mitglieder des Vorstands sind im Berichtsjahr Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von

3,4 Mio. € (2017: 3,1 Mio. €) angefallen. Hierbei handelt es sich um Aufwendungen für die Dotierung von Pensionsrückstellungen gemäß IAS 19.

Die Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen betragen für das Geschäftsjahr 2018 insgesamt 9,2 Mio. € (2017: 6,7 Mio. €). Darin enthalten sind die auf Seite 231 dargestellten Bezüge von Herrn Duesmann.

Die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und deren Hinterbliebenen sind nach IAS 19 mit 91,0 Mio. € (2017: 90,1 Mio. €) zurückgestellt.

Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) ³		Bezüge gesamt	Zufluss für das Geschäftsjahr gesamt ⁴	
Anzahl	Geldwert			
1.981	171.158	5.376.110	5.293.109	Harald Krüger
(2.017)	(181.490)	(8.382.730)	(8.295.070)	
1.181	102.038	3.006.202	2.985.294	Milagros Caiña Carreiro-Andree
(1.263)	(113.645)	(4.985.985)	(4.915.446)	
383	33.091	1.135.233	1.102.142	Markus Duesmann ⁵
(1.083)	(97.448)	(4.289.829)	(4.192.381)	
1.100	95.040	2.988.273	2.893.233	Klaus Fröhlich
(1.008)	(90.700)	(4.246.471)	(4.155.771)	
1.004	86.746	2.574.435	2.487.689	Pieter Nota
(-)	(-)	(-)	(-)	
935	80.784	2.516.716	2.435.932	Nicolas Peter
(1.008)	(90.700)	(4.272.838)	(4.182.138)	
1.181	102.038	2.983.015	2.941.756	Peter Schwarzenbauer
(1.263)	(113.645)	(4.951.164)	(4.837.519)	
277	21.645	634.004	612.359	Andreas Wendt ⁶
(-)	(-)	(-)	(-)	
1.045	90.288	2.800.522	2.710.234	Oliver Zipse
(1.008)	(90.700)	(4.206.340)	(4.115.640)	
9.087	782.828	24.014.510	23.461.748	Gesamt ⁷
(9.913)	(891.973)	(40.262.725)	(39.608.356)	

Aktienbasierte Vergütungskomponente für das
Geschäftsjahr 2018 (2017), individualisiert¹

in €	Aufwand im Geschäftsjahr 2018 nach HGB und IFRS	Rückstellungshöhe zum 31.12. 2018 nach HGB und IFRS ²
Harald Krüger	30.821	458.341
	(54.038)	(515.677)
Milagros Caiña Carreiro-Andree	46.218	268.257
	(63.120)	(303.169)
Markus Duesmann³	78.614	121.745
	(41.001)	(43.131)
Klaus Fröhlich	-19.097⁴	254.591
	(162.436)	(273.688)
Pieter Nota	23.661	23.661
	(-)	(-)
Nicolas Peter	51.812	80.987
	(29.175)	(29.175)
Peter Schwarzenbauer	32.264	354.125
	(186.278)	(382.640)
Andreas Wendt⁵	1.632	1.632
	(-)	(-)
Oliver Zipse	29.002	222.771
	(122.484)	(193.769)
Gesamt⁶	274.927	1.786.110
	(800.435)	(2.215.688)

¹ Die Berechnung der aktienbasierten Vergütungskomponente (Matching-Komponente) für das Geschäftsjahr 2017 erfolgte nach dem für das Geschäftsjahr 2017 gültigen Vergütungssystem.

² vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert errechnet auf Basis des Schlusskurses der BMW Stammaktie im Xetra-Handel am 28. Dezember 2018 (70,70 €) (beizulegender Zeitwert zum Bilanzstichtag)

³ Mitglied des Vorstands bis 24. Juli 2018

⁴ Ertrag aus der Neubewertung zum Aktienkurs am Bilanzstichtag

⁵ Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2018

⁶ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.

Versorgungszusagen

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2018 ¹	Dienstzeitaufwand nach HGB im Geschäftsjahr 2018 ¹	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach HGB
Harald Krüger	504.831	509.486	5.753.913	5.753.776
	(505.281)	(510.702)	(5.558.607)	(5.558.200)
Milagros Caiña Carreiro-Andree	354.224	357.468	2.561.031	2.560.943
	(355.527)	(359.275)	(2.347.166)	(2.346.906)
Klaus Fröhlich	353.119	356.382	2.660.630	2.660.630
	(353.136)	(356.949)	(2.373.842)	(2.373.842)
Pieter Nota	350.000	350.000	350.276	350.041
	(-)	(-)	(-)	(-)
Nicolas Peter	353.119	356.382	2.004.567	2.004.567
	(350.000)	(350.000)	(1.757.459)	(1.757.454)
Peter Schwarzenbauer	353.119	356.382	2.188.161	2.188.159
	(354.117)	(357.918)	(1.893.252)	(1.893.216)
Andreas Wendt²	132.500	132.500	1.886.766	1.886.766
	(-)	(-)	(-)	(-)
Oliver Zipse	353.289	356.550	2.298.444	2.298.405
	(353.536)	(357.339)	(2.071.748)	(2.071.560)
Gesamt³	2.754.201	2.775.150	19.703.788	19.703.287
	(3.136.302)	(3.059.645)	(21.987.289)	(21.072.823)
Markus Duesmann⁴	617.548	620.741	1.521.226	1.521.192
	(355.840)	(359.521)	(1.020.053)	(1.018.857)

¹ Der Dienstzeitaufwand für die Pensionszusagen weicht aufgrund unterschiedlicher Bewertungsansätze für den Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen nach HGB sowie für den Barwert der leistungsorientierten Pensionsverpflichtungen nach IFRS voneinander ab.

² Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2018

³ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zu einem mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017 ausgeschiedenen Mitglied des Vorstands.

⁴ Mitglied des Vorstands bis 24. Juli 2018