

VERGÜTUNGSBERICHT (TEIL DES ZUSAMMENGE- FASSTEN LAGEBERICHTS)

Im Folgenden werden die Prinzipien beschrieben, die für die Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre seit 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 2019 individualisiert und nach Bestandteilen aufgliedert ausgewiesen.

1. Vergütung des Vorstands

Zuständigkeit

Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems und der Struktur der Vorstandsvergütung ist ebenso wie die Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder eine Aufgabe des Aufsichtsratsplenums. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats übernimmt bei der Festlegung und Überprüfung des Systems der Vorstandsvergütung und der Vorstandsvergütung eine vorbereitende Funktion.

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, und zwar auch in der zeitlichen Entwicklung. Auch Empfehlungen eines unabhängigen externen Vergütungsexperten sowie Anregungen aus Kreisen der Investoren und Analysten werden in die Beratung einbezogen.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor. Das aktuell gültige Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung im Jahr 2018 gebilligt.

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.

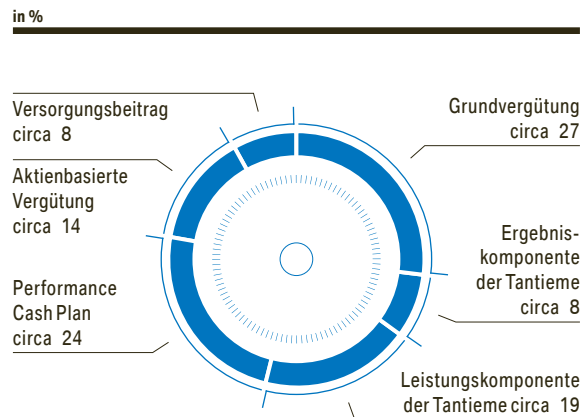
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum unter Anrechnung etwaiger Bezüge bei Konzerngesellschaften aufgrund von Leistungskriterien festgelegt, die insbesondere den Aufgaben und der Mandatsausübung des Vorstandsmitglieds, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten 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.

Vergütungssystem, Vergütungselemente

Die Vergütung des Vorstands besteht aus festen und variablen Barbezügen sowie einer aktienbasierten Vergütungskomponente. Ferner bestehen Zusagen für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Im Folgenden werden die Vergütungselemente näher erläutert.

Übersicht Vergütungssystem: Darstellung Aufteilung Barbezüge (Zielvergütung) und Versorgungsbeitrag¹

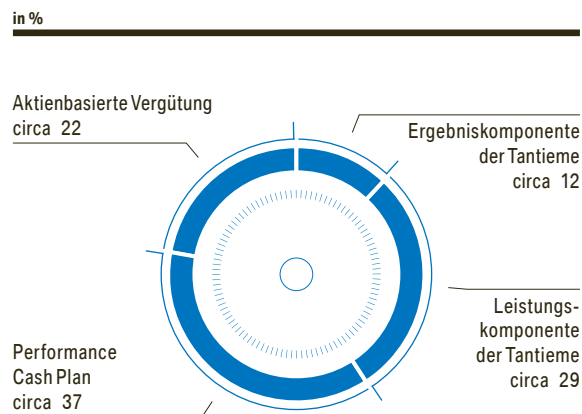
→ 76



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

Übersicht Vergütungssystem: Darstellung variable Bezüge (Zielvergütung)²

→ 77



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.

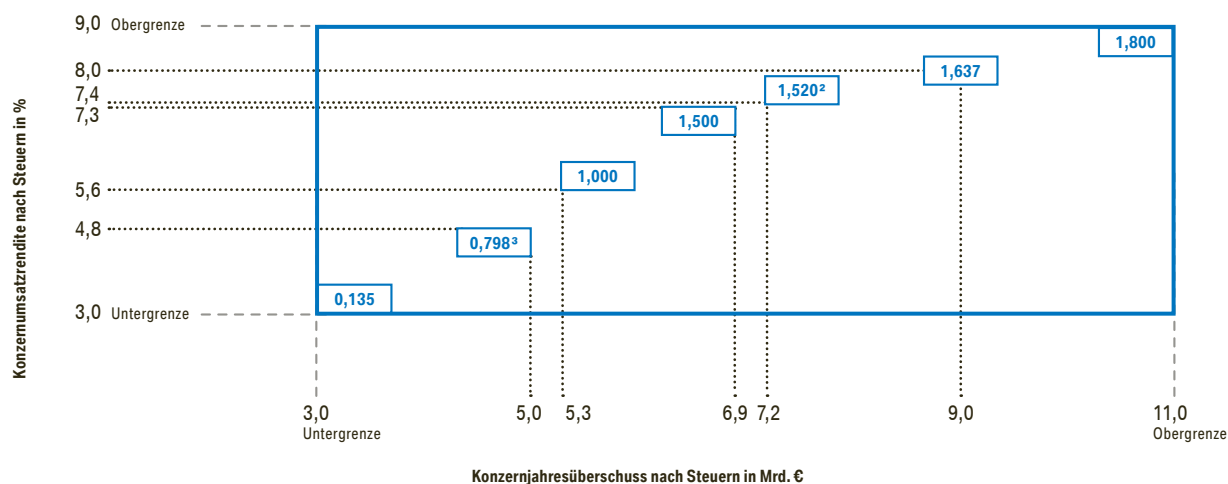
Für die Berechnung der Ergebniskomponente wird anhand der Zielparame-ter ein Ergebnisfaktor ermittelt und mit 30% des Zielbetrags der Tantieme multipliziert. Die Höhe der Ergebniskomponente hängt vom Erreichungsgrad der vom Aufsichtsrat bei Konzernjahresüberschuss (ab Geschäftsjahr 2022: Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG) 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. Die Auszahlung der Tantieme erfolgt im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres vorgelegt wird.

Bei einem Ergebnisfaktor von 1,000 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. € ab der zweiten Bestellperiode beziehungsweise ab dem vierten Mandatsjahr und für den Vorstandsvorsitzenden eine Ergebniskomponente von 0,54 Mio. €. Der Ergebnisfaktor nimmt den Wert 1,000 zum Beispiel bei einem Konzernjahresüberschuss von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % an. Bei einem Konzernjahresüberschuss von 6,9 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 7,3 % beträgt der Wert des Ergebnisfaktors 1,500, bei einem Konzernjahresüberschuss von 9,0 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 8,0 %

ergibt sich ein Ergebnisfaktor von 1,637. Der kleinste Wert des Ergebnisfaktors von 0,135 ergibt sich bei einem Konzernjahresüberschuss von 3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 3 %. 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 von 1,800 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.

Ergebniskomponente: Zuordnungstabelle für Berechnung Ergebnisfaktor¹

→ 78



¹ vereinfachte Darstellung

² Ergebnisfaktor 2018

³ Ergebnisfaktor 2019

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 und der Stakeholder als auch 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). Hierbei zieht der Aufsichtsrat auch Vergleiche mit Wettbewerbern heran. Der individuelle Leistungsfaktor liegt zwischen 0 und maximal 1,8.

Übersicht Tantieme

→ 79

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

Performance Cash Plan

Seit dem Geschäftsjahr 2018 ergänzt der 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 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. Der Performance Cash Plan wird in bar ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des dritten Jahres des Bemessungszeitraums vorgelegt wird.

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

→ 80

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

Übersicht PCP-Faktor

→ 81

| MEHRJÄHRIGER ERGEBNISFAKTOR | X | MEHRJÄHRIGER LEISTUNGSFAKTOR | = | PCP-FAKTOR |
|---|---|---|---|------------|
| <ul style="list-style-type: none"> – Durchschnittswert der Ergebnisfaktoren – Messgrößen Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern – Wert zwischen 0 und 1,8 | | Messgrößen mehrjähriger Leistungsfaktor: <ul style="list-style-type: none"> – Trend der Geschäftsentwicklung – Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds – individueller Ergebnisbeitrag – prognostizierter Trend der Geschäftsentwicklung – Wert zwischen 0,9 und 1,1 | | |

Die Vorstandsmitglieder, die am 1. Januar 2018 Mitglied des Vorstands waren, 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 im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres vorgelegt wird, eine zweckgebundene Barvergütung (Investkomponente), die nach Abzug von Steuern und Abgaben in Stammaktien der Gesellschaft investiert werden muss. Die Investkomponente beträgt 45 % des Bruttobetrag der Tantieme. Der Erwerb der Stammaktien erfolgt unmittelbar nach der Auszahlung der Investkomponente. Die erworbenen Stammaktien müssen durch die Vorstandsmitglieder grundsätzlich vier Jahre gehalten werden, diese Frist gilt auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand.

Das Vorstandsmitglied erhält von der Gesellschaft nach Ablauf der Haltefrist 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 Invaliderität 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

→ Vergütungsbericht

| Bestandteil | Parameter / Bemessungsgrundlage |
|--|--|
| GRUNDVERGÜTUNG | |
| | <p>Mitglied des Vorstands:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 0,80 Mio. € p. a. (1. Bestellperiode) — 0,95 Mio. € p. a. (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) <p>Vorstandsvorsitzender:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 1,80 Mio. € p. a. |
| 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 — Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres vorgelegt wird |
| <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) — Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss (ab Geschäftsjahr 2022: Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG) und Konzernumsatzrendite nach Steuern — Zuordnungstabelle, die jeweils für drei Geschäftsjahre im Voraus festgelegt wird — 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) <ul style="list-style-type: none"> — 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 — Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des dritten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums vorgelegt wird |
| 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 <ul style="list-style-type: none"> — 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 — Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres vorgelegt wird — Aktienerwerb unmittelbar nach Auszahlung der zweckgebundenen Barvergütung |
| 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

→ Vergütungsbericht

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 ab 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. Die Möglichkeit der Auszahlung als lebenslange Rente oder in Mischformen besteht nur für Zusagen, die vor 2016 gegeben wurden. Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben frühestens Anspruch auf die Altersleistung, wenn sie das 60. oder, im Fall von Versorgungszusagen, die erstmals ab 1. Januar 2012 gegeben wurden, 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 Versorgungsfalls 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 Altersvorsorge-modells 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 oder diesen gleichgestellt werden, 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 nutzen, 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 Krüger ist im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat mit Ablauf des 15. August 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden und wurde für die verbleibende Laufzeit seines Dienstvertrags freigestellt. Sein Dienstvertrag endet zum 30. April 2020. Die anteilige Grundvergütung und die anteiligen sonstigen Bezüge für die Zeit nach seinem Ausscheiden im Geschäftsjahr 2019 betragen 0,7 Mio. €. Die anteilige Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2020 beläuft sich auf 0,6 Mio. €.

Der voraussichtliche Betrag der variablen Barvergütung (Tantieme, Barvergütungskomponente der aktienbasierten Vergütung, Performance Cash Plan) für die verbleibende Vertragslaufzeit ab dem Ausscheiden aus dem Vorstand beläuft sich, soweit erforderlich unter der Hinzuziehung von Planzahlen, auf insgesamt 3,5 Mio. €. Hierin enthalten ist die Tantieme für den Zeitraum vom 16. August bis 31. Dezember 2019 in Höhe von 0,8 Mio. € und die anteilige Barvergütungskomponente (Investkomponente) für diesen Zeitraum in Höhe von 0,3 Mio. €. Der Geldwert der aktienbasierten Vergütungskomponente (Matching-Komponente) für das anteilige Geschäftsjahr 2019 ab 16. August 2019 beträgt 0,06 Mio. €. Für das anteilige Geschäftsjahr 2020 beläuft sich der voraussichtliche Geldwert der Matching-Komponente auf 0,05 Mio. €. Die Gesellschaft entrichtet für den Zeitraum ab dem Ausscheiden aus dem Vorstand bis zum 31. Dezember 2019 einen Versorgungsbeitrag in Höhe von 0,2 Mio. € und für das Geschäftsjahr 2020 einen anteiligen Versorgungsbeitrag in Höhe von 0,2 Mio. €. Die Karenzentschädigung für das vereinbarte einjährige nachvertragliche Wettbewerbsverbot beläuft sich auf 1,1 Mio. €. Für Bezüge nach dem 31. Dezember 2019 wurde eine Rückstellung gebildet.

Mit Ablauf des 31. Oktober 2019 ist Frau Caiña Carreiro-Andree aus dem Vorstand ausgeschieden. Sie wurde für die verbleibende Dauer ihres Dienstvertrags, das heißt bis zum 30. Juni 2020, freigestellt. Ihre anteilige Grundvergütung und ihre anteiligen sonstigen Bezüge für das Geschäftsjahr 2019 betragen ab dem Ausscheiden aus dem Vorstand 0,2 Mio. €. Die festen Bezüge für das anteilige Geschäftsjahr 2020 belaufen sich auf 0,5 Mio. €.

Der voraussichtliche Betrag der variablen Barvergütung (Tantieme, Barvergütungskomponente der aktienbasierten Vergütung, Performance Cash Plan) für die verbleibende Vertragslaufzeit ab dem Ausscheiden aus dem Vorstand beträgt, soweit erforderlich unter der Hinzuziehung von Planzahlen, insgesamt 1,9 Mio. €. Hierin enthalten ist die Tantieme für den Zeitraum vom 1. November bis 31. Dezember 2019 in Höhe von 0,2 Mio. € und die anteilige Barvergütungskomponente (Investkomponente) für diesen Zeitraum in Höhe von 0,1 Mio. €. Der Geldwert der aktienbasierten Vergütungskomponente des aktienbasierten Vergütungsprogramms (Matching-Komponente) für das anteilige Geschäftsjahr 2019 ab 1. November 2019 beträgt 0,01 Mio. €. Für das anteilige Geschäftsjahr 2020 beläuft sich der voraussichtliche Geldwert der Matching-Komponente auf 0,05 Mio. €. Der anteilige Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2019 beläuft sich auf 0,1 Mio. €, für das anteilige Geschäftsjahr 2020 auf 0,2 Mio. €. Die Karenzentschädigung für das vereinbarte einjährige Wettbewerbsverbot beträgt 0,6 Mio. €. Für Bezüge nach dem 31. Dezember 2019 wurde eine Rückstellung gebildet.

Herr Schwarzenbauer ist mit Ablauf des 31. Oktober 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden. Gemäß den Regelungen des Dienstvertrags besteht ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die Karenzentschädigung für das anteilige Geschäftsjahr 2019 beläuft sich auf 0,1 Mio. €. Für den verbleibenden Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Oktober 2020 beträgt die Karenzentschädigung 0,5 Mio. €, hierfür wurde eine Rückstellung gebildet.

Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 7. Februar 2017 sehen die Vorstandsdiensverträge 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 und liegen unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

Weiterentwicklung der Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2021

Der Gesetzgeber hat den gesetzlichen Rahmen für die Vorstandsvergütung und die Vergütungsberichterstattung mit der Umsetzung der zweiten EU-Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) erneut geändert. Darüber hinaus hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex ihre Empfehlungen und Anregungen zur Vorstandsvergütung überarbeitet (Kodexfassung vom 16. Dezember 2019).

Der Aufsichtsrat hat sich mit den Neuregelungen befasst und beabsichtigt, im Geschäftsjahr 2020 das Vergütungssystem für den Vorstand zu überarbeiten. Das überarbeitete Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2021 zur Billigung vorgelegt werden. Bei der Überarbeitung wird der Aufsichtsrat auch Anregungen von Investoren berücksichtigen.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2019 (2018) insgesamt

Die Bezüge für die im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Mitglieder des Vorstands der BMW AG betragen insgesamt 21,4 Mio. € (2018: 24,0 Mio. €). Davon entfallen auf feste Bestandteile einschließlich der sonstigen Bezüge 8,1 Mio. € (2018: 8,2 Mio. €). Auf variable Barbestandteile entfallen 12,6 Mio. € (2018: 15,0 Mio. €) sowie auf die aktienbasierte Vergütungskomponente 0,7 Mio. € (2018: 0,8 Mio. €).

Für das Geschäftsjahr 2019 wurde ein Konzernjahresüberschuss in Höhe von 5.022 Mio. € (2018: 7.207 Mio. €) und eine Konzernumsatzrendite nach Steuern von 4,8 % (2018: 7,4 %) erzielt. Entsprechend der festgelegten Zuordnungstabelle ergibt das einen Ergebnisfaktor für die Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2019 von 0,798 (2018: 1,520). Für die Leistungskomponente der Tantieme der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2019 hat der Aufsichtsrat einen Leistungsfaktor von 1,20 festgelegt (2018: 1,20).

Bei der Festlegung des Leistungsfaktors bewertet der Aufsichtsrat anhand verschiedener Kriterien den Beitrag der Vorstandsmitglieder zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Der Aufsichtsrat betrachtet hierfür sowohl die Entwicklung der vergangenen Jahre als auch die Auswirkung von planerischen Entscheidungen für die Zukunft.

Ein Fokusthema war die Innovationsleistung, insbesondere die Leistungen im Bereich Elektrifizierung. Der Aufsichtsrat hat hier die kontinuierliche

Steigerung des Volumens elektrifizierter Fahrzeuge über die letzten Jahre und die Maßnahmen zur Durchdringung dieser Technologie, wie die Eröffnung des Kompetenzzentrums Batterie zelle, gewürdigt. Weiter wurden die kontinuierlichen Fortschritte bei der Senkung des CO₂-Flottenverbrauchs und die planerischen Entscheidungen zur Einhaltung der Grenzwerte, insbesondere durch die Entwicklung des Produktportfolios, beurteilt. Die Entwicklung der Marktstellung bildete einen weiteren Schwerpunkt der Bewertung. Hier hat der Aufsichtsrat unter anderem herangezogen, dass die BMW Group zum 16. Mal in Folge ihre Position als weltweit führender Premium-Automobilhersteller bestätigt und zum neunten Mal in Folge Rekordwerte beim Absatz erzielt hat. Weiter wurde die Entscheidung des Vorstands zur sukzessiven Integration von elektrifizierten Modellen in das Produktionssystem berücksichtigt. Durch die Schaffung flexibler Werkstrukturen wird der weitere Ausbau der Elektrifizierung ermöglicht. Im Rahmen der übrigen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat etwa für die Wandlungsfähigkeit unter anderem die Entwicklung von Kooperationen und strategischen Investitionen betrachtet. Für die Corporate Social Responsibility wurde neben den sozialen Aktivitäten der BMW Group, beispielsweise zur Förderung von Kindern und Jugendlichen durch Bildungsprogramme und Verkehrserziehung, auch das seit mehreren Jahren sehr gute Abschneiden der BMW Group in verschiedenen Nachhaltigkeitsindizes berücksichtigt. Anhand verschiedener Studien, in denen die BMW Group Spitzenpositionen einnahm, wurde über mehrere Jahre die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber bewertet.

| in Mio. € | 2019 | | 2018 | |
|--------------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | Höhe | Anteil in % | Höhe | Anteil in % |
| Feste Bezüge | 8,1 | 37,8 | 8,2 | 34,2 |
| Variable Barbezüge | 12,6 | 58,9 | 15,0 | 62,5 |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente* | 0,7 | 3,3 | 0,8 | 3,3 |
| Bezüge gesamt | 21,4 | 100,0 | 24,0 | 100,0 |

* Matching-Komponente; vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert, errechnet zum Zeitpunkt der Gewährung (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage nach DRS 17). Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Vergütung der Mitglieder des Vorstands gemäß den handelsrechtlichen Vorgaben und anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2019
(2018), individualisiert

→ Vergütungsbericht

| in € beziehungsweise Anzahl der Matching-Aktien | Feste Bezüge | | | Variable Barbezüge | | |
|--|------------------|-----------------|------------------|--------------------|---|--|
| | Grundvergütung | Sonstige Bezüge | Gesamt | Tantieme | Aktienbasierte Vergütungskomponente (Investkomponente) | Performance Cash Plan 2018–2020 ⁸ |
| Oliver Zipse¹ | 1.269.892 | 50.947 | 1.320.839 | 1.404.380 | 631.971 | – |
| | (900.000) | (24.994) | (924.994) | (1.231.200) | (554.040) | (–) |
| Harald Krüger² | 1.122.581 | 87.597 | 1.210.178 | 1.279.742 | 575.884 | – |
| | (1.800.000) | (22.392) | (1.822.392) | (2.332.800) | (1.049.760) | (–) |
| Milagros Caiña Carreiro-Andree³ | 791.667 | 60.607 | 852.274 | 899.500 | 404.775 | – |
| | (950.000) | (74.964) | (1.024.964) | (1.296.000) | (583.200) | (–) |
| Klaus Fröhlich | 950.000 | 71.822 | 1.021.822 | 1.079.400 | 485.730 | – |
| | (950.000) | (64.033) | (1.014.033) | (1.296.000) | (583.200) | (–) |
| Ilka Horstmeier⁴ | 133.333 | 29.375 | 162.708 | 152.915 | 68.812 | – |
| | (–) | (–) | (–) | (–) | (–) | (–) |
| Milan Nedeljković⁵ | 200.000 | 5.105 | 205.105 | 229.373 | 103.218 | – |
| | (–) | (–) | (–) | (–) | (–) | (–) |
| Pieter Nota | 800.000 | 20.782 | 820.782 | 917.490 | 412.871 | – |
| | (800.000) | (90.369) | (890.369) | (1.101.600) | (495.720) | (–) |
| Nicolas Peter | 800.000 | 29.988 | 829.988 | 917.490 | 412.871 | – |
| | (800.000) | (38.612) | (838.612) | (1.101.600) | (495.720) | (–) |
| Peter Schwarzenbauer⁶ | 791.667 | 37.347 | 829.014 | 899.500 | 404.775 | – |
| | (950.000) | (51.777) | (1.001.777) | (1.296.000) | (583.200) | (–) |
| Andreas Wendt | 800.000 | 102.701 | 902.701 | 917.490 | 412.871 | – |
| | (200.000) | (13.029) | (213.029) | (275.400) | (123.930) | (–) |
| Gesamt⁷ | 7.659.140 | 496.271 | 8.155.411 | 8.697.280 | 3.913.778 | – |
| | (7.801.613) | (421.209) | (8.222.822) | (10.350.938) | (4.657.922) | (–) |

¹ Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015, Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019² Mitglied und Vorsitzender des Vorstands bis 15. August 2019³ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019⁴ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019⁵ Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2019⁶ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019⁷ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines im Geschäftsjahr 2018 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.⁸ Eine Auszahlung aus dem Performance Cash Plan erfolgt erst nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums.⁹ vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert, errechnet zum Zeitpunkt der Gewährung (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage berechnet gemäß DRS 17).

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 siehe Konzernanhang, Textziffer [41].

| | Variable Barbezüge | | Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) ⁹ | | Bezüge gesamt | |
|--|--|-------------------|---|----------------|-------------------|---|
| | Performance Cash Plan 2019–2021 ⁸ | Gesamt | Anzahl | Geldwert | | |
| | - | 2.036.351 | 1.725 | 103.037 | 3.460.227 | Oliver Zipse ¹ |
| | (-) | (1.785.240) | (1.045) | (90.288) | (2.800.522) | |
| | - | 1.855.626 | 1.346 | 93.870 | 3.159.674 | Harald Krüger ² |
| | (-) | (3.382.560) | (1.981) | (171.158) | (5.376.110) | |
| | - | 1.304.275 | 1.016 | 70.856 | 2.227.405 | Milagros Caiña Carreiro-Andree ³ |
| | (-) | (1.879.200) | (1.181) | (102.038) | (3.006.202) | |
| | - | 1.565.130 | 1.135 | 79.155 | 2.666.107 | Klaus Fröhlich |
| | (-) | (1.879.200) | (1.100) | (95.040) | (2.988.273) | |
| | - | 221.727 | 173 | 12.013 | 396.448 | Ilka Horstmeier ⁴ |
| | (-) | (-) | (-) | (-) | (-) | |
| | - | 332.591 | 280 | 18.026 | 555.722 | Milan Nedeljković ⁵ |
| | (-) | (-) | (-) | (-) | (-) | |
| | - | 1.330.361 | 1.036 | 72.251 | 2.223.394 | Pieter Nota |
| | (-) | (1.597.320) | (1.004) | (86.746) | (2.574.435) | |
| | - | 1.330.361 | 965 | 67.299 | 2.227.648 | Nicolas Peter |
| | (-) | (1.597.320) | (935) | (80.784) | (2.516.716) | |
| | - | 1.304.275 | 1.016 | 70.856 | 2.204.145 | Peter Schwarzenbauer ⁶ |
| | (-) | (1.879.200) | (1.181) | (102.038) | (2.983.015) | |
| | - | 1.330.361 | 1.036 | 72.251 | 2.305.313 | Andreas Wendt |
| | (-) | (399.330) | (277) | (21.645) | (634.004) | |
| | - | 12.611.058 | 9.728 | 659.614 | 21.426.083 | Gesamt ⁷ |
| | (-) | (15.008.860) | (9.087) | (782.828) | (24.014.510) | |

Zusätzlich zu den Angaben nach Handelsrecht und den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen zeigen die nachfolgenden Tabellen die gewährten Zuwendungen sowie die geleisteten Zahlungen \rightarrow

entsprechend den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 individualisiert für jedes Vorstandsmitglied.

Oliver Zipse

Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

Vorstand seit 13. Mai 2015

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|---|----------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 1.269.892 | 1.269.892 | 1.269.892 | 900.000 | 1.269.892 | 900.000 |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 50.947 | 50.947 | 50.947 | 24.994 | 50.947 | 24.994 |
| Summe | 1.320.839 | 1.320.839 | 1.320.839 | 924.994 | 1.320.839 | 924.994 |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 390.323 | 0 | 702.581 | 285.000 | 311.477 | 433.200 |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | 665.000 | – | 798.000 |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 910.753 | 0 | 1.639.355 | – | 1.092.903 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018–2020 ² | – | – | – | 916.667 | – | 566.666 |
| PCP 2019–2021 ² | 1.194.624 | 0 | 2.150.323 | – | 712.900 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019–2023 ¹ | – | – | – | 427.500 | – | 554.040 |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020–2024 ¹ | 585.484 | 0 | 1.053.871 | – | 631.971 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016–2020 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017–2021 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018–2022 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019–2023 | – | – | – | 90.288 | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020–2024 | 103.037 | 0 | 526.935 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 4.505.060 | 1.320.839 | 7.393.904 | 3.309.449 | 4.070.090 | 3.276.900 |
| Versorgungsaufwand ³ | 406.452 | 406.452 | 406.452 | 353.289 | 406.452 | 353.289 |
| Gesamtvergütung | 4.911.512 | 1.727.291 | 7.137.097⁴ | 3.662.738 | 4.476.542 | 3.630.189 |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt. Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019–2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt. Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018–2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

³ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁴ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

Harald Krüger

Vorsitzender des Vorstands

vom 13. Mai 2015 bis 15. August 2019

Vorstand vom 1. Dezember 2008 bis 13. Mai 2015

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|--|----------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 1.122.581 | 1.122.581 | 1.122.581 | 1.800.000 | 1.122.581 | 1.800.000 |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 87.597 | 87.597 | 87.597 | 22.392 | 87.597 | 22.392 |
| Summe | 1.210.178 | 1.210.178 | 1.210.178 | 1.822.392 | 1.210.178 | 1.822.392 |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 336.774 | 336.774 | 606.194 | 540.000 | 336.774 | 820.000 |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | 1.260.000 | – | 1.512.000 |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 903.677 | 903.677 | 1.414.452 | – | 942.968 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018 – 2020 ² | – | – | – | 1.600.000 | – | 900.000 |
| PCP 2019 – 2021 ² | 997.849 | 0 | 1.796.129 | – | 561.290 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 ¹ | – | – | – | 810.000 | – | 1.049.760 |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹ | 558.203 | 558.203 | 909.290 | – | 575.884 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2013 für Halteverpflichtung 2014 – 2018 | – | – | – | – | – | 88.157 |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2014 für Halteverpflichtung 2015 – 2019 | – | – | – | – | 57.105 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016 – 2020 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 | – | – | – | 171.158 | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 | 93.870 | 91.011 | 454.645 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 4.100.551 | 3.099.843 | 6.390.888 | 6.203.550 | 3.684.199 | 6.192.309 |
| Versorgungsaufwand ³ | 316.758 | 316.758 | 316.758 | 504.831 | 316.758 | 504.831 |
| Gesamtvergütung | 4.417.309 | 3.416.601 | 6.143.011⁴ | 6.708.381 | 4.000.957 | 6.697.140 |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt.

Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018 – 2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

³ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁴ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

Milagros Caiña Carreiro-Andree
Personal- und Sozialwesen, Arbeitsdirektorin
Vorstand vom 1. Juli 2012 bis 31. Oktober 2019

→ Vergütungsbericht

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|---|----------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 791.667 | 791.667 | 791.667 | 950.000 | 791.667 | 950.000 |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 60.607 | 60.607 | 60.607 | 74.964 | 60.607 | 74.964 |
| Summe | 852.274 | 852.274 | 852.274 | 1.024.964 | 852.274 | 1.024.964 |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 250.000 | 0 | 450.000 | 300.000 | 199.500 | 456.000 |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | 700.000 | – | 840.000 |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 700.000 | 700.000 | 1.050.000 | – | 700.000 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018 – 2020 ² | – | – | – | 950.000 | – | 600.000 |
| PCP 2019 – 2021 ² | 791.667 | 0 | 1.425.000 | – | 500.000 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 ¹ | – | – | – | 450.000 | – | 583.200 |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹ | 375.000 | 315.000 | 675.000 | – | 404.775 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2013 für Halteverpflichtung 2014 – 2018 | – | – | – | – | – | 81.130 |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2014 für Halteverpflichtung 2015 – 2019 | – | – | – | – | 52.520 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016 – 2020 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 | – | – | – | 102.038 | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 | 70.856 | 55.095 | 337.500 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 3.039.797 | 1.922.369 | 4.789.774 | 3.527.002 | 2.709.069 | 3.585.294 |
| Versorgungsaufwand ³ | 295.446 | 295.446 | 295.446 | 354.224 | 295.446 | 354.224 |
| Gesamtvergütung | 3.335.243 | 2.217.815 | 4.583.333⁴ | 3.881.226 | 3.004.515 | 3.939.518 |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt. Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018 – 2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

³ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁴ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

Klaus Fröhlich
Entwicklung
Vorstand seit 9. Dezember 2014

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|---|----------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 950.000 | 950.000 | 950.000 | 950.000 | 950.000 | 950.000 |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 71.822 | 71.822 | 71.822 | 64.033 | 71.822 | 64.033 |
| Summe | 1.021.822 | 1.021.822 | 1.021.822 | 1.014.033 | 1.021.822 | 1.014.033 |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 300.000 | 0 | 540.000 | 300.000 | 239.400 | 456.000 |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | 700.000 | – | 840.000 |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 700.000 | 0 | 1.260.000 | – | 840.000 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018 – 2020 ² | – | – | – | 950.000 | – | 600.000 |
| PCP 2019 – 2021 ² | 950.000 | 0 | 1.710.000 | – | 600.000 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 ¹ | – | – | – | 450.000 | – | 583.200 |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹ | 450.000 | 0 | 810.000 | – | 485.730 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2014 für Halteverpflichtung 2015 – 2019 | – | – | – | – | 2.966 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016 – 2020 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 | – | – | – | 95.040 | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 | 79.155 | 0 | 405.000 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 3.500.977 | 1.021.822 | 5.746.822 | 3.509.073 | 3.189.918 | 3.493.233 |
| Versorgungsaufwand ³ | 353.327 | 353.327 | 353.327 | 353.119 | 353.327 | 353.119 |
| Gesamtvergütung | 3.854.304 | 1.375.149 | 5.500.000⁴ | 3.862.192 | 3.543.245 | 3.846.352 |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt.

Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018 – 2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

³ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁴ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

Ilka Horstmeier

Personal- und Sozialwesen, Arbeitsdirektorin

Vorstand seit 1. November 2019

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|--|----------------------|----------------|----------------------------|---------|----------------|---------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 133.333 | 133.333 | 133.333 | – | 133.333 | – |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 29.375 | 29.375 | 29.375 | – | 29.375 | – |
| Summe | 162.708 | 162.708 | 162.708 | – | 162.708 | – |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 42.500 | 0 | 76.500 | – | 33.915 | – |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | – | – | – |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 99.167 | 0 | 178.500 | – | 119.000 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018–2020 ² | – | – | – | – | – | – |
| PCP 2019–2021 ² | 141.667 | 0 | 255.000 | – | 0 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019–2023 ¹ | – | – | – | – | – | – |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020–2024 ¹ | 63.750 | 0 | 114.750 | – | 68.812 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020–2024 | 12.013 | 0 | 57.417 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 521.805 | 162.708 | 844.875 | – | 384.435 | – |
| Versorgungsaufwand ³ | 58.333 | 58.333 | 58.333 | – | 58.333 | – |
| Gesamtvergütung | 580.138 | 221.041 | 820.833⁴ | – | 442.768 | – |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt. Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019–2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018–2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

³ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁴ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

Milan Nedeljković
Produktion
Vorstand seit 1. Oktober 2019

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|--|----------------------|----------------|------------------------------|----------|----------------|----------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 200.000 | 200.000 | 200.000 | – | 200.000 | – |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 5.105 | 5.105 | 5.105 | – | 5.105 | – |
| Summe | 205.105 | 205.105 | 205.105 | – | 205.105 | – |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 63.750 | 0 | 114.750 | – | 50.873 | – |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | – | – | – |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 148.750 | 0 | 267.750 | – | 178.500 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018 – 2020 ² | – | – | – | – | – | – |
| PCP 2019 – 2021 ² | 212.500 | 0 | 382.500 | – | 0 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 ¹ | – | – | – | – | – | – |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹ | 95.625 | 0 | 172.125 | – | 103.218 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 | 18.026 | 0 | 86.125 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 743.756 | 205.105 | 1.228.355 | – | 537.696 | – |
| Versorgungsaufwand ³ | 87.500 | 87.500 | 87.500 | – | 87.500 | – |
| Gesamtvergütung | 831.256 | 292.605 | 1.231.250⁴ | – | 625.196 | – |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt. Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018 – 2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

³ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁴ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

Pieter Nota

Kunde, Marken, Vertrieb

Vorstand seit 1. Januar 2018

→ Vergütungsbericht

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|--|----------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 800.000 | 800.000 | 800.000 | 800.000 | 800.000 | 800.000 |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 20.782 | 20.782 | 20.782 | 90.396 | 20.782 | 90.396 |
| Summe | 820.782 | 820.782 | 820.782 | 890.396 | 820.782 | 890.396 |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 255.000 | 0 | 459.000 | 255.000 | 203.490 | 387.600 |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | 595.000 | – | 714.000 |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 595.000 | 0 | 1.071.000 | – | 714.000 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018–2020 ² | – | – | – | 850.000 | – | 500.000 |
| PCP 2019–2021 ² | 850.000 | 0 | 1.530.000 | – | 500.000 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019–2023 ¹ | – | – | – | 382.500 | – | 495.720 |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020–2024 ¹ | 382.500 | 0 | 688.500 | – | 412.871 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019–2023 | – | – | – | 86.746 | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020–2024 | 72.251 | 0 | 344.500 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 2.975.533 | 820.782 | 4.913.782 | 3.059.642 | 2.651.143 | 2.987.716 |
| Versorgungsaufwand ³ | 359.979 | 359.979 | 359.979 | 350.000 | 359.979 | 350.000 |
| Gesamtvergütung | 3.335.512 | 1.180.761 | 4.925.000⁴ | 3.409.642 | 3.011.122 | 3.337.716 |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt. Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019–2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

³ Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018–2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

⁴ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁵ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

Nicolas Peter

Finanzen

Vorstand seit 1. Januar 2017

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|---|----------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 800.000 | 800.000 | 800.000 | 800.000 | 800.000 | 800.000 |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 29.988 | 29.988 | 29.988 | 38.612 | 29.988 | 38.612 |
| Summe | 829.988 | 829.988 | 829.988 | 838.612 | 829.988 | 838.612 |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 255.000 | 0 | 459.000 | 255.000 | 203.490 | 387.600 |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | 595.000 | – | 714.000 |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 595.000 | 0 | 1.071.000 | – | 714.000 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018 – 2020 ² | – | – | – | 850.000 | – | 500.000 |
| PCP 2019 – 2021 ² | 850.000 | 0 | 1.530.000 | – | 500.000 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 ¹ | – | – | – | 382.500 | – | 495.720 |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹ | 382.500 | 0 | 688.500 | – | 412.871 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 | – | – | – | 80.784 | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 | 67.299 | 0 | 344.500 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 2.979.787 | 829.988 | 4.922.988 | 3.001.896 | 2.660.349 | 2.935.932 |
| Versorgungsaufwand ³ | 353.327 | 353.327 | 353.327 | 353.119 | 353.327 | 353.119 |
| Gesamtvergütung | 3.333.114 | 1.183.315 | 4.925.000⁴ | 3.355.015 | 3.013.676 | 3.289.051 |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt.

Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018 – 2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

³ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁴ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

Peter Schwarzenbauer
Transformation Elektromobilität
Vorstand vom 1. April 2013 bis 31. Oktober 2019

→ Vergütungsbericht

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|--|----------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 791.667 | 791.667 | 791.667 | 950.000 | 791.667 | 950.000 |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 37.347 | 37.347 | 37.347 | 51.777 | 37.347 | 51.777 |
| Summe | 829.014 | 829.014 | 829.014 | 1.001.777 | 829.014 | 1.001.777 |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 250.000 | 0 | 450.000 | 300.000 | 199.500 | 456.000 |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | 700.000 | – | 840.000 |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 583.333 | 0 | 1.050.000 | – | 700.000 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018 – 2020 ² | – | – | – | 950.000 | – | 600.000 |
| PCP 2019 – 2021 ² | 791.667 | 0 | 1.425.000 | – | 500.000 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 ¹ | – | – | – | 450.000 | – | 583.200 |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹ | 375.000 | 0 | 675.000 | – | 404.775 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2013 für Halteverpflichtung 2014 – 2018 | – | – | – | – | – | 60.779 |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2014 für Halteverpflichtung 2015 – 2019 | – | – | – | – | 52.520 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016 – 2020 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022 | – | – | – | – | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 | – | – | – | 102.038 | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 | 70.856 | 0 | 337.500 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 2.899.870 | 829.014 | 4.766.514 | 3.503.815 | 2.685.809 | 3.541.756 |
| Versorgungsaufwand ³ | 291.667 | 291.667 | 291.667 | 353.119 | 291.667 | 353.119 |
| Gesamtvergütung | 3.191.537 | 1.120.681 | 4.583.333⁴ | 3.856.934 | 2.977.476 | 3.894.875 |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt. Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018 – 2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

³ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁴ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

Andreas Wendt
Einkauf und Lieferantennetzwerk
Vorstand seit 1. Oktober 2018

| in € | Gewährte Zuwendungen | | | | Zufluss | |
|---|----------------------|------------------|------------------------------|----------------|------------------|----------------|
| | GJ 2019 | GJ 2019 (Min) | GJ 2019 (Max) | GJ 2018 | GJ 2019 | GJ 2018 |
| GRUNDVERGÜTUNG | | | | | | |
| Festvergütung | 800.000 | 800.000 | 800.000 | 200.000 | 800.000 | 200.000 |
| Nebenleistungen (sonstige Bezüge) | 102.701 | 102.701 | 102.701 | 13.029 | 102.701 | 13.029 |
| Summe | 902.701 | 902.701 | 902.701 | 213.029 | 902.701 | 213.029 |
| EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Ergebniskomponente der Tantieme ¹ | 255.000 | 0 | 459.000 | 63.750 | 203.490 | 96.900 |
| MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme | | | | | | |
| Leistungskomponente der Tantieme 2018, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | – | – | – | 148.750 | – | 178.500 |
| Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹ | 595.000 | 0 | 1.071.000 | – | 714.000 | – |
| Performance Cash Plan | | | | | | |
| PCP 2018 – 2020 ² | – | – | – | 212.500 | – | 0 |
| PCP 2019 – 2021 ² | 850.000 | 0 | 1.530.000 | – | 0 | – |
| Aktienbasiertes Vergütungsprogramm | | | | | | |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 ¹ | – | – | – | 95.625 | – | 123.930 |
| Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹ | 382.500 | 0 | 688.500 | – | 412.871 | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023 | – | – | – | 21.645 | – | – |
| Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 | 72.251 | 0 | 344.500 | – | – | – |
| Sonstiges | – | – | – | – | – | – |
| Summe | 3.057.452 | 902.701 | 4.995.701 | 755.299 | 2.233.062 | 612.359 |
| Versorgungsaufwand ³ | 353.327 | 353.327 | 353.327 | 132.500 | 353.327 | 132.500 |
| Gesamtvergütung | 3.410.779 | 1.256.028 | 4.925.000⁴ | 887.799 | 2.586.389 | 744.859 |

¹ Tantieme und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen sind, werden 2020 ausbezahlt. Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Tantieme und Barvergütungskomponente wurden im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

² Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr 2019 in der Spalte Zufluss ausgewiesen ist, wird im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt. Die Vorauszahlung aus dem PCP 2018 – 2020, die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

³ Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

⁴ vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten

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 2019 umfasst der Bemessungszeitraum die Geschäftsjahre 2019 bis 2021. Der Zielbetrag für den Performance Cash Plan 2019 – 2021 beträgt für Herrn Zipse 1,195 Mio. €, für Herrn Fröhlich 0,95 Mio. €, für Frau Horstmeier 0,142 Mio. €, für Herrn Nedeljković 0,213 Mio. € sowie für Herrn Nota, Herrn Dr. Peter und Herrn Dr. Wendt jeweils 0,85 Mio. €. Für Herrn Krüger beläuft sich der anteilige Zielbetrag auf 0,998 Mio. €, für Frau Caiña Carreiro-Andree und Herrn Schwarzenbauer jeweils auf 0,792 Mio. €. Da die dem Performance Cash Plan 2019 bis 2021 zugrunde liegenden Bedingungen noch nicht vollständig erfüllt sind, ist diese Komponente nicht in den variablen Bezügen für das Geschäftsjahr 2019 enthalten.

Aus dem Performance Cash Plan 2018 – 2020 wurde im Geschäftsjahr 2019 an die Vorstandsmitglieder, die am 1. Januar 2018 Mitglied des Vorstands waren, ein Vorschuss in Höhe von insgesamt 4,27 Mio. € ausbezahlt. Hierin enthalten ist die Vorauszahlung an Herrn Krüger, Frau Caiña Carreiro-Andree sowie Herrn Schwarzenbauer in Höhe von insgesamt 2,10 Mio. €.

Nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums wird die Vorauszahlung in Abhängigkeit von dem dann ermittelten Anspruch zurückgefordert oder in Anrechnung gebracht. Der Aufwand für den Performance Cash Plan nach IAS 19 beträgt im Geschäftsjahr 2019 8,3 Mio. € (2018: 5,3 Mio. €).

Die Mitglieder des Vorstands halten insgesamt 92.519 BMW Stammaktien (2018: 65.690) mit bestehender Halteverpflichtung für die Geschäftsjahre 2015 – 2018 (Barvergütungskomponenten 2015 – 2018). Die Barvergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2019 wird im Anschluss an die Hauptversammlung 2020 ausbezahlt, unmittelbar danach erfolgt der Kauf der Stammaktien.

**BMW Stammaktien mit bestehender
Halteverpflichtung aus aktienbasierter Vergütung
für Geschäftsjahre 2015 – 2018, individualisiert¹**

| in € | Gesamt ¹ |
|---|---------------------|
| Oliver Zipse² | 11.938 |
| | (7.821) |
| Harald Krüger³ | 24.788 |
| | (19.528) |
| Milagros Caiña Carreiro-Andree⁴ | 15.608 |
| | (13.294) |
| Klaus Fröhlich | 13.305 |
| | (9.106) |
| Ilka Horstmeier⁵ | - |
| | (-) |
| Milan Nedeljković⁶ | - |
| | (-) |
| Pieter Nota | 3.954 |
| | (-) |
| Nicolas Peter | 6.736 |
| | (3.053) |
| Peter Schwarzenbauer⁷ | 15.202 |
| | (12.888) |
| Andreas Wendt | 988 |
| | (-) |
| Gesamt | 92.519 |
| | (65.690) |

¹ Berücksichtigt sind nur BMW Stammaktien, die unter dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Vorstands mit der Barvergütungskomponente erworben wurden und für die die vierjährige Halteverpflichtung noch nicht abgelaufen ist.

² Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015, Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

³ Mitglied und Vorsitzender des Vorstands bis 15. August 2019

⁴ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019

⁵ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019

⁶ Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2019

⁷ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019

Für im Geschäftsjahr 2019 amtierende Mitglieder des Vorstands sind im Berichtsjahr Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von 2,9 Mio. € (2018: 3,4 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 2019 insgesamt 16,0 Mio. € (2018: 9,2 Mio. €). In diesen Gesamtbezügen der früheren

Mitglieder des Vorstands sind auch die im Rahmen des Ausscheidens von Herrn Krüger, Frau Caiña Carreiro-Andree und Herrn Schwarzenbauer oben dargestellten Beträge in Höhe von 10,3 Mio. € enthalten. Diese sind teilweise noch nicht zur Auszahlung gekommen.

Die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und deren Hinterbliebenen sind nach IAS 19 mit 113,1 Mio. € (2018: 91,0 Mio. €) zurückgestellt.

Aktienbasierte Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2019 (2018), individualisiert¹

| in € | Aufwand im Geschäftsjahr 2019 nach HGB und IFRS | Rückstellungshöhe zum 31.12. 2019 nach HGB und IFRS ¹ |
|---|--|--|
| Oliver Zipse² | 135.272 | 358.043 |
| | (29.002) | (222.771) |
| Harald Krüger³ | 170.267 | 571.504 |
| | (30.821) | (458.341) |
| Milagros Caiña Carreiro-Andree⁴ | 143.912 | 359.649 |
| | (46.218) | (268.257) |
| Klaus Fröhlich | 104.384 | 356.008 |
| | (-19.097) | (254.591) |
| Ilka Horstmeier⁵ | 668 | 668 |
| | (-) | (-) |
| Milan Nedeljković⁶ | 1.516 | 1.516 |
| | (-) | (-) |
| Pieter Nota | 76.736 | 100.397 |
| | (23.661) | (23.661) |
| Nicolas Peter | 150.428 | 231.415 |
| | (51.812) | (80.987) |
| Peter Schwarzenbauer⁷ | 139.649 | 441.254 |
| | (32.264) | (354.125) |
| Andreas Wendt | 34.672 | 36.304 |
| | (1.632) | (1.632) |
| Gesamt⁸ | 957.504 | 2.456.758 |
| | (274.927) | (1.786.110) |

¹ vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert errechnet auf Basis des Schlusskurses der BMW Stammaktie im Xetra-Handel am 30. Dezember 2019 (73,14 €) (beizulegender Zeitwert zum Bilanzstichtag)

² Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015, Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

³ Mitglied und Vorsitzender des Vorstands bis 15. August 2019

⁴ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019

⁵ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019

⁶ Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2019

⁷ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019

⁸ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines im Geschäftsjahr 2018 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.

Versorgungszusagen

| in € | Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2019 ¹ | Dienstzeitaufwand nach HGB im Geschäftsjahr 2019 ¹ | Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS ¹ | Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach HGB ¹ |
|---|--|---|--|---|
| Oliver Zipse² | 406.452 | 406.452 | 3.054.273 | 3.054.125 |
| | (353.289) | (356.550) | (2.298.444) | (2.298.405) |
| Harald Krüger³ | 316.758 | 319.966 | 7.259.148 | 7.259.148 |
| | (504.831) | (509.486) | (5.753.913) | (5.753.776) |
| Milagros Caiña Carreiro-Andree⁴ | 295.446 | 297.688 | 3.463.676 | 3.463.676 |
| | (354.224) | (357.468) | (2.561.031) | (2.560.943) |
| Klaus Fröhlich | 353.327 | 355.573 | 3.256.267 | 3.256.267 |
| | (353.119) | (356.382) | (2.660.630) | (2.660.630) |
| Ilka Horstmeier⁵ | 58.333 | 58.333 | 993.548 | 992.662 |
| | (-) | (-) | (-) | (-) |
| Milan Nedeljković⁶ | 87.500 | 87.500 | 1.421.605 | 1.421.152 |
| | (-) | (-) | (-) | (-) |
| Pieter Nota | 359.979 | 362.125 | 760.562 | 760.306 |
| | (350.000) | (350.000) | (350.276) | (350.041) |
| Nicolas Peter | 353.327 | 355.573 | 2.656.550 | 2.656.550 |
| | (353.119) | (356.382) | (2.004.567) | (2.004.567) |
| Peter Schwarzenbauer⁷ | 291.667 | 291.667 | 2.682.925 | 2.682.925 |
| | (353.119) | (356.382) | (2.188.161) | (2.188.159) |
| Andreas Wendt | 353.327 | 355.573 | 2.414.082 | 2.414.082 |
| | (132.500) | (132.500) | (1.886.766) | (1.886.766) |
| Gesamt⁸ | 2.876.116 | 2.890.450 | 27.962.636 | 27.960.893 |
| | (2.754.201) | (2.775.150) | (19.703.788) | (19.703.287) |

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 13. Mai 2015, Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

³ Mitglied und Vorsitzender des Vorstands bis 15. August 2019

⁴ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019

⁵ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019

⁶ Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2019

⁷ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019

⁸ Die Vorjahresangaben umfassen nur die zum 31. Dezember 2018 amtierenden Vorstandsmitglieder.