

VERGÜTUNGSBERICHT (TEIL DES ZUSAMMEN- GEFASSTEN LAGEBERICHTS)

Im Folgenden werden die Prinzipien beschrieben, die für die Vergütung des Vorstands gelten, ferner die Festlegungen der Satzung für die Vergütung des Aufsichtsrats. Neben dem System der Vergütung für Geschäftsjahre von 2018 bis einschließlich Geschäftsjahr 2020 wird auch das Verhältnis der Vergütungsbestandteile in Zahlen erläutert. Darüber hinaus wird die Vergütung jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds für das Geschäftsjahr 2020 individualisiert und nach Bestandteilen aufgliedert ausgewiesen.

Für Geschäftsjahre ab 2021 hat der Aufsichtsrat ein neues Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen. Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben wird das neue Vergütungssystem der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt.

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 hinsichtlich der Struktur, der Ziel- und Maximalvergütung sowie der Ist-Vergütung. Zur Vorbereitung zieht der Personalausschuss des Aufsichtsrats auch Vergütungsstudien hinzu. Zur Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung in horizontaler Hinsicht stellt der Aufsichtsrat Vergütungsvergleiche zu anderen 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 für das Geschäftsjahr 2020 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 und langfristigen 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 Führungspersonlichkeiten attraktiv sein.

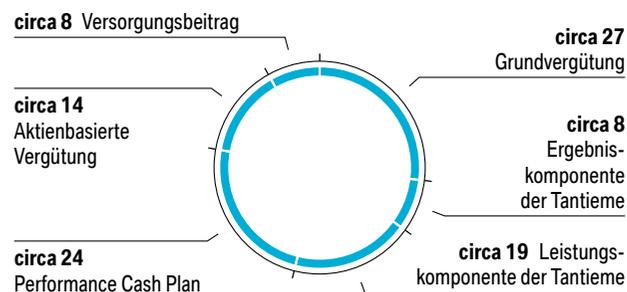
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum unter Anrechnung etwaiger Bezüge bei Konzerngesellschaften aufgrund von Leistungskriterien festgelegt, die insbesondere den Aufgaben und der Mandatsausübung des Vorstandsmitglieds, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten 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 FÜR GESCHÄFTSJAHRE 2018 – 2020: DARSTELLUNG AUFTEILUNG BARBEZÜGE (ZIELVERGÜTUNG) UND VERSORGUNGSBEITRAG¹

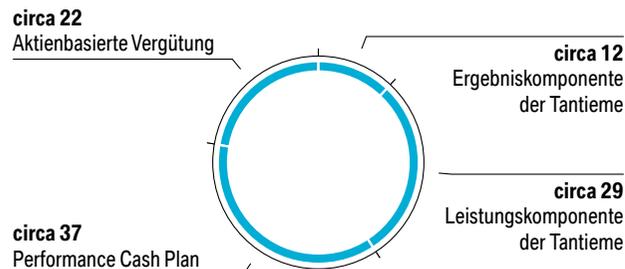
in %



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 FÜR GESCHÄFTSJAHRE 2018 – 2020: DARSTELLUNG VARIABLE BEZÜGE (ZIELVERGÜTUNG)²

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 oder des BMW Fahrdienstes, Versicherungsprämien und Zuschüssen zur Sicherheitseinrichtungen) zusammen. Die Grundvergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 beträgt 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 für das Geschäftsjahr 2020 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 und Konzernumsatzrendite nach Steuern gesetzten Ziele ab. Dieser Erreichungsgrad drückt sich in einem Ergebnisfaktor aus. Die zugrunde liegenden Messgrößen für die Tantieme des Geschäftsjahres 2020 wurden vor drei Geschäftsjahren, also 2017 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.

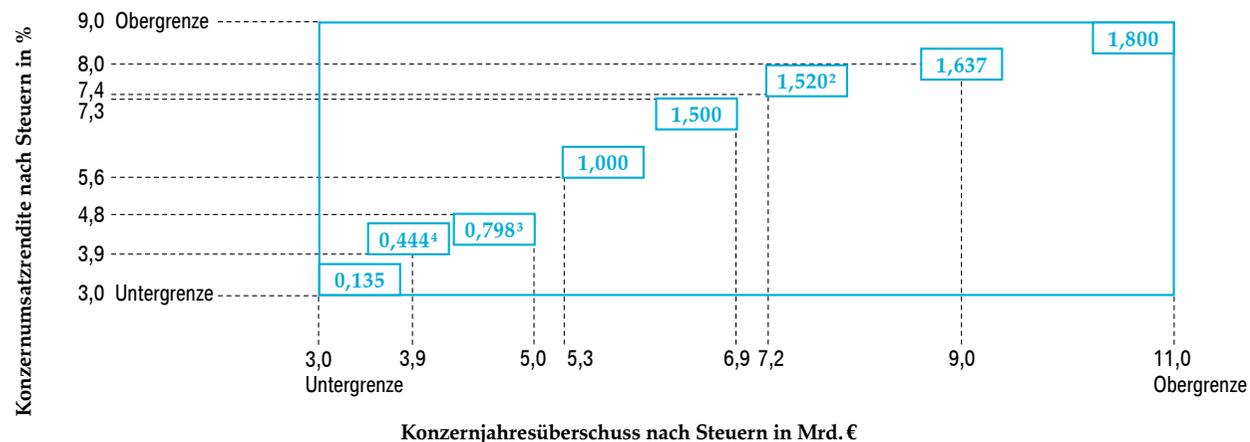
Bei einem Ergebnisfaktor von 1,000 ergäbe sich für die Tantieme des Geschäftsjahres 2020 eine Ergebniskomponente in Höhe von 0,255 Mio. € für ein

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.

Die Leistungskomponente für die Tantieme des Geschäftsjahres 2020 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 des Unternehmens berücksichtigen.

ERGEBISFAKTOR: ZUORDNUNGSTABELLE FÜR BERECHNUNG ERGEBISFAKTOR¹



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.

¹ vereinfachte Darstellung ² Ergebnisfaktor 2018 ³ Ergebnisfaktor 2019 ⁴ Ergebnisfaktor 2020

ÜBERSICHT TANTIEME

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

Bis einschließlich Gewährungsjahr 2020 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

ZIELBETRAG	x	PCP-FAKTOR	=	AUSZAHLUNGSBETRAG
				<ul style="list-style-type: none"> – Barauszahlung nach Ablauf des Bemessungszeitraums – Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags

ÜBERSICHT PCP-FAKTOR

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, erhielten und erhalten aus dem Performance Cash Plan 2018 – 2020 im Jahr 2019 und aus dem Performance Cash Plan 2019 – 2021 im Jahr 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

Für Geschäftsjahre bis einschließlich 2020 erhalten die Vorstandsmitglieder 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 Bruttobetrags 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 einschließlich Eintritt in den Ruhestand.

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 Invalidität 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 gegen Zahlung einer Karenzentschädigung ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Die seit dem 1. Januar 2021 gültigen Dienstverträge sehen während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung in Höhe der jeweiligen monatlichen Grundvergütung vor. Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 wird eine eventuelle Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Gleiches gilt für sonstige Einkünfte, soweit es nicht um Vergütung für während der Mandatszeit genehmigte Aufsichtsratsmandate handelt. Die Gesellschaft kann auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots einseitig verzichten.

Vergütungssystem und Vergütungselemente für Geschäftsjahre 2018–2020 im Überblick

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage
GRUNDVERGÜTUNG	
	Mitglied des Vorstands: – 0,80 Mio. € p. a. (1. Bestellperiode) – 0,95 Mio. € p. a. (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
	Vorstandsvorsitzender: – 1,80 Mio. € p. a.
VARIABLE BEZÜGE	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): – 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
a) Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 30 % des Zielbetrags)	– Formel: 30 % Zielbetrag x Ergebnisfaktor – Basisgröße p. a. (30 % Zielbetrag der Tantieme): – 0,255 Mio. € (1. Bestellperiode) – 0,30 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 0,54 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) – Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss 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.: – 0,459 Mio. € (1. Bestellperiode) – 0,54 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 0,972 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage
b) Leistungskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 70 % des Zielbetrags)	<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, Reputation — 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)
Performance Cash Plan	<ul style="list-style-type: none"> 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 — 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

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm	<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
a) Barvergütungskomponente (Investkomponente)	<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	<p>Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen oder des BMW Fahrdienstes, Versicherungsprämien, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen</p>

Vergütungssystem und Vergütungselemente für Geschäftsjahre 2018–2020 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 Aktienwerb	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. Für die Zwecke der Gesamtobergrenze ist für den Performance Cash Plan das jeweilige Gewährungsjahr nach HGB relevant, für die Matching-Komponente ist der zufließende Wert nachträglich den Gesamtbezügen des jeweiligen Gewährungsjahrs zuzurechnen. 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 Mindestverzinsung überführt.

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 für das Geschäftsjahr 2020 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 (Garantiezins 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 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 Klaus Fröhlich ist mit Ablauf des 30. Juni 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden. Gemäß den Regelungen des Dienstvertrags besteht ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die Karenzentschädigung für das anteilige Geschäftsjahr 2020 beläuft sich auf 0,3 Mio. €. Für den verbleibenden Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2021 beträgt die Karenzentschädigung 0,3 Mio. €, hierfür wurde eine Rückstellung gebildet.

Im Einklang mit der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 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. Als Jahresvergütung wird die Summe aus der Grundvergütung und Zielbetrag der variablen Vergütungskomponenten des letzten vollen Geschäftsjahres vor der Beendigung zugrunde gelegt. Soweit für die variable Vergütung der jeweilige Zielbetrag nicht erreicht wurde, werden die gewährten Beträge herangezogen.

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. Die Gesamtobergrenzen liegen unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten. Die Obergrenzen sind in der Tabelle Vergütungssystem und Vergütungselemente für Geschäftsjahre von 2018–2020 im Überblick ausgewiesen.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 (2019) insgesamt

Die Bezüge für die im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Mitglieder des Vorstands der BMW AG betragen insgesamt 17,5 Mio. € (2019: 21,4 Mio. €). Davon entfallen auf feste Bestandteile einschließlich der sonstigen Bezüge 7,3 Mio. € (2019: 8,1 Mio. €). Auf variable Barbestandteile entfallen 9,7 Mio. € (2019: 12,6 Mio. €) sowie auf die aktienbasierte Vergütungskomponente 0,5 Mio. € (2019: 0,7 Mio. €).

Für das Geschäftsjahr 2020 wurde ein Konzernjahresüberschuss in Höhe von 3.857 Mio. € (2019: 5.022 Mio. €) und eine Konzernumsatzrendite nach Steuern von 3,9 % (2019: 4,8 %) erzielt. Gemäß der festgelegten Zuordnungstabelle ergibt sich hieraus für die Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2020 ein Ergebnisfaktor von 0,444 (2019: 0,798).

Bei der Festlegung des Leistungsfaktors bewertet der Aufsichtsrat anhand vereinbarter Kriterien den Beitrag der Vorstandsmitglieder zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

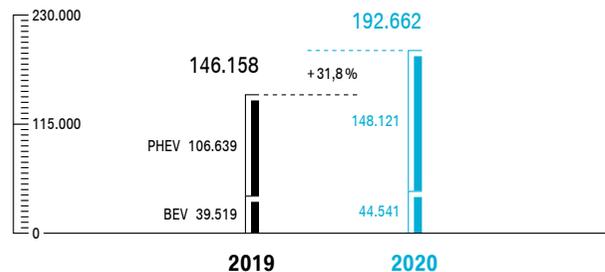
Die Entscheidungsfindung des Aufsichtsrats beruht auf einer ausführlichen, dokumentierten Analyse des Leistungsstands zu allen vereinbarten Kriterien sowie eingehender Beratung im Personalausschuss und Plenum des Aufsichtsrats.

Die Mitglieder des Vorstands haben insbesondere bei den folgenden, vom Aufsichtsrat als besonders relevant gewichteten Kriterien die Zielsetzungen gemeinsam übertroffen:

- Marktstellung im Wettbewerbsvergleich: Die BMW Group ist trotz der Einschränkungen aufgrund der Pandemie zum 17. Mal in Folge der weltweit führende Hersteller von Premium-Automobilen. Der Absatz elektrifizierter Fahrzeuge konnte im Vergleich zum Vorjahr stark gesteigert werden.

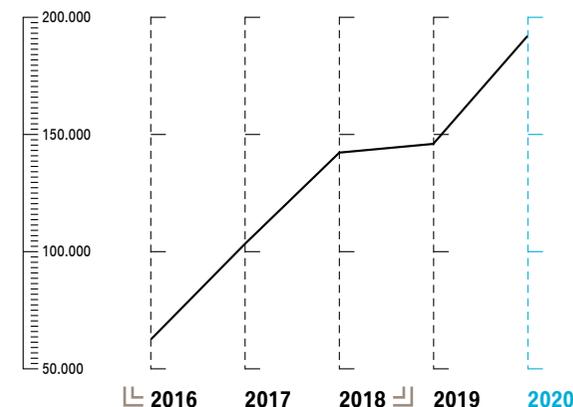
ABSATZ ELEKTRIFIZIERTE FAHRZEUGE

Einheiten/Jahr



ABSATZ ELEKTRIFIZIERTE FAHRZEUGE

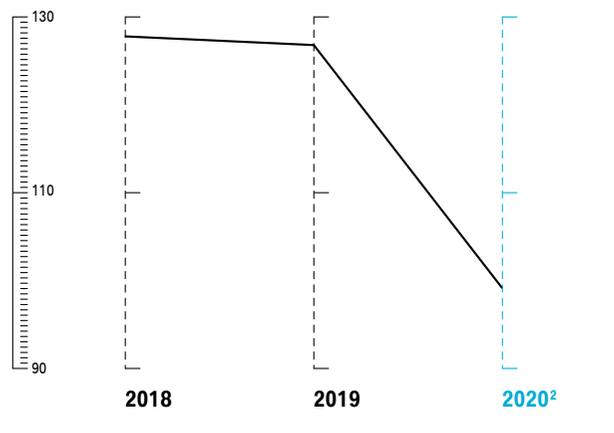
Einheiten/Jahr



- **Ökologische Innovationsleistung:** Die BMW Group unterschreitet mit einem CO₂ Flottenwert von 99 g/km^{1,2} um 5 g/km wie in den Vorjahren den gesetzlichen Flottenwert in der EU. Durch die für die Zukunft beschlossenen Maßnahmen sind weitere Fortschritte absehbar.

FLOTTENEMISSIONEN IN DER EU¹

in CO₂ g/km



¹ Gemäß dem Neuen Europäischen Fahrzyklus (NEFZ)-Testverfahren. Seit September 2018 müssen alle Fahrzeuge in der EU nach dem neuen Typprüfzyklus WLTP zugelassen werden. Allerdings wird die Berechnung der CO₂-Flottenemissionen seitens der EU-Kommission erst 2021 auf WLTP umgestellt. Deshalb ist bis einschließlich 2020 zur Berichterstattung eine Rückrechnung der WLTP-Flottenemissionen auf NEFZ-Werte notwendig.

² Unter Berücksichtigung regulatorischer Vorgaben nach Anrechnung dort definierter Flexibilitäten (Phase-In mit 5g/km, Supercredits BEV/PHEV mit 7,5 g/km und Ökoinnovationen mit 2,4 g/km). Es handelt sich um eine vorläufige interne Berechnung mit einer potentiellen Schwankungsbreite von ± 0,5 g CO₂/km, da nicht von allen EU-Staaten offizielle Zulassungszahlen der Behörden zur Verfügung gestellt werden. Offiziell von der EU-Kommission veröffentlichte Werte stehen voraussichtlich erst im November 2021 zur Verfügung.

- **Kundenorientierung:** Die BMW Group wurde, wie in Vorjahren, in Branchenstudien für verschiedene Fahrzeuge und Werke ausgezeichnet, was im Rahmen der Konzeptqualität bewertet wurde.
- **Kundenorientierung und Innovationsleistung:** Mittels Remote Software Upgrade wurde für circa 624.000 Fahrzeuge neue Software aufgespielt, ohne dass ein Aufenthalt bei einem Servicepartner nötig war. Der Absatzanteil entsprechend befähigter Fahrzeuge an den Neufahrzeugen ist über mehrere Jahre stark angestiegen, für die Zukunft ist aufgrund getroffener Produktentscheidungen eine weitere Zunahme solcher Fahrzeuge absehbar.
- **Reputation:** Die BMW Group wurde von Kapitalmarkt-rating-Agenturen erneut als bester europäischer Automobilhersteller eingestuft. Bei der Einordnung für Nachhaltigkeitsindizes wie dem Dow Jones Sustainability Index hat die BMW Group erneut sehr gut abgeschnitten und im Bereich „Automobiles“ als nachhaltigster Hersteller den ersten Platz belegt. Auch im CDP-Rating liegt die BMW Group in der Spitzengruppe (Climate A List).
- **Wandlungsfähigkeit:** Durch umsichtiges Management konnten die Auswirkungen der Pandemie auf das Unternehmen begrenzt werden. Insbesondere ist es gelungen, die globalen Lieferketten aufrecht zu halten.

Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 einen Leistungsfaktor von 1,15 als angemessen ermittelt und festgelegt (2019: 1,20).

Das Vergütungssystem für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 sieht als Long Term Incentive einen Performance Cash Plan vor. Die Auszahlung des Performance Cash Plans erfolgt in bar nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums.

Der Bemessungszeitraum des Performance Cash Plans für das Gewährungszeitraum 2020 umfasst die Geschäftsjahre 2020 bis 2022. Der Zielbetrag für den Performance Cash Plan 2020–2022 beträgt für Herrn Zipse 1,6 Mio. €, für Frau Horstmeier, Herrn Nedeljković, Herrn Nota und Herrn Dr. Wendt jeweils 0,85 Mio. €, für Herrn Dr. Peter 0,95 Mio. € sowie für Herrn Weber 0,425 Mio. €. Für Herrn Fröhlich beläuft sich der Zielbetrag auf 0,475 Mio. €. Da die dem Performance Cash Plan 2020–2022 zugrunde liegenden Bedingungen noch nicht vollständig erfüllt sind, ist diese Komponente nicht in den variablen Bezügen für das Geschäftsjahr 2020 enthalten.

Aus dem Performance Cash Plan 2019–2021 wurde vereinbarungsgemäß im Geschäftsjahr 2020 an die zum Bilanzstichtag amtierenden Vorstandsmitglieder, Herrn Zipse, Herrn Nota sowie Herrn Dr. Peter, ein Vorschuss in Höhe von insgesamt 1,7 Mio. € sowie an Herrn Fröhlich ein Vorschuss in Höhe von 0,6 Mio. € ausbezahlt.

Nach Ablauf des 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 2020 1,3 Mio. € (2019: 8,3 Mio. €).

Die für das Geschäftsjahr 2020 (2019) gewährte Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle auf individueller Basis dargestellt.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 (2019), individualisiert¹

in € beziehungsweise Anzahl der Matching-Aktien	Feste Bezüge			Variable Barbezüge			Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) ⁵		Zwischensumme
	Grundvergütung	Sonstige Bezüge	Gesamt	Tantieme	Aktienbasierte Vergütungs- komponente (Investkomponente)	Gesamt	Anzahl	Geldwert	
Oliver Zipse	1.800.000	66.256	1.866.256	1.688.760	759.942	2.448.702	1.669	123.873	4.438.831
	(1.269.892)	(50.947)	(1.320.839)	(1.404.380)	(631.971)	(2.036.351)	(1.725)	(103.037)	(3.460.227)
Klaus Fröhlich²	475.000	56.546	531.546	469.100	211.095	680.195	463	34.364	1.246.105
	(950.000)	(71.822)	(1.021.822)	(1.079.400)	(485.730)	(1.565.130)	(1.135)	(79.155)	(2.666.107)
Ilka Horstmeier	800.000	87.374	887.374	797.470	358.862	1.156.332	846	62.790	2.106.496
	(133.333)	(29.375)	(162.708)	(152.915)	(68.812)	(221.727)	(173)	(12.013)	(396.448)
Milan Nedeljković	800.000	101.973	901.973	797.470	358.862	1.156.332	846	62.790	2.121.095
	(200.000)	(5.105)	(205.105)	(229.373)	(103.218)	(332.591)	(280)	(18.026)	(555.722)
Pieter Nota	800.000	18.408	818.408	797.470	358.862	1.156.332	846	62.790	2.037.530
	(800.000)	(20.782)	(820.782)	(917.490)	(412.871)	(1.330.361)	(1.036)	(72.251)	(2.223.394)
Nicolas Peter	950.000	24.231	974.231	938.200	422.190	1.360.390	927	68.802	2.403.423
	(800.000)	(29.988)	(829.988)	(917.490)	(412.871)	(1.330.361)	(965)	(67.299)	(2.227.648)
Frank Weber³	400.000	28.593	428.593	398.735	179.431	578.166	558	31.360	1.038.119
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Andreas Wendt	800.000	56.319	856.319	797.470	358.862	1.156.332	846	62.790	2.075.441
	(800.000)	(102.701)	(902.701)	(917.490)	(412.871)	(1.330.361)	(1.036)	(72.251)	(2.305.313)
Gesamt⁴	6.825.000	439.700	7.264.700	6.684.675	3.008.106	9.692.781	7.001	509.559	17.467.040
	(7.659.140)	(496.271)	(8.155.411)	(8.697.280)	(3.913.778)	(12.611.058)	(9.728)	(659.614)	(21.426.083)

¹ Enthält Angaben nach HGB und den Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17

² Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020

³ Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2020

⁴ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung von im Geschäftsjahr 2019 ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands.

⁵ Vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert berechnet gemäß DRS17. 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].

Bezüge nach HGB und den Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17

Der Performance Cash Plan 2018 – 2020 wurde für die Leistung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2018 gewährt. Zum Bilanzstichtag ist der dreijährige Bemessungszeitraum dieser Vergütungskomponente, die bestimmten Verfallsbestimmungen unterlag, abgelaufen. Auf Basis der Ergebnisfaktoren für die einzelnen Jahre des Bemessungszeitraums (Geschäftsjahr 2018: 1,520; Geschäftsjahr 2019: 0,798, Geschäftsjahr 2020: 0,444) ergibt sich ein mehrjähriger Ergebnisfaktor von 0,921. Den mehrjährigen Leistungsfaktor hat der Aufsichtsrat für die im Geschäftsjahr 2018 amtierenden Vorstandsmitglieder auf 1,0 festgelegt, so dass sich für den Performance Cash Plan 2018 – 2020 ein PCP-Faktor von 0,921 ergibt. Bei der Festsetzung des mehrjährigen Leistungsfaktors hat der Aufsichtsrat insbesondere den Trend der Geschäftsentwicklung im Bemessungszeitraum, den prognostizierten Trend der Geschäftsentwicklung, den individuellen Ergebnisbeitrag sowie den Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds bewertet. Im Rahmen der Geschäftsentwicklung im Bemessungszeitraum und des

prognostizierten Trends hat der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung bestimmter Kennzahlen wie die Entwicklung der Auslieferungen, EBIT-Marge und Return on Capital Employed gewürdigt. Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat die durch die Corona-Pandemie bedingten Auswirkungen auf diese Kennzahlen berücksichtigt. Im Hinblick auf den individuellen Ergebnisbeitrag und den Status der Compliance im Ressort der Vorstandsmitglieder war keine andere Bewertung des mehrjährigen Leistungsfaktors geboten.

Nach den Vorgaben des HGB und dem Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 ist die Vergütung aus dem Performance Cash Plan in die Gesamtbezüge desjenigen Geschäftsjahres einzubeziehen, in dem die Planbedingungen erfüllt sind. Dies ist beim Performance Cash Plan 2018 – 2020 für das Geschäftsjahr 2020 der Fall. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Vergütung der Mitglieder des Vorstands gemäß den handelsrechtlichen Vorgaben und anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen für das Geschäftsjahr 2020 (2019) beziehungsweise im Geschäftsjahr 2020 (2019).

in Mio. €	2020		2019	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	7,3	34,9	8,1	37,8
Variable Barbezüge ¹	13,0	62,6	12,6	58,9
Aktienbasierte Vergütungskomponente ²	0,5	2,5	0,7	3,3
Bezüge gesamt	20,8	100,0	21,4	100,0

¹ In den variablen Barbezügen des Geschäftsjahrs 2020 ist auch eine Auszahlung aus dem Performance Cash Plan 2018 – 2020 für das Gewährungsjahr 2018 i.H.v. 3,3 Mio. € enthalten. Der Anteil des Performance Cash Plans 2018 – 2020 an den Gesamtbezügen nach HGB und den Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 beträgt 16,0 %.

² Matching-Komponente; vorläufiger Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert berechnet nach DRS 17. Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest.

Bezüge nach HGB und den Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17

in €	Zwischensumme gemäß Tabelle Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 (2019), individualisiert ¹	variable Barbezüge			Gesamtbezüge nach HGB und den Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17
		Performance Cash Plan 2018–2020 ²	Performance Cash Plan 2019–2021 ³	Performance Cash Plan 2020–2022 ⁴	
Oliver Zipse	4.438.831	844.250	(–)	(–)	5.283.081
	(3.460.227)	(–)	(–)	(–)	(3.460.227)
Klaus Fröhlich⁵	1.246.105	729.125	(–)	(–)	1.975.230
	(2.666.107)	(–)	(–)	(–)	(2.666.107)
Ilka Horstmeier	2.106.496	(–)	(–)	(–)	2.106.496
	(396.448)	(–)	(–)	(–)	(396.448)
Milan Nedeljković	2.121.095	(–)	(–)	(–)	2.121.095
	(555.722)	(–)	(–)	(–)	(555.722)
Pieter Nota	2.037.530	782.850	(–)	(–)	2.820.380
	(2.223.394)	(–)	(–)	(–)	(2.223.394)
Nicolas Peter	2.403.423	782.850	(–)	(–)	3.186.273
	(2.227.648)	(–)	(–)	(–)	(2.227.648)
Frank Weber⁶	1.038.119	(–)	(–)	(–)	1.038.119
	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)
Andreas Wendt	2.075.441	195.713	(–)	(–)	2.271.154
	(2.305.313)	(–)	(–)	(–)	(2.305.313)
Gesamt⁷	17.467.040	3.334.788	(–)	(–)	20.801.828
	(21.426.083)	(–)	(–)	(–)	(21.426.083)

¹ Aufschlüsselung der Bezüge für das Geschäftsjahr 2020 (2019) in der Tabelle Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 (2019), individualisiert

² Die Beträge enthalten eine bereits im Jahr 2019 vereinbarungsgemäß geleistete Vorauszahlung.

³ Ein Ausweis des Performance Cash Plans 2019–2021 erfolgt erst nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums.

⁴ Ein Ausweis des Performance Cash Plans 2020–2022 erfolgt erst nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums.

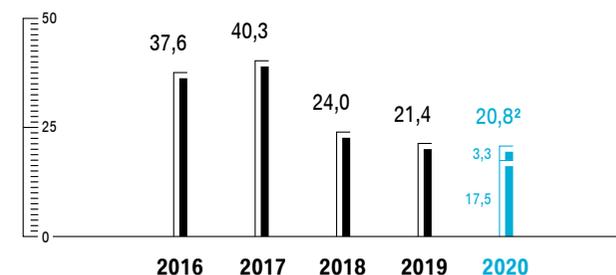
⁵ Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020. Nach den Vorgaben des HGB ist nur der entsprechend der Zugehörigkeitsdauer zum Vorstand anteilige Betrag des Performance Cash Plans 2018–2020 anzugeben.

⁶ Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2020

⁷ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung von im Geschäftsjahr 2019 ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands.

ENTWICKLUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG FÜR GESCHÄFTSJAHRE 2016 BIS 2020 NACH HGB¹

in Mio. €



¹ Gesamtbezüge nach HGB

² In den Gesamtbezügen nach HGB und den Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 des Geschäftsjahrs 2020 ist der Performance Cash Plan 2018–2020 enthalten. Dieser beläuft sich auf rund 3,3 Mio. €, die Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr 2020 ohne den Performance Cash Plan 2018–2020 belaufen sich auf rund 17,5 Mio. €.

Zusätzlich zu den Angaben nach Handelsrecht und den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen zeigen die nachfolgenden Tabellen, die den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprechen, die gewährten Zuwendungen sowie die geleisteten Zahlungen individualisiert für jedes Vorstandsmitglied.

OLIVER ZIPSE

Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

Vorstand seit 13. Mai 2015

in €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	GJ 2020	GJ 2020 (Min)	GJ 2020 (Max)	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2019
GRUNDVERGÜTUNG						
Festvergütung	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.269.892	1.800.000	1.269.892
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	66.256	66.256	66.256	50.947	66.256	50.947
Summe	1.866.256	1.866.256	1.866.256	1.320.839	1.866.256	1.320.839
EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Ergebniskomponente der Tantieme ¹	540.000	0	972.000	390.323	239.760	311.477
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Leistungskomponente der Tantieme						
Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	–	–	–	910.753	–	1.092.903
Leistungskomponente der Tantieme 2020, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	1.260.000	0	2.268.000	–	1.449.000	–
Performance Cash Plan						
PCP 2018 – 2020 ²	–	–	–	–	277.584	–
PCP 2019 – 2021 ³	–	–	–	1.194.624	–	712.900
PCP 2020 – 2022	1.600.000	0	2.880.000	–	–	–
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm						
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹	–	–	–	585.484	–	631.971
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025 ¹	810.000	0	1.458.000	–	759.942	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016 – 2020	–	–	–	–	33.423	–
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	–	–	–	–	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024	–	–	–	103.037	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2020 – 2025	123.873	0	729.000	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	6.200.129	1.866.256	10.173.256	4.505.060	4.625.965	4.070.090
Versorgungsaufwand ⁴	502.626	502.626	502.626	406.452	502.626	406.452
Gesamtvergütung	6.702.755	2.368.882	9.850.000 ⁵	4.911.512	5.128.591	4.476.542

¹ Die Tantiemekomponenten und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2020 bzw. 2019 ausgewiesen sind, werden bzw. wurden 2021 bzw. 2020 ausbezahlt.

² Aus dem PCP 2018 – 2020 wurde eine Vorauszahlung geleistet. Diese wurde für das Geschäftsjahr 2018 als Zufluss ausgewiesen und 2019 ausbezahlt.

³ Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr 2019 als Zufluss ausgewiesen ist, wurde 2020 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 Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

KLAUS FRÖHLICH

Entwicklung

Vorstand vom 9. Dezember 2014

bis 30. Juni 2020

in €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	GJ 2020	GJ 2020 (Min)	GJ 2020 (Max)	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2019
GRUNDVERGÜTUNG						
Festvergütung	475.000	475.000	475.000	950.000	475.000	950.000
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	56.546	56.546	56.546	71.822	56.546	71.822
Summe	531.546	531.546	531.546	1.021.822	531.546	1.021.822
EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Ergebniskomponente der Tantieme ¹	150.000	0	270.000	300.000	66.600	239.400
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Leistungskomponente der Tantieme						
Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	–	–	–	700.000	–	840.000
Leistungskomponente der Tantieme 2020, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	350.000	0	630.000	–	402.500	–
Performance Cash Plan						
PCP 2018 – 2020 ²	–	–	–	–	129.125	–
PCP 2019 – 2021 ³	–	–	–	950.000	–	600.000
PCP 2020 – 2022	475.000	0	855.000	–	–	–
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm						
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹	–	–	–	450.000	–	485.730
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025 ¹	225.000	0	405.000	–	211.095	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2014 für Halteverpflichtung 2015 – 2019	–	–	–	–	–	2.966
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016 – 2020	–	–	–	–	52.723	–
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	–	–	–	–	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024	–	–	–	79.155	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2020 – 2024	34.364	0	202.500	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	1.765.910	531.546	2.894.046	3.500.977	1.393.589	3.189.918
Versorgungsaufwand ⁴	175.000	175.000	175.000	353.327	175.000	353.327
Gesamtvergütung	1.940.910	706.546	2.750.000 ⁵	3.854.304	1.568.589	3.543.245

¹ Die Tantiemekomponenten und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2020 bzw. 2019 ausgewiesen sind, werden bzw. wurden 2021 bzw. 2020 ausbezahlt.

² Aus dem PCP 2018 – 2020 wurde eine Vorauszahlung geleistet. Diese wurde für das Geschäftsjahr 2018 als Zufluss ausgewiesen und 2019 ausbezahlt. Der Zahlungsbetrag des PCP 2018 – 2020 ist anteilig für den Bemessungszeitraum auf die Angehörigkeit zum Vorstand und als ehemaliges Mitglied des Vorstands verteilt.

³ Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr als Zufluss 2019 ausgewiesen ist, wurde 2020 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 Gesamtobergrenze 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 2020	GJ 2020 (Min)	GJ 2020 (Max)	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2019
GRUNDVERGÜTUNG						
Festvergütung	800.000	800.000	800.000	133.333	800.000	133.333
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	87.374	87.374	87.374	29.375	87.374	29.375
Summe	887.374	887.374	887.374	162.708	887.374	162.708
EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Ergebniskomponente der Tantieme ¹	255.000	0	459.000	42.500	113.220	33.915
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Leistungskomponente der Tantieme						
Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	–	–	–	99.167	–	119.000
Leistungskomponente der Tantieme 2020, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	595.000	0	1.071.000	–	684.250	–
Performance Cash Plan						
PCP 2018 – 2020	–	–	–	–	–	–
PCP 2019 – 2021	–	–	–	141.667	–	0
PCP 2020 – 2022	850.000	0	1.530.000	–	–	–
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm						
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹	–	–	–	63.750	–	68.812
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025 ¹	382.500	0	688.500	–	358.862	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024	–	–	–	12.013	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2020 – 2025	62.790	0	344.500	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	3.032.664	887.374	4.980.374	521.805	2.043.706	384.435
Versorgungsaufwand ²	352.433	352.433	352.433	58.333	352.433	58.333
Gesamtvergütung	3.385.097	1.239.807	4.925.000 ³	580.138	2.396.139	442.768

¹ Die Tantiemekomponenten und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2020 bzw. 2019 ausgewiesen sind, werden bzw. wurden 2021 bzw. 2020 ausbezahlt.

² Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

³ Vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

MILAN NEDELJKOVIĆ

Produktion

Vorstand seit 1. Oktober 2019

in €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	GJ 2020	GJ 2020 (Min)	GJ 2020 (Max)	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2019
GRUNDVERGÜTUNG						
Festvergütung	800.000	800.000	800.000	200.000	800.000	200.000
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	101.973	101.973	101.973	5.105	101.973	5.105
Summe	901.973	901.973	901.973	205.105	901.973	205.105
EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Ergebniskomponente der Tantieme ¹	255.000	0	459.000	63.750	113.220	50.873
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Leistungskomponente der Tantieme						
Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	–	–	–	–	–	–
Leistungskomponente der Tantieme 2020, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	595.000	0	1.071.000	148.750	684.250	178.500
Performance Cash Plan						
PCP 2018 – 2020	–	–	–	–	–	–
PCP 2019 – 2021	–	–	–	212.500	–	0
PCP 2020 – 2022	850.000	0	1.530.000	–	–	–
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm						
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹	–	–	–	95.625	–	103.218
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025 ¹	382.500	0	688.500	–	358.862	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024	–	–	–	18.026	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2020 – 2025	62.790	0	344.500	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	3.047.263	901.973	4.994.973	743.756	2.058.305	537.696
Versorgungsaufwand ²	352.121	352.121	352.121	87.500	352.121	87.500
Gesamtvergütung	3.339.384	1.254.094	4.925.000 ³	831.256	2.410.426	625.196

¹ Die Tantiemekomponenten und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2020 bzw. 2019 ausgewiesen sind, werden bzw. wurden 2021 bzw. 2020 ausbezahlt.

² Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

³ Vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

PIETER NOTA

Kunde, Marken, Vertrieb

Vorstand seit 1. Januar 2018

in €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	GJ 2020	GJ 2020 (Min)	GJ 2020 (Max)	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2019
GRUNDVERGÜTUNG						
Festvergütung	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	18.408	18.408	18.408	20.782	18.408	20.782
Summe	818.408	818.408	818.408	820.782	818.408	820.782
EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Ergebniskomponente der Tantieme ¹	255.000	0	459.000	255.000	113.220	203.490
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Leistungskomponente der Tantieme						
Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	–	–	–	595.000	–	714.000
Leistungskomponente der Tantieme 2020, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	595.000	0	1.071.000	–	684.250	–
Performance Cash Plan						
PCP 2018 – 2020 ²	–	–	–	–	282.850	–
PCP 2019 – 2021 ³	–	–	–	850.000	–	500.000
PCP 2020 – 2022	850.000	0	1.530.000	–	–	–
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm						
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹	–	–	–	382.500	–	412.871
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025 ¹	382.500	0	688.500	–	358.862	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023	–	–	–	–	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024	–	–	–	72.251	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2020 – 2025	62.790	0	344.500	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	2.963.698	818.408	4.911.408	2.975.533	2.257.590	2.651.143
Versorgungsaufwand ⁴	354.680	354.680	354.680	359.979	354.680	359.979
Gesamtvergütung	3.318.378	1.173.088	4.925.000 ⁵	3.335.512	2.612.270	3.011.122

¹ Die Tantiemekomponenten und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2020 bzw. 2019 ausgewiesen sind, werden bzw. wurden 2021 bzw. 2020 ausbezahlt.

² Aus dem PCP 2018 – 2020 wurde eine Vorauszahlung geleistet. Diese wurde für das Geschäftsjahr 2018 als Zufluss ausgewiesen und 2019 ausbezahlt.

³ Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr als Zufluss 2019 ausgewiesen ist, wurde 2020 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 Gesamtbergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

NICOLAS PETER

Finanzen

Vorstand seit 1. Januar 2017

in €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	GJ 2020	GJ 2020 (Min)	GJ 2020 (Max)	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2019
GRUNDVERGÜTUNG						
Festvergütung	950.000	950.000	950.000	800.000	950.000	800.000
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	24.231	24.231	24.231	29.988	24.231	29.988
Summe	974.231	974.231	974.231	829.988	974.231	829.988
EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Ergebniskomponente der Tantieme ¹	300.000	0	540.000	255.000	133.200	203.490
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Leistungskomponente der Tantieme						
Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	–	–	–	595.000	–	714.000
Leistungskomponente der Tantieme 2020, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	700.000	0	1.260.000	–	805.000	–
Performance Cash Plan						
PCP 2018 – 2020 ²	–	–	–	–	282.850	–
PCP 2019 – 2021 ³	–	–	–	850.000	–	500.000
PCP 2020 – 2022	950.000	0	1.710.000	–	–	–
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm						
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹	–	–	–	382.500	–	412.871
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025 ¹	450.000	0	810.000	–	422.190	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	–	–	–	–	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023	–	–	–	–	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024	–	–	–	67.299	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025	68.802	0	405.000	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	3.443.033	974.231	5.699.231	2.979.787	2.617.471	2.660.349
Versorgungsaufwand ⁴	351.746	351.746	351.746	353.327	351.746	353.327
Gesamtvergütung	3.794.779	1.325.977	5.500.000⁵	3.333.114	2.969.217	3.013.676

¹ Die Tantiemekomponenten und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2020 bzw. 2019 ausgewiesen sind, werden bzw. wurden 2021 bzw. 2020 ausbezahlt.

² Aus dem PCP 2018 – 2020 wurde eine Vorauszahlung geleistet. Diese wurde für das Geschäftsjahr 2018 als Zufluss ausgewiesen und 2019 ausbezahlt.

³ Die Vorauszahlung aus dem PCP 2019 – 2021, die für das Geschäftsjahr als Zufluss 2019 ausgewiesen ist, wurde 2020 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 Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

FRANK WEBER

Entwicklung

Vorstand seit 1. Juli 2020

in €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	GJ 2020	GJ 2020 (Min)	GJ 2020 (Max)	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2019
GRUNDVERGÜTUNG						
Festvergütung	400.000	400.000	400.000	–	400.000	–
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	28.593	28.593	28.593	–	28.593	–
Summe	428.593	428.593	428.593	–	428.593	–
EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Ergebniskomponente der Tantieme ¹	127.500	0	229.500	–	56.610	–
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Leistungskomponente der Tantieme						
Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre	–	–	–	–	–	–
Leistungskomponente der Tantieme 2020, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	297.500	0	535.500	–	342.125	–
Performance Cash Plan						
PCP 2018 – 2020	–	–	–	–	–	–
PCP 2019 – 2021	–	–	–	–	–	–
PCP 2020 – 2022	425.000	0	765.000	–	–	–
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm						
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024	–	–	–	–	–	–
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025 ¹	191.250	0	344.250	–	179.431	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025	31.360	0	172.125	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	1.501.203	428.593	2.474.968	–	1.006.759	–
Versorgungsaufwand ²	175.000	175.000	175.000	–	175.000	–
Gesamtvergütung	1.676.203	603.593	2.462.500 ³	–	1.181.759	–

¹ Die Tantiemekomponenten und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2020 ausgewiesen sind, werden 2021 ausbezahlt.

² Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

³ Vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Gesamtobergrenze 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 2020	GJ 2020 (Min)	GJ 2020 (Max)	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2019
GRUNDVERGÜTUNG						
Festvergütung	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	56.319	56.319	56.319	102.701	56.319	102.701
Summe	856.319	856.319	856.319	902.701	856.319	902.701
EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Ergebniskomponente der Tantieme ¹	255.000	0	459.000	255.000	113.220	203.490
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG						
Leistungskomponente der Tantieme						
Leistungskomponente der Tantieme 2019, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	–	–	–	595.000	–	714.000
Leistungskomponente der Tantieme 2020, Planlaufzeit 3 Jahre ¹	595.000	0	1.071.000	–	684.250	–
Performance Cash Plan						
PCP 2018 – 2020	–	–	–	–	195.713	–
PCP 2019 – 2021	–	–	–	850.000	–	–
PCP 2020 – 2022	850.000	0	1.530.000	–	–	–
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm						
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024 ¹	–	–	–	382.500	–	412.871
Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025 ¹	382.500	0	688.500	–	358.862	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018 für Halteverpflichtung 2019 – 2023	–	–	–	–	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019 für Halteverpflichtung 2020 – 2024	–	–	–	72.251	–	–
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021 – 2025	62.790	0	344.500	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	3.001.609	856.319	4.949.319	3.057.452	2.208.364	2.233.062
Versorgungsaufwand ²	351.746	351.746	351.746	353.327	351.746	353.327
Gesamtvergütung	3.353.355	1.208.065	4.925.000 ³	3.410.779	2.560.110	2.586.389

¹ Die Tantiemekomponenten und Barvergütungskomponente, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2020 bzw. 2019 ausgewiesen sind, werden bzw. wurden 2021 bzw. 2020 ausbezahlt.

² Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wurde nicht im Geschäftsjahr ausbezahlt.

³ Vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze. Die betragsmäßige Gesamtbergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

Share Ownership

Die Mitglieder des Vorstands halten aufgrund des aktienorientierten Vergütungsprogramms für die Geschäftsjahre 2016 – 2019 insgesamt 59.341 BMW Stammaktien (2019: 92.519) mit bestehender Halteverpflichtung. Die Barvergütungskomponente des aktienorientierten Vergütungsprogramms für das Geschäftsjahr 2020 wird im Anschluss an die Hauptversammlung 2021 ausbezahlt, unmittelbar danach erfolgt der verpflichtende Kauf weiterer BMW Stammaktien.

BMW Stammaktien mit bestehender Halteverpflichtung aus aktienbasierter Vergütung für Geschäftsjahre 2016 – 2019, individualisiert¹

Anzahl Aktien	Gesamt ¹
Oliver Zipse	16.637
	(11.938)
Klaus Fröhlich²	15.304
	(13.305)
Ilka Horstmeier	782
	(–)
Milan Nedeljković	1.174
	(–)
Pieter Nota	8.650
	(3.954)
Nicolas Peter	11.110
	(6.736)
Frank Weber³	–
	(–)
Andreas Wendt	5.684
	(988)
Gesamt	59.341
	(92.519) ⁴

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 bis 30. Juni 2020

³ Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2020

⁴ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Aktien, die von im Geschäftsjahr 2019 ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands gehalten wurden.

**Aktienbasierte Vergütungskomponente
(Matching-Komponente) für das Geschäftsjahr 2020
(2019), individualisiert¹**

in €	Aufwand im Geschäftsjahr 2020 nach HGB und IFRS	Rückstellungshöhe zum 31.12.2020 nach HGB und IFRS ¹
Oliver Zipse	73.882	398.503
	(135.272)	(358.043)
Klaus Fröhlich²	98.458	401.743
	(104.384)	(356.008)
Ilka Horstmeier	28.258	28.925
	(668)	(668)
Milan Nedeljković	32.561	34.078
	(1.516)	(1.516)
Pieter Nota	168.949	269.346
	(76.736)	(100.397)
Nicolas Peter	63.765	295.180
	(150.428)	(231.415)
Frank Weber³	6.773	398.503
	(–)	(–)
Andreas Wendt	98.843	135.147
	(34.672)	(36.304)
Gesamt⁴	571.489	1.961.425
	(957.504)	(2.456.758)

¹ Wert zum Bilanzstichtag errechnet auf Basis des Schlusskurses der BMW Stammaktie im Xetra-Handel am 30. Dezember 2020 (72,23 €).

² Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020

³ Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2020

⁴ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung von im Geschäftsjahr 2019 ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands.

Für im Geschäftsjahr 2020 amtierende Mitglieder des Vorstands sind im Berichtsjahr Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von 2,6 Mio. € (2019: 2,9 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 2020 insgesamt 13,1 Mio. € (2019: 16,0 Mio. €). In diesen Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands sind auch die im Rahmen des Ausscheidens von Herrn Fröhlich oben dargestellten Beträge in Höhe von 0,6 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 118,8 Mio. € (2019: 113,1 Mio. €) zurückgestellt.

Versorgungszusagen

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2020 ¹	Dienstzeitaufwand nach HGB im Geschäftsjahr 2020 ¹	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS ¹	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach HGB ¹
Oliver Zipse	502.626	506.861	3.701.016	3.700.982
	(406.452)	(406.452)	(3.054.273)	(3.054.125)
Klaus Fröhlich²	175.000	175.000	3.556.660	3.556.660
	(353.327)	(355.573)	(3.256.267)	(3.256.267)
Ilka Horstmeier	352.433	355.375	1.391.936	1.391.331
	(58.333)	(58.333)	(993.548)	(992.662)
Milan Nedeljković	352.121	355.076	1.830.168	1.829.906
	(87.500)	(87.500)	(1.421.605)	(1.421.152)
Pieter Nota	354.680	357.593	1.157.145	1.156.993
	(359.979)	(362.125)	(760.562)	(760.306)
Nicolas Peter	351.746	354.711	3.134.163	3.134.163
	(353.327)	(355.573)	(2.656.550)	(2.656.550)
Frank Weber³	175.000	175.000	655.460	655.172
	(-)	(-)	(-)	(-)
Andreas Wendt	351.746	354.711	2.863.441	2.863.441
	(353.327)	(355.573)	(2.414.082)	(2.414.082)
Gesamt⁴	2.615.352	2.634.327	18.289.989	18.288.648
	(2.876.116)	(2.890.450)	(27.962.636)	(27.960.893)

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

² Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020

³ Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2020

⁴ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zu im Geschäftsjahr 2019 ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands.

Weiterentwicklung der Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2021

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

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

Wesentliche Merkmale des neuen Vergütungssystems sind insbesondere:

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

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

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

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

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

Bestandteil

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

Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe

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

Performance Cash Plan

Entfällt

Bestandteil

Aktienbasiertes Vergütungsprogramm mit Haltepflichten

Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe

a) Eigeninvestmentbarbetrag

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

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

aa) RoCE-Komponente

(entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)

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

bb) Komponente Strategische Fokusziele

(entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)

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

b) Aktienbasierte Vergütungskomponente
(Matching-Komponente)

Entfällt

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

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