

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft, München.

Auszug aus der Einberufung zur Hauptversammlung 2021.

[...]

I. Tagesordnung.

[...]

7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands.

Die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft beschließt nach § 120a Abs. 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Die Regelung geht auf das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 zurück.

Der Aufsichtsrat hat, auf Empfehlung des Personalausschusses und unter Berücksichtigung der Anforderungen des § 87a AktG, mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Änderungen des Vergütungssystems für den Vorstand beschlossen. Das beschlossene Vergütungssystem ist unter Ziff. II.2 wiedergegeben und erläutert.

Gestützt auf die Empfehlung des Personalausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor, das unter Ziff. II.2 beschriebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zu billigen.

8. Beschlussfassung über die Bestätigung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.

Bei börsennotierten Gesellschaften ist nach der gesetzlichen Vorgabe des § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Dabei ist ein die bisherige Vergütung bestätigender Beschluss zulässig.

Die derzeit geltende Regelung für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung niedergelegt und wurde durch die Hauptversammlung am 14. Mai 2020 für Geschäftsjahre ab 2020 beschlossen.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Eine variable Vergütung wird nicht gezahlt. Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, seiner Stellvertreter sowie der Mitglieder und Vorsitzenden der Ausschüsse wird durch Multiplikatoren berücksichtigt. Dabei richtet sich die Vergütung nach der am höchsten dotierten Funktion. Die Höhe der Vergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats ist daher auch davon abhängig, ob und welche vergütungsrelevanten Zusatzfunktionen es im Aufsichtsrat beziehungsweise in den Ausschüssen des Aufsichtsrats wahrnimmt. Die Vergütungsregelung entspricht den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Aufsichtsratsvergütung.

Die Beschreibung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat und der Wortlaut der festgesetzten Vergütung in § 15 der Satzung werden nachfolgend unter Ziff. II.3 wiedergegeben.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat ist nach Ansicht des Vorstands und des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Lage des Unternehmens und die Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats weiterhin angemessen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die in § 15 der Satzung festgesetzte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats, einschließlich des unter Ziff. II.3 dieser Einberufungsunterlage dargestellten Vergütungssystems, zu bestätigen.

[...]

II. Weitere Informationen zu den Tagesordnungspunkten.

[...]

2. Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 7 (Vergütung des Vorstands).

2.1 Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die BMW Group hat den Anspruch, der erfolgreichste und nachhaltigste Premiumanbieter für individuelle Mobilität zu sein. Im Mittelpunkt der Geschäftsstrategie stehen der Kunde und die Erbringung nachhaltiger individueller Mobilität im Premiumbereich unter Berücksichtigung einer hohen Profitabilität, um auch in Zukunft die Unabhängigkeit des Unternehmens zu sichern.

Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Es berücksichtigt auch Belange wichtiger Stakeholder der Gesellschaft (insbesondere Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter).

Dabei wirken die Anreizeffekte der verschiedenen Vergütungsbestandteile komplementär:

- Die feste Grundvergütung wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.
- Die variable Tantieme ist in zwei Teile gegliedert, die unterschiedliche Lenkungswirkungen haben: Die Ergebniskomponente der Tantieme honoriert die Erreichung der finanziellen Ziele der Gesellschaft im Gewährungsjahr und fördert die ergebnisbezogenen Teile der Geschäftsstrategie. Hingegen liegen der Leistungskomponente der Tantieme nichtfinanzielle Leistungskriterien zugrunde, die ebenfalls aus der Geschäftsstrategie abgeleitet werden. Insofern bietet die Leistungskomponente der Tantieme in besonderem Maße Anreize, auch die Ziele der Geschäftsstrategie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft konsequent zu verfolgen, die sich nicht unmittelbar in den finanziellen Kennzahlen eines Gewährungsjahres widerspiegeln müssen.

Auch die Höhe der aktienorientierten Vergütung hängt von der Erfüllung finanzieller und nichtfinanzieller Zielsetzungen aus der Geschäftsstrategie ab:

- 50 % des für den Aktienerwerb zweckgebundenen Zielbarbetrags sind an eine Finanzkennzahl und 50 % an strategische Fokusziele gekoppelt. Die Verpflichtung, den Nettobetrag zum Kauf von Stammaktien des Unternehmens zu verwenden und diese mindestens vier Jahre zu halten, motiviert die Vorstandsmitglieder zusätzlich, eine langfristig

positive Entwicklung der Gesellschaft anzustreben. Denn diese fördert wiederum eine nachhaltig positive Kursentwicklung der BMW Aktien.

Das Vergütungssystem ist nachvollziehbar und klar strukturiert. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Der Aufsichtsrat hat bei der Gestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand die folgenden Grundsätze herangezogen:

- Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Variable Vergütungsbestandteile werden daher überwiegend auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage gewährt.
- Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft.
- Das Vergütungssystem stellt sicher, dass positive wie auch negative Entwicklungen angemessen durch die Vergütung abgebildet werden (Pay for Performance).
- Das Vergütungssystem berücksichtigt sowohl die Leistungen des Gesamtvorstands als auch die Erreichung individueller Ziele.
- Das Vergütungssystem beachtet das Prinzip der Durchgängigkeit der Vergütungssysteme im Unternehmen: Die Vergütungssysteme für den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter der BMW AG weisen ähnliche Gestaltungselemente auf.
- Die Gesamtvergütung ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.

2.2 Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung.

a) Verfahren

Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems 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 individuellen Vorstandsvergütung eine vorbereitende Funktion. Bei den Beratungen können auch Empfehlungen eines externen Vergütungsexperten sowie Anregungen aus Kreisen der Investoren und Analysten einbezogen werden. Soweit der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsexperten hinzuzieht, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen.

Nach den zwingenden aktienrechtlichen Vorgaben ist der Aufsichtsrat zuständig für die Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands und für die Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder. Diese Aufgabenzuweisung schließt Interessenkonflikte in Bezug auf die Vergütung des Vorstands bereits weitgehend aus. Sollten dennoch Interessenkonflikte auftreten, finden die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats Anwendung. Danach sind Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat offenzulegen und vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung zu berichten.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat hat das vorliegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands auf Empfehlung des Personalausschusses mit Wirkung für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2021 beschlossen. Die Dienstverträge mit den Mitgliedern des Vorstands wurden einvernehmlich angepasst.

b) Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem jährlich auf seine Angemessenheit hinsichtlich der Struktur und Höhe der Ziel- und Maximalvergütung sowie der Ist-Vergütung. Hierfür bereitet der Personalausschuss ausführliche Unterlagen für einen Vergleich auf horizontaler und vertikaler Ebene vor.

Horizontal – Externer Vergleich

Bei der Beurteilung der Marktüblichkeit der Zielvergütung und der Ist-Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch Vergütungsstudien. Aufgrund der Größe und Struktur der BMW Group werden die Unternehmen des DAX als Vergleichsgruppe herangezogen und die Vergütungsdaten mit der Vorstandsvergütung bei der BMW AG ins Verhältnis gesetzt.

Vertikaler – Interner Vergleich

Zusätzlich zu dem externen, horizontalen Vergleich überprüft der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung auch in vertikaler Hinsicht im Verhältnis zur Belegschaft der Gesellschaft (interner Vergleich). Zu diesem Zweck vergleicht er die Vorstandsvergütung mit den Bezügen der Oberen Führungskräfte und mit den durchschnittlichen Bezügen der bei der BMW AG im Inland angestellten Arbeitnehmer im Tarifbereich und im außertariflichen Bereich, und zwar auch in der zeitlichen Entwicklung über mehrere Jahre.

Wenn es im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, kann der Aufsichtsrat – wie in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorgesehen – entscheiden, dass von dem Vergütungssystem vorübergehend abgewichen werden soll. Eine solche Abweichung erfordert einen Beschluss des Aufsichtsrats, der mit einfacher Stimmenmehrheit auf Empfehlung des Personalausschusses getroffen werden kann. Die Abweichung kann sich auf alle Bestandteile der Gesamtvergütung (einschließlich der Relation zwischen variablen und festen Bezügen) sowie die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien variabler Bestandteile beziehen.

c) Festsetzung der Zielvergütung

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr eine konkrete Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands sowie die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile fest.

Der Aufsichtsrat hat sich gemäß der Empfehlung in Ziff. G.11 Deutscher Corporate Governance Kodex die Möglichkeit vorbehalten, auch nach Beginn des Geschäftsjahres bei außergewöhnlichen Entwicklungen (z.B. wesentliche Akquisitionen und Verkäufe, Veränderungen in den Rechnungslegungsstandards oder Steuervorschriften mit erheblichen Auswirkungen) die Höhe von Vergütungsbestandteilen einschließlich der Zielvergütung variabler Vergütungselemente und deren Verhältnis zueinander, sowie die jeweiligen Auszahlungsbeträge und -zeitpunkte anzupassen. Dabei dürfen die Maximalvergütung sowie die vor Beginn des Geschäftsjahres für die variablen Vergütungskomponenten festgelegten Obergrenzen nicht überschritten werden. Allein allgemein ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen keine Anpassung.

2.3 Bestandteile der Gesamtvergütung des Vorstands.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die festen, erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung, die Nebenleistungen (insbesondere Versicherungsleistungen, geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung sowie Nutzung von Telefonen und Computern, Gesundheitsvorsorge, Mitarbeiterrabatte, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen) sowie Beiträge zur Altersversorgung einschließlich Dienstzeitaufwand im Sinne von IAS 19.

Die erfolgsabhängige und damit variable Vergütung besteht aus der Tantieme und der aktienorientierten Vergütung. Im Rahmen der aktienorientierten Vergütung sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, mit dem Eigeninvestmentbarbetrag nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben BMW Stammaktien zu erwerben und sie für eine Dauer von mindestens vier Jahren zu halten (Share Ownership Guideline).

Der Aufsichtsrat kann neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands unter Beachtung der festgelegten Maximalvergütungen Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten gewähren.

2.4 Vergütungsstruktur.

Das vorgelegte Vergütungssystem sieht für das Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihren jeweiligen Anteil an der Zielgesamtvergütung die nachfolgend dargestellten Größenordnungen vor. Diese Struktur ermöglicht es dem Aufsichtsrat, die Zielgesamtvergütung im Rahmen der festgelegten Größenordnungen zu gestalten und so etwa die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion zu berücksichtigen. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex stellt die Vergütungsstruktur sicher, dass die variable Vergütung in der Zielstruktur überwiegend langfristig ausgestaltet ist.

Der Anteil der festen Grundvergütung an der Zielgesamtvergütung beläuft sich auf 25-30 %. Bei 100 % Zielerreichung liegt der Anteil der erfolgsabhängigen Tantieme an der Zielgesamtvergütung in dem Korridor 27-30 %. Die aktienorientierte Vergütung als langfristige variable Vergütung trägt zur Zielgesamtvergütung 31-36 % bei. Die aktienorientierte Vergütung übersteigt damit bei 100 % Zielerreichung stets die Tantieme. Der Anteil der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung an der Zielgesamtvergütung liegt insgesamt bei 58-66 %.

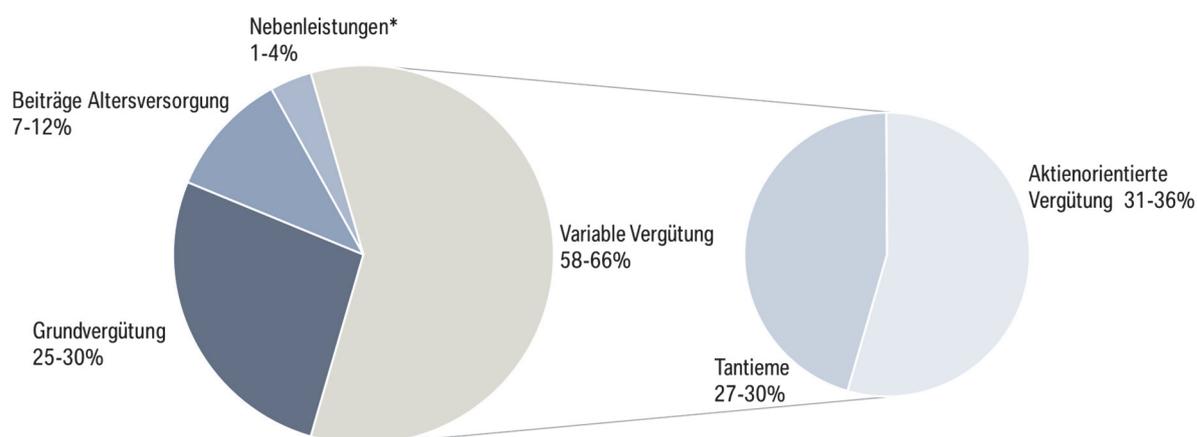
Als feste Vergütungsbestandteile werden den Mitgliedern des Vorstands auch Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und Nebenleistungen gewährt. Der Anteil der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung an der Zielgesamtvergütung beläuft sich auf 7-12 %, der Anteil der Nebenleistungen auf 1-4 %.

Übersicht Vergütungsstruktur der Zielgesamtvergütung

Grundvergütung	25-30 %
Tantieme	27-30 %
aktienorientierte Vergütung	31-36 %
Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung	7-12 %
Nebenleistungen*	1-4 %

* Ohne eine evtl. Zahlung an neue Vorstandsmitglieder zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten.

ÜBERSICHT ZIELGESAMTVERGÜTUNG



* Ohne eine evtl. Zahlung an neue Vorstandsmitglieder zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten.

2.5 Höchstgrenzen der Vergütung (Begrenzung der variablen Vergütung und Maximalvergütung).

Grundlegendes Prinzip für die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile der Tantieme und der aktienorientierten Vergütung ist die Erfolgsorientierung und Nachhaltigkeit dieser Vergütungskomponenten. Um ein angemessenes Chance-Risiko-Profil zu erreichen, legt der Aufsichtsrat für die Tantieme und die aktienorientierte Vergütung anspruchsvolle Ziele fest. Dies bedeutet, dass Tantieme und aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) auf null sinken können, wenn die festgelegten Ziele nicht erreicht werden. Werden die Ziele dagegen deutlich übertroffen, so sind die Tantieme und auch die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) auf maximal 180 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Zusätzlich zu den Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung festgelegt. Die Maximalvergütung für das Gewährungsyear umfasst die Grundvergütung, die sonstige feste Vergütung und den Versorgungsbeitrag und einen darüber hinausgehenden Dienstzeitaufwand (feste Vergütung), die Tantieme und die aktienorientierte Vergütung (variable Vergütung). Auch eventuelle Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten bei Neubestellungen werden von der Maximalvergütung abgedeckt. Die festgelegten jeweiligen Gesamtobergrenzen liegen unter der Summe der Höchstgrenzen der einzelnen Komponenten.

	Maximalvergütung
Vorsitzender des Vorstands	9.850.000 EUR
Mitglied des Vorstands ab der 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr	5.500.000 EUR
Mitglied des Vorstands in der 1. Bestellperiode	4.925.000 EUR

2.6 Vergütungsbestandteile im Einzelnen.

a) Feste Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

Jedes Mitglied des Vorstands erhält eine feste Grundvergütung, die anteilig monatlich gezahlt wird. Die feste Grundvergütung sichert ein angemessenes Basiseinkommen. Sie wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Höhe der Grundvergütung ist abhängig von der Funktion im Vorstand und der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand bzw. der Bestellperiode.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen insbesondere Versicherungsleistungen, geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung sowie Nutzung von Telefonen und Computern, Gesundheitsvorsorge, Mitarbeiterrabatte und Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen.

Zudem kann der Aufsichtsrat neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten gewähren.

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

Versorgungszusagen ab dem 1. Januar 2021 beziehen sich auf ein beitragsorientiertes System der Altersversorgung mit garantierter Mindestrendite (Altzusagen bleiben unberührt). Das System sieht jährliche Beiträge durch das Unternehmen mit einer garantierten Mindestverzinsung in Höhe des in der Deckungsrückstellungsverordnung festgelegten Höchstzinssatzes vor. Zusagen über eine jährliche Beitragszahlung zur betrieblichen Altersversorgung (Altersvorsorgeverträge) sind an die Laufzeit der Bestellung zum Mitglied des Vorstands gekoppelt. Anwartschaften auf Versorgungsleistungen werden unverfallbar, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat.

Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben im Fall von Versorgungszusagen frühestens Anspruch auf die Altersleistung mit Vollendung des 62. Lebensjahres. 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. Die Auszahlung erfolgt nach Wahl des Vorstandsmitglieds als Einmalbetrag oder in Jahresraten.

Für den Fall, dass ein anspruchsberechtigtes Vorstandsmitglied vor Eintritt des Versorgungsfalls verstirbt, hat ein hinterbliebener Ehegatte beziehungsweise eingetragener Lebenspartner, andernfalls haben hinterbliebene Kinder in Abhängigkeit von Alter und Stand der Ausbildung Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung. Für den Todes- oder Invaliditätsfall ist eine Mindestleistung in Höhe der bis zum 60. Lebensjahr möglichen – maximal jedoch zehn – Versorgungsjahresbeiträge zugesagt.

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 zusätzlich die Möglichkeit, im Rahmen der Verfügbarkeit und gegen Verrechnung den BMW Fahrdienst zu nutzen.

Übersicht Merkmale der Altersversorgungszusagen ab dem 1. Januar 2021

Ausgestaltung	- Beitragsorientiertes System
Anspruch	- Anspruch auf die Altersleistung mit Vollendung des 62. Lebensjahres
Garantieverzinsung	- Garantierte Mindestverzinsung in Höhe des in der Deckungsrückstellungsverordnung festgelegten Höchstzinssatzes
Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf Versorgungsleistungen	- Unverfallbarkeit wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat
Auszahlungsoptionen	- Einmalbetrag - Jahresraten
Invalidität / Tod	- Ableben vor Eintritt des Versorgungsfalls: Hinterbliebener Ehegatte / eingetragener Lebenspartner/in, andernfalls, in Abhängigkeit von Alter und Stand der Ausbildung hinterbliebener Kinder: Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung - Todes- oder Invaliditätsfall: Mindestleistung in Höhe der bis zum 60. Lebensjahr möglichen, maximal zehn Jahresbeiträge

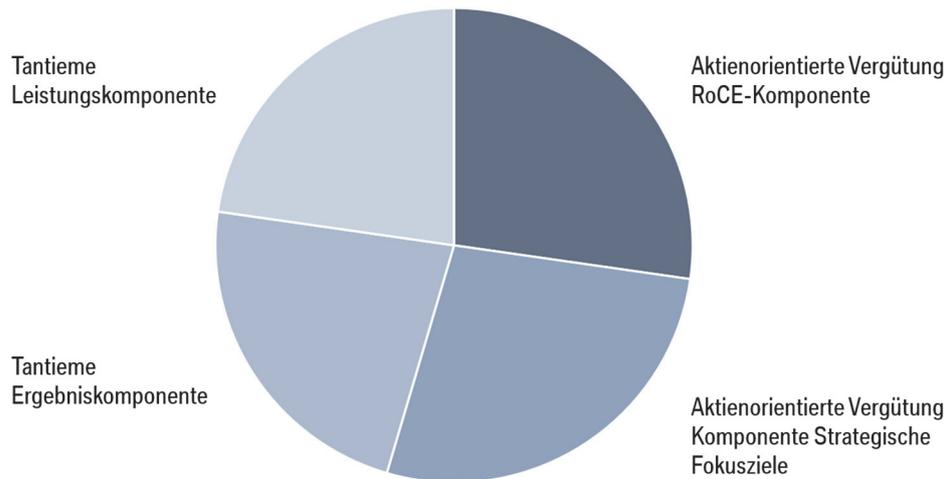
b) Variable Vergütungsbestandteile

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht aus der Tantieme und der aktienorientierten Vergütung, die sich hinsichtlich ihrer finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien komplementär ergänzen. Die jeweiligen Leistungskriterien leiten sich aus der Geschäftsstrategie, insbesondere aus den strategischen Zielen, der längerfristigen Unternehmensplanung und der Planung zur Geschäftsentwicklung des Folgejahres ab. Alle Leistungskriterien bezwecken eine nachhaltige und langfristige Wertschaffung durch die BMW Group und berücksichtigen die Interessen der Aktionäre sowie weiterer Stakeholder.

Die erfolgsabhängige Tantieme ist in zwei Teile mit unterschiedlichen Lenkungswirkungen gegliedert. Die Ergebniskomponente der Tantieme honoriert die Erreichung der finanziellen Ziele der Gesellschaft im Gewährungsjahr und fördert die ergebnisbezogenen Teile der Geschäftsstrategie. Hingegen liegen der Leistungskomponente der Tantieme nichtfinanzielle Leistungskriterien zugrunde, die ebenfalls aus der Geschäftsstrategie abgeleitet werden. Insofern bietet die Leistungskomponente der Tantieme in besonderem Maße Anreize, auch die Ziele der Geschäftsstrategie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft konsequent zu verfolgen, die sich nicht unmittelbar in den finanziellen Kennzahlen eines Gewährungsjahres widerspiegeln müssen.

Auch bei der aktienorientierten Vergütung ist das Erreichen von finanziellen und nichtfinanziellen Zielen der Geschäftsstrategie für die Höhe des gewährten Barbetrags (Eigeninvestmentbarbetrag) maßgeblich, da 50 % des Zielbarbetrags mit dem Return on Capital Employed (RoCE) im Segment Automobile an eine Finanzkennzahl und 50 % an strategische Fokusziele gekoppelt werden. Die Verpflichtung, den Eigeninvestmentbarbetrag nach Abzug von Steuern und Abgaben zum Kauf von Stammaktien des Unternehmens zu verwenden und diese mindestens während der vierjährigen Haltefrist zu behalten, motiviert die Vorstandsmitglieder zusätzlich, eine langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft anzustreben. Denn diese fördert wiederum eine nachhaltig positive Kursentwicklung der BMW Aktien.

ÜBERSICHT VARIABLE VERGÜTUNG



Tantieme

Die Tantieme setzt sich aus einer Ergebniskomponente und einer Leistungskomponente zusammen. Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt der Anteil jeder Komponente 50 % des individuellen Zielbetrags der Tantieme. Die Höhe der Tantieme ist auf 180 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.

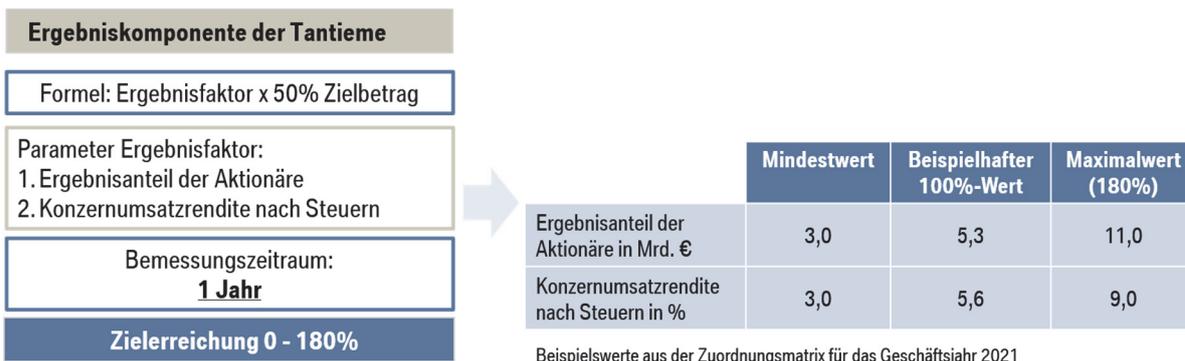
Die Tantieme wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, welcher der Jahresabschluss für das Gewährungsjahr vorgelegt wird, ausgezahlt.

ÜBERSICHT ZUSAMMENSETZUNG TANTIEME



(1) Die Ergebniskomponente der Tantieme richtet sich nach dem geschäftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Sie hängt vom Erreichungsgrad bei den Messgrößen „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ für das jeweilige Gewährungsjahr ab.

ERGEBNISKOMPONENTE DER TANTIEME IM DETAIL



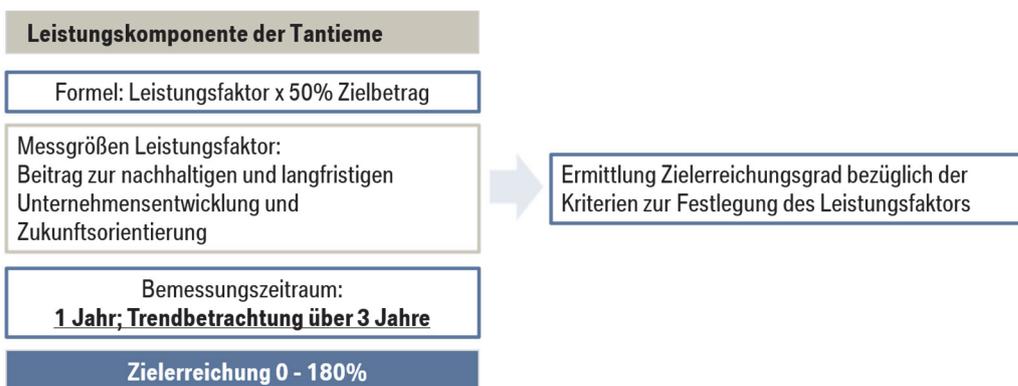
Die gewählten Zielgrößen für die Ergebniskomponente der Tantieme für das jeweilige Geschäftsjahr setzen Anreize für ein profitables Wachstum der BMW Group und der Entwicklung des operativen Geschäfts unter besonderer Berücksichtigung der Sicht der Aktionäre. Die zugrundeliegenden Messgrößen, die Mindestwerte, Zielwerte und Obergrenzen werden vom Aufsichtsrat regelmäßig darauf überprüft, ob der Anspruch an das profitable Wachstum adäquat abgebildet ist.

Der Aufsichtsrat legt für die Ergebniskomponente der Tantieme vor Beginn des Geschäftsjahres in einer Zuordnungsmatrix Ergebnisfaktoren fest, die bestimmten Werten der Messgrößen „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ zugeordnet werden. Der Zielerreichungsgrad der Ergebnistantieme für ein Geschäftsjahr drückt sich in einem nach Ablauf des Geschäftsjahres aus der Matrix ermittelten Ergebnisfaktor aus.

Für den Ergebnisfaktor sind Mindestschwellen festgelegt, bei deren Unterschreiten der Ergebnisfaktor 0 beträgt. Der Ergebnisfaktor ist auf einen maximalen Wert von 1,8 begrenzt. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist im Grundsatz ausgeschlossen.

(2) Komplementär zur Ergebniskomponente honoriert die Leistungskomponente der Tantieme den Beitrag zur Erreichung festgelegter nichtfinanzieller Ziele. Sie ist darauf ausgerichtet, die für ein nachhaltig zukunftsfähiges Geschäftsmodell relevanten nichtfinanziellen Leistungskriterien zu berücksichtigen, die in den Parametern der Ergebniskomponente nicht spezifisch bewertet werden.

LEISTUNGSKOMPONENTE DER TANTIEME IM DETAIL



Wie bei der Ergebniskomponente setzt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres verschiedene nichtfinanzielle Leistungskriterien und zugehörige Messgrößen fest. Dabei werden die Leistungskriterien maßgeblich aus der Unternehmensstrategie, der längerfristigen

Unternehmensplanung und der Planung zur Geschäftsentwicklung des Folgejahres abgeleitet. Die so festgelegten Leistungskriterien umfassen zu einem erheblichen Teil nichtfinanzielle Ziele aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien).

Bezogen auf einen Umfang von ca. 10 % des Zielbetrags der Leistungskomponente werden vor Beginn des Geschäftsjahres Ziele für individuelle Leistungskriterien festgelegt (Ressortziele), um die individuelle Führungsleistung im jeweiligen Vorstandsressort angemessen zu berücksichtigen.

Als ressortübergreifende Leistungskriterien für die Leistungskomponente kann der Aufsichtsrat insbesondere folgende Kriterien heranziehen:

- Innovationsleistung (ökologisch und ökonomisch)
- Entwicklung der Reputation des Unternehmens
- Wandlungsfähigkeit (einschl. Investitionen in Aus- und Weiterbildung) und Nachhaltigkeit
- Attraktivität als Arbeitgeber
- Führungsleistung (inkl. Mitarbeiterzufriedenheit)
- Marktstellung des Unternehmens im Wettbewerbsvergleich
- Kundenorientierung (einschließlich Produkt- und Kundenbetreuungsqualität)

Der Aufsichtsrat kann diesen Kriterienkatalog für die Zukunft weiter entwickeln.

LEISTUNGSKOMPONENTE DER TANTIEME: KRITERIEN

Ressortziele ca. 10%	▪ Individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds in der Führung des Ressorts		
Ressort- übergreifende Ziele ca. 90%	▪ Innovationsleistung (ökologisch)	E	ESG-Anteil 50%
	▪ Reputation (Corporate Reputation, Compliance Präventionsleistung)	G	
	▪ Wandlungsfähigkeit: Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Nachhaltigkeit	G ES	
	▪ Attraktivität als Arbeitgeber	S	
	▪ Führungsleistung	S	
	▪ Marktstellung		Andere 40%
	▪ Innovationsleistung (ökonomisch)		
	▪ Kundenorientierung (Produkt-, Kundenbetreuungsqualität)		
	▪ Reputation (z. B. Markenstärke)		

*Beispielhafte Darstellung. Der Aufsichtsrat kann den Kriterienkatalog für die Zukunft weiterentwickeln.

Entscheidend für die Umsetzung der Geschäftsstrategie und einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg sind neben dem profitablen operativen Geschäft insbesondere die vorausschauende Ausrichtung der Produkte und Dienstleistungen auf die Kundenbedürfnisse und deren Erfüllung. Darüber hinaus gilt es, regulatorischen Anforderungen und Erwartungen an eine ressourcen- und klimaschonende Ausrichtung des Unternehmens und der Produkte zu entsprechen. Hierfür sind die Innovationsleistung und Wandlungsfähigkeit des Unternehmens grundlegende Voraussetzungen. Um sich langfristig im Wettbewerb behaupten zu können, ist das Unternehmen auch auf qualifizierte, innovative und leistungsbereite Mitarbeiter angewiesen, die es zu gewinnen und zu binden gilt. Die

Berücksichtigung der Interessen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter sind somit ebenfalls ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die Reputation des Unternehmens ist ein eigener, wertbildender Faktor.

Im Rahmen der Leistungskomponente bewertet der Aufsichtsrat den persönlichen Beitrag und die Gesamtleistung der Vorstandsmitglieder bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien, die für den fortdauernden Erfolg der BMW Group relevant sind. Hierbei werden nicht nur die Leistungen im Gewährungsyear betrachtet. Vielmehr bewertet und gewichtet der Aufsichtsrat im Rahmen einer Trendbetrachtung über mindestens drei Geschäftsjahre die Auswirkungen von Entscheidungen, Maßnahmen und Weichenstellungen aus früheren Geschäftsjahren auf das konkrete Gewährungsyear sowie im Wege des Ausblicks die voraussichtlichen Folgen und die Bedeutung der von dem Vorstandsmitglied im Gewährungsyear getroffenen Entscheidungen, Maßnahmen und Weichenstellungen für die künftige, langfristige Unternehmensentwicklung (Trendbetrachtung).

Um die Zielerreichung bei der Leistungskomponente zu ermitteln, setzt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres relevante qualitative Messgrößen fest, und zwar einerseits individuelle für die Messung der Führungsleistung des einzelnen Vorstandsmitglieds in seinem Ressort sowie andererseits Messgrößen für gemeinsam zu verfolgende Zielsetzungen. Solche Messgrößen können etwa Fahrzeugabsatz, Segmentanteile, Zielgrößen für Diversity der Belegschaft, Platzierungen in Vergleichsstudien und -berechnungen darstellen. Nach Ablauf des Geschäftsjahres bewertet er die individuellen und gemeinsamen Leistungen im Gewährungsyear für die festgelegten Leistungskriterien und berücksichtigt darüber hinaus die oben beschriebene Trendbetrachtung. Anhand der jeweiligen Zielerreichung legt der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsfaktor innerhalb einer Spanne von 0 bis 1,8 fest.

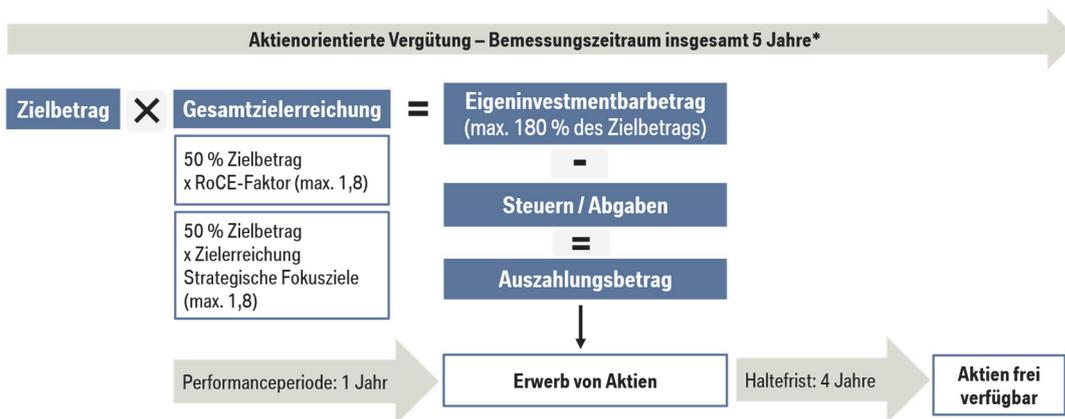
Aktienorientierte Vergütung; Share Ownership Guideline

Das Vergütungssystem sieht als variable Langfristkomponente eine aktienorientierte Vergütung vor. Im Rahmen der aktienorientierten Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine für die Investition in BMW Stammaktien zweckgebundene Barvergütung (Eigeninvestmentbarbetrag). Deren Höhe hängt von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Ziele im abgelaufenen Geschäftsjahr (Gewährungsyear) ab.

Die Vorstandsmitglieder sind vertraglich verpflichtet, den Eigeninvestmentbarbetrag abzüglich Steuern und Abgaben in BMW Stammaktien zu investieren und die Aktien über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten (Share Ownership Guideline).

Mit der auf erfolgsabhängiger Barvergütung, Aktieninvestment- und -halteverpflichtung beruhenden Langfristkomponente entspricht das Vergütungssystem der Empfehlung G.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Danach sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG IM DETAIL



*Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltefrist

(1) In der Zielausprägung ergibt sich der Eigeninvestmentbarbetrag zu 50 % aus dem im Gewährungsjahr erreichten Return on Capital Employed (RoCE) im Segment Automobile (RoCE-Komponente) und zu 50 % aus dem Zielerreichungsgrad bei zwei oder mehr strategischen Fokuszielen (Komponente Strategische Fokusziele). Die Fokusziele werden vom Aufsichtsrat vor Beginn des Gewährungsjahres in Einklang mit der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung festgelegt.

Wie die variable Tantieme fördert der Eigeninvestmentbarbetrag der aktienorientierten Vergütung somit gleichermaßen die Erreichung finanzieller und nichtfinanzieller Ziele, die aus der Geschäftsstrategie und der Unternehmensplanung abgeleitet sind.

Der Eigeninvestmentbarbetrag wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, welcher der Jahresabschluss für das Gewährungsjahr vorgelegt wird, ausbezahlt.

- Für die RoCE-Komponente setzt der Aufsichtsrat vor Beginn des Gewährungsjahres vergütungsrelevante Mindest-, Ziel- und Maximalwerte für den RoCE im Segment Automobile im Gewährungsjahr fest, denen ein RoCE-Faktor zugeordnet wird. Bei Unterschreitung der beschlossenen Mindestschwelle beträgt der RoCE-Faktor 0. Der Maximalwert des RoCE-Faktors ist auf 1,8 begrenzt.

Mit dem RoCE im Segment Automobile als Leistungskriterium wird die aktienorientierte Vergütung unmittelbar mit dem operativen Unternehmenserfolg verknüpft. Damit wird der Anspruch der BMW Group abgebildet, eine signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften.

- Für den zweiten Bestandteil des Eigeninvestmentbarbetrags – der Komponente Strategische Fokusziele – wählt der Aufsichtsrat mindestens zwei strategische Fokusziele als vergütungsrelevante Ziele aus. Diese werden aus der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung abgeleitet und vor dessen Beginn festgelegt. Strategische Fokusziele können sich beispielsweise auf die Reduktion von CO₂-Emissionen beziehen. Der Aufsichtsrat setzt jeweils vergütungsrelevante Mindest-, Ziel- und Maximalwerte fest. Zwischen den Werten wird der Faktor im Wege der linearen Interpolation ermittelt, sofern der Aufsichtsrat nichts anderes bestimmt hat. Der Faktor für das jeweilige strategische Fokusziel kann zwischen Null und maximal 1,8 betragen.

Sind nur zwei strategische Fokusziele festgelegt, wird der Zielerreichungsgrad für jedes der beiden Ziele mit 25 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbetrags multipliziert. Sind mehr als zwei strategische Fokusziele festgelegt, bestimmt der Aufsichtsrat die Gewichtung der einzelnen strategischen Fokusziele.

Durch die Berücksichtigung strategischer Fokusziele wird zusätzlich zum operativen Erfolg des Unternehmens auch die Entwicklung der BMW Group auf weiteren strategisch besonders bedeutsamen Gebieten in der Vorstandsvergütung abgebildet.

(2) Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, den Eigeninvestmentbarbetrag abzüglich Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung in BMW Stammaktien zu investieren und die Aktien langfristig, das heißt über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten (Share Ownership Guideline). Der Erwerb der BMW Stammaktien erfolgt durch eine von der Gesellschaft bestimmte Depotbank im Auftrag der Vorstandsmitglieder. Die erworbenen BMW Stammaktien werden mit einem entsprechenden Sperrvermerk versehen. Die Sperrfrist gilt grundsätzlich auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand. Für den Fall des Todes, der Invalidität und einer Rückforderung (Clawback) bestehen Sonderregelungen.

Die Pflicht zum Kauf von BMW Stammaktien und die mehrjährige Haltefrist stärkt die unternehmerische Langfristorientierung des Vorstands. Die nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie durch entsprechende Entscheidungen führt auch zu einer dauerhaften Wertschaffung für die Aktionäre und ist damit regelmäßig Basis für eine langfristig positive Kapitalmarktperformance. Durch das erhebliche Investment und die festgelegte Haltefrist nehmen die Vorstandsmitglieder – auch nach ihrem Ausscheiden – an der langfristigen positiven wie negativen Entwicklung des Unternehmens, vermittelt durch den Aktienkurs, teil.

2.7 Einbehalt und Rückforderung variabler Vergütung (Malus und Clawback).

Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile unterliegt für Zeiträume ab dem 1. Januar 2021 vertraglichen Regelungen zu Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback). Über einen Einbehalt und/oder eine Rückforderung sowie deren Umfang entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßen Ermessen. Über die Möglichkeit des Einhalts und der Rückforderung hinausgehende gesetzliche Ansprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche, bleiben von den vertraglichen Regelungen unberührt.

Gründe für einen Einbehalt noch nicht ausgezahlter oder für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile können ein schwerwiegender Verstoß eines Vorstandsmitglieds gegen bußgeld-, sanktions- oder strafbewehrte gesetzliche Vorschriften (Compliance-Verstoß) oder gegen Verhaltensgrundsätze der BMW Group sein. Bei einem begründeten Verdacht eines solchen Verstoßes kann der Aufsichtsrat auch eine Auszahlung vorläufig verweigern.

Der Aufsichtsrat kann variable Vergütungsbestandteile auch dann zurückfordern, wenn ein Einzel- oder Konzernabschluss, der bei der Bemessung eines Vergütungsbestandteils zugrunde gelegt wurde, schwerwiegende Fehler aufweist oder bei der Ermittlung sonstiger Vergütungsparameter unrichtige Informationen zugrunde gelegt worden sind.

Ein Einbehalt ist auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand und/oder Beendigung des Vorstandsdienstvertrags möglich. Eine Rückforderung kann bis zu vier Jahre nach Kenntnis des Aufsichtsrats oder Auszahlung der Tantieme bzw. fünf Jahre nach Auszahlung des Eigeninvestmentbarbetrags durch den Aufsichtsrat geltend gemacht werden. Die Rückforderung einer bereits ausgezahlten Vergütung ist auch nach der Beendigung des Vorstandsmandats für einen Zeitraum von maximal vier Jahren nach dem Ausscheiden möglich.

2.8 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte.

a) Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie der Laufzeit der Vorstandsdienstverträge beachtet der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes (§ 84 AktG) sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands (höchstens fünf Jahre) abgeschlossen. Bei erneuter Bestellung verlängert sich der Vorstandsdienstvertrag entsprechend. In der Regel betragen bei Erstbestellungen zum Vorstandsmitglied der Bestellzeitraum und die Vertragslaufzeit drei Jahre. Der Aufsichtsrat legt eine Altersgrenze fest, die bei der Bestelldauer und Laufzeit der Vorstandsdienstverträge als Regel berücksichtigt wird; Ausnahmen bleiben im Unternehmensinteresse möglich.

Soweit die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, kann die Gesellschaft den Anstellungsvertrag unter Beachtung der nach § 626 Abs. 2 BGB bestimmten Frist vorzeitig ordentlich kündigen. Darüber hinaus ist für beide Seiten eine vorzeitige Beendigung nur im beiderseitigen Einvernehmen oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes durch fristlose Kündigung möglich.

Zusagen über eine jährliche Beitragszahlung zur betrieblichen Altersversorgung in Altersvorsorgeverträgen sind an die Laufzeit der Bestellung zum Mitglied des Vorstands gekoppelt. Anwartschaften auf Versorgungsleistungen im Rahmen des beitragsorientierten Systems zur Altersversorgung werden unverfallbar, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat.

b) Zusagen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Einklang mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sehen die Vorstandsdienstverträge für den Fall ihrer vorzeitigen Beendigung durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund vor, dass dem Vorstandsmitglied eine Abfindung zu zahlen ist, deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist („Abfindungs-Cap“) und die nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet. Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindungszahlung somit zeitanteilig. Als Jahresvergütung wird grundsätzlich die Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag der Tantieme und Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags herangezogen, es sei denn im Vorjahr wurde der jeweilige Zielbetrag nicht erreicht. In diesem Fall wird die tatsächlich gewährte Tantieme bzw. der tatsächlich ausgezahlte Eigeninvestmentbarbetrag zugrunde gelegt. Eine Abfindungszahlung wird auf eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot angerechnet.

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder im Zusammenhang mit einem Übernahmeangebot bestehen keine Abfindungsvereinbarungen.

c) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern für bestimmte Fälle ein bis zu zweijähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Während der Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung vorgesehen, auf die andere Einkünfte angerechnet werden können. Eine etwaige Abfindungszahlung wird gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Gesellschaft behält sich vor, auf die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots einseitig zu verzichten, so dass sie von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung frei wird.

Derzeit sind einjährige nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit allen Vorstandsmitgliedern vereinbart.

2.9 Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern; Anrechnung.

Mitglieder des Vorstands benötigen für die Übernahme von Nebentätigkeiten, insbesondere für die Annahme von externen Aufsichtsratsmandaten und vergleichbaren Ämtern die Zustimmung des Aufsichtsrats. Hierbei entscheidet der Aufsichtsrat darüber hinaus, ob und inwieweit eine Vergütung für die Tätigkeit auf die Vorstandsbezüge anzurechnen ist.

Sofern Vorstandsmitglieder Mandate in verbundenen Unternehmen wahrnehmen, wird eine etwaige Vergütung auf ihre Vergütung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft grundsätzlich angerechnet. Gleiches gilt bei einer Tätigkeit in Joint-Venture-Gesellschaften und Gesellschaften, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mehr als 20 % der Kapitalanteile hält sowie bei einer Tätigkeit in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Gesellschaft auf Grund ihrer geschäftlichen Betätigung angehört.

3. Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 8 (Vergütung des Aufsichtsrats).

3.1 Vergütungssystem für den Aufsichtsrat.

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft stehen.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet und entspricht der Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die reine Festvergütung stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats bei der Beratung und Überwachung des Vorstands. Struktur und Höhe der Festvergütung stellen sicher, dass auch künftig der Hauptversammlung hochqualifizierte Personen als Mitglied für den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden können. Hierdurch wird die Beratungs- und Überwachungsfunktion gestärkt, was zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt.

Ein Mitglied des Aufsichtsrats ohne vergütungsrelevante Zusatzfunktion erhält eine feste Jahresvergütung von 200.000 € zuzüglich eines Sitzungsgeldes, die nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar ausbezahlt wird.

In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex werden Vorsitz und stellvertretender Vorsitz des Aufsichtsrats sowie Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats aufgrund des damit verbundenen höheren Vorbereitungs- und Arbeitsaufwands zusätzlich vergütet. Aufgrund der besonderen Anforderungen an die Mitglieder und insbesondere an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses ist für eine Tätigkeit in diesem Ausschuss eine höhere Vergütung als für die Tätigkeit in anderen Ausschüssen vorgesehen.

Übersicht Vergütung¹

Funktion	Faktor	Betrag in € p.a. ³
Mitglied des Aufsichtsrats	1,00	200.000
Vorsitzender des Aufsichtsrats	3,00	600.000
Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	2,00	400.000
Vorsitzender des Prüfungsausschusses ²	2,25	450.000
Vorsitzender eines anderen Ausschusses ²	2,00	400.000
Mitglied des Prüfungsausschusses ²	2,00	400.000
Mitglied eines anderen Ausschusses ²	1,50	300.000

¹ Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere Funktionen ausübt, bemisst sich seine Vergütung ausschließlich nach der am höchsten vergüteten Funktion.

² Sofern der Ausschuss an mindestens drei Tagen des Geschäftsjahres zu einer Sitzung zusammengekommen ist.

³ Zzgl. Sitzungsgeld i.H.v. 2.000 € / Plenumssitzung.

Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats (Plenum), an der es teilgenommen hat, ein nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbares Sitzungsgeld von 2.000 € pro Sitzung. Mehrere Sitzungen am selben Tag werden nicht separat vergütet. Ferner erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine angemessenen Auslagen und kann die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbeziehen. Die Vergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats, das nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört hat oder eine zusätzlich zu vergütende Funktion ausgeübt hat, reduziert sich zeitanteilig.

Vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung bei der Wahl werden die Mitglieder des Aufsichtsrats bis zur Beendigung der Hauptversammlung bestellt, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet. Mitglieder des Aufsichtsrats können unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen abberufen werden. Sie können ihr Amt ohne wichtigen Grund vor Ablauf der Mandatslaufzeit niederlegen. Für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat wird keine Vergütung geleistet.

Die Regelungen zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gelten unterschiedslos für die Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Die Aufsichtsratsstätigkeit als Überwachungs- und Beratungsaufgabe ist strukturell anders und kaum mit der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft zu vergleichen. Eine systematische Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft ist daher nicht vorgesehen.

Der Aufsichtsrat überprüft, gegebenenfalls nach Vorbereitung durch das Präsidium des Aufsichtsrats, mindestens alle vier Jahre, ob die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats steht. Für diese Überprüfung führt der Aufsichtsrat einen horizontalen Marktvergleich mit anderen Unternehmen des DAX durch. Er kann ergänzend auch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten heranziehen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind bei der Ausgestaltung der Vorschläge zu ihrer Vergütung beteiligt. Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung werden von Vorstand und Aufsichtsrat in der Regel gemeinsam unterbreitet. Ein Interessenkonflikt wird dadurch ausgeschlossen, dass allein die Hauptversammlung über die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt. Spätestens alle vier Jahre legen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung die Vergütung des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung vor. Dabei kann auch die bestehende Vergütung bestätigt werden.

3.2 Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats in § 15 der Satzung.

§ 15 Vergütung des Aufsichtsrats

1. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält für das Geschäftsjahr (Vergütungsjahr) eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 200.000 €.
2. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache und jeder Stellvertreter des Vorsitzenden das Doppelte des sich aus Ziff. 1 ergebenden Betrags. Sofern der jeweilige Ausschuss an mindestens 3 Tagen des Geschäftsjahres zu einer Sitzung zusammengekommen ist, erhält jeder Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats das Doppelte, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses das Zweieinviertelfache und jedes Mitglied eines Ausschusses des Aufsichtsrats das Eineinhalbfache, jedes Mitglied des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats das Doppelte des sich aus Ziff. 1 ergebenden Betrags. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere nach Satz 1 oder 2 zusätzlich zu vergütende Funktionen ausübt, bemisst sich seine Vergütung ausschließlich nach der Funktion, die unter diesen am höchsten vergütet ist.
3. Die sich aus Ziff. 1 und 2 ergebende Vergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats, das nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört hat oder eine nach Ziff. 2 Satz 1 oder 2 zusätzlich zu vergütende Funktion ausgeübt hat, reduziert sich zeitanteilig.
4. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats (Plenum), an der es teilgenommen hat, ein nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbares Sitzungsgeld von 2.000 € pro Sitzung. Mehrere Sitzungen am selben Tag werden nicht separat vergütet.
5. Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied seine angemessenen Auslagen. Die Gesellschaft kann die Mitglieder des Aufsichtsrats in den Versicherungsschutz einer auf Kosten der Gesellschaft unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbeziehen.
6. Diese Regelung ist erstmals für das am 1. Januar 2020 beginnende Geschäftsjahr (Vergütungsjahr) anwendbar.

[...]

Die Einberufung zur Hauptversammlung ist im Bundesanzeiger vom 24. März 2021 bekannt gemacht.

München, 24. März 2021

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft

Der Vorstand