

# WEITERENTWICKELTES VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER. LEITLINIEN.

Ausrichtung an Vorgaben des **Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)**.

Verstärkter Fokus auf **ESG-Ziele<sup>1</sup>**, **Nachhaltigkeit** und **Strategie** im Vergütungssystem.

Neues System ermöglicht dem Aufsichtsrat ein **stärkeres Monitoring der Strategieumsetzung**.

Höherer Anteil der **aktienorientierten Vergütung** (Anstieg von ca. 14% auf ca. 33% auf Basis Zielvergütung CEO).<sup>2</sup>

**Share Ownership Guideline:** Kaufverpflichtung von BMW Stammaktien mit Haltedauer von 4 Jahren, auch bei Ausscheiden aus dem Vorstand.

**Vereinfachung** des Vergütungssystems: **Entfall** des **Performance Cash Plans** und der **Matching-Komponente** im Rahmen der aktienorientierten Vergütung.

Geeignete Vergleichsgruppe an Wettbewerbern (**Peer-Group-Vergleich**) bei ausgewählten Zielsetzungen.

**Maximalvergütung unverändert.**

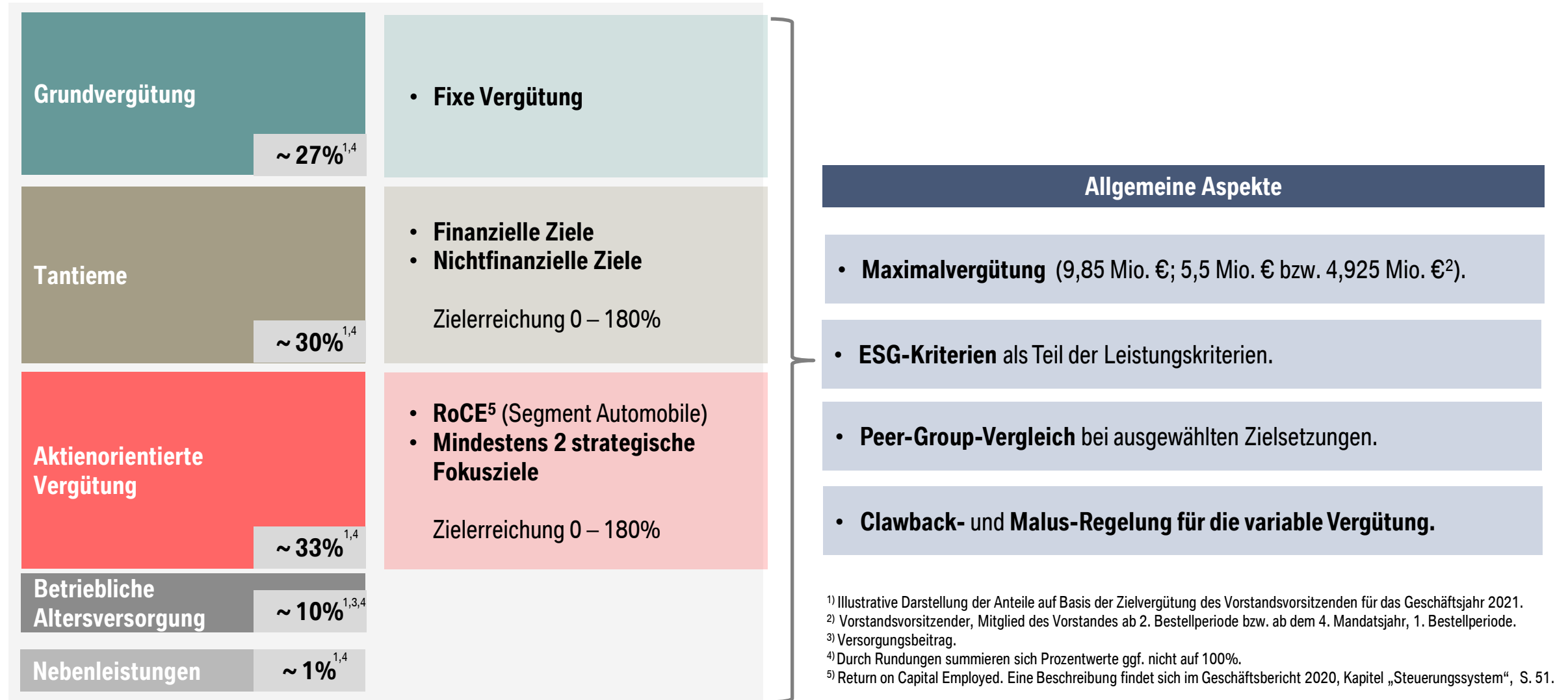
**Clawback- und Malusregelung** sowie **Möglichkeit zur Anpassung** innerhalb des Systems bei a.o. Entwicklungen (z.B. M&A etc.).

**Weitergehende Transparenz bei der Zielerreichung ex-post.**

<sup>1</sup>Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance), kurz ESG.

<sup>2</sup>Illustrative Darstellung am Beispiel der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2020 mit bisherigem Vergütungssystem und für das Geschäftsjahr 2021 auf Basis des neuen Systems.

# WEITERENTWICKELTES VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER. ÜBERSICHT VERGÜTUNGSBESTANDTEILE.



# (1) GRUNDVERGÜTUNG.

**Grundvergütung**

- **Fixe Vergütung**

Tantieme

Aktienorientierte Vergütung

Betriebliche Altersversorgung

Nebenleistungen



## Allgemeine Aspekte

- **Anteilige monatliche** Auszahlung **in bar.**
- **Anteil an der Zielvergütung CEO ca. 27%** (vorher ca. 27%)<sup>1</sup>.

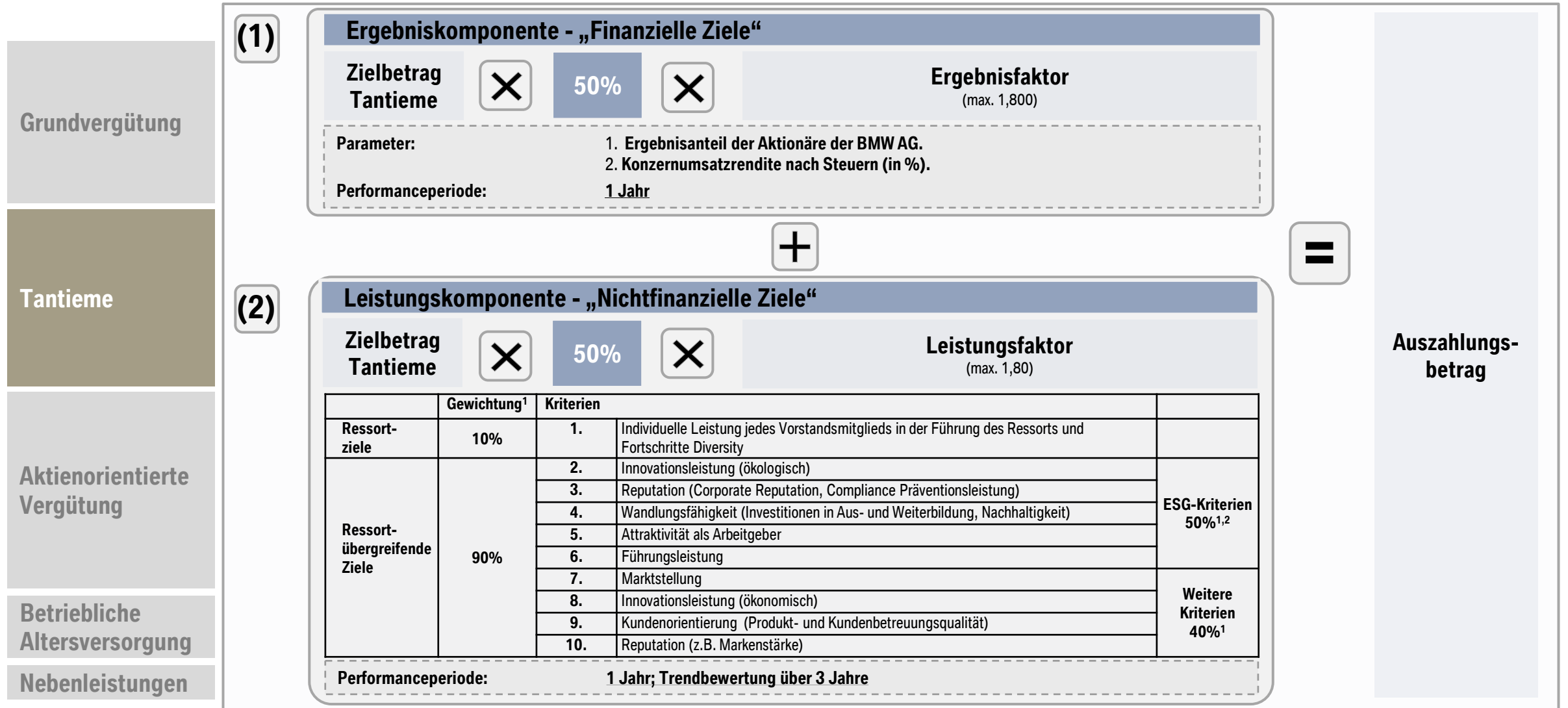
<sup>1</sup> Illustrative Darstellung am Beispiel der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2020 mit bisherigem Vergütungssystem und für das Geschäftsjahr 2021 auf Basis des neuen Systems.

## (2) TANTIEME (ÜBERSICHT).

Grundvergütung	<p><b>Allgemeine Aspekte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bestehend</b> aus 2 Komponenten: <b>Ergebnis- und Leistungskomponente</b>.</li> <li>• Obergrenze 180 % des Zielbetrags.</li> <li>• <b>Auszahlung nach der Hauptversammlung</b>, welcher der Jahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres vorgelegt wird.</li> <li>• <b>Zielwerte und -korridore</b> werden <b>festgelegt</b> und - soweit nicht geschäftspolitisch sensibel - <b>ex-post veröffentlicht</b>.</li> <li>• <b>Clawback- und Malus-Regelung für die variable Vergütung</b>.</li> </ul>
Tantieme	<p><b>(1) Ergebniskomponente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ergebnisfaktor</b> wird abgeleitet aus einer Zuordnungstabelle mit den <b>Parametern</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG</b></li> <li>2. <b>Konzernumsatzrendite nach Steuern (in %)</b></li> </ul> </li> <li>• <b>Zuordnungstabelle</b> wird <b>im Voraus festgelegt</b>.</li> <li>• Ergebnisfaktor kann <b>maximal 1,800</b> betragen<sup>1</sup>.</li> <li>• <b>Performanceperiode 1 Jahr</b>.</li> </ul>
Aktienorientierte Vergütung	<p><b>(2) Leistungskomponente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorwiegend <b>qualitative, nichtfinanzielle Kriterien</b>, ausgedrückt in einem <b>Leistungsfaktor</b>, mit dem der Beitrag des Vorstands zur <b>nachhaltigen und langfristigen Entwicklung</b> sowie zur Zukunftsorientierung des Unternehmens bewertet wird.</li> <li>• <b>Performanceperiode 1 Jahr</b> mit <b>Trendbetrachtung über mindestens 3 Jahre</b>, um Auswirkungen von Entscheidungen und Maßnahmen aus der Vergangenheit im Gewährungs-jahr sowie die Auswirkungen von Entscheidungen und Maßnahmen im Gewährungs-jahr auf künftige Geschäftsjahre zu bewerten.</li> <li>• <b>Zusammensetzung</b> des Leistungsfaktors in der Zielausprägung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 % individuelle Ziele.</li> <li>- 50 % ressortübergreifende Ziele mit <b>ESG-Kriterien</b>.</li> <li>- 40 % sonstige ressortübergreifende Ziele.</li> </ul> </li> </ul>
Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Festlegung der <b>Messgrößen und Zielwerte</b> vor <b>Beginn des Geschäftsjahres</b>.</li> </ul>
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Leistungsfaktor</b> kann <b>maximal 1,80</b> betragen.</li> </ul>

<sup>1</sup>Der maximale Wert des Ergebnisfaktors von 1,800 wird bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 11 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 9 % erreicht.

## (2) TANTIEME (DETAILS).



<sup>1)</sup> In der Zielausprägung.

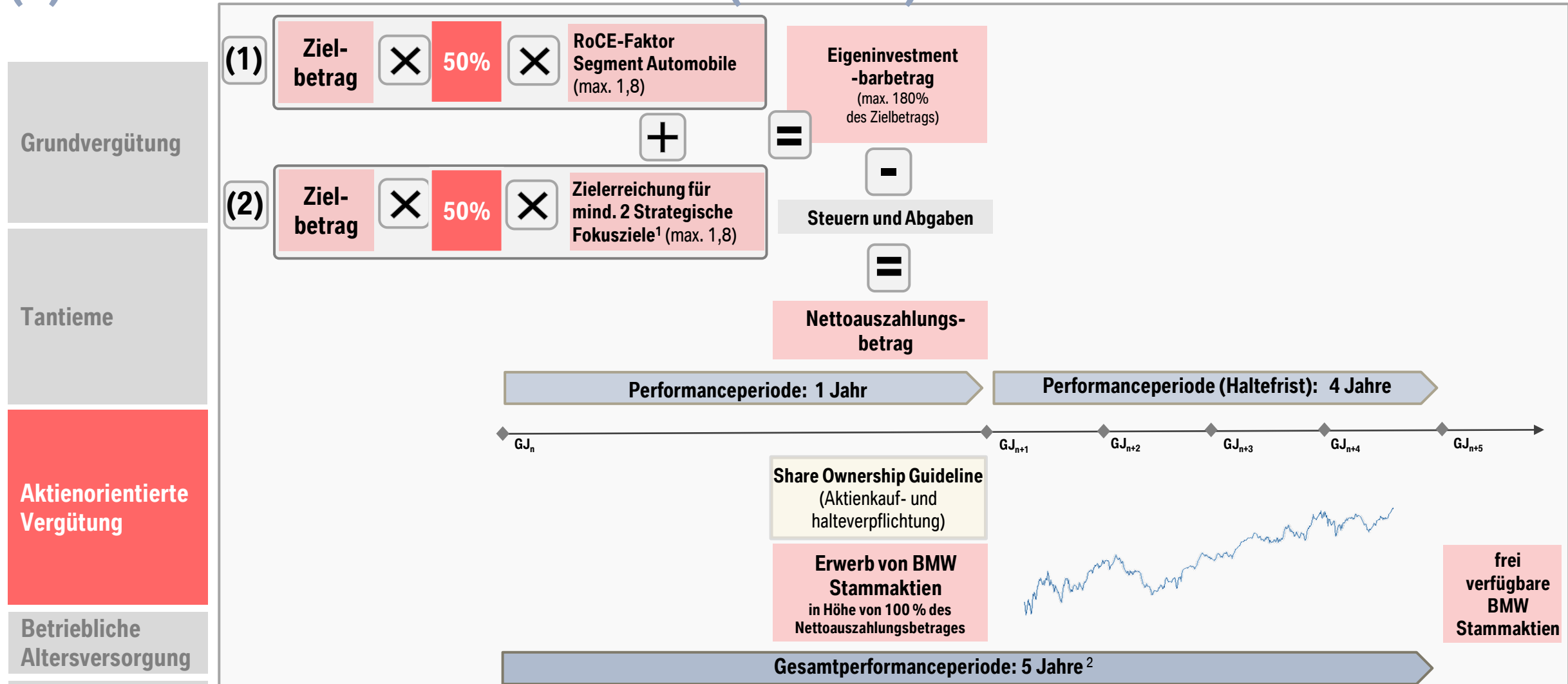
<sup>2)</sup> Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance), kurz ESG.

# (3) AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (ÜBERSICHT).

	Allgemeine Aspekte
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Verpflichtung</b> des Vorstandsmitglieds, einen <b>zweckgebundenen Barbetrag</b> (Eigeninvestmentbarbetrag) nach Abzug von Steuern und Abgaben <b>in BMW Stammaktien zu investieren</b>.</li><li>• Die erworbenen Stammaktien sind <b>mind. 4 Jahre zu halten (Share Ownership Guideline), auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand</b>.</li></ul>
Tantieme	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Bemessungszeitraum beläuft sich auf insgesamt 5 Jahre</b> (1 Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, 4 Jahre Haltepflicht).</li><li>• <b>Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags</b> (2 Bestandteile):<ul style="list-style-type: none"><li>(1) „RoCE-Komponente“:<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>50 % des Zielbetrags x RoCE-Faktor</b> abgeleitet aus dem für das Gewährungs-jahr erreichten RoCE im Segment Automobile.</li><li>– Festlegung <b>Mindest-, Ziel- und Höchstwerte</b> für den RoCE <b>vor Beginn des Geschäftsjahres</b>.</li><li>– <b>RoCE-Faktor</b> kann <b>maximal 1,8</b> betragen.</li></ul></li><li>(2) „Komponente Strategische Fokusziele“:<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>50 % des Zielbetrags x Leistungsfaktor</b> aus der Erreichung von mindestens <b>2 vorab festgelegten strategischen Fokuszielen nichtfinanzieller Art</b> abgeleitet aus der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung („Strategische Fokusziele“).</li><li>– Gewichtung der Strategischen Fokusziele wird <b>vor Beginn des Geschäftsjahres</b> beschlossen.</li><li>– Festlegung <b>Mindest-, Ziel- und Höchstwerte</b> für jedes Strategische Fokusziel <b>vor Beginn des Geschäftsjahres</b>.</li><li>– <b>Faktor</b> für das jeweilige Strategische Fokusziel kann <b>maximal 1,8</b> betragen.</li></ul></li></ul></li></ul>
Aktienorientierte Vergütung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verzicht auf eine <b>Performancemessung des BMW-Aktienkurses im Vergleich zu Wettbewerbern („relativer TSR“)</b><sup>1</sup>.<ul style="list-style-type: none"><li>– Fokussierung der BMW AG auf Premium Automobile und Motorräder, daher <b>keine passende bzw. ausreichend große Vergleichsgruppe börsennotierter Unternehmen</b>.</li><li>– Vorstände sollen in gleicher Weise den <b>Aktienkursbewegungen ausgesetzt</b> sein <b>wie Aktionäre der BMW AG</b> und nicht durch Entwicklungen in der Vergleichsgruppe günstiger oder schlechter gestellt werden.</li></ul></li></ul>
Betriebliche Altersversorgung	
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Auszahlung Eigeninvestmentbarbetrag nach der ordentlichen Hauptversammlung</b>, welcher der Jahresabschluss für das Gewährungs-jahr vorgelegt wird.</li><li>• <b>Clawback- und Malus-Regelung für die variable Vergütung</b>.</li></ul>

<sup>1)</sup> Relativer Total Shareholder Return (TSR) entspricht der relativen Aktienrendite inkl. Berücksichtigung von Dividendenzahlungen.

# (3) AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (DETAILS).



<sup>1</sup> Für das Jahr 2021 wurden folgende 2 Strategische Fokusziele festgelegt:

(1) Reduktion CO<sub>2</sub>-Flottenverbrauch in Europa und (2) Absatz von Plug-in-Hybrid Fahrzeugen (PHEVs) und batterieelektrischen Fahrzeugen (BEVs).

<sup>2</sup> Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltefrist.

## (4) BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG UND NEBENLEISTUNGEN.

### Betriebliche Altersversorgung

- **Beitragsorientiertes System** der Altersversorgung mit garantierter Mindestrendite.
- 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.
- Gesonderte Regelungen bei Tod oder Invalidität vor Ablauf des Mandats.
- Für den Fall, dass ein anspruchsberechtigtes Vorstandsmitglied vor Eintritt des Versorgungsfalls verstirbt, hat ein **hinterbliebener Ehegatte bzw. eingetragener Lebenspartner**, andernfalls haben, in Abhängigkeit von Alter und Stand der 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.

### Nebenleistungen

- **Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen:** geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen und des BMW Fahrdienstes, Versicherungsleistungen, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Mitarbeitererrabatte etc.



# WEITERE ASPEKTE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS.

<b>Clawback- und Malusregelung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Regelungen zum Einbehalt und der Rückforderung von variabler Vergütung ab Geschäftsjahr 2021:</b><ul style="list-style-type: none"><li>(a) <b>Malus</b><ul style="list-style-type: none"><li>– Vereinbarung zum Einbehalt variabler Vergütung bei bestimmten <b>schwerwiegenden Compliance Verstößen</b> oder als vorläufiger Malus bei begründetem Verdacht.</li><li>– Malus grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich.</li></ul></li><li>(b) <b>Clawback</b><ul style="list-style-type: none"><li>– Vereinbarung zur <b>Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung</b> bei <b>bestimmten schwerwiegenden Compliance Verstößen</b>, unrichtigen Berechnungsgrundlagen der Vergütung oder fehlerhaften Abschlüssen.</li><li>– Rückforderung grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich.</li></ul></li></ul></li></ul>
<b>Ausgleichszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Der Aufsichtsrat kann bei Neueintritten Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und zur Deckung von Umzugskosten gewähren. Die Ausgleichszahlung fällt unter die Maximalvergütung.</li></ul>
<b>Abfindungscap</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vorstandsdiensverträge sehen für den Fall ihrer vorzeitigen Beendigung durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund vor, dass dem Vorstandsmitglied eine Abfindung zu zahlen ist, deren Höhe auf <b>maximal zwei Jahresvergütungen</b> begrenzt ist (Abfindungs-Cap).</li><li>• Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindungszahlung zeitanteilig.</li><li>• Eine etwaige <b>Abfindungszahlung</b> wird auf eine <b>Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot angerechnet</b>.</li></ul>
<b>Change of Control</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Zusagen</b> für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines <b>Kontrollwechsels (Change of Control)</b> oder Entschädigungsvereinbarungen für den Fall eines Übernahmeangebots bestehen <b>nicht</b>.</li></ul>
<b>Betragsmäßige Höchstgrenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Der Aufsichtsrat hat <b>betragsmäßige Höchstgrenzen für alle variablen Vergütungskomponenten</b> und die <b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b> insgesamt festgelegt. Die Gesamtobergrenzen liegen unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten. Die Obergrenzen sind in der Präsentation auf Seite 11 bzw. im Geschäftsbericht 2020 dargestellt.</li></ul>
<b>Anpassungsmöglichkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bei <b>außergewöhnlichen Entwicklungen</b> wie z.B. wesentlichen Akquisitionen und Verkäufen, Veränderungen in den Rechnungslegungsstandards oder Steuervorschriften mit erheblichen Auswirkungen, <b>kann die Höhe von Vergütungsbestandteilen</b> einschließlich der Zielvergütung variabler Vergütungselemente, deren Verhältnis zueinander, die jeweiligen <b>Auszahlungsbeträge sowie die Auszahlungszeitpunkte</b> auch nach Beginn des Geschäftsjahres angepasst werden, vorausgesetzt, die Maximalvergütung sowie die vor Beginn des Geschäftsjahres für die variablen Vergütungskomponenten festgelegten Obergrenzen werden nicht überschritten.</li></ul>

# WEITERENTWICKELTES VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER. ZIELVERGÜTUNG, HÖCHSTGRENZEN UND MAXIMALVERGÜTUNG.

## Zielvergütung<sup>1</sup>

in Tsd. €				Vorstandsvorsitzender				Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode				Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr			
				Bisher <sup>2</sup>		Neu <sup>4</sup>		Bisher		Neu <sup>4</sup>		Bisher		Neu <sup>4</sup>	
				Anteil an der Zielgesamtvergütung				Anteil an der Zielgesamtvergütung				Anteil an der Zielgesamtvergütung			
				Bisher <sup>2</sup>	Neu <sup>4</sup>	Bisher	Neu <sup>4</sup>	Bisher	Neu <sup>4</sup>	Bisher	Neu <sup>4</sup>	Bisher	Neu <sup>4</sup>		
<b>Grundvergütung</b>				1.800	1.950	~ 27%	~ 27%	800	900	~ 24%	~ 26%	950	1.050	~ 25%	~ 26%
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Tantieme</b>	<b>Bisher:</b>	<b>Neu:</b>												
		- Ergebniskomponente (30%)	- Ergebniskomponente (50%)	540	1.050	~ 8%	~ 15%	255	475	~ 8%	~ 14%	300	575	~ 8%	~ 14%
	- Leistungskomponente (70%)	- Leistungskomponente (50%)	1.260	1.050	~ 19%	~ 15%	595	475	~ 18%	~ 14%	700	575	~ 18%	~ 14%	
	<b>Performance Cash Plan (PCP)</b>	<b>&lt; Entfall im neuen System &gt;</b>			1.600	-	~ 24%	-	850	-	~ 25%	-	950	-	~ 25%
<b>Aktienorientierte Vergütung</b>	- Investmentkomponente	- Eigeninvestmentbarbetrag		810	2.350	~ 12%	~ 33%	383	1.100	~ 11%	~ 32%	450	1.280	~ 12%	~ 32%
	- Matchingkomponente <sup>3</sup>	<b>&lt; Entfall im neuen System &gt;</b>			135	-	~ 2%	-	64	-	~ 2%	-	75	-	~ 2%
<b>Sonstige</b>	<b>Betriebliche Altersvorsorge</b>			500	700	~ 7%	~ 10%	350	400	~ 10%	~ 12%	350	400	~ 9%	~ 10%
	<b>Nebenleistungen<sup>5</sup></b>			100	100	~ 1%	~ 1%	100	100	~ 3%	~ 3%	100	100	~ 3%	~ 3%
<b>= Zielgesamtvergütung</b>				<b>6.745</b>	<b>7.200</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>3.397</b>	<b>3.450</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>3.875</b>	<b>3.980</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Höchstgrenzen und Maximalvergütung

in Tsd. €				Vorstandsvorsitzender		Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode		Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr	
				Bisher <sup>2</sup>	Neu	Bisher	Neu	Bisher	Neu
<b>Grundvergütung</b>				1.800	1.950	800	900	950	1.050
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Tantieme</b>	<b>Bisher:</b>	<b>Neu:</b>						
		- Ergebniskomponente (30%)	- Ergebniskomponente (50%)	972	1.890	459	855	540	1.035
	- Leistungskomponente (70%)	- Leistungskomponente (50%)	2.268	1.890	1.071	855	1.260	1.035	
	<b>Performance Cash Plan (PCP)</b>	<b>&lt; Entfall im neuen System &gt;</b>			2.880	-	1.530	-	1.710
<b>Aktienorientierte Vergütung</b>	- Investmentkomponente	- Eigeninvestmentbarbetrag		1.458	4.230	689	1.980	810	2.304
	- Matchingkomponente	<b>&lt; Entfall im neuen System &gt;</b>			729	-	345	-	405
<b>Sonstige</b>	<b>Betriebliche Altersvorsorge</b>			500	700	350	400	350	400
	<b>Nebenleistungen<sup>5</sup></b>			100	100	100	100	100	100
<b>Gesamt-Obergrenze (rechnerisch)</b>				10.707	10.760	5.344	5.090	6.125	5.924
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>				<b>9.850</b>	<b>9.850</b>	<b>4.925</b>	<b>4.925</b>	<b>5.500</b>	<b>5.500</b>

<sup>1</sup>) Illustrative Darstellung der Zielvergütung. Die konkrete Zielvergütung wird durch den Aufsichtsrat festgelegt und ist nicht Bestandteil des Vergütungssystems.

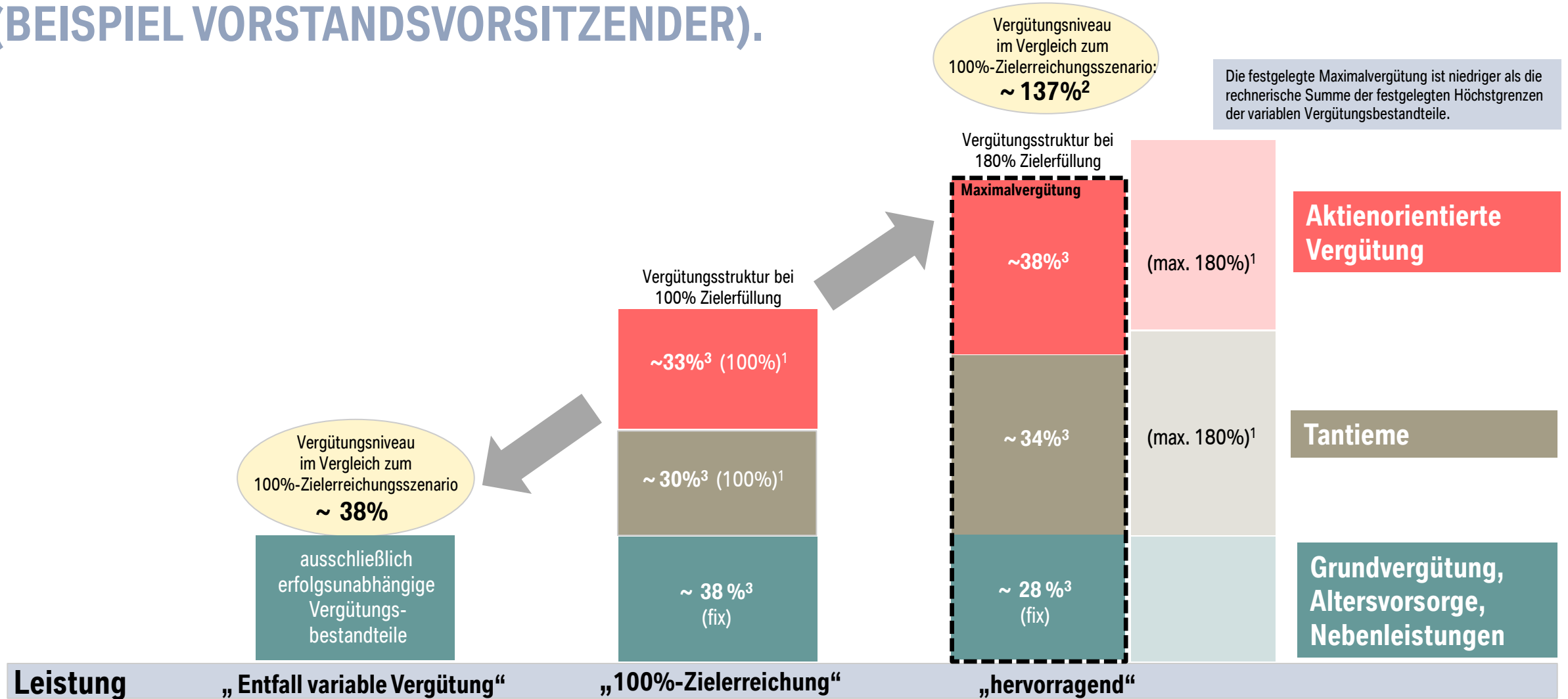
<sup>2</sup>) Im Geschäftsbericht 2020 veröffentlicht.

<sup>3</sup>) Vereinfachte Berechnung der Matching-Komponente bzgl. Steuer-/Abgabenlast. Annahme eines gleichbleibenden Aktienkurses für die Berechnung der Matchingkomponente.

<sup>4</sup>) Durch Rundungen summieren sich Prozentwerte ggf. nicht auf 100%.

<sup>5</sup>) Beispielhafte Annahme.

# LEISTUNGSORIENTIERTE VERGÜTUNG - STRUKTUR UND BANDBREITEN (BEISPIEL VORSTANDSVORSITZENDER).



Die festgelegte Maximalvergütung ist niedriger als die rechnerische Summe der festgelegten Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile.

<sup>1)</sup> Zielerreichungsgrad.

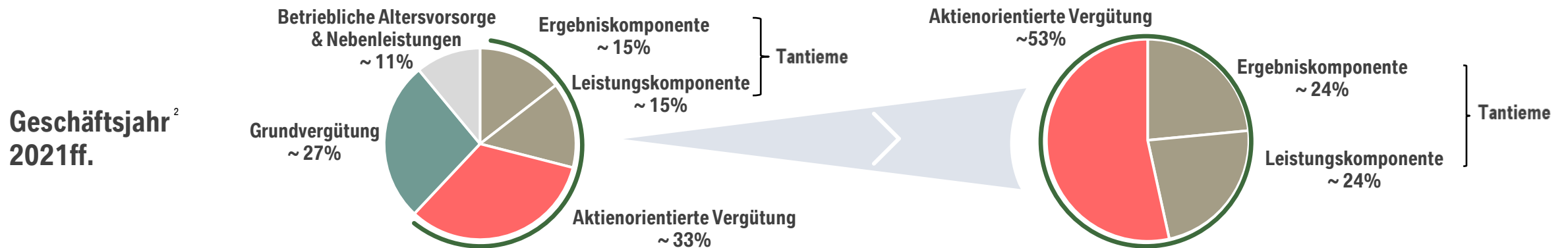
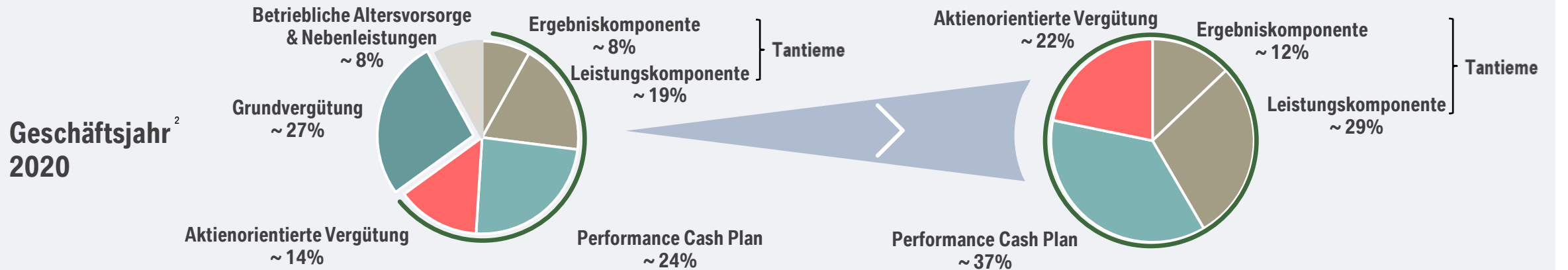
<sup>2)</sup> Die festgelegte Maximalvergütung ist begrenzt auf ca. 137% des Vergütungsniveaus auf Basis Zielerreichung von 100% und liegt damit unter der rechnerischen Summe der festgelegten Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteilen. Die rechnerische Summe der Höchstgrenzen der variablen Vergütungskomponenten würde ein Vergütungsniveau von ca. 149% auf Basis der Zielerreichung von 100% ergeben.

<sup>3)</sup> Durch Rundungen summieren sich Prozentwerte ggf. nicht auf 100%.

# WEITERENTWICKELTES VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER. ÜBERSICHT VERGÜTUNGSSTRUKTUR.

**Struktur Gesamtvergütung<sup>1</sup>**  
Bsp. Vorstandsvorsitzender

**Struktur variable Vergütung<sup>1</sup>**  
Bsp. Vorstandsvorsitzender



1) Illustrative Darstellung der Zielvergütungsstruktur bei Annahme einer 100%-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2020 und 2021.  
Vereinfachte Berechnung der Matching-Komponente bzgl. Steuer-/Abgabenlast, Annahme eines gleichbleibenden Aktienkurses für die Berechnung der Matching-Komponente.  
2) Durch Rundungen summieren sich Prozentwerte ggf. nicht auf 100%.

# GEGENÜBERSTELLUNG VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM (BISHER / NEU).

