

# Ergänzende Informationen zu Tagesordnungspunkt 7:

## Vergütungsbericht

**VERGÜTUNGSBERICHT****271 I. Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr aus Vergütungssicht****272 II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

**272** 1. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

**274** 2. Das Vergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2021 im Überblick

**277** 3. Festlegung und Überprüfung von Vergütungssystem und individueller Vergütung

**284** 4. Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

**294** 5. Aktienhaltevorschriften

**294** 6. Altersversorgung

**295** 7. Malus und Clawback Regelungen

**295** 8. Regelungen für Todesfall, Invalidität und nachvertragliches Wettbewerbsverbot

**295** 9. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

**306** 10. Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

**310 III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats**

**310** 1. Satzungsregelung und Verfahren

**310** 2. Vergütungsgrundsätze und Vergütungselemente

**310** 3. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG

**314 IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung nach § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG****318 V. Sonstiges****318 VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022****319 VII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

# VERGÜTUNGSBERICHT

Vorstand und Aufsichtsrat haben den vorliegenden Vergütungsbericht entsprechend den Anforderungen des § 162 des deutschen Aktiengesetzes (AktG) erstellt. Infolge der Umsetzung der zweiten EU-Aktionärsrechterichtlinie in § 162 AktG hat sich ab dem Berichtsjahr 2021 für die Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG) der Berichtsstandard geändert. Der Bericht zeigt und erläutert die den einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der BMW AG im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung.<sup>1,2</sup>

Zur Förderung der Verständlichkeit werden im Folgenden auch die Grundzüge der im Geschäftsjahr 2021 gültigen Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und die Mitglieder des Aufsichtsrats dargestellt. Da einzelne Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 auch Vergütungsbestandteile aus früher gültigen Vergütungssystemen erhalten haben (Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2016 sowie für das Geschäftsjahr 2019), werden auch Elemente dieser Systeme dargestellt, soweit es für das Verständnis erforderlich ist.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH hat den Vergütungsbericht über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus materiell geprüft.

## I. Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr aus Vergütungssicht

Der Aufsichtsrat hat das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021

beschlossen. Die Hauptversammlung hat es am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 91,60 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt.

Das Jahr 2021 war trotz der Herausforderungen durch Versorgungsengpässe und die anhaltende Corona-Pandemie ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr für die BMW Group mit einem soliden Absatzwachstum für ihre Marken BMW, MINI und Rolls-Royce. Die Marke BMW stellte einen neuen Absatzrekord auf und übernahm die Spitzenposition im globalen Premium Segment. Die BMW Group hat im Jahr 2021 zudem den Ausbau des Angebots an elektrifizierten Modellen konsequent vorangetrieben und den Anteil der verkauften elektrifizierten Fahrzeuge der Marken BMW und MINI gegenüber 2020 um mehr als 70 Prozent gesteigert. Mit dem BMW iX und dem BMW i4 kamen zudem zwei zentrale Innovationsträger für die Elektrifizierung auf den Markt.

Unter der Leitung des Vorstands hat das Management der BMW Group das Unternehmen auch im vergangenen Jahr umsichtig durch das volatile und herausfordernde Umfeld gesteuert. So haben die Produktions-, Vertriebs- und Einkaufsnetzwerke die mit der Corona-Pandemie und den Versorgungsengpässen verbundenen Herausforderungen flexi-

<sup>1</sup> Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

<sup>2</sup> Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

bel und erfolgreich bewältigt. Damit konnten die Auswirkungen durch Covid-19 im abgelaufenen Geschäftsjahr begrenzt werden.

Der Vorstand der BMW Group hat zugleich sehr konstruktiv und mit hoher Intensität an den zentralen strategischen Weichenstellungen für die Zukunft gearbeitet, um die Voraussetzungen für ein attraktives und an der Zukunft ausgerichtetes Produktportfolio zu schaffen und eine deutliche Verbesserung der Profitabilität zu erzielen. Zu diesen Weichenstellungen gehörten insbesondere strategische Fragen im Zusammenhang mit der Elektrifizierung.

Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2020 anspruchsvolle Ziele für die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 festgesetzt. Von der variablen Zielvergütung sind ca. 38 % an Umwelt-, Sozial- oder Governance-Ziele (ESG-Ziele) geknüpft. Als strategische Fokusziele bei der langfristigen variablen Vergütung (aktienorientierte Vergütung) hat er Ziele für die CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen in der EU sowie Absatzziele für elektrifizierte Fahrzeuge im Geschäftsjahr 2021 festgelegt. Damit hat er der strategischen Bedeutung einer beschleunigten Marktdurchdringung bei elektrifizierten Fahrzeugen und Nachhaltigkeitszielsetzungen in der Vergütung besonderes Gewicht beigemessen.

Mit einer starken Gesamtleistung hat der Vorstand sowohl die finanziellen als auch die nichtfinanziellen Ziele für die kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) übererfüllt **➤ Tantieme für das Geschäftsjahr 2021**. Auch bei der langfristigen variablen Vergütung (aktienorientierte Vergütung) wurde die finanzielle Zielsetzung in Bezug auf den Return on Capital Employed (RoCE) im Segment Automobile übertroffen. Die ambitionierten nichtfinanziellen strategischen Fokusziele der langfristigen variablen Vergütung hat der Vorstand erreicht oder nahezu erreicht. Der gesetzliche Grenzwert für die CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen in der EU von 125,8 g/km wurde mit einem Wert von 115,9 g/km unterschritten **➤ Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021**.

Wenn es im Interesse des langfristigen Wohlergehens der BMW AG notwendig ist, kann der Aufsichtsrat – wie in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorgesehen – vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen. Der Aufsichtsrat hat sich zudem gemäß G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 die Möglichkeit vorbehalten, bei außergewöhnlichen Entwicklungen (zum Beispiel wesentlichen Akquisitionen und Verkäufen, Veränderungen von Rechnungslegungsstandards oder Steuervorschriften mit erheblichen Auswirkungen) Anpassungen vorzunehmen. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von diesen Möglichkeiten nach pflichtgemäßer Prüfung keinen Gebrauch gemacht.

Unterjährig hat sich die Zusammensetzung des Vorstands nicht geändert. Für Herrn Dr. Wendt kam mit Beginn seiner zweiten Mandatsperiode ab dem 1. Oktober 2021 die für Vorstandsmitglieder ab der 2. Mandatsperiode geltende Zielvergütung zur Anwendung.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung festgesetzt. Es wurde von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,40 % der gültig abgegebenen Stimmen bestätigt und für das Geschäftsjahr 2021 den Satzungsbestimmungen entsprechend umgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es mehrere Veränderungen in der Besetzung des Aufsichtsrats, so dass für einzelne Aufsichtsratsmitglieder die Aufsichtsratsvergütung zeitanteilig zu berechnen war. Mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung 2021 ist Herr Dr. Kley aus dem Aufsichtsrat und dem Personalausschuss, der sich unter anderem mit der Vorbereitung von Entscheidungen im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung befasst, ausgeschieden. Der Aufsichtsrat hat Herrn Dr. Bock mit Wirkung zum 12. Mai 2021 als Nachfolger in den Personalausschuss gewählt.

## II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

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

Das seit dem Geschäftsjahr 2021 gültige Vergütungssystem ist einfach 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 zugesagt.
- Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen 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 Mitarbeiterinnen und 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.

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, Mitarbeiterinnen und 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 Erdienungsjahr 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 einzelnen Erdienungsjahres widerspiegeln müssen.

- Auch die Höhe der variablen aktienorientierten Vergütung hängt von der Erfüllung finanzieller und nichtfinanzieller Zielsetzungen aus der Geschäftsstrategie ab, denn 50 % des für den Aktienerwerb zweckgebundenen Zielbetrags sind an eine Finanzkennzahl (RoCE im Segment Automobile) 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.

## 2. Das Vergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2021 im Überblick

Die nachfolgende Tabelle zeigt das ab dem Geschäftsjahr 2021 geltende Vergütungssystem im Überblick.

BESTANDTEIL	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
<b>FESTE VERGÜTBESTANDTEILE</b>	
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
Nebenleistungen	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen und des BMW Fahrdienstes, Versicherungsleistungen, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Mitarbeitererrabatte
Ausgleichszahlungen	Der Aufsichtsrat kann bei Neueintritten Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und zur Deckung von Umzugskosten gewähren.
Altersversorgung	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: 400.000 € Vorstandsvorsitzender: 700.000 €
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Grundvergütung wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft</li> <li>— Feste Vergütungsbestandteile sind Voraussetzung wettbewerbsfähiger Vergütung zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder</li> </ul>
<b>VARIABLE VERGÜTBESTANDTEILE</b>	
<b>Tantieme</b>	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): — 0,95 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,15 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 2,10 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)</li> <li>— Obergrenze 180 % des Zielbetrags</li> <li>— Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird</li> </ul>
Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Bemessungszeitraum ein Jahr</li> <li>— 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)</li> <li>— Formel: 50 % des Zielbetrags x Ergebnisfaktor</li> <li>— Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus einer im Voraus festgelegten Zuordnungsmatrix mit den Parametern Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG und Konzernumsatzrendite nach Steuern im Erdienungsjahr <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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 %</li> <li>— 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 %</li> <li>— Ergebnisfaktor beträgt 0 bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG &lt; 3,0 Mrd. € oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern &lt; 3,0 %</li> </ul> </li> <li>— Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen</li> <li>— Maximaler Betrag der Ergebniskomponente p. a.: — 0,855 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)</li> </ul>

**BESTANDTEIL****Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe****VARIABLE VERGÜTBESTANDTEILE****Tantieme (Fortsetzung)**

Leistungskomponente  
(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 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
- Relevanter Zeitraum ist das Erdienungs Jahr
- Zusätzliche Trendbetrachtung über mindestens drei Geschäftsjahre
- Zusammensetzung des Leistungsfaktors:<sup>1</sup>
  - 50 % ressortübergreifende ESG-Ziele
  - 40 % sonstige ressortübergreifende Ziele
  - 10 % individuelle Ziele
- Kriterien für die ressortübergreifenden ESG-Ziele sind insbesondere: Innovationsleistung (ökologisch, z. B. Reduzierung der CO<sub>2</sub>-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: Marktstellung 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)

**Strategiebezug**

- Ergebniskomponente der Tantieme honoriert Erreichung finanzieller Ziele und fördert ergebnisbezogene Teile der Geschäftsstrategie
- Leistungskomponente der Tantieme motiviert zur Verfolgung nichtfinanzieller strategischer Ziele zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

**Aktienorientierte Vergütung****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 Guideline)
- Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre (ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht)

**Berechnung**

- 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 Erdienungsjahres vorgelegt wird

<sup>1</sup> Zu den festgelegten Zielen für Geschäftsjahr 2021 siehe unten [\[ Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 \]](#).

**BESTANDTEIL****Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe****VARIABLE VERGÜTBESTANDTEILE****Aktienorientierte Vergütung (Fortsetzung)**

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 Erdienungsjahr erreichten RoCE im Segment Automobile
- Festlegung Mindest-, Ziel- und Maximalwerte für den RoCE vor Beginn des Geschäftsjahres
- RoCE-Faktor kann maximal 1,8 betragen
- Maximaler Betrag der RoCE Komponente p. a.:
  - 0,990 Mio. € (1. Bestellperiode)
  - 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
  - 2,115 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

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 abgeleitet aus der strategischen Planung
- 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 Maximalwerte vor Beginn des Geschäftsjahres
- Faktor für das jeweilige strategische Fokusziel kann maximal 1,8 betragen
- Maximaler Betrag der Komponente strategische Fokusziele p. a.:
  - 0,990 Mio. € (1. Bestellperiode)
  - 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
  - 2,115 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

**Strategiebezug**

- Eigeninvestmentbarbetrag hängt in der Zielausprägung zu 50 % von Finanzkennzahl RoCE ab, ist damit unmittelbar mit einer wesentlichen Zielgröße für die Unternehmensstrategie verknüpft und bildet den Anspruch der BMW AG ab, eine signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften
- Übrige 50 % des Eigeninvestmentbarbetrags fördern die Erreichung strategischer Fokusziele und tragen somit zum operativen Unternehmenserfolg auf strategisch besonders bedeutsamen Gebieten bei
- Verpflichtung zum Kauf von Stammaktien des Unternehmens und Haltefrist von vier Jahren motiviert zusätzlich zur Unterstützung der langfristigen positiven Entwicklung der Gesellschaft

**Malus- und Clawback-Regelungen**

Malus

- Vereinbarung über Einbehalt variabler Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Compliance Verstößen oder (als vorläufiger Malus) begründetem Verdacht
- Malus grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich

Clawback

- Vereinbarung über Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Compliance Verstößen, unrichtigen Berechnungsgrundlagen oder fehlerhaften Abschlüssen
- Rückforderung grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich

### 3. Festlegung und Überprüfung von Vergütungssystem und individueller Vergütung

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 Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsvergütung eine vorbereitende Funktion.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem jährlich auf seine Angemessenheit hinsichtlich der Struktur, der Ziel- und Maximalvergütung sowie der Ist-Vergütung. Bei der Beurteilung der Marktüblichkeit der Ziel- und Maximalvergütung sowie der Ist-Vergütung in horizontaler Hinsicht 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 BMWAG ins Verhältnis gesetzt. In vertikaler Hinsicht vergleicht der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung mit den Bezügen der oberen Führungskräfte und mit den durchschnittlichen Bezügen der bei der BMWAG im Inland angestellten Arbeitnehmer im Tarifbereich und im außertariflichen Bereich, und zwar auch in der zeitlichen Entwicklung über mehrere Jahre. Auch Empfehlungen unabhängiger externer Vergütungsexperten sowie Anregungen aus Kreisen der Investoren und Analysten können in die Beratung einbezogen werden. Für das Geschäftsjahr 2021 hat die Überprüfung ergeben, dass die Zielvergütungen und die Maximalvergütungen sowie die Ist-Vergütung angemessen sind.

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.

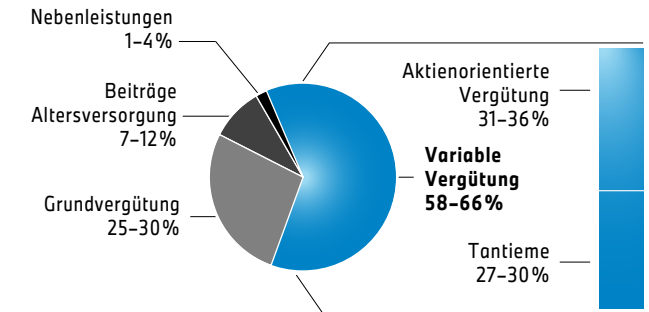
Die Zielgesamtvergütung setzt sich aus der festen Vergütung und der variablen Vergütung zusammen. Innerhalb der variablen Vergütung übersteigt der Anteil der aktienorientierten Vergütung als langfristig variable Vergütung den Anteil der Tantieme als kurzfristig variable Vergütung. Der Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile liegt dabei innerhalb der vom Vergütungssystem vorgegebenen Bandbreiten.

#### a) Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgenden Tabellen stellen die individuelle Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands und den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungskomponente an der Zielgesamtvergütung dar.

### ÜBERSICHT ZIELGESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

in %



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



## ZIELVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 (2020)

### OLIVER ZIPSE

Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015

### ILKA HORSTMEIER

Personal- und Sozialwesen, Arbeitsdirektorin

seit 1. November 2019

	Geschäftsjahr 2021 <sup>1</sup>		Geschäftsjahr 2020 <sup>2</sup>		Geschäftsjahr 2021 <sup>1</sup>		Geschäftsjahr 2020 <sup>2</sup>		
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	27	1.800.000	27	900.000	26	800.000	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	19.355	0,3	66.256	1	47.633	1	87.374	3
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	700.000	10	500.000	7	400.000	12	350.000	10
	<b>Summe</b>	<b>2.669.355</b>	<b>37</b>	<b>2.366.256</b>	<b>35</b>	<b>1.347.633</b>	<b>40</b>	<b>1.237.374</b>	<b>37</b>
Variable Vergütung	<b>TANTIEME</b>								
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	540.000	8	(-)	(-)	255.000	8
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	1.260.000	19	(-)	(-)	595.000	18
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	1.050.000	15	(-)	(-)	475.000	14	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	1.050.000	15	(-)	(-)	475.000	14	(-)	(-)
	<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>								
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	1.600.000	24	(-)	(-)	850.000	25
	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>								
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	810.000	12	(-)	(-)	382.500	11
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025 <sup>3</sup>	(-)	(-)	123.873	2	(-)	(-)	62.790	2
Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>4</sup>									
RoCE-Komponente	1.175.000	17	(-)	(-)	550.000	16	(-)	(-)	
Komponente Strategische Fokusziele	1.175.000	17	(-)	(-)	550.000	16	(-)	(-)	
<b>Summe</b>	<b>4.450.000</b>	<b>63</b>	<b>4.333.873</b>	<b>65</b>	<b>2.050.000</b>	<b>60</b>	<b>2.145.290</b>	<b>63</b>	
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>7.119.355</b>	<b>100</b>	<b>6.700.129</b>	<b>100</b>	<b>3.397.633</b>	<b>100</b>	<b>3.382.664</b>	<b>100</b>	

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.

<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.

<sup>3</sup> Vorläufiger Geldwert berechnet zum 2. Januar 2021 gemäß DRS 17 a. F. Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien bzw. der endgültige Geldwert steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest.

<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

**ZIELVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 (2020)**

		<b>MILAN NEDELJKOVIĆ</b> Produktion seit 1. Oktober 2019				<b>PIETER NOTA</b> Kunde, Marken, Vertrieb seit 1. Januar 2018			
		Geschäftsjahr 2021 <sup>1</sup>		Geschäftsjahr 2020 <sup>2</sup>		Geschäftsjahr 2021 <sup>1</sup>		Geschäftsjahr 2020 <sup>2</sup>	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	27	800.000	24	1.050.000	27	800.000	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	43.237	1	101.973	3	18.525	0,5	18.408	1
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	12	350.000	10	400.000	10	350.000	11
	<b>Summe</b>	<b>1.343.237</b>	<b>40</b>	<b>1.251.973</b>	<b>37</b>	<b>1.468.525</b>	<b>38</b>	<b>1.168.408</b>	<b>35</b>
<b>TANTIEME</b>									
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	255.000	8	(-)	(-)	255.000	8
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	595.000	18	(-)	(-)	595.000	18
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	475.000	14	(-)	(-)	575.000	15	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	475.000	14	(-)	(-)	575.000	15	(-)	(-)
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>									
Variable Vergütung	PCP 2020-2022	(-)	(-)	850.000	25	(-)	(-)	850.000	26
<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>									
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	382.500	11	(-)	(-)	382.500	12
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025 <sup>3</sup>	(-)	(-)	62.790	2	(-)	(-)	62.790	2
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>4</sup>								
	RoCE-Komponente	550.000	16	(-)	(-)	640.000	16	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	550.000	16	(-)	(-)	640.000	16	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>2.050.000</b>	<b>60</b>	<b>2.145.290</b>	<b>63</b>	<b>2.430.000</b>	<b>62</b>	<b>2.145.290</b>	<b>65</b>
	<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>3.393.237</b>	<b>100</b>	<b>3.397.263</b>	<b>100</b>	<b>3.898.525</b>	<b>100</b>	<b>3.313.698</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.<sup>3</sup> Vorläufiger Geldwert berechnet zum 2. Januar 2021 gemäß DRS 17 a. F. Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien bzw. der endgültige Geldwert steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest.<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

**ZIELVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 (2020)**

		<b>NICOLAS PETER</b> Finanzen seit 1. Januar 2017				<b>FRANK WEBER</b> Entwicklung seit 1. Juli 2020			
		Geschäftsjahr 2021 <sup>1</sup>		Geschäftsjahr 2020 <sup>2</sup>		Geschäftsjahr 2021 <sup>1</sup>		Geschäftsjahr 2020 <sup>2</sup>	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	27	950.000	25	900.000	26	400.000	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	22.746	1	24.231	1	97.833	3	28.593	2
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	10	350.000	9	400.000	12	175.000	10
	<b>Summe</b>	<b>1.472.746</b>	<b>38</b>	<b>1.324.231</b>	<b>35</b>	<b>1.397.833</b>	<b>41</b>	<b>603.593</b>	<b>36</b>
<b>TANTIEME</b>									
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	300.000	8	(-)	(-)	127.500	8
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	700.000	18	(-)	(-)	297.500	18
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	575.000	15	(-)	(-)	475.000	14	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	575.000	15	(-)	(-)	475.000	14	(-)	(-)
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>									
Variable Vergütung	PCP 2020-2022	(-)	(-)	950.000	25	(-)	(-)	425.000	25
<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>									
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	450.000	12	(-)	(-)	191.250	11
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025 <sup>3</sup>	(-)	(-)	68.802	2	(-)	(-)	31.360	2
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>4</sup>								
	RoCE-Komponente	640.000	16	(-)	(-)	550.000	16	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	640.000	16	(-)	(-)	550.000	16	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>2.430.000</b>	<b>62</b>	<b>2.468.802</b>	<b>65</b>	<b>2.050.000</b>	<b>59</b>	<b>1.072.610</b>	<b>64</b>
	<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>3.902.746</b>	<b>100</b>	<b>3.793.033</b>	<b>100</b>	<b>3.447.833</b>	<b>100</b>	<b>1.676.203</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.<sup>3</sup> Vorläufiger Geldwert berechnet zum 2. Januar 2021 gemäß DRS 17 a. F. Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien bzw. der endgültige Geldwert steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest.<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

**ZIELVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 (2020)****ANDREAS WENDT**Einkauf und Lieferantennetzwerk  
von 1. Oktober 2018 bis 31. Dezember 2021

		Geschäftsjahr 2021 <sup>1</sup>		Geschäftsjahr 2020 <sup>2</sup>	
		in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	937.500	26	800.000	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	60.303	2	56.319	2
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	11	350.000	10
	<b>Summe</b>	<b>1.397.803</b>	<b>39</b>	<b>1.206.319</b>	<b>36</b>
<b>TANTIEME</b>					
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	255.000	8
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	595.000	18
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	500.000	14	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	500.000	14	(-)	(-)
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>					
Variable Vergütung	PCP 2020-2022	(-)	(-)	850.000	25
<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>					
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	382.500	11
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025 <sup>3</sup>	(-)	(-)	62.790	2
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>4</sup>				
	RoCE-Komponente	572.500	16	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	572.500	16	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>2.145.000</b>	<b>61</b>	<b>2.145.290</b>	<b>64</b>
<b>Zielgesamtvergütung</b>		<b>3.542.803</b>	<b>100</b>	<b>3.351.609</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.<sup>3</sup> Vorläufiger Geldwert berechnet zum 2. Januar 2021 gemäß DRS 17 a. F. Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien bzw. der endgültige Geldwert steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest.<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

**b) Maximal- und Minimalvergütung für das Geschäftsjahr 2021**

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr (Erdienungsyear) 2021 in zweifacher Hinsicht nach oben begrenzt: Er hat betragsmäßige Höchstgrenzen für alle variablen Vergütungskomponenten und zusätzlich für die gesamte Vergütung der Vorstandsmitglieder jeweils eine Maximalvergütung festgelegt. Sowohl die beiden Komponenten der Tantieme als auch die beiden Komponenten der aktienorientierten Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) sind auf maximal 180 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Die gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für das Erdienungsyear 2021 umfasst als feste Bestandteile die Grundvergütung 2021, die sonstige feste Vergütung 2021, den Versorgungsbeitrag und einen darüber hinaus gehenden Dienstzeitaufwand 2021 sowie als variable Bestandteile die Tantieme für das Erdienungsyear 2021 und die aktienorientierte Vergütung für das Erdienungsyear 2021. 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 Maximalvergütungen liegen unter der Summe der Höchstbeträge für die einzelnen Komponenten.

Zusätzlich zu den Höchstgrenzen für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat auch Mindestwerte für die Zielerreichung festgelegt. Werden diese nicht erreicht, entfällt die jeweilige variable Vergütungskomponente.

**MAXIMAL- UND MINIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021**

in €		OLIVER ZIPSE Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019 Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015		ILKA HORSTMEIER Personal und Sozialwesen, Arbeitsdirektorin seit 1. November 2019		MILAN NEDELJKOVIĆ Produktion seit 1. Oktober 2019		PIETER NOTA Kunde, Marken, Vertrieb seit 1. Januar 2018	
		Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	1.950.000	900.000	900.000	900.000	900.000	1.050.000	1.050.000
	Nebenleistungen	19.355	19.355	47.633	47.633	43.237	43.237	18.525	18.525
	<b>Summe</b>	<b>1.969.355</b>	<b>1.969.355</b>	<b>947.633</b>	<b>947.633</b>	<b>943.237</b>	<b>943.237</b>	<b>1.068.525</b>	<b>1.068.525</b>
<b>TANTIEME</b>									
Variable Vergütung	Ergebniskomponente der Tantieme	1.890.000	0	855.000	0	855.000	0	1.035.000	0
	Leistungskomponente der Tantieme	1.890.000	0	855.000	0	855.000	0	1.035.000	0
	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG) <sup>1</sup></b>								
	RoCE-Komponente	2.115.000	0	990.000	0	990.000	0	1.152.000	0
	Komponente Strategische Fokusziele	2.115.000	0	990.000	0	990.000	0	1.152.000	0
<b>Summe</b>	<b>8.010.000</b>	<b>0</b>	<b>3.690.000</b>	<b>0</b>	<b>3.690.000</b>	<b>0</b>	<b>4.374.000</b>	<b>0</b>	
<b>Summe feste und variable Vergütung</b>		<b>9.979.355</b>	<b>1.969.355</b>	<b>4.637.633</b>	<b>947.633</b>	<b>4.633.237</b>	<b>943.237</b>	<b>5.442.525</b>	<b>1.068.525</b>
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>		702.274	702.274	401.765	401.765	401.466	401.466	402.852	402.852
<b>Maximalvergütung<sup>3</sup> / Minimalvergütung</b>		<b>9.850.000</b>	<b>2.671.629</b>	<b>4.925.000</b>	<b>1.349.398</b>	<b>4.925.000</b>	<b>1.344.703</b>	<b>5.500.000</b>	<b>1.471.377</b>

<sup>1</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags zzgl. vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen BMW Stammaktien.

<sup>2</sup> Der Versorgungsbeitrag und ein eventuell darüber hinaus gehender Dienstzeitaufwand bilden die Kosten für das Unternehmen ab (Versorgungsaufwand), dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

<sup>3</sup> Maximalvergütung i. S. d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG. Die betragsmäßige Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten. Auch eventuelle Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten bei Neubestellungen werden von der Maximalvergütung abgedeckt.

**MAXIMAL- UND MINIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021**

in €		NICOLAS PETER Finanzen seit 1. Januar 2017		FRANK WEBER Entwicklung seit 1. Juli 2020		ANDREAS WENDT Einkauf und Lieferantennetzwerk von 1. Oktober 2018 bis 31. Dezember 2021	
		Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	1.050.000	900.000	900.000	937.500	937.500
	Nebenleistungen	22.746	22.746	97.833	97.833	60.303	60.303
	<b>Summe</b>	<b>1.072.746</b>	<b>1.072.746</b>	<b>997.833</b>	<b>997.833</b>	<b>997.803</b>	<b>997.803</b>
<b>TANTIEME</b>							
	Ergebniskomponente der Tantieme	1.035.000	0	855.000	0	900.000	0
	Leistungskomponente der Tantieme	1.035.000	0	855.000	0	900.000	0
Variable Vergütung	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG) <sup>1</sup></b>						
	RoCE-Komponente	1.152.000	0	990.000	0	1.030.500	0
	Komponente Strategische Fokusziele	1.152.000	0	990.000	0	1.030.500	0
	<b>Summe</b>	<b>4.374.000</b>	<b>0</b>	<b>3.690.000</b>	<b>0</b>	<b>3.861.000</b>	<b>0</b>
<b>Summe feste und variable Vergütung</b>		<b>5.446.746</b>	<b>1.072.746</b>	<b>4.687.833</b>	<b>997.833</b>	<b>4.858.803</b>	<b>997.803</b>
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>		401.099	401.099	402.075	402.075	401.099	401.099
<b>Maximalvergütung<sup>3</sup> / Minimalvergütung</b>		<b>5.500.000</b>	<b>1.473.845</b>	<b>4.925.000</b>	<b>1.399.908</b>	<b>5.068.750</b>	<b>1.398.902</b>

<sup>1</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags zzgl. vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen BMW Stammaktien.

<sup>2</sup> Der Versorgungsbeitrag und ein eventuell darüber hinaus gehender Dienstzeitaufwand bilden die Kosten für das Unternehmen ab (Versorgungsaufwand), dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

<sup>3</sup> Maximalvergütung i. S. d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG. Die betragsmäßige Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten. 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 für das Erdienungsyear 2021 festgelegten Höchstgrenzen für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile und die festgelegten Maximalvergütungen wurden in allen Fällen eingehalten [↗ siehe Tabelle Gewährte und Geschuldete Vergütung](#).

In der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2021 nach § 162 AktG [↗ siehe Tabelle Gewährte und Geschuldete Vergütung](#) ist bei den bereits im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Vorstandsmitgliedern zusätzlich eine Auszahlung aus dem Performance Cash Plan 2019-2021 enthalten. Diese variable Komponente des für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 geltenden Vergütungssystems fällt unter die vom Aufsichtsrat für das Erdienungsyear 2019 festgelegten Gesamtobergrenzen. Eine endgültige Bewertung der Einhaltung der festgelegten Gesamtobergrenzen für das Erdienungsyear 2019 ist erst mit Auszahlung der Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung für das Erdienungsyear 2019 nach Ablauf der vierjährigen Aktienhaltefrist im Geschäftsjahr 2024 möglich.

In der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2021 nach § 162 AktG [↗ siehe Tabelle Gewährte und Geschuldete Vergütung](#) ist zudem die im Mai 2021 nach Ablauf der vierjährigen Aktienhaltepflicht erfolgte Auszahlung der Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung für das Erdienungsyear 2016 an die im Geschäftsjahr 2016 amtierenden Vorstandsmitglieder enthalten. Diese Komponente unterfällt der für das Erdienungsyear 2016 festgelegten Gesamtobergrenze, die für die damals amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

#### 4. Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Personalausschusses im Dezember 2020 für das Geschäftsjahr 2021 die Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands und die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Im März 2022 hat der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses nach Prüfung und Beurteilung der Zielerreichung die Höhe

der variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 festgesetzt bzw. bestätigt.

##### a) Feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Jedes Mitglied des Vorstands erhält eine feste Grundvergütung, die anteilig monatlich gezahlt wird. Die feste Grundvergütung sichert ein den Aufgaben und der Verantwortung eines Vorstandsmitglieds angemessenes Mindesteinkommen. 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.

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 zusagen. Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine derartigen Zusagen erteilt.

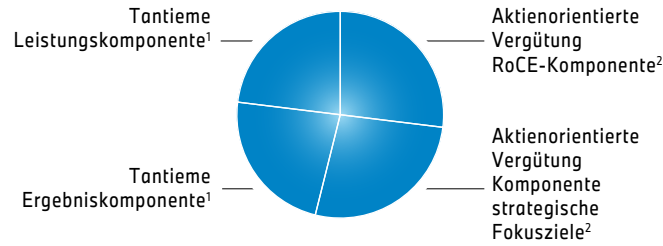
##### b) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 setzt sich zusammen aus der Tantieme und der aktienorientierten Vergütung. Die Tantieme setzt sich aus der Ergebnis- und der Leistungskomponente zusammen, die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) aus der RoCE-Komponente und der Komponente strategische Fokusziele. Die Leistungskriterien für die variable Vergütung des Vorstands orientieren sich grundsätzlich an den wesentlichen strategischen finanziellen und nichtfinanziellen Zielen und Leistungsindikatoren des Unternehmens und fördern dessen nachhaltige Entwicklung. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festlegung der konkreten Zielwerte insbesondere die vom Vorstand aufgestellte langfristige Unternehmensplanung und Planung zur Geschäftsentwicklung des Folgejahres, die dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt werden. Zum Strategiebezug der einzelnen Vergütungskomponenten siehe auch oben [↗ Überblick über das Vergütungssystem](#).

#### ÜBERSICHT FESTE VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

in €	Grundvergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	Feste Vergütung Gesamt
Oliver Zipse	1.950.000	19.355	1.969.355
Ilka Horstmeier	900.000	47.633	947.633
Milan Nedeljković	900.000	43.237	943.237
Pieter Nota	1.050.000	18.525	1.068.525
Nicolas Peter	1.050.000	22.746	1.072.746
Frank Weber	900.000	97.833	997.833
Andreas Wendt	937.500	60.303	997.803

## ÜBERSICHT VARIABLE ZIELVERGÜTUNG



<sup>1</sup> Jeweils ca. 23–24% der variablen Zielvergütung.

<sup>2</sup> Jeweils ca. 26–27% der variablen Zielvergütung.

### (1) Tantieme für das Geschäftsjahr 2021

#### Überblick

Die Tantieme besteht aus einer Ergebniskomponente und einer Leistungskomponente. 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 ausbezahlt, der der Jahresabschluss für das Erdienungs-jahr vorgelegt wird.

#### Ergebniskomponente der Tantieme

Die Ergebniskomponente der Tantieme honoriert den Geschäftserfolg im Erdienungs-jahr, der an den finanziellen Kennzahlen „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ gemessen wird. Hierzu verabschiedet der Aufsichtsrat vor Beginn des Erdienungs-jahres eine Zuordnungsmatrix, aus der sich anhand der erreichten Werte ein Ergebnisfaktor ergibt.

Für beide Kennzahlen definiert der Aufsichtsrat vor Beginn des Erdienungs-jahres jeweils einen Mindestwert, einen Zielwert und einen Maximalwert. Sobald einer der Mindestwerte unterschritten wird, beträgt der Ergebnisfaktor Null (entspricht einer Zielerreichung von 0%). Bei Erreichen beider

## ÜBERSICHT ZUSAMMENSETZUNG DER TANTIEME

### ERGEBNISKOMPONENTE

$$50\% \text{ DES ZIELBETRAGS} \times \text{ERGEBNISFAKTOR}$$

- Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Zuordnungsmatrix mit den Parametern „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ im Erdienungs-jahr.
- Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen.

### LEISTUNGSKOMPONENTE

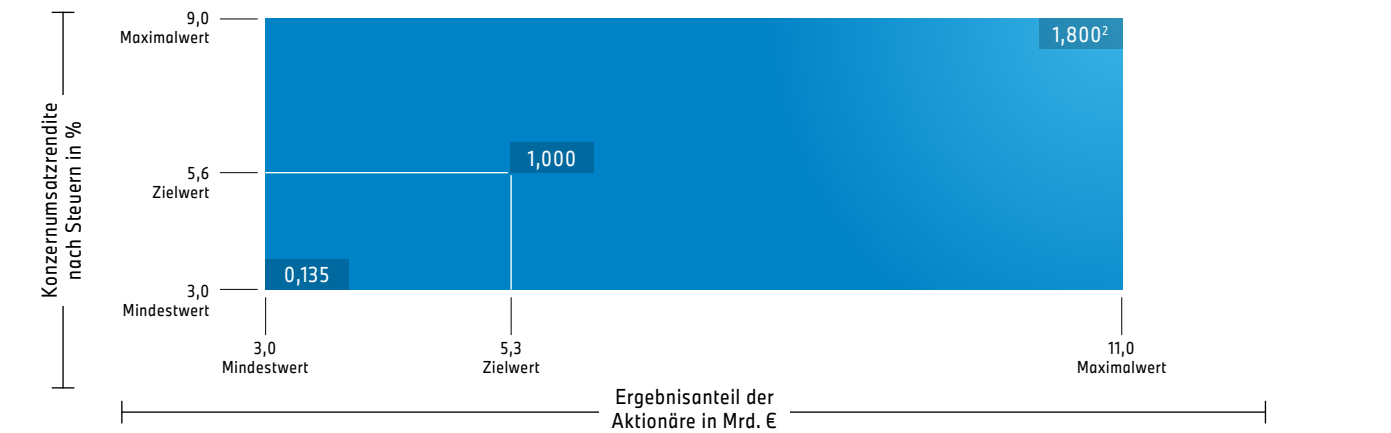
$$50\% \text{ DES ZIELBETRAGS} \times \text{LEISTUNGSFAKTOR} = \text{TANTIEME}$$

- Leistungsfaktor leitet sich ab aus
  - 50 % ressortübergreifenden ESG-Zielen,
  - 40 % sonstigen ressortübergreifenden Zielen,
  - 10 % individuellen Ressortzielen.
- Leistungsfaktor kann maximal 1,8 betragen.
- Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags

Zielwerte beträgt der Ergebnisfaktor 1,000 (entspricht einer Zielerreichung von 100%). Ab Erreichen beider Maximalwerte beträgt der Ergebnisfaktor 1,800 (entspricht der maxi-

mal möglichen Zielerreichung von 180%). Für Zwischenwerte ergibt sich der Ergebnisfaktor aus der Matrix.

### ERGEBNISKOMPONENTE DER TANTIEME: ZUORDNUNGSMATRIX<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Vereinfachte Darstellung

<sup>2</sup> Ergebnisfaktor 2021



### Zielsetzung und Zielerreichung Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021

Die Zielsetzung und Zielerreichung sowie die konkreten Beträge der Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 sind aus den folgenden Tabellen ersichtlich. Im Geschäftsjahr 2021 wurden ein Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Höhe von 12,4 Mrd. € und eine Konzernumsatzrendite nach Steuern in Höhe von 11,2 % erzielt. Für beide Kennzahlen werden somit die für die Bemessung der Ergebniskomponente festgelegten Höchstwerte übertroffen, so dass der Ergebnisfaktor auf den Maximalwert von 1,800 gedeckelt wurde (entspricht der maximal möglichen Zielerreichung von 180 %).

### Leistungskomponente der Tantieme

Die Leistungskomponente der Tantieme honoriert die Erreichung bestimmter nichtfinanzieller Ziele. Vor Beginn des Geschäftsjahres setzt der Aufsichtsrat die Ziele in Form verschiedener nichtfinanzieller Leistungskriterien und zugehöriger Messgrößen fest. Die Leistungskriterien werden maßgeblich aus der Unternehmensstrategie, der langfristigen Unternehmensplanung und der Planung zur Geschäftsentwicklung des Folgejahres abgeleitet. Die Ziele sind unterteilt in individuelle Ziele für die einzelnen Vorstandsmitglieder (Ressortziele) und kollektive Ziele für den gesamten Vorstand (ressortübergreifende Ziele). Bei der Gewichtung der Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat ein Ermessen. Dabei sollen ca. 10 % des Zielbetrags der Leistungstantieme auf die Ressortziele entfallen. Ressortziele können sowohl ressort-

spezifische Ziele als auch pro Ressort zu messende Beiträge zu gemeinsamen Zielsetzungen sein. Die übrigen ca. 90 % des Zielbetrags der Leistungstantieme sollen auf ressortübergreifende nichtfinanzielle Ziele entfallen. Hierbei sollen ca. 50 % des Zielbetrags an die Erreichung von ressortübergreifenden nichtfinanziellen Zielen aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele) geknüpft sein.

### Zielsetzung und Zielerreichung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021

Die vom Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2021 im Rahmen der Leistungskomponente der Tantieme festgelegten Ziele sowie die Gewichtung der Kriterien und die individuelle Zielerreichung sind in den nachfolgenden Tabellen zusammengefasst.

## ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG ERGEBNISKOMponente DER TANTIEME FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Leistungskriterien	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Gesamtziel- erreichung in %	Ergebnis- faktor
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Mrd. €	3,0	5,3	11,0	12,4	180 %	1,800
Konzernumsatzrendite nach Steuern in %	3,0	5,6	9,0	11,2		

## ÜBERSICHT ERGEBNISKOMponente DER TANTIEME FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

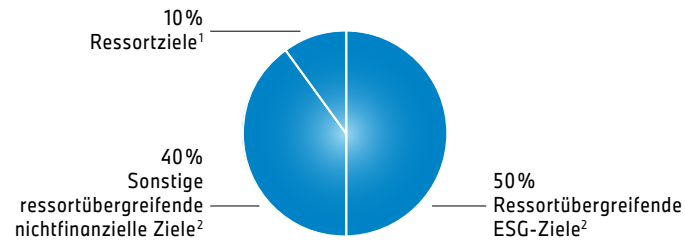
Vorstandsmitglied	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Ergebnisfaktor	Ergebniskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	1.050.000	1,800	1.890.000
Ilka Horstmeier	475.000		855.000
Milan Nedeljković	475.000		855.000
Pieter Nota	575.000		1.035.000
Nicolas Peter	575.000		1.035.000
Frank Weber	475.000		855.000
Andreas Wendt	500.000		900.000

Zur Feststellung der Zielerreichung 2021 hat der Aufsichtsrat die Ressortziele einerseits und die ressortübergreifenden Ziele andererseits in einem Zielerreichungskorridor mit einem Teilleistungsfaktor zwischen 0 (entspricht einer Zielerreichung von 0 %) und 1,80 (entspricht der maximal möglichen Zielerreichung von 180 %) bewertet. Der Leistungsfaktor der Tantieme wurde aus den beiden Teilleistungsfaktoren mit der Gewichtung 10 % für die Ressortziele und 90 % für die ressortübergreifenden Ziele ermittelt. Von den ressortübergreifenden Zielen entfallen 50 % auf ESG-Ziele und 40 % auf sonstige nichtfinanzielle Ziele.

Zur Feststellung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Führungsleistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und die Gesamtleistung des Vorstands beurteilt. In Bezug auf die Ressortziele hat er die individuellen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder bewertet, während er in Bezug auf die ressortübergreifenden Ziele den Vorstand bewusst als Team betrachtet und die Leistungen für alle Vorstandsmitglieder einheitlich bewertet hat. Die Entscheidungsfindung des Aufsichtsrats beruht auf einer ausführlichen, dokumentierten Analyse des Leistungsstands zu allen vereinbarten Kriterien sowie eingehender Beratung im Personalaus-

schluss und Plenum des Aufsichtsrats. Als Grundlage seiner Beurteilung hat der Aufsichtsrat sich insbesondere an den vor Beginn des Geschäftsjahrs in der Unternehmensplanung festgelegten quantitativen und qualitativen Messgrößen orientiert. Hierzu gehören beispielsweise Kennzahlen wie Fahrzeugabsatz, Segmentanteile, Absatzanteil elektrifizierter Fahrzeuge sowie weitere Messgrößen zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsperformance, F&E-Quote, Qualität des Kundenerlebnisses im Vergleich zum Wettbewerb, Investitionen in Aus- und Fortbildung, Zielgrößen für Diversity in der Belegschaft und Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen. Zur Beurteilung einzelner Messgrößen wurden auch die Ergebnisse von Vergleichsstudien und -berechnungen herangezogen. Neben einer Betrachtung der Leistungen im Jahr 2021 hat der Aufsichtsrat eine Trendbetrachtung über mehrere Geschäftsjahre vorgenommen. Hierbei hat er die Auswirkungen von Entscheidungen, Maßnahmen und Weichenstellungen aus früheren Geschäftsjahren auf das Jahr 2021 bewertet und im Wege des Ausblicks die Bedeutung der Leistungen im Jahr 2021 für die künftige Unternehmensentwicklung abgeschätzt.

## ÜBERSICHT ZIELE DER LEISTUNGSKOMPONENTE DER TANTIEME FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021



<sup>1</sup> Individuelle Bewertung je Vorstandsmitglied.

<sup>2</sup> Gemeinschaftliche Bewertung des Vorstands als Team.

**ZIELSETZUNG LEISTUNGSKOMPONENTE DER TANTIEME FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021**

		Zielsetzung	Gewichtung
<b>Ressortübergreifende ESG-Ziele</b>	Gesamtvorstand <sup>1</sup>	Innovationsleistung (ökologisch) Entwicklung der Reputation (z. B. Unternehmenskultur, Förderung Integrität und Compliance) Wandlungsfähigkeit (Investition in Aus- und Weiterbildung, Nachhaltigkeit) Attraktivität als Arbeitgeber Führungsleistung (Mitarbeiterzufriedenheit)	50 %
		<b>Ressortübergreifende sonstige nichtfinanzielle Ziele</b>	40 %
<b>Gemeinschaftliche Ressortziele</b>	Alle Mitglieder des Vorstands <sup>2</sup>	Beitrag zur Erfüllung der Wachstums- und Profitabilitätsziele Führungsleistung im Ressort Erreichung der Diversity Ziele im Ressort Präventionsleistung Compliance	
	Oliver Zipse	Koordinierung der Arbeit des Vorstands Positionierung zu Gesetzgebungsvorhaben Weiterentwicklung des Compliance Management Systems Präsentation und Vertretung neuer Produkte	
<b>Spezifische Ressortziele</b>	Ilka Horstmeier	Förderung Arbeitgeberattraktivität Personalrestrukturierung und -qualifizierung Umsetzung der Diversity Strategie Strategische Weiterentwicklung des Immobilienmanagements	
	Milan Nedeljković	Effiziente Steuerung des Produktionsnetzwerks Dynamische Ausrichtung der Produktionsstruktur nach strategischen Gesichtspunkten Erreichung von Qualitätszielen in der Produktion Reduktion der CO <sub>2</sub> Emissionen in der Produktion	
	Pieter Nota	Absatz- und Preisplanung sowie Potentialrealisierung in den Vertriebsmärkten Vorbereitung und erfolgreiche Durchführung des Launch neuer Produkte Ausbau der digitalen Marketing- und Verkaufskonzepte Ausbau des Internen Kontrollsystems (IKS) in Bezug auf Vertriebssteuerung und -berichterstattung	10 %
	Nicolas Peter	Verlässliche Kapitalmarktcommunication Vorbereitung des ersten Integrierten Geschäftsberichts und Weiterentwicklung des IKS für nichtfinanzielle Kennzahlen Finanzielles Risikomanagement und Sicherstellung der Konzernfinanzierung während und nach der Covid-19 Pandemie Koordination der Umsetzung Performance NEXT Finanzziele	
	Frank Weber	Entwicklung attraktiver und emotionaler Fahrzeugmodelle Termingerechte Übergabe der geplanten neuen Produkte an die Produktion Entwicklung neue Fahrzeugarchitektur Weiterentwicklung des automatisierten Fahrens und der Wasserstofftechnologie	
	Andreas Wendt	Sicherstellung der Produktionsflexibilität für Fahrzeugkomponenten Aufrechterhaltung eines leistungsfähigen und flexiblen Lieferantennetzwerks in der Covid-19 Pandemie Umsetzung der Qualitätsanforderungen und Kostenziele im Lieferantennetzwerk Aufbau eines CO <sub>2</sub> -Management Systems in der Lieferkette	

<sup>1</sup> Gemeinschaftliche Bewertung des Vorstands als Team. <sup>2</sup> Individuelle Bewertung je Vorstandsmitglied.

**ÜBERSICHT ZIELERREICHUNG LEISTUNGSKOMPONENTE DER TANTIEME FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021**

	Ziele	Gewichtung	Durchschnittliche Zielerreichung in %	Leistungsfaktor	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Leistungskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	107,0 %	1,06	1.050.000	1.113.000
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige	40 %	102,5 %			
	Ressortziele	10 %	118,1 %			
Ilka Horstmeier	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	107,0 %	1,06	475.000	503.500
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige	40 %	102,5 %			
	Ressortziele	10 %	113,8 %			
Milan Nedeljković	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	107,0 %	1,06	475.000	503.500
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige	40 %	102,5 %			
	Ressortziele	10 %	113,1 %			
Pieter Nota	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	107,0 %	1,06	575.000	609.500
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige	40 %	102,5 %			
	Ressortziele	10 %	113,1 %			
Nicolas Peter	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	107,0 %	1,06	575.000	609.500
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige	40 %	102,5 %			
	Ressortziele	10 %	116,3 %			
Frank Weber	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	107,0 %	1,06	475.000	503.500
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige	40 %	102,5 %			
	Ressortziele	10 %	115,6 %			
Andreas Wendt	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	107,0 %	1,06	500.000	530.000
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige	40 %	102,5 %			
	Ressortziele	10 %	115,6 %			

**(2) Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021**

Im Rahmen der aktienorientierten Vergütung als variabler Langfristkomponente erhalten die Vorstandsmitglieder eine für die Investition in BMW Stammaktien zweckgebundene Barvergütung (Eigeninvestmentbarbetrag). Ihre Höhe hängt von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Ziele im abgelaufenen Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) ab. Die Vorstandsmitglieder sind 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). Die Pflicht zum Kauf von BMW Stammaktien und die mehrjährige Haltefrist stärken 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.

**Eigeninvestmentbarbetrag**

Der Eigeninvestmentbarbetrag wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung ausbezahlt, der der Jahresabschluss für das Erdienungsyear vorgelegt wird. Er ist abhängig vom Zielbetrag, vom erzielten RoCE im Segment Automobile und vom Erreichungsgrad bestimmter strategischer Fokusziele im Erdienungsyear. Der Eigeninvestmentbarbetrag ist auf maximal 180 % des Zielbetrags begrenzt und berechnet sich wie folgt:

$$\text{Eigeninvestmentbarbetrag} = \text{RoCE-Komponente} + \text{Komponente strategische Fokusziele}$$

**Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags**

Die Zielbeträge für das Jahr 2021 für die einzelnen Vorstandsmitglieder sind aus der Tabelle „Übersicht Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021“ unten ersichtlich.

**RoCE-Komponente des Eigeninvestmentbarbetrags**

Der Aufsichtsrat setzt vor Beginn des jeweiligen Erdienungsyear basierend auf der Unternehmensplanung einen Mindest-, einen Ziel- und einen Maximalwert für den RoCE im Segment Automobile im Erdienungsyear fest und ordnet diesen Werten jeweils einen RoCE-Faktor zu. Bei Unterschreitung des Mindestwerts beträgt der RoCE-Faktor 0. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt der RoCE-Faktor 1,00. Ab Erreichen des Maximalwerts beträgt der RoCE-Faktor 1,80. Die RoCE-Komponente des Eigeninvestmentbarbetrags wird ermittelt, indem der RoCE-Faktor des Erdienungsyear mit 50 % des individuellen Zielbetrags multipliziert wird.

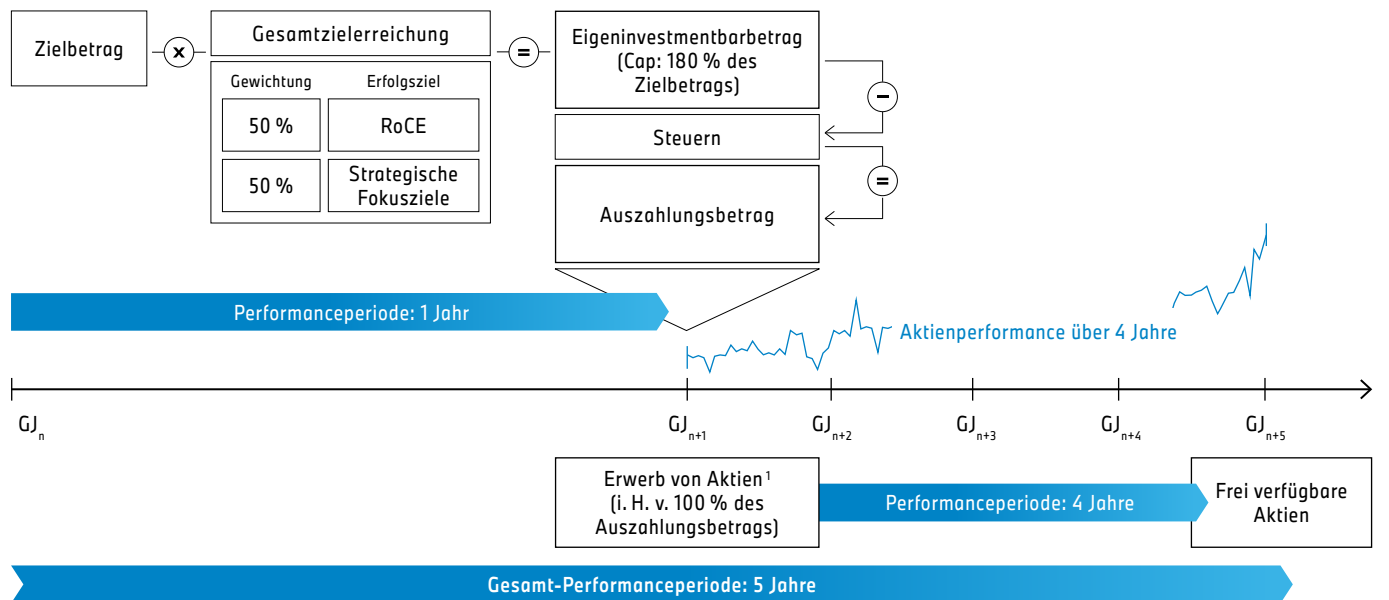
**Komponente strategische Fokusziele des Eigeninvestmentbarbetrags**

Der Aufsichtsrat bestimmt vor Beginn des Erdienungsyear mindestens zwei strategische Fokusziele. Er leitet diese aus der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung ab, setzt für jedes strategische Fokusziel einen Mindest-

einen Ziel- und einen Maximalwert fest und ordnet diesen jeweils einen Faktor zu. Bei Unterschreitung des Mindestwerts beträgt der jeweilige Faktor 0. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt der jeweilige Faktor 1,00. Ab Erreichen des Maximalwerts beträgt der jeweilige Faktor 1,80. Die Komponente strategische Fokusziele des Eigeninvestmentbarbetrags wird in zwei Schritten ermittelt. Im ersten Schritt wird der für das jeweilige strategische Fokusziel erreichte Faktor des Erdienungsyear mit dem auf dieses Ziel entfallenden Anteil des individuellen Zielbetrags multipliziert. Im zweiten Schritt werden die auf diese Weise für die einzelnen strategischen Fokusziele ermittelten Werte addiert. Sind zwei strategische Fokusziele festgelegt, entfällt auf jedes strategi-

sche Fokusziel ein Anteil von 25 % des individuellen Zielbetrags, soweit der Aufsichtsrat keine andere Gewichtung beschließt. Sind mehr als zwei strategische Fokusziele festgelegt, bestimmt der Aufsichtsrat die Gewichtung.

**ÜBERSICHT AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG**



<sup>1</sup> Vereinfachte Darstellung. Auszahlung, Erwerb der Aktien und Beginn der vierjährigen Haltefrist erfolgen im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, welcher der Jahresabschluss für das Erdienungsyear vorgelegt wird.

### Zielsetzung und Zielerreichung bei der RoCE-Komponente für das Geschäftsjahr 2021

Der RoCE im Segment Automobile für das Geschäftsjahr 2021 ist definiert als das Segmentergebnis vor Finanzergebnis, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital im Segment. Für das Erdienungs Jahr 2021 hat der Aufsichtsrat folgende Werte festgelegt: Mindestwert: 10 %, Zielwert: 16 %, Maximalwert: 45 %. Der erreichte RoCE für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 59,9 %, so dass der für die Bemessung der RoCE-Komponente festgelegte Höchstwert übertroffen wurde und der RoCE-Faktor für die Berechnung des Eigeninvestmentbarbetrags 1,80 beträgt (Maximalwert). Die Zielsetzung durch den Aufsichtsrat erfolgte im Dezember 2020 auf Grundlage der langfristigen Unternehmensplanung. Der RoCE für das Segment Automobile verzeichnete

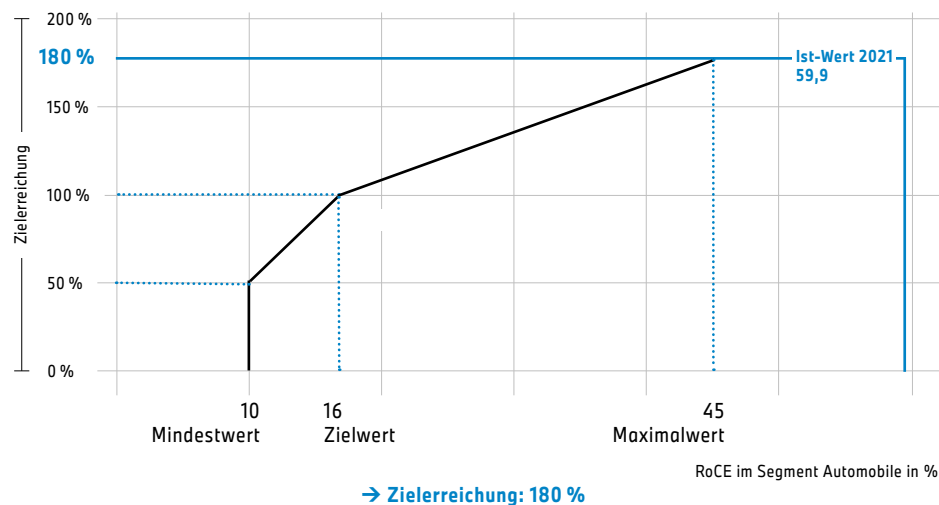
im Geschäftsjahr 2021 einen deutlichen Anstieg auf 59,9 % (2020: 12,7 % / +47,2 Prozentpunkte). Dieser war im Wesentlichen bedingt durch das gestiegene EBIT im Vergleich zum Vorjahr. Zu der Entwicklung trugen auch der Rückgang des eingesetzten Kapitals, im Wesentlichen der Rückgang des durchschnittlichen Vorratsbestands im Geschäftsjahr bei. Hintergründe sind insbesondere die schnelle Erholung des operativen Geschäfts von den Folgen der Corona-Pandemie und die positiven Preiseffekte bei den Neu- und Gebrauchtwagen infolge der Verknappung des Angebots durch die angespannte Liefersituation bei Halbleitern.

### Zielsetzung und Zielerreichung bei der Komponente strategische Fokusziele für das Geschäftsjahr 2021

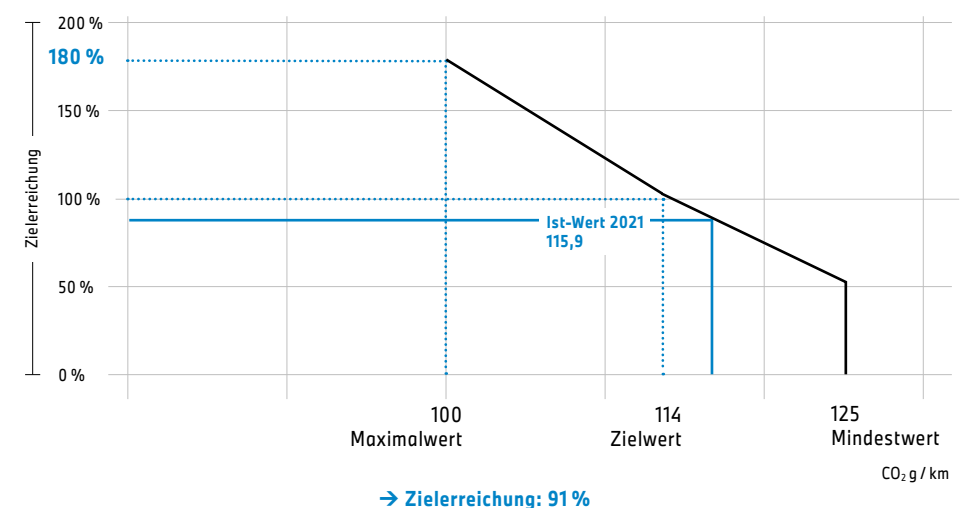
Für das Erdienungs Jahr 2021 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2020 in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die folgenden strategischen Fokusziele bestimmt:

- Reduktion der CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen in der EU nach WLTP; Gewichtung in Bezug auf Eigeninvestmentbarbetrag: 25 %.
- Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (Battery Electric Vehicle, BEV); Gewichtung in Bezug auf Eigeninvestmentbarbetrag: 12,5 %.
- Absatz von Plug-in-Hybrid Fahrzeugen (Plug-In-Hybrid Vehicle, PHEV); Gewichtung in Bezug auf Eigeninvestmentbarbetrag: 12,5 %.

### ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG ROCE



### ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG REDUKTION CO<sub>2</sub>-FLOTTENEMISSION (EU)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Gemäß dem WLTP -Testverfahren. Seit September 2018 müssen alle Fahrzeuge in der EU nach dem neuen Typprüfzyklus WLTP zugelassen werden. Allerdings wurde die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen seitens der EU-Kommission erst 2021 auf WLTP umgestellt. Deshalb war bis einschließlich 2020 zur Berichterstattung eine Rückrechnung der WLTP-Flottenemissionen auf NEFZ Werte notwendig.

Im Hinblick auf die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen nach WLTP hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2021 folgende Werte in CO<sub>2</sub> g/km nach WLTP für den Flottenverbrauch in Europa als vergütungsrelevante Schwellenwerte festgelegt: Mindestwert: 125 CO<sub>2</sub> g/km, Zielwert: 114 CO<sub>2</sub> g/km, Maximalwert: 100 CO<sub>2</sub> g/km. Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 115,9 CO<sub>2</sub> g/km, so dass die Zielerreichung bei 91 % liegt. Der erreichte und bereits in der Zielsetzung ambitionierte CO<sub>2</sub>-Flottenwert unterschreitet damit 2021 den gesetzlichen Grenzwert von 125,8 CO<sub>2</sub> g/km um 9,9 CO<sub>2</sub> g/km.

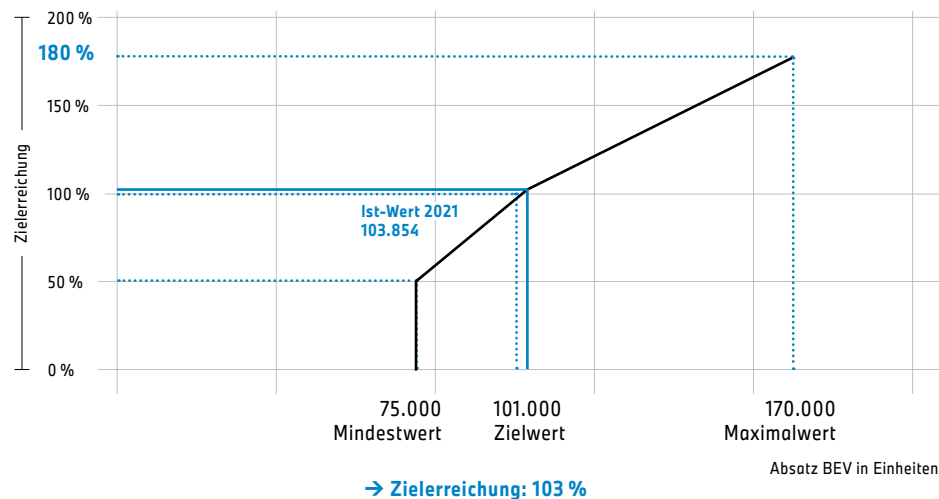
Für den Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (BEV) hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2021 folgende Referenzwerte in Einheiten festgelegt: Mindestwert: 75.000 Einheiten, Zielwert: 101.000 Einheiten, Maximalwert: 170.000 Ein-

heiten. Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 103.854 Einheiten, so dass die Zielerreichung bei 103 % liegt.

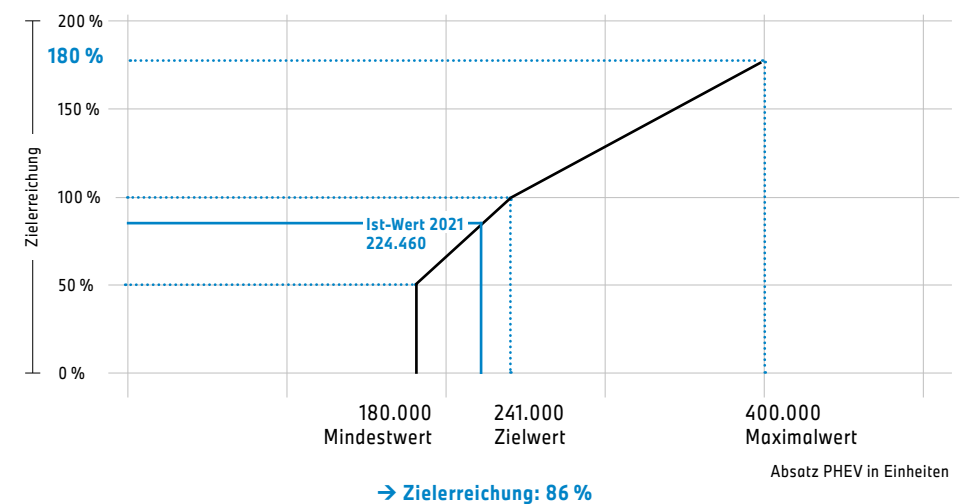
Für den Absatz von Plug-in-Hybrid Fahrzeugen (PHEV) hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2021 folgende Referenzwerte in Einheiten festgelegt: Mindestwert: 180.000 Einheiten, Zielwert: 241.000 Einheiten, Maximalwert: 400.000 Einheiten. Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 224.460 Einheiten, so dass die Zielerreichung bei 86 % liegt.

Der Eigeninvestmentbarbetrag für das Erdienungsjahr 2021 wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2022 ausbezahlt, der der Jahresabschluss der BMW AG für das Geschäftsjahr 2021 vorgelegt wird.

## ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG ABSATZ BEV



## ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG ABSATZ PHEV



Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zielsetzung und die Zielerreichung der aktienorientierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021.

### ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

	Leistungskriterien	Gewichtung	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Zielerreichung	Faktor
RoCE-Komponente	RoCE im Segment Automobile (in%)	50 %	10,00	16,00	45,00	59,90	180 %	1,80
Komponente strategische Fokusziele	Reduktion CO <sub>2</sub> Flottenemissionen (in g / km)	25 %	125	114	100	115,9	91 %	0,91
	Absatz vollelektrische Fahrzeuge (BEV) in Einheiten	12,50 %	75.000	101.000	170.000	103.854	103 %	1,03
	Absatz Plug-in-Hybrid Fahrzeuge (PHEV) in Einheiten	12,50 %	180.000	241.000	400.000	224.460	86 %	0,86

### ÜBERSICHT AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Vorstandsmitglied	RoCE Komponente			Komponente strategisches Fokusziel (CO <sub>2</sub> )			Komponente strategisches Fokusziel (BEV)			Komponente strategisches Fokusziel (PHEV)			Summe
	Anteiliger Zielbetrag in €	RoCE-Faktor	RoCE-Komponente in €	Anteiliger Zielbetrag in €	Faktor strategisches Fokusziel (CO <sub>2</sub> )	Komponente strategisches Fokusziel CO <sub>2</sub> in €	Anteiliger Zielbetrag in €	Faktor strategisches Fokusziel (BEV)	Komponente strategisches Fokusziel BEV in €	Anteiliger Zielbetrag in €	Faktor strategisches Fokusziel (PHEV)	Komponente strategisches Fokusziel PHEV in €	Eigen investmentbarbetrag in €
Oliver Zipse	1.175.000		2.115.000	587.500		534.625	293.750		302.563	293.750		252.625	3.204.813
Ilka Horstmeier	550.000		990.000	275.000		250.250	137.500		141.625	137.500		118.250	1.500.125
Milan Nedeljković	550.000		990.000	275.000		250.250	137.500		141.625	137.500		118.250	1.500.125
Pieter Nota	640.000	1,80	1.152.000	320.000	0,91	291.200	160.000	1,03	164.800	160.000	0,86	137.600	1.745.600
Nicolas Peter	640.000		1.152.000	320.000		291.200	160.000		164.800	160.000		137.600	1.745.600
Frank Weber	550.000		990.000	275.000		250.250	137.500		141.625	137.500		118.250	1.500.125
Andreas Wendt	572.500		1.030.500	286.250		260.488	143.125		147.419	143.125		123.088	1.561.494



## 5. Aktienhaltevorschriften

Die zum 31. Dezember 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands halten aufgrund der aktienorientierten Vergütungsprogramme für die Geschäftsjahre 2017 – 2020 insgesamt 58.560 BMW Stammaktien mit bestehender Halteverpflichtung.

Die aktienorientierte Vergütung (Investkomponente) für das Erdienungsjahr 2020 wurde 2021 ausbezahlt, unmittelbar nach Auszahlung wurden die BMW Stammaktien erworben.

## 6. Altersversorgung

Das System zur Altersversorgung 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 sind an die Laufzeit der Bestellung zum Mitglied des Vorstands gekoppelt. Anwartschaften auf Versorgungsleistungen werden unverfallbar, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat. Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses bestehen nach dem beitragsorientierten System Regelungen für den Todes- oder Invaliditätsfall zur Auszahlung der auf den individuellen Altersversorgungskonten verbuchten Beträge als Einmal- oder Ratenzahlung.

Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben 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. Die Möglichkeit der Auszahlung als lebenslange Rente oder in Mischformen besteht nur für Zusagen, die vor 2016 gegeben wurden. Für den Fall, dass ein anspruchsberechtigtes Vorstandsmitglied vor Eintritt des Versorgungsfalls verstirbt, hat

## BMW STAMMAKTIE MIT BESTEHENDER HALTEVERPFLICHTUNG AUS AKTIENBASIERTER VERGÜTUNG FÜR GESCHÄFTSJAHRE 2017– 2020, INDIVIDUALISIERT<sup>1</sup>

	Aktienbestand zum 1. Januar 2021	Zugang im Geschäftsjahr <sup>2</sup>	Ablauf der Haltefrist im Geschäftsjahr	Aktienbestand zum 31. Dezember 2021
<b>Oliver Zipse</b>	16.637	4.508	2.771	18.374
	(11.938)	(6.696)	(1.997)	(16.637)
<b>Ilka Horstmeier</b>	782	2.285	(-)	3.067
	(-)	(782)	(-)	(782)
<b>Milan Nedeljković</b>	1.174	2.285	(-)	3.459
	(-)	(1.174)	(-)	(1.174)
<b>Pieter Nota</b>	8.650	2.285	(-)	10.935
	(3.954)	(4.696)	(-)	(8.650)
<b>Nicolas Peter</b>	11.110	2.504	(-)	13.614
	(6.736)	(4.374)	(-)	(11.110)
<b>Frank Weber</b>	0	1.142	(-)	1.142
	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Andreas Wendt</b>	5.684	2.285	(-)	7.969
	(988)	(4.696)	(-)	(5.684)
<b>Gesamt</b>	<b>44.037</b>	<b>17.294</b>	<b>2.771</b>	<b>58.560</b>
	<b>(23.616)</b>	<b>(22.418)</b>	<b>(1.997)</b>	<b>(59.341)<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Auszahlung der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 im Mai 2021 mit anschließendem Erwerb der ausgewiesenen BMW Stammaktien, für die die vierjährige Haltefrist bis 2025 gilt.

<sup>3</sup> Die Vorjahresangabe zum Aktienbestand zum 31. Dezember beinhaltet Angaben zu Aktien, die von einem im Geschäftsjahr 2020 ausgeschiedenen Mitglied des Vorstands gehalten wurden.

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.

Für im Geschäftsjahr 2021 amtierende Mitglieder des Vorstands sind im Berichtsjahr Aufwendungen für Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von 3,1 Mio. € (2020: 2,6 Mio. €) angefallen. Hierbei handelt es sich um die Dotierung von Pensionsrückstellungen gemäß IAS 19.

## 7. Malus und Clawback Regelungen

Das seit Geschäftsjahr 2021 geltende Vergütungssystem sieht unter bestimmten Voraussetzungen für die variable Vergütung die Möglichkeit des Einbehalts (Malus) und der Rückforderung bereits ausbezahlter Vergütung (Clawback) vor. Die Regelungen ermöglichen es dem Aufsichtsrat, die variable Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Compliance-Verstößen einzubehalten oder zurückzufordern (Compliance Malus bzw. Compliance Clawback). Diese Möglichkeit besteht zudem in Fällen, in denen variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Berechnungsgrundlagen oder fehlerhafter Abschlüsse ausbezahlt wurden. Die Zurückbehaltung oder Rückforderung ist auch nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand möglich.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 keinen Anlass festgestellt, um variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

## 8. Regelungen für Todesfall, Invalidität und nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für den Fall des Todes und der Invalidität bestehen Sonderregelungen über die vorzeitige Fälligkeit von Performance Cash Plänen und aktienbasierten Vergütungskomponenten (Matching-Komponenten) 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 (Matching-Komponente). Die weiteren variablen Vergütungsbestandteile (Tantieme,

Eigeninvestmentbarbetrag) werden auf Basis der Zielbeträge abgerechnet.

Mit den Vorstandsmitgliedern ist für bestimmte Fälle gegen Zahlung einer Karenzentschädigung ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Die 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 von dritter Seite, soweit es sich nicht um Vergütung für während der Mandatszeit genehmigte Aufsichtsratsmandate handelt. Die Gesellschaft kann auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots einseitig verzichten.

Herr Dr. Wendt ist mit Ablauf des 31. Dezember 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt die ihm vertraglich geschuldete Karenzentschädigung ca. 1,1 Mio. €. Hierfür wurde eine Rückstellung gebildet.

## 9. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen [\[Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung\]](#) zeigen die den Mitgliedern des Vorstands im Berichtsjahr gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung nach § 162 AktG.

Die Tabellen enthalten alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Eine „gewährte Vergütung“ im Berichtsjahr wird neben dem faktischen Zufluss auch dann angenommen, wenn zum

## VERSORGUNGSZUSAGEN

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2021	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS zum 31. Dezember 2021
<b>Oliver Zipse</b>	702.274 (502.626)	4.644.382 (3.701.016)
<b>Ilka Horstmeier</b>	401.765 (352.433)	1.953.670 (1.391.936)
<b>Milan Nedeljković</b>	401.466 (352.121)	2.441.046 (1.830.168)
<b>Pieter Nota</b>	402.852 (354.680)	1.632.365 (1.157.145)
<b>Nicolas Peter</b>	401.099 (351.746)	3.731.163 (3.134.163)
<b>Frank Weber</b>	402.075 (175.000)	1.100.507 (655.460)
<b>Andreas Wendt</b>	401.099 (351.746)	3.379.883 (2.863.441)
<b>Gesamt<sup>1</sup></b>	<b>3.112.630</b> <b>(2.615.352)</b>	<b>18.883.016</b> <b>(18.289.989)</b>

<sup>1</sup> Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zu einem im Geschäftsjahr 2020 ausgeschiedenem Mitglied des Vorstands.

Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit durch das Vorstandsmitglied vollständig erbracht ist und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung (bspw. der Ablauf von Bemessungszeiträumen oder der Nichteintritt von Verfallsbedingungen) eingetreten sind.

Somit werden neben den festen Vergütungsbestandteilen folgende variable Vergütungsbestandteile als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen:

- Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 (Auszahlung in 2022),
- Aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Geschäftsjahr 2021 (Auszahlung in 2022),
- Performance Cash Plan 2019-2021 wegen des Ablaufs des dreijährigen Bemessungszeitraums im Geschäftsjahr 2021 (Erdienungszeitraum 2019, Auszahlung in 2022),
- Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) für das Erdienungszeitraum 2016 wegen des Ablaufs der vierjährigen Haltefrist im Geschäftsjahr 2021 (Auszahlung in 2021).

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher alle durch die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 erdienten Vergütungskomponenten. Darüber hinaus umfasst sie Vergütungskomponenten, die zwar bereits durch eine Tätigkeit in früheren Geschäftsjahren erdient wurden, bei denen der Auszahlungsanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds aber erst durch den Eintritt von Bedingungen im beziehungsweise mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2021 entstanden ist.

Zusätzlich zur Vergütungshöhe ist auch der relative Anteil der jeweiligen Vergütungskomponente an der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung angeben. Zum Zweck der Übersichtlichkeit ist zusätzlich der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung angegeben, obwohl dieser nicht als Vergütung im Sinne von § 162 AktG einzuordnen ist.

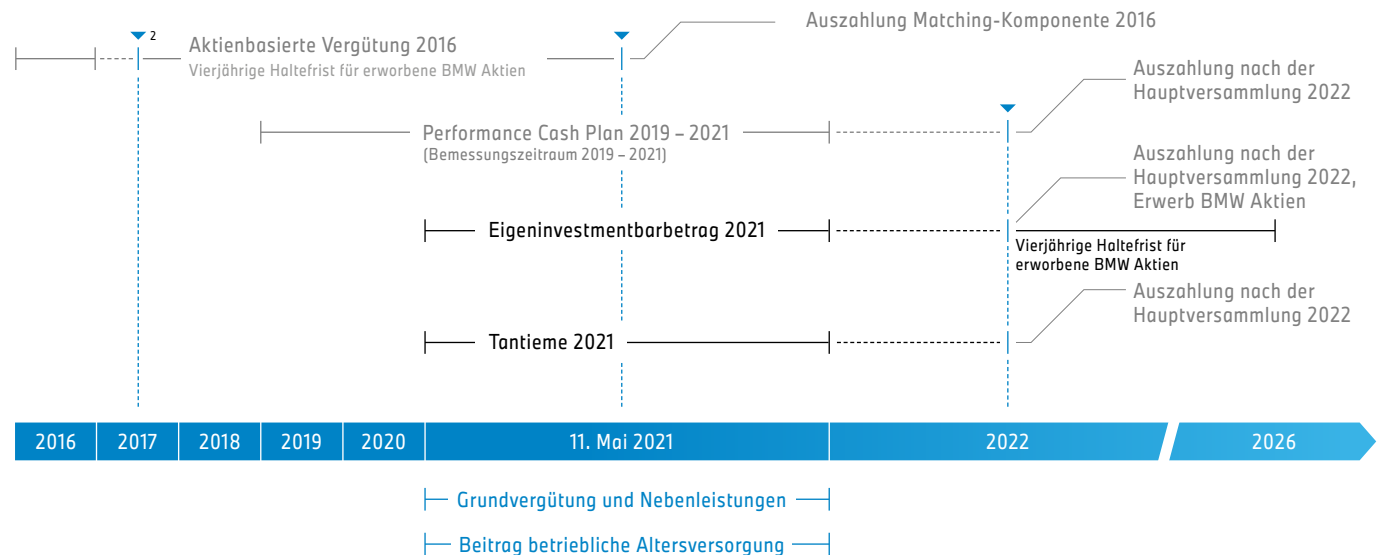
#### a) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 und die Zielerreichung sind oben unter [Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021](#) erläutert.

#### b) Performance Cash Plan 2019 – 2021

Das für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 geltende Vergü-

## ÜBERSICHT GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GESCHÄFTSJAHR 2021 MIT AUSZAHLUNGSPROFIL <sup>1</sup>



<sup>1</sup> Vereinfachte Darstellung.

<sup>2</sup> Auszahlung Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2016 in 2017, unmittelbar nach Auszahlung Erwerb BMW Stammaktien mit Halteverpflichtung 2017 – 2021.

tungssystem sah als eine langfristige variable Barvergütungskomponente den Performance Cash Plan (PCP) vor.

Für die Berechnung des Performance Cash Plans wird ein festgelegter Zielbetrag nach Ablauf eines dreijährigen Bemessungszeitraums mit einem Faktor für mehrjährige Zielerreichung (PCP-Faktor) multipliziert. Der Zielbetrag des Performance Cash Plans (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 Performance Cash Plan wird in bar ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums (bestehend aus dem Erdienungszeitraum und den beiden Folgejahren) 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 auf Basis des Konzernjahresüberschusses und der Konzernumsatzrendite nach Steuern für das jeweilige Bemessungsjahr ermittelt und kann maximal 1,800 betragen. Die zugrunde liegenden Messgrößen wurden 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.

Die am 1. Januar 2018 amtierenden Mitglieder des Vorstands erhielten aus dem Performance Cash Plan 2019 – 2021 im Jahr 2020 eine Vorauszahlung. Die Vorauszahlung betrug 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 lag sie bei 0,9 Mio. €. Nach Ablauf des Bemessungszeitraums wird die Vorauszahlung in Abhängigkeit von dem dann ermittelten Anspruch zurückgefordert oder in Anrechnung gebracht.

Der Performance Cash Plan 2019 – 2021 wurde für die Leistung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2019 zugesagt. Zum Bilanzstichtag des Berichtsjahres ist der dreijährige Bemessungszeitraum dieser Vergütungskomponente, die bestimmten Verfallsbestimmungen unterlag, abgelaufen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden ein Konzernjahresüberschuss in Höhe von 12,5 Mrd. € und eine Konzernumsatzrendite nach Steuern in Höhe von 11,2 % erzielt. Für beide Kennzahlen werden somit die festgelegten Höchstwerte übertroffen, so dass der Ergebnisfaktor auf den Maximalwert von 1,800 gedeckelt wurde (entspricht der maximal möglichen Zielerreichung von 180 %). Auf Basis der Ergebnisfaktoren für die einzelnen Jahre des Bemessungszeitraums (Geschäftsjahr 2019: 0,798, Geschäftsjahr 2020: 0,444, Geschäftsjahr 2021: 1,800) ergibt sich ein mehrjähriger Ergebnisfaktor von 1,014. Der mehrjährige Leistungsfaktor beträgt für alle im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Vorstandsmitglieder 1,0, so dass sich für den Performance Cash Plan 2019 – 2021 ein PCP-Faktor von 1,014 ergibt<sup>1</sup>.

Bei der Festsetzung des mehrjährigen Leistungsfaktors für die im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Vorstandsmitglieder

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 für das Segment Automobile und RoCE für das Segment Automobile sowie Return on Equity für das Segment Finanzdienstleistungen gewürdigt. Für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 hat der Aufsichtsrat die durch die Coronapandemie und die Halbleiterkrise 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.

## ÜBERSICHT PERFORMANCE CASH PLAN

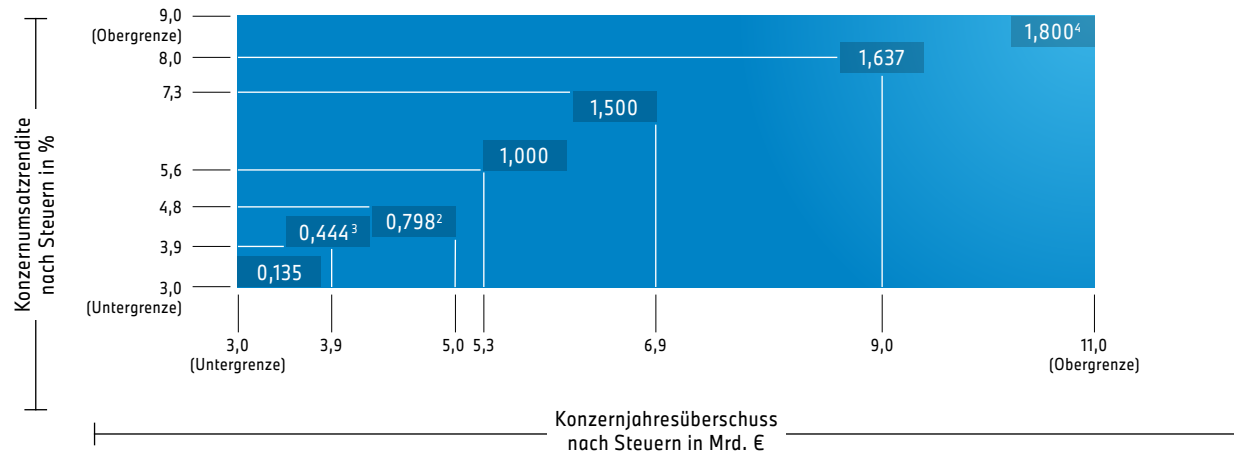
ZIELBETRAG	x	PCP-FAKTOR	=	AUSZAHLUNGSBETRAG
				– Barauszahlung nach Ablauf des Bemessungszeitraums
				– Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags

## ÜBERSICHT PCP-FAKTOR

MEHRJÄHRIGER ERGEBNISFAKTOR	x	MEHRJÄHRIGER LEISTUNGSFAKTOR	=	PCP-FAKTOR
– Durchschnittswert der Ergebnisfaktoren		Messgrößen mehrjähriger Leistungsfaktor:		
– Messgrößen Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern		– Trend der Geschäftsentwicklung		
– Wert zwischen 0 und 1,800		– Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds		
		– individueller Ergebnisbeitrag		
		– prognostizierter Trend der Geschäftsentwicklung		
		– Wert zwischen 0,9 und 1,1		

<sup>1</sup> Der PCP-Faktor beträgt für Herrn Krüger abweichend von dem oben genannten PCP-Faktor 1,081, da für den Ergebnisfaktor des Geschäftsjahres 2019 ein Wert von 1,0 vereinbart wurde.

## ZUORDNUNGSMATRIX FÜR DIE BERECHNUNG DES ERGEBNISFAKTORS FÜR DEN PERFORMANCE CASH PLAN 2019-2021<sup>1</sup>



<sup>1</sup> vereinfachte Darstellung <sup>2</sup> Ergebnisfaktor 2019 <sup>3</sup> Ergebnisfaktor 2020 <sup>4</sup> Ergebnisfaktor 2021

## PERFORMANCE CASH PLAN 2019-2021

in €	Zielbetrag	PCP-Faktor	Gesamtbetrag PCP 2019-2021	Vorauszahlung <sup>1</sup>	Vergütung (Auszahlungsbetrag PCP 2019-2021)
Oliver Zipse	1.194.624	1,014	1.211.349	712.900	498.449
Ilka Horstmeier	141.667	1,014	143.650	(-)	143.650
Milan Nedeljković	212.500	1,014	215.475	(-)	215.475
Nicolas Peter	850.000	1,014	861.900	500.000	361.900
Pieter Nota	850.000	1,014	861.900	500.000	361.900
Frank Weber	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Andreas Wendt	850.000	1,014	861.900	(-)	861.900

<sup>1</sup> Die Vorauszahlung wurde in 2020 ausbezahlt.

### c) Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016

Aktienbasierte Vergütungskomponenten sind seit 2011 in der Vergütung des Vorstands der BMW AG vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2021 kam die Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung des Erdienungsjahres 2016 zur Auszahlung.

Nach dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Geschäftsjahres 2016 waren die Vorstandsmitglieder verpflichtet, jeweils einen Betrag in Höhe von 20 % der Gesamtentlohnung nach Steuern, den sie zuzüglich Steuern und Sozialabgaben als zusätzliche Barvergütung vom Unternehmen für das Geschäftsjahr 2016 erhalten haben (Investkomponente), in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren. Diese Stammaktien müssen die Vorstandsmitglieder grundsätzlich über mindestens vier Jahre halten. Im Rahmen eines Matching-Plans erhält das Vorstandsmitglied von der Gesellschaft nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist für jeweils drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft entweder eine zusätzliche Stammaktie oder den Gegenwert in Geld (aktienbasierte Vergütungskomponente / Matching-Komponente).

Die Investkomponente für das Geschäftsjahr 2016 wurde unmittelbar nach der Hauptversammlung 2017 am 11. Mai 2017 ausbezahlt, die Stammaktien wurden am 12. Mai 2017 erworben. Die Haltefrist für die erworbenen Stammaktien ist daher am 11. Mai 2021 abgelaufen. Die Gesellschaft hat die Matching-Komponente in bar erfüllt und den Gegenwert der Matching-Aktien ausbezahlt.

### d) Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands.

## IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021 (2020)

### OLIVER ZIPSE

Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015

		Geschäftsjahr 2021			Geschäftsjahr 2020		
		Erdienungsjahr 2021 in € <sup>1</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2020 in € <sup>2</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	(-)	22	1.800.000	(-)	34
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	19.355	(-)	0,2	66.256	(-)	1
	<b>Summe</b>	<b>1.969.355</b>		<b>23</b>	<b>1.866.256</b>		<b>35</b>
<b>TANTIEME</b>							
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	239.760	(-)	4
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	1.449.000	(-)	27
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	1.890.000	(-)	22	(-)	(-)	
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	1.113.000	(-)	13	(-)	(-)	
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>							
	PCP 2018-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	277.584 <sup>9</sup>	5
	PCP 2019-2021	(-)	498.449 <sup>8</sup>	6	(-)	712.900 <sup>8</sup>	13
<b>Variable Vergütung</b>	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>						
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	(-)	759.942	(-)	14
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	33.423	1
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021 <sup>4</sup>	(-)	76.941	1	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>5</sup>						
	RoCE-Komponente	2.115.000	(-)	24	(-)	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	1.089.813	(-)	12	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>6.207.813</b>	<b>575.390</b>	<b>71 bzw. 7</b>	<b>2.448.702</b>	<b>1.023.907</b>	<b>46 bzw. 19</b>
	<b>Summe</b>	<b>6.783.203</b>		<b>77</b>	<b>3.472.609</b>		<b>65</b>
	<b>Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>8.177.168</b>	<b>575.390</b>	<b>93 bzw. 7</b>	<b>4.314.958</b>	<b>1.023.907</b>	<b>81 bzw. 19</b>
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>	<b>8.752.558</b>		<b>100</b>	<b>5.338.865</b>		<b>100</b>	
<b>Dienstzeitaufwand<sup>6</sup></b>	<b>702.274</b>			<b>502.626</b>			
<b>Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand<sup>7</sup></b>	<b>9.454.832</b>			<b>5.841.491</b>			

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.

<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.

<sup>3</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>4</sup> Die Anzahl der 2017 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2016 erworbenen Aktien beträgt 2.771 (Kaufdatum 12. Mai 2017 zu einem Kurs von 87,50 €). Die Matching-Komponente 2016 wurde Mai 2021 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 923 (Ablauf Haltefrist 11. Mai 2021). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 83,36 €.

<sup>5</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

<sup>6</sup> Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht ausbezahlt.

<sup>7</sup> Entspricht dem bisherigen Ausweis des Zuflusses gemäß den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Die festgelegte Maximalvergütung für das Erdienungsjahr 2021 beträgt 9.850.000 €, die Vergütung für das Erdienungsjahr 2021 inklusive Dienstzeitaufwand liegt mit 8.879.442 € unter der Maximalvergütung.

<sup>8</sup> Aus dem PCP 2019 – 2021 wurde in 2020 eine Vorauszahlung i.H.v. 712.900 € ausbezahlt.

<sup>9</sup> Aus dem PCP 2018 – 2020 wurde in 2019 eine Vorauszahlung i.H.v. 566.666 € ausbezahlt.

## IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021 (2020)

### ILKA HORSTMEIER

Personal- und Sozialwesen, Arbeitsdirektorin, seit 1. November 2019

		Geschäftsjahr 2021			Geschäftsjahr 2020		
		Erdienungsjahr 2021 in € <sup>1</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2020 in € <sup>2</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>	Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	(-)	23	800.000	(-)	39
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	47.633	(-)	1	87.374	(-)	4
	<b>Summe</b>	<b>947.633</b>		<b>24</b>	<b>887.374</b>		<b>43</b>
<b>TANTIEME</b>							
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	113.220	(-)	6
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	684.250	(-)	33
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	855.000	(-)	22	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	503.500	(-)	13	(-)	(-)	(-)
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>							
	PCP 2018-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	PCP 2019-2021	(-)	143.650	4	(-)	(-)	(-)
<b>Variable Vergütung</b>	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>						
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	(-)	358.862	(-)	18
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	<b>Eigeninvestmentbarbetrag 2021<sup>4</sup></b>						
	RoCE-Komponente	990.000	(-)	25	(-)	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	510.125	(-)	13	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>2.858.625</b>	<b>143.650</b>	<b>72 bzw. 4</b>	<b>1.156.332</b>	<b>(-)</b>	<b>57</b>
	<b>Summe</b>	<b>3.002.275</b>		<b>76</b>	<b>1.156.332</b>		<b>57</b>
	<b>Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>3.806.258</b>	<b>143.650</b>	<b>96 bzw. 4</b>	<b>2.043.706</b>	<b>(-)</b>	<b>100</b>
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>	<b>3.949.908</b>		<b>100</b>	<b>2.043.706</b>		<b>100</b>	
<b>Dienstzeitaufwand<sup>5</sup></b>	<b>401.765</b>			<b>352.433</b>			
<b>Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand<sup>6</sup></b>	<b>4.351.673</b>			<b>2.396.139</b>			

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.

<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.

<sup>3</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

<sup>5</sup> Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht ausbezahlt.

<sup>6</sup> Entspricht dem bisherigen Ausweis des Zuflusses gemäß den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Die festgelegte Maximalvergütung für das Erdienungsjahr 2021 beträgt 4.925.000 €, die Vergütung für das Erdienungsjahr 2021 inklusive Dienstzeitaufwand liegt mit 4.208.023 € unter der Maximalvergütung.

**IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021 (2020)****MILAN NEDELJKOVIĆ**

Produktion seit 1. Oktober 2019

		Geschäftsjahr 2021			Geschäftsjahr 2020		
		Erdienungsjahr 2021 in € <sup>1</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2020 in € <sup>2</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>	Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	(-)	22	800.000	(-)	39
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	43.237	(-)	1	101.973	(-)	5
	<b>Summe</b>	<b>943.237</b>		<b>23</b>	<b>901.973</b>		<b>44</b>
<b>TANTIEME</b>							
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	113.220	(-)	6
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	684.250	(-)	33
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	855.000	(-)	21	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	503.500	(-)	13	(-)	(-)	(-)
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>							
	PCP 2018-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	PCP 2019-2021	(-)	215.475	5	(-)	(-)	(-)
<b>Variable Vergütung</b>	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>						
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	(-)	358.862	(-)	17
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>4</sup>						
	RoCE-Komponente	990.000	(-)	25	(-)	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	510.125	(-)	13	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>2.858.625</b>	<b>215.475</b>	<b>71 bzw. 5</b>	<b>1.156.332</b>	<b>(-)</b>	<b>56</b>
	<b>Summe</b>	<b>3.074.100</b>		<b>77</b>	<b>1.156.332</b>		<b>56</b>
	<b>Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>3.801.862</b>	<b>215.475</b>	<b>95 bzw. 5</b>	<b>2.058.305</b>	<b>(-)</b>	<b>100</b>
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>	<b>4.017.337</b>		<b>100</b>	<b>2.058.305</b>		<b>100</b>	
<b>Dienstzeitaufwand<sup>5</sup></b>	<b>401.466</b>			<b>352.121</b>			
<b>Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand<sup>6</sup></b>	<b>4.418.803</b>			<b>2.396.139</b>			

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.<sup>3</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.<sup>5</sup> Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht ausbezahlt.<sup>6</sup> Entspricht dem bisherigen Ausweis des Zuflusses gemäß den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Die festgelegte Maximalvergütung für das Erdienungsjahr 2021 beträgt 4.925.000 €, die Vergütung für das Erdienungsjahr 2021 inklusive Dienstzeitaufwand liegt mit 4.203.328 € unter der Maximalvergütung.



## IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021 (2020)

### PIETER NOTA

Kunde, Marken, Vertrieb seit 1. Januar 2018

		Geschäftsjahr 2021			Geschäftsjahr 2020			
		Erdienungsjahr 2021 in € <sup>1</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2020 in € <sup>2</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung	
<b>Feste Vergütung</b>	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	(-)	22	800.000	(-)	29	
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	18.525	(-)	0,4	18.408	(-)	1	
	<b>Summe</b>	<b>1.068.525</b>		<b>22</b>	<b>818.408</b>		<b>30</b>	
<b>TANTIEME</b>								
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	113.220	(-)	4	
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	684.250	(-)	25	
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	1.035.000	(-)	21	(-)	(-)	(-)	
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	609.500	(-)	13	(-)	(-)	(-)	
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>								
	PCP 2018-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	282.850 <sup>8</sup>	10	
	PCP 2019-2021	(-)	361.900 <sup>7</sup>	8	(-)	500.000 <sup>7</sup>	18	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>							
		Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	(-)	358.862	(-)	13
		Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
		Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
		Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>4</sup>						
		RoCE-Komponente	1.152.000	(-)	24	(-)	(-)	(-)
		Komponente Strategische Fokusziele	593.600	(-)	12	(-)	(-)	(-)
		<b>Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>3.390.100</b>	<b>361.900</b>	<b>70 bzw. 8</b>	<b>1.156.332</b>	<b>782.850</b>	<b>42 bzw. 28</b>
		<b>Summe</b>	<b>3.752.000</b>		<b>78</b>	<b>1.939.182</b>		<b>70</b>
		<b>Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>4.458.625</b>	<b>361.900</b>	<b>92 bzw. 8</b>	<b>1.974.740</b>	<b>782.850</b>	<b>72 bzw. 28</b>
	<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>	<b>4.820.525</b>		<b>100</b>	<b>2.757.590</b>		<b>100</b>	
	<b>Dienstzeitaufwand<sup>5</sup></b>	<b>402.852</b>			<b>354.680</b>			
	<b>Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand<sup>6</sup></b>	<b>5.223.377</b>			<b>3.112.270</b>			

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.

<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.

<sup>3</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

<sup>5</sup> Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht ausbezahlt.

<sup>6</sup> Entspricht dem bisherigen Ausweis des Zuflusses gemäß den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Die festgelegte Maximalvergütung für das Erdienungsjahr 2021 beträgt 5.500.000 €, die Vergütung für das Erdienungsjahr 2021 inklusive Dienstzeitaufwand liegt mit 4.861.477 € unter der Maximalvergütung.

<sup>7</sup> Aus dem PCP 2019 – 2021 wurde in 2020 eine Vorauszahlung i.H.v. 500.000 € ausbezahlt.

<sup>8</sup> Aus dem PCP 2018 – 2020 wurde in 2019 eine Vorauszahlung i.H.v. 500.000 € ausbezahlt.

## IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021 (2020)

### NICOLAS PETER

Finanzen seit 1. Januar 2017

		Geschäftsjahr 2021			Geschäftsjahr 2020		
		Erdienungsjahr 2021 in € <sup>1</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2020 in € <sup>2</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	(-)	22	950.000	(-)	30
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	22.746	(-)	0,5	24.231	(-)	1
	<b>Summe</b>	<b>1.072.746</b>		<b>22</b>	<b>974.231</b>		<b>31</b>
<b>TANTIEME</b>							
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	133.200	(-)	4
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	805.000	(-)	26
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	1.035.000	(-)	21	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	609.500	(-)	13	(-)	(-)	(-)
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>							
	PCP 2018-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	282.850 <sup>8</sup>	9
	PCP 2019-2021	(-)	361.900 <sup>7</sup>	8	(-)	500.000 <sup>7</sup>	16
<b>Variable Vergütung</b>	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>						
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	(-)	422.190	(-)	14
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>4</sup>						
	RoCE-Komponente	1.152.000	(-)	24	(-)	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	593.600	(-)	12	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>3.390.100</b>	<b>361.900</b>	<b>70 bzw. 8</b>	<b>1.360.390</b>	<b>782.850</b>	<b>44 bzw. 25</b>
	<b>Summe</b>	<b>3.752.000</b>		<b>78</b>	<b>2.143.240</b>		<b>69</b>
	<b>Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>4.462.846</b>	<b>361.900</b>	<b>93 bzw. 8</b>	<b>2.334.621</b>	<b>782.850</b>	<b>75 bzw. 25</b>
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>	<b>4.824.746</b>		<b>100</b>	<b>3.117.471</b>		<b>100</b>	
<b>Dienstzeitaufwand<sup>5</sup></b>	<b>401.099</b>			<b>351.746</b>			
<b>Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand<sup>6</sup></b>	<b>5.225.845</b>			<b>3.469.217</b>			

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.

<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.

<sup>3</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

<sup>5</sup> Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht ausbezahlt.

<sup>6</sup> Entspricht dem bisherigen Ausweis des Zuflusses gemäß den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Die festgelegte Maximalvergütung für das Erdienungsjahr 2021 beträgt 5.500.000 €, die Vergütung für das Erdienungsjahr 2021 inklusive Dienstzeitaufwand liegt mit 4.863.945 € unter der Maximalvergütung.

<sup>7</sup> Aus dem PCP 2019 – 2021 wurde in 2020 eine Vorauszahlung i.H.v. 500.000 € ausbezahlt.

<sup>8</sup> Aus dem PCP 2018 – 2020 wurde in 2019 eine Vorauszahlung i.H.v. 500.000 € ausbezahlt.

## IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021 (2020)

### FRANK WEBER

Entwicklung seit 1. Juli 2020

		Geschäftsjahr 2021			Geschäftsjahr 2020		
		Erdienungsjahr 2021 in € <sup>1</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2020 in € <sup>2</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>	Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	(-)	23	400.000	(-)	40
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	97.833	(-)	3	28.593	(-)	3
	<b>Summe</b>	<b>997.833</b>		<b>26</b>	<b>428.593</b>		<b>43</b>
<b>TANTIEME</b>							
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	56.610	(-)	6
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	342.125	(-)	34
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	855.000	(-)	22	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	503.500	(-)	13	(-)	(-)	(-)
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>							
	PCP 2018-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	PCP 2019-2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Variable Vergütung</b>	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>						
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	(-)	179.431	(-)	18
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>4</sup>						
	RoCE-Komponente	990.000	(-)	26	(-)	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	510.125	(-)	13	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>2.858.625</b>	<b>(-)</b>	<b>74</b>	<b>578.166</b>	<b>(-)</b>	<b>57</b>
	<b>Summe</b>	<b>2.858.625</b>		<b>74</b>	<b>578.166</b>		<b>57</b>
	<b>Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>3.856.458</b>	<b>(-)</b>	<b>100</b>	<b>1.006.759</b>	<b>(-)</b>	<b>100</b>
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>	<b>3.856.458</b>		<b>100</b>	<b>1.006.759</b>		<b>100</b>	
<b>Dienstzeitaufwand<sup>5</sup></b>	<b>402.075</b>			<b>175.000</b>			
<b>Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand<sup>6</sup></b>	<b>4.258.533</b>			<b>1.181.759</b>			

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.

<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.

<sup>3</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

<sup>5</sup> Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht ausbezahlt.

<sup>6</sup> Entspricht dem bisherigen Ausweis des Zuflusses gemäß den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Die festgelegte Maximalvergütung für das Erdienungsjahr 2021 beträgt 4.925.000 €, die Vergütung für das Erdienungsjahr 2021 inklusive Dienstzeitaufwand liegt mit 4.258.533 € unter der Maximalvergütung.

## IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021 (2020)

### ANDREAS WENDT

Einkauf und Lieferantennetzwerk von 1. Oktober 2018 bis 31. Dezember 2021

		Geschäftsjahr 2021			Geschäftsjahr 2020		
		Erdienungsjahr 2021 in € <sup>1</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2020 in € <sup>2</sup>	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>3</sup>	in % der Gesamtvergütung
<b>Feste Vergütung</b>	Festvergütung (Grundvergütung)	937.500	(-)	19	800.000	(-)	36
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	60.303	(-)	1	56.319	(-)	3
	<b>Summe</b>	<b>997.803</b>		<b>21</b>	<b>856.319</b>		<b>39</b>
<b>TANTIEME</b>							
	Ergebniskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	113.220	(-)	5
	Leistungskomponente der Tantieme 2020	(-)	(-)	(-)	684.250	(-)	31
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	900.000	(-)	19	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	530.000	(-)	11	(-)	(-)	(-)
<b>PERFORMANCE CASH PLAN</b>							
	PCP 2018-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	195.713	9
	PCP 2019-2021	(-)	861.900	18	(-)	(-)	(-)
<b>Variable Vergütung</b>	<b>AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG</b>						
	Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 für Halteverpflichtung 2021-2025	(-)	(-)	(-)	358.862	(-)	16
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2015 für Halteverpflichtung 2016-2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 <sup>4</sup>						
	RoCE-Komponente	1.030.500	(-)	21	(-)	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	530.994	(-)	11	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>2.991.494</b>	<b>861.900</b>	<b>62 bzw. 18</b>	<b>1.156.332</b>	<b>195.713</b>	<b>52 bzw. 9</b>
	<b>Summe</b>	<b>3.853.394</b>		<b>79</b>	<b>1.352.045</b>		<b>61</b>
	<b>Vergütung Erdienungsjahr 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>	<b>3.989.297</b>	<b>861.900</b>	<b>82 bzw. 18</b>	<b>2.012.651</b>	<b>195.713</b>	<b>91 bzw. 9</b>
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>	<b>4.851.197</b>		<b>100</b>	<b>2.208.364</b>		<b>100</b>	
<b>Dienstzeitaufwand<sup>5</sup></b>	<b>401.099</b>			<b>351.746</b>			
<b>Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand<sup>6</sup></b>	<b>5.252.296</b>			<b>2.560.110</b>			

<sup>1</sup> Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021.

<sup>2</sup> Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2020.

<sup>3</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>4</sup> Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

<sup>5</sup> Der Versorgungsaufwand gemäß IAS 19 bildet die Kosten für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht ausbezahlt.

<sup>6</sup> Entspricht dem bisherigen Ausweis des Zuflusses gemäß den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Die festgelegte Maximalvergütung für das Erdienungsjahr 2021 beträgt 5.068.750 €, die Vergütung für das Erdienungsjahr 2021 inklusive Dienstzeitaufwand liegt mit 4.390.396 € unter der Maximalvergütung.

## 10. Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre endgültig beendet haben, gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung nach § 162 AktG.

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst für einzelne ehemalige Mitglieder des Vorstands auch den Performance Cash Plan 2019-2021 und/oder die aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016. Insoweit wird auf die Ausführungen zur gewährten und geschuldeten Vergütung für die aktiven Mitglieder des Vorstands verwiesen.

### IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021

		FRANK-PETER ARNDT Mitglied des Vorstands bis 31. März 2013		
		Geschäftsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>1</sup>	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	30.128	(-)	12
	<b>Summe</b>	<b>30.128</b>		<b>12</b>
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2019-2021	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>(-)</b>		<b>(-)</b>
Karenzentschädigung/ Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	216.814	(-)	88
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>216.814</b>		<b>88</b>
<b>Summe Vergütung Geschäftsjahre 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>		<b>246.942</b>	<b>(-)</b>	
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>		<b>246.942</b>		<b>100</b>

		MILAGROS CAIÑA CARREIRO-ANDREE Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019		
		Geschäftsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>1</sup>	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	32.950	(-)	4
	<b>Summe</b>	<b>32.950</b>		<b>4</b>
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2019-2021	(-)	363.300 <sup>2</sup>	47
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	96.364 <sup>3</sup>	12
	<b>Summe</b>	<b>459.664</b>		<b>59</b>
Karenzentschädigung/ Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	285.000	(-)	37
	Pensionen	(-)	(-)	(-)
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>285.000</b>		<b>37</b>
<b>Summe Vergütung Geschäftsjahre 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>		<b>317.950</b>	<b>459.664</b>	
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>		<b>777.615</b>		<b>100</b>

<sup>1</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre liegt vor, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>2</sup> Der Zielbetrag des Performance Cash Plans (PCP) 2019-2021 beträgt 950.000 €. Aus dem PCP 2019-2021 wurde 2020 eine Vorauszahlung i.H.v. 600.000 € geleistet.

<sup>3</sup> Die Anzahl der 2017 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2016 erworbenen Aktien beträgt 3.470 (Kaufdatum 12. Mai 2017 zu einem Kurs von 87,50 €). Die Matching-Komponente 2016 wurde im Mai 2021 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.156 (Ablauf Haltefrist 11. Mai 2021). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 83,36 €.

**IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021**

		KLAUS DRAEGER Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016			FRIEDRICH EICHNER Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2016		
		Geschäftsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>1</sup>	in % der Gesamtvergütung	Geschäftsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>1</sup>	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	27.604	(-)	7	27.335	(-)	7
	<b>Summe</b>	<b>27.604</b>		<b>7</b>	<b>27.335</b>		<b>7</b>
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2019-2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	72.273 <sup>2</sup>	19	(-)	96.364 <sup>3</sup>	24
	<b>Summe</b>	<b>72.273</b>		<b>19</b>	<b>96.364</b>		<b>24</b>
Karenzent- schädigung/ Altersversor- gungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	279.984	(-)	74	272.727	(-)	69
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>279.984</b>		<b>74</b>	<b>272.727</b>		<b>69</b>
<b>Summe Vergütung Geschäftsjahre 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>		<b>307.588</b>	<b>72.273</b>		<b>300.062</b>	<b>96.364</b>	
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>		<b>379.861</b>		<b>100</b>	<b>396.427</b>		<b>100</b>

		KLAUS FRÖHLICH Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020		
		Geschäftsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>1</sup>	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	20.629	(-)	3
	<b>Summe</b>	<b>20.629</b>		<b>3</b>
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2019-2021	(-)	363.300 <sup>4</sup>	49
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	76.941 <sup>5</sup>	10
	<b>Summe</b>	<b>440.241</b>		<b>59</b>
Karenzent- schädigung/ Altersversor- gungsbezüge	Karenzentschädigung	285.000	(-)	38
	Pensionen	(-)	(-)	(-)
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>285.000</b>		<b>38</b>
<b>Summe Vergütung Geschäftsjahre 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>		<b>305.629</b>	<b>440.241</b>	
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>		<b>745.870</b>		<b>100</b>

<sup>1</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre liegt vor, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>2</sup> Die Anzahl der 2017 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2016 erworbenen Aktien beträgt 2.603 (Kaufdatum 12. Mai 2017 zu einem Kurs von 87,50 €). Die Matching-Komponente 2016 wurde im Mai 2021 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 867 (Ablauf Haltefrist 11. Mai 2021). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 83,36 €.

<sup>3</sup> Die Anzahl der 2017 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2016 erworbenen Aktien beträgt 3.470 (Kaufdatum 12. Mai 2017 zu einem Kurs von 87,50 €). Die Matching-Komponente 2016 wurde im Mai 2021 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.156 (Ablauf Haltefrist 11. Mai 2021). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 83,36 €.

<sup>4</sup> Der Zielbetrag des Performance Cash Plans (PCP) 2019-2021 beträgt 950.000 €. Aus dem PCP 2019-2021 wurde im 2020 eine Vorauszahlung i.H.v. 600.000 € geleistet.

<sup>5</sup> Die Anzahl der 2017 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2016 erworbenen Aktien beträgt 2.771 (Kaufdatum 12. Mai 2017 zu einem Kurs von 87,50 €). Die Matching-Komponente 2016 wurde im Mai 2021 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 923 (Ablauf Haltefrist 11. Mai 2021). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 83,36 €.



**IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021**

		<b>HARALD KRÜGER</b> Vorsitzender des Vorstands bis 15. August 2019			<b>NORBERT REITHOFER</b> Vorsitzender des Vorstands bis 13. Mai 2015 Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 13. Mai 2015		
		Geschäftsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>1</sup>	in % der Gesamtvergütung	Geschäftsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>1</sup>	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	27.241	(-)	2	40.156	(-)	11
	<b>Summe</b>	<b>27.241</b>		<b>2</b>	<b>40.156</b>		<b>11</b>
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2019-2021	(-)	829.600 <sup>2</sup>	61	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	153.966 <sup>3</sup>	11	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>983.566</b>		<b>72</b>	<b>(-)</b>		<b>(-)</b>
Karenzentschädigung/ Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	360.000	(-)	26	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	(-)	(-)	(-)	323.691	(-)	89
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>360.000</b>		<b>26</b>	<b>323.691</b>		<b>89</b>
<b>Summe Vergütung Geschäftsjahre 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>		<b>387.241</b>	<b>983.566</b>		<b>363.847</b>	<b>(-)</b>	
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>		<b>1.370.807</b>		<b>100</b>	<b>363.847</b>		<b>100</b>

		<b>IAN ROBERTSON</b> Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2017		
		Geschäftsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € <sup>1</sup>	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	21.600	(-)	7
	<b>Summe</b>	<b>21.600</b>		<b>7</b>
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2019-2021	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	96.364 <sup>4</sup>	31
	<b>Summe</b>	<b>96.364</b>		<b>31</b>
Karenzentschädigung/ Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	191.038	(-)	62
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)
	<b>Summe</b>	<b>191.038</b>		<b>62</b>
<b>Summe Vergütung Geschäftsjahre 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>		<b>212.638</b>	<b>96.364</b>	
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>		<b>309.002</b>		<b>100</b>

<sup>1</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre liegt vor, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>2</sup> Der Zielbetrag des Performance Cash Plans (PCP) 2019-2021 beträgt 1.600.000 €. Der PCP-Faktor beträgt abweichend von dem oben genannten PCP-Faktor 1,081, da für den Ergebnisfaktor des Geschäftsjahres 2019 ein Wert von 1,0 vereinbart wurde. Aus dem PCP 2019-2021 wurde 2020 eine Vorauszahlung i.H.v. 900.000 € geleistet.

<sup>3</sup> Die Anzahl der 2017 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2016 erworbenen Aktien beträgt 5.542 (Kaufdatum 12. Mai 2017 zu einem Kurs von 87,50 €). Die Matching-Komponente 2016 wurde im Mai 2021 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.847 (Ablauf Haltefrist 11. Mai 2021). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 83,36 €.

<sup>4</sup> Die Anzahl der 2017 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2016 erworbenen Aktien beträgt 3.470 (Kaufdatum 12. Mai 2017 zu einem Kurs von 87,50 €). Die Matching-Komponente 2016 wurde im Mai 2021 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.156 (Ablauf Haltefrist 11. Mai 2021). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 83,36 €.

**IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021**

		<b>PETER SCHWARZENBAUER</b>		
		Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019		
		Geschäftsjahr 2021	Frühere	in % der
		in €	Erdienungsjahre in € <sup>1</sup>	Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	19.451	(-)	1
	<b>Summe</b>	<b>19.451</b>		<b>1</b>
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2019-2021	(-)	302.750 <sup>2</sup>	9
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017-2021	(-)	92.946 <sup>3</sup>	3
	<b>Summe</b>	<b>395.696</b>		<b>12</b>
Karenzentschädigung/ Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	(-)	(-)	(-)
	(Teil-)Kapitalzahlungen	2.882.022	(-)	87
	<b>Summe</b>	<b>2.882.022</b>		<b>87</b>
<b>Summe Vergütung Geschäftsjahre 2021 bzw. frühere Erdienungsjahre</b>		<b>2.901.473</b>	<b>395.696</b>	
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>		<b>3.297.170</b>		<b>100</b>

<sup>1</sup> Vergütung für frühere Erdienungsjahre liegt vor, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

<sup>2</sup> Der Zielbetrag des Performance Cash Plans (PCP) 2019-2021 beträgt 791.667 €. Aus dem PCP 2019-2021 wurde 2020 eine Vorauszahlung von 500.000 € geleistet.

<sup>3</sup> Die Anzahl der 2017 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2016 erworbenen Aktien beträgt 3.346 (Kaufdatum 12. Mai 2017 zu einem Kurs von 87,50 €). Die Matching-Komponente 2016 wurde Mai 2021 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.115 (Ablauf Haltefrist 11. Mai 2021). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 83,36 €.



### III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

#### 1. Satzungsregelung und Verfahren

Die für das Berichtsjahr anwendbare Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat wurde von der Hauptversammlung am 14. Mai 2020 beschlossen. Sie ist in § 15 der Satzung niedergelegt und gibt sowohl das Vergütungssystem als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats vor. Die Regelung wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,40 % der gültig abgegebenen Stimmen bestätigt.

#### 2. Vergütungsgrundsätze und Vergütungselemente

Mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2020 wurde die Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung ausgestaltet und entspricht der Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Dies 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.

Satzungsgemäß erhält jedes Aufsichtsratsmitglied der BMWAG ohne vergütungsrelevante Zusatzfunktion neben dem Ersatz seiner angemessenen Auslagen eine feste Vergütung in Höhe von 200.000 € p.a.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 empfiehlt in G.17 außerdem, den Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie den Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen aufgrund des höheren zeitlichen Aufwands bei der Vergütung zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die besonderen Anforderungen an die Mitglieder und insbesondere an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und den gewachsenen

Umfang der Aufgaben des Prüfungsausschusses ist für eine Tätigkeit in diesem Ausschuss eine höhere Vergütung als für die Tätigkeit in anderen Ausschüssen vorgesehen. Dementsprechend sieht die Satzung der BMWAG vor, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache und jeder Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Doppelte der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds ohne vergütungsrelevante Zusatzfunktionen erhält. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Zweieinviertelfache, der Vorsitzende eines anderen Ausschusses des Aufsichtsrats das Doppelte, jedes Mitglied des Prüfungsausschusses das Doppelte sowie jedes Mitglied eines anderen Ausschusses das Eineinhalbfache der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds, sofern der Ausschuss an mindestens drei Tagen des Geschäftsjahres zu einer Sitzung zusammengekommen ist. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats jedoch mehrere der vorgenannten Funktionen ausübt, bemisst sich seine Vergütung ausschließlich nach der Funktion, die unter diesen am höchsten vergütet wird.

Bei unterjährigen Veränderungen in der Besetzung des Aufsichtsrats oder bei der Wahrnehmung vergütungsrelevanter Zusatzfunktionen verändert sich die Vergütung zeitanteilig.

Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats (Plenum), an der es teilgenommen hat, ein Sitzungsgeld von 2.000 € pro Sitzung. Dies gilt auch bei einer Teilnahme per Telefon oder Video. Mehrere Sitzungen am selben Tag werden nicht separat vergütet.

Die Auszahlung der Vergütung und des Sitzungsgeldes erfolgt entsprechend der Satzungsregelung erst nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Ferner erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine angemessenen Auslagen. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats stehen für die Wahrnehmung seiner Aufgaben ein Büro mit Assistenz und die BMW Fahrbereitschaft zur Verfügung.

### 3. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die Tätigkeit, die der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit als für das Geschäftsjahr 2021 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung (einschließlich des Sitzungsgeldes) gemäß § 15 der Satzung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 erfolgte.

Aufsichtsratsmitglieder haben vom Unternehmen im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen beziehungsweise Vorteile für persönlich erbrachte Beratungs- oder Vermittlungsleistungen erhalten.

#### ÜBERSICHT VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS <sup>1</sup>

	Faktor	Betrag in EUR p.a. <sup>3</sup>
Mitglied Aufsichtsrat	1,00	200.000
Vors. Aufsichtsrat	3,00	600.000
Stellv. Vors. Aufsichtsrat	2,00	400.000
Vors. Prüfungsausschuss <sup>2</sup>	2,25	450.000
Vors. anderer Ausschuss <sup>2</sup>	2,00	400.000
Mitglied Prüfungsausschuss <sup>2</sup>	2,00	400.000
Mitglied anderer Ausschuss <sup>2</sup>	1,50	300.000

<sup>1</sup> Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere vergütungsrelevante Zusatzfunktionen ausübt, bemisst sich seine Vergütung ausschließlich nach der am höchsten vergüteten Funktion.

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

<sup>3</sup> Zzgl. Sitzungsgeld i. H. v. 2.000 EUR / Plenarsitzung.

## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG NACH § 162 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2021 (2020)

### ZUM 31. DEZEMBER 2021 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung
<b>Norbert Reithofer (Vors.)</b>	600.000	98	10.000	2	610.000	100
	(600.000)	(98)	(10.000)	(2)	(610.000)	(100)
<b>Manfred Schoch (stellv. Vors.)<sup>1</sup></b>	400.000	98	10.000	2	410.000	100
	(400.000)	(98)	(10.000)	(2)	(410.000)	(100)
<b>Stefan Quandt (stellv. Vors.)</b>	400.000	98	10.000	2	410.000	100
	(400.000)	(98)	(10.000)	(2)	(410.000)	(100)
<b>Stefan Schmid (stellv. Vors.)<sup>1</sup></b>	400.000	98	10.000	2	410.000	100
	(400.000)	(98)	(10.000)	(2)	(410.000)	(100)
<b>Kurt Bock (stellv. Vors., Vors. Prüfungsausschuss)</b>	450.000	98	10.000	2	460.000	100
	(357.930)	(97)	(10.000)	(3)	(367.930)	(100)
<b>Christiane Benner<sup>1</sup></b>	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Marc Bitzer<sup>2</sup></b>	127.419	94	8.000	6	135.419	100
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Verena zu Dohna<sup>1,4</sup></b>	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Bernhard Ebner<sup>1,3</sup></b>	46.237	96	2.000	4	48.237	100
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Rachel Empey<sup>2</sup></b>	127.419	94	8.000	6	135.419	100
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Heinrich Hiesinger</b>	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)

<sup>1</sup> Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans Böckler-Stiftung abzuführen.

<sup>2</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit 12. Mai 2021.

<sup>3</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit 8. Oktober 2021.

<sup>4</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. Dezember 2021.



## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG NACH § 162 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2021 (2020)

### ZUM 31. DEZEMBER 2021 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung
<b>Johann Horn<sup>1,2</sup></b>	126.344	95	6.000	5	132.344	100
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Susanne Klatten</b>	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Jens Köhler<sup>1,3</sup></b>	82.258	95	4.000	5	86.258	100
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Dominique Mohabeer<sup>1</sup></b>	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Anke Schäferkordt</b>	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(126.344)	(94)	(8.000)	(6)	(134.344)	(100)
<b>Christoph Schmidt<sup>4</sup></b>	127.419	94	8.000	6	135.419	100
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Vishal Sikka</b>	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(96)	(8.000)	(4)	(208.000)	(100)
<b>Thomas Wittig</b>	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Werner Zierer<sup>1</sup></b>	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Summe amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	<b>4.687.096</b>	<b>96</b>	<b>176.000</b>	<b>4</b>	<b>4.863.096</b>	<b>100</b>
	<b>(3.884.274)</b>	<b>(97)</b>	<b>(136.000)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4.020.274)</b>	<b>(100)</b>

<sup>1</sup> Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans Böckler-Stiftung abzuführen.

<sup>2</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit 14. Mai 2021.

<sup>3</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit 3. August 2021.

<sup>4</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit 12. Mai 2021.

## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE AUFSICHSRATSVERGÜTUNG NACH § 162 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2021 (2020)

### EHEMALIGE MITGLIEDER DES AUFSICHSRATS

	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung
<b>Karl-Ludwig Kley (stellv. Vors.)<sup>2</sup></b>	146.237	99	2.000	1	148.237	100
	(418.548)	(98)	(10.000)	(2)	(428.548)	(100)
<b>Reinhard Hüttl<sup>2</sup></b>	73.118	97	2.000	3	75.118	100
	(190.000)	(95)	(10.000)	(5)	(200.000)	(100)
<b>Horst Lischka<sup>1,2</sup></b>	73.118	97	2.000	3	75.118	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Willibald Löw<sup>1,3</sup></b>	108.602	95	6.000	5	114.602	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Simone Menne<sup>2</sup></b>	73.118	97	2.000	3	75.118	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Brigitte Rödig<sup>1,4</sup></b>	150.538	96	6.000	4	156.538	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
<b>Summe ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	<b>624.731</b>	<b>97</b>	<b>20.000</b>	<b>3</b>	<b>644.731</b>	<b>100</b>
	<b>(1.408.548)</b>	<b>(96)</b>	<b>(60.000)</b>	<b>(4)</b>	<b>(1.468.548)</b>	<b>(100)</b>
<b>Gesamtsumme amtierende und ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	<b>5.311.827</b>	<b>96</b>	<b>196.000</b>	<b>4</b>	<b>5.507.827</b>	<b>100</b>
	<b>(5.292.822)</b>	<b>(96)</b>	<b>(196.000)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5.488.822)</b>	<b>(100)</b>

<sup>1</sup> Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans Böckler-Stiftung abzuführen.

<sup>2</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis 12. Mai 2021.

<sup>3</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis 16. Juli 2021.

<sup>4</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis 1. Oktober 2021.

#### **IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung nach § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG**

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Für die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands werden neben der Altersversorgung (Pensionszahlungen, Zahlungen aus dem Kapitalkonto), sonstiger Vergütung und einer möglichen Karenzentschädigung auch eine eventuelle variable Vergütung aus früheren Erdienungsjahren sowie eventuelle Bezüge aus einem über das Mandatsende hinaus bestehenden Dienstvertrag einbezogen.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresüberschusses der BMW AG nach HGB dargestellt. Ergänzend wird die Entwicklung der Kennzahlen Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG und Konzernumsatzrendite nach Steuern ausgewiesen, da diese Kennzahlen für die Berechnung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands (Ergebniskomponente der Tantieme) relevant sind.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BMW AG auf Vollzeitäquivalenzbasis abgestellt. Im Geschäftsjahr 2021 waren dies 78.144 Personen. Weltweit beschäftigte die BMW Group zum 31. Dezember 2021 118.909 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die dargestellte durchschnittliche Arbeitnehmervergütung entspricht in ihren Bestandteilen grundsätzlich der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats nach § 162 Abs. 1 S. 1 AktG.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER, DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
<b>I. ERTRAGSENTWICKLUNG</b>									
Jahresüberschuss der BMW AG nach HGB (in Mio. €)	3.197	2.801	- 12 %	2.107	- 25 %	1.702	- 19 %	4.978	192 %
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG (in Mio. €)	8.589	7.117	- 17 %	4.915	- 31 %	3.775	- 23 %	12.382	228 %
Konzernumsatzrendite nach Steuern (in %)	8,8	7,3	- 17 %	4,8	- 34 %	3,9	- 19 %	11,2	187 %
<b>II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER IN €</b>									
Arbeitnehmer der BMW AG	90.771	93.522	3 %	89.353	- 4 %	86.715	- 3 %	99.169	14 %
<b>III. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IN €<sup>1</sup></b>									
Oliver Zipse <sup>2</sup>	seit Mai 2015, Vorsitzender seit 16. August 2019								
	4.115.640	2.710.234	- 34 %	3.923.856	45 %	5.338.865	36 %	8.752.558	64 %
Ilka Horstmeier	seit November 2019								
	(-)	(-)	(-)	384.435	(-)	2.043.706	432 %	3.949.908	93 %
Milan Nedeljkovic	seit Oktober 2019								
	(-)	(-)	(-)	537.696	(-)	2.058.305	283 %	4.017.337	95 %
Pieter Nota <sup>3</sup>	seit Januar 2018								
	(-)	2.487.689	(-)	2.651.143	7 %	2.757.590	4 %	4.820.525	75 %
Nicolas Peter <sup>3</sup>	seit Januar 2017								
	4.182.138	2.435.932	- 42 %	2.660.349	9 %	3.117.471	17 %	4.824.746	55 %
Frank Weber	seit Juli 2020								
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	1.006.759	(-)	3.856.458	283 %
Andreas Wendt	von Oktober 2018 bis Dezember 2021								
	(-)	612.359	(-)	2.233.062	265 %	2.208.364	- 1 %	4.851.197	120 %

<sup>1</sup> Die ausgewiesene Vergütung für die Jahre 2017–2020 wurde gemäß § 162 AktG neu berechnet.

<sup>2</sup> Für das Geschäftsjahr 2019 und 2020 wurden bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlungen i.H.v. 566.667 € bzw. 712.000 € aus dem Performance Cash Plan 2018–2020 bzw. 2019–2021 einbezogen, die 2019 bzw. 2020 ausbezahlt wurden.

<sup>3</sup> Für das Geschäftsjahr 2019 und 2020 wurden bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlungen i.H.v. jeweils 500.000 € aus dem Performance Cash Plan 2018–2020 bzw. 2019–2021 einbezogen, die 2019 bzw. 2020 ausbezahlt wurden.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER, DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

		Veränderung von 2018 ggü. 2017 in %	Veränderung von 2019 ggü. 2018 in %	Veränderung von 2020 ggü. 2019 in %	2021	Veränderung von 2021 ggü. 2020 in %
<b>EHEMALIGE MITGLIEDER DES VORSTANDS IN €<sup>1</sup></b>						
Frank-Peter Arndt	bis März 2013	- 28 %	0 %	4 %	246.942	1 %
Milagros Caiña Carreiro-Andree <sup>2,3</sup>	bis Oktober 2019	- 39 %	8 %	- 25 %	777.615	- 68 %
Klaus Draeger	bis September 2016	- 1 %	- 8 %	2 %	379.861	2 %
Friedrich Eichiner	bis Dezember 2016	- 73 %	- 8 %	62 %	396.427	- 32 %
Klaus Fröhlich <sup>2</sup>	bis Juni 2020	- 30 %	10 %	- 23 %	745.870	- 69 %
Harald Krüger <sup>4,5</sup>	bis August 2019	- 36 %	10 %	- 34 %	1.370.807	- 64 %
Norbert Reithofer	bis Mai 2015, seit Mai 2015 Vors. des Aufsichtsrats	- 1 %	- 10 %	- 21 %	363.847	1 %
Ian Robertson	bis Dezember 2017	- 69 %	- 83 %	10 %	309.002	7 %
Peter Schwarzenbauer <sup>6</sup>	bis Oktober 2019	- 39 %	- 2 %	- 54 %	3.297.170	149 %

<sup>1</sup> Die ausgewiesene Vergütung für die Jahre 2017–2020 wurde gemäß § 162 AktG neu berechnet.

<sup>2</sup> Für das Geschäftsjahr 2019 und 2020 wurden bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlungen i.H.v. jeweils 600.000 € aus dem Performance Cash Plan 2018–2020 bzw. 2019–2021 einbezogen, die 2019 bzw. 2020 ausbezahlt wurden.

<sup>3</sup> Der Dienstvertrag von Frau Caiña Carreiro-Andree endete am 30. Juni 2020.

<sup>4</sup> Für das Geschäftsjahr 2019 und 2020 wurden bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlungen i.H.v. jeweils 900.000 € aus dem Performance Cash Plan 2018–2020 bzw. 2019–2021 einbezogen, die 2019 bzw. 2020 ausbezahlt wurden.

<sup>5</sup> Der Dienstvertrag von Herrn Krüger endete am 30. April 2020.

<sup>6</sup> Für das Geschäftsjahr 2019 und 2020 wurden bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlungen i.H.v. 600.000 € bzw. 500.000 € aus dem Performance Cash Plan 2018–2020 bzw. 2019–2021 einbezogen, die 2019 bzw. 2020 ausbezahlt wurden.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER, DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

		2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
<b>IV. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IN €</b>										
Norbert Reithofer	seit Mai 2015, Vors.	640.000	640.000	0 %	640.000	0 %	610.000	- 5 %	610.000	0 %
Manfred Schoch <sup>1</sup>	seit Januar 1988, stellv. Vors.	430.000	430.000	0 %	430.000	0 %	410.000	- 5 %	410.000	0 %
Stefan Quandt	seit Mai 1997, stellv. Vors.	430.000	430.000	0 %	430.000	0 %	410.000	- 5 %	410.000	0 %
Stefan Schmid <sup>1</sup>	seit Januar 2007, stellv. Vors.	430.000	428.000	0 %	430.000	0 %	410.000	- 5 %	410.000	0 %
Kurt Bock <sup>2</sup>	seit Mai 2018, stellv. Vors. und Vors. Prüfungsausschuss	(-)	138.968	(-)	220.000	58 %	367.930	67 %	460.000	25 %
Christiane Benner <sup>1</sup>	seit Mai 2014	216.000	218.000	1 %	220.000	1 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %
Marc Bitzer	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	135.419	(-)
Verena zu Dohna <sup>1</sup>	seit Mai 2019	(-)	(-)	(-)	139.532	(-)	210.000	51 %	210.000	0 %
Bernhard Ebner <sup>1</sup>	seit Oktober 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	48.237	(-)
Rachel Empey	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	135.419	(-)
Heinrich Hiesinger	seit Mai 2017	140.355	220.000	57 %	220.000	0 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %
Johann Horn <sup>1</sup>	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	132.344	(-)
Susanne Klatten	seit Mai 1997	220.000	218.000	- 1 %	220.000	1 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %
Jens Köhler <sup>1</sup>	seit August 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	86.258	(-)
Dominique Mohabeer <sup>1</sup>	seit Juni 2012	220.000	220.000	0 %	220.000	0 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %
Anke Schäferkordt	seit Mai 2020	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	134.344	(-)	210.000	56 %
Christoph Schmidt	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	135.419	(-)
Vishal Sikka	seit Mai 2019	(-)	(-)	(-)	139.532	(-)	208.000	49 %	210.000	1 %
Thomas Wittig	seit Mai 2019	(-)	(-)	(-)	139.532	(-)	210.000	51 %	210.000	0 %
Werner Zierer <sup>1</sup>	seit November 2001	220.000	220.000	0 %	220.000	0 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %
<b>EHEMALIGE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS IN €</b>										
Karl-Ludwig Kley <sup>3</sup>	von Mai 2008 bis Mai 2021, stellv. Vors.	430.000	430.000	0 %	428.000	0 %	428.548	0 %	148.237	- 65 %
Reinhard Hüttl	von Mai 2008 bis Mai 2021	189.780	200.000	5 %	200.000	0 %	200.000	0 %	75.118	- 62 %
Horst Lischka <sup>1</sup>	von Mai 2009 bis Mai 2021	220.000	220.000	0 %	220.000	0 %	210.000	- 5 %	75.118	- 64 %
Willibald Löw <sup>1</sup>	von Mai 1999 bis Juli 2021	220.000	220.000	0 %	220.000	0 %	210.000	- 5 %	114.602	- 45 %
Simone Menne	von Mai 2015 bis Mai 2021	218.000	218.000	0 %	220.000	1 %	210.000	- 5 %	75.118	- 64 %
Brigitte Rödiger <sup>1</sup>	von Juli 2013 bis Oktober 2021	220.000	220.000	0 %	220.000	0 %	210.000	- 5 %	156.538	- 25 %

<sup>1</sup> Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

<sup>2</sup> Dr. Bock wurde im Mai 2020 zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gewählt.

<sup>3</sup> Vorsitzender des Prüfungsausschusses bis Mai 2020.



## V. Sonstiges

Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden durch die BMWAG im Geschäftsjahr 2021 weder Kredite gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr mit Gesellschaften der BMW Group Verträge über Fahrzeugleasing und Fahrzeugservices (Wartungs- und Reparaturarbeiten) zu marktüblichen Konditionen abgeschlossen.

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Unternehmensleiter. Die Versicherung bietet Versicherungsschutz für gesetzliche Haftpflichtansprüche und schützt das Privatvermögen von Organmitgliedern der BMWAG, wenn diese im Rahmen der Ausübung ihrer Organfunktion wegen eines Vermögensschadens in Anspruch genommen werden. Für die Mitglieder des Vorstands ist ein Selbstbehalt vorgesehen, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

## VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gilt für das Geschäftsjahr 2022 grundsätzlich unverändert fort.

Nach diesem System hängt die aktienorientierte Vergütung als Langfristkomponente der variablen Vergütung in ihrer Zielausprägung zu 50% von dem im jeweiligen Erdienungs-jahr erreichten RoCE im Segment Automobile ab. Für das Geschäftsjahr 2021 ist der RoCE definiert als das Segmentergebnis vor Finanzergebnis, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital im Segment. Die Definition dieser Kennzahl wurde für das Geschäftsjahr 2022 angepasst. Bisläng umfasste das eingesetzte Kapital die Summe aller kurz- und langfristigen operativen Vermögenswerte, die um das Abzugskapital bereinigt wurde. Das Abzugskapital entsprach den Kapitalanteilen, die dem operativen Geschäft weitestgehend zinslos zur Verfügung standen. Dazu zählten beispielsweise Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leis-

tungen sowie sonstige Rückstellungen. Künftig beinhaltet das eingesetzte Kapital die Summe aus immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen und Net Working Capital. Die Zielsetzung dieser vereinfachten Definition besteht darin, die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Kennzahl zu erhöhen. Zudem bilden die berücksichtigten Positionen des eingesetzten Kapitals den Fokus der operativen Segmentsteuerung ab. Die Neudefinition führt dazu, dass das eingesetzte Kapital gegenüber der bisherigen Definition steigt. Der strategische Zielwert für den RoCE im Segment Automobile nach der neuen Definition beträgt daher ab dem Geschäftsjahr 2022 18 % (Vorjahr: 40 %). Inhaltlich entspricht dies einer noch ambitionierteren Zielsetzung gegenüber der bisherigen Messung der Kapitalrendite.

Eine Änderung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist für das Geschäftsjahr 2022 nicht geplant.

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h.  
Norbert Reithofer  
Vorsitzender  
des Aufsichtsrats

Für den Vorstand

Oliver Zipse  
Vorsitzender  
des Vorstands

## VII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft München

Vergütungsbericht nach §162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

### Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft, München

Wir haben den zur Erfüllung des §162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des §162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt

wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des §162 AktG.

### Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach §162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von §162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach §162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. §334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 9. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Justenhoven  
Wirtschaftsprüferin

Andreas Fell  
Wirtschaftsprüfer