



260 Vergütungsbericht

260 I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

262 II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

300 III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

308 V. Sonstiges

308 VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

309 VII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

5 — VERGÜTUNGS- BERICHT



VERGÜTUNGSBERICHT

VERGÜTUNGSBERICHT

260 I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

262 II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

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

263 2. Das Vergütungssystem seit dem Geschäftsjahr 2021 im Überblick

266 3. Festlegung und Überprüfung von Vergütungssystem und individueller Vergütung

271 4. Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

281 5. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

281 6. Altersversorgung

282 7. Malus und Clawback Regelungen

282 8. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

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

297 11. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022

300 III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

300 1. Satzungsregelung und Verfahren

300 2. Vergütungsgrundsätze und Vergütungselemente

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

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

308 V. Sonstiges

308 VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

309 VII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Vorstand und Aufsichtsrat haben den vorliegenden Vergütungsbericht entsprechend den Anforderungen des § 162 des deutschen Aktiengesetzes (AktG) erstellt. Der Bericht zeigt und erläutert die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG) im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung.^{1,2}

Zur besseren Nachvollziehbarkeit werden im Folgenden auch die Grundzüge der im Geschäftsjahr 2022 gültigen Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats dargestellt. Da einzelne Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 auch Vergütungsbestandteile aus früher gültigen Vergütungssystemen erhalten haben (Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2017 sowie für das Geschäftsjahr 2020), werden auch Elemente dieser Systeme dargestellt, soweit es für das Verständnis erforderlich ist.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, Niederlassung München hat den Vergütungsbericht über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus inhaltlich geprüft. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Bericht angehängt.

I. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTS- JAHR 2022 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Das Jahr 2022 war für die BMW Group ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr. Die Marke BMW konnte mit einem starken Produktportfolio und einem Absatz von über 2 Millionen Fahrzeugen Platz 1 im weltweiten Premium-Segment behaupten. Das Unternehmen hat den Hochlauf der Elektromobilität noch einmal deutlich beschleunigt und den Absatz vollelektrischer Fahrzeuge der Marken BMW und MINI mehr als verdoppelt. Die Marke Rolls-Royce verzeichnete mit ihren maßgeschneiderten Fahrzeugen einen weltweiten Rekordabsatz und auch für BMW Motorrad war das Jahr 2022 das absatzstärkste der Unternehmensgeschichte.

Die BMW Group erzielte im Jahr 2022 ein sehr gutes Ergebnis. Der Konzernjahresüberschuss nach Steuern beläuft sich auf 18,6 Mrd. € (Vorjahr: 12,5 Mrd. €), der Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG auf 17,9 Mrd. € (Vorjahr: 12,4 Mrd. €) und die Konzernumsatzrendite nach Steuern auf 13,0 % (Vorjahr: 11,2 %).

¹ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen teilweise nur die männliche Form verwendet. Sie steht in diesen Fällen stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

² 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.

Trotz der Herausforderungen bei der Halbleiter- und Energieversorgung, pandemiebedingter Lockdowns in China, der Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine und der angespannten geopolitischen Lage hat die BMW Group ihren Transformationskurs in Richtung E-Mobilität und Digitalisierung unter Leitung des Vorstands erfolgreich fortgesetzt. Dies zeigt sich beispielsweise in der konsequenten Fortentwicklung des Fahrzeugkonzepts der NEUEN KLASSE als Grundlage eines hochinnovativen Produktportfolios für die Zukunft und in der entschlossenen Digitalisierung des Vertriebs in Richtung eines künftigen Agenturmodells in ausgewählten Märkten.

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. Änderungen am Vergütungssystem oder an den Zielvergütungen im Rahmen der für die Mitglieder des Vorstands vorgesehenen Vergütungsstufen hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 nicht beschlossen.

Im Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat anspruchsvolle Ziele für die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 festgesetzt. Von der variablen Zielvergütung sind insgesamt 38 % an Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG-Ziele) geknüpft. Als strategische Fokusziele, auf die im Ziel 50 % der langfristigen variablen Vergütung (aktienorientierte Vergütung) entfallen, hat der Aufsichtsrat ambitionierte Zielwerte für die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU und für den Absatz elektrifizierter Fahrzeuge festgesetzt. Damit hat er den strategischen Stellenwert der beschleunigten Elektrifizierung der Fahrzeugflotte erneut unterstrichen und umweltbezogenen Nachhaltigkeitszielsetzungen mit einem Zielanteil von 50 % in der langfristigen variablen Vergütung besonderes Gewicht beigemessen.

Mit einer starken Gesamtleistung hat der Vorstand die finanziellen Ziele und einen großen Teil der nichtfinanziellen Ziele für die kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) übererfüllt [↗ Tantieme für das Geschäftsjahr 2022](#). Auch bei der langfristigen variablen Vergütung (aktienorientierte Vergütung) wurde die finanzielle Zielsetzung übertroffen. Die nichtfinanziellen strategischen Fokusziele der langfristigen variablen Vergütung hat der Vorstand bezüglich der Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU übertroffen, während die ambitionierten Absatzziele der BMW Group in Bezug auf elektrifizierte Fahrzeuge nicht vollständig erreicht wurden [↗ Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022](#).

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 entsprechend G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 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 2022 hat er von diesen Möglichkeiten nach pflichtgemäßer Prüfung keinen Gebrauch gemacht. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den Einmaleffekt, den die Erhöhung der Beteiligung an BMW Brilliance Automotive Ltd. (BMW Brilliance) von 50 % auf 75 % im Geschäftsjahr 2022 auf die Erreichung der finanziellen Ziele der variablen Vorstandsvergütung hat. Dieser Effekt ergibt sich aus der Neubewertung der bisherigen Anteile im Rahmen der Erstkonsolidierung von BMW Brilliance im Geschäftsjahr 2022. Im Ergebnis war nach Einschätzung des Aufsichtsrats entsprechend der bisherigen Praxis in anderen Fällen positiver wie negativer Einmaleffekte im Rahmen der Vorstandsvergütung keine Anpassung geboten. Vielmehr wirkte sich hier bereits die vom Aufsichtsrat festgelegte Obergrenze (Cap) für den unternehmenserfolgsabhängigen Teil der Tantieme – wie bei der erfolgsabhängigen Vergütung der Mitarbeitenden und Führungskräfte – ihrem Zweck entsprechend vergütungsbegrenzend aus.

Unterjährig hat sich die Zusammensetzung des Vorstands nicht geändert. Mit Wirkung zum 1. Januar 2022 ist Herr Dr. Post in den Vorstand eingetreten und hat das Ressort Einkauf und Lieferantennetzwerk übernommen. Herr Dr. Wendt ist zum Ablauf des 31. Dezember 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden. Für Herrn Dr.-Ing. Nedeljković und Frau Horstmeier kam mit Beginn ihrer jeweils zweiten Bestellperiode ab dem 1. Oktober bzw. 1. November 2022 die für Vorstandsmitglieder ab der zweiten Bestellperiode geltende Zielvergütung der 2. Vergütungsstufe zur Anwendung.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung festgesetzt und sieht ausschließlich feste Bezüge vor. Es wurde von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,40 % der gültig abgegebenen Stimmen bestätigt und für das Geschäftsjahr 2022 den Satzungsbestimmungen entsprechend umgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2022 gab es unter den Vertretern der Arbeitnehmer mehrere Veränderungen in der Besetzung des Aufsichtsrats, so dass für einzelne Aufsichtsratsmitglieder die Aufsichtsratsvergütung zeitanteilig zu berechnen war.

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 wurde der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats um die beiden Mitglieder Frau Empey und Frau Dr. Mohabeer erweitert, so dass diese ab diesem Zeitpunkt zeitanteilig gemäß der Satzung als Prüfungsausschussmitglieder vergütet wurden.

Die Besetzung des Personalausschusses, der sich gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats mit der Vorbereitung von Vergütungsentscheidungen befasst, hat sich im Geschäftsjahr 2022 nicht verändert. Mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 ist Herr Schoch aus dem Aufsichtsrat und somit aus dem Personalausschuss und den übrigen Gremien ausgeschieden. An seiner Stelle wurde als Vertreter der unternehmensangehörigen Arbeitnehmer Herr Dr. Kimmich zunächst gerichtlich zum

Mitglied des Aufsichtsrats bestellt und sodann mit Wirkung zum 23. Januar 2023 insbesondere auch zum Mitglied des Personalausschusses gewählt.

Der Bericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der BMW AG gewährte und geschuldete Vergütung wurde für das Geschäftsjahr 2021 erstmals nach § 162 AktG erstellt und von der Hauptversammlung am 11. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 90,29 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Angesichts dieser hohen Zustimmung zum Vergütungsbericht 2021 bestand im Geschäftsjahr 2022 keine Veranlassung, die Umsetzung des geltenden Vergütungssystems oder die Art und Weise der Berichterstattung grundsätzlich zu überdenken. Zur weiteren Förderung der Transparenz und Übersichtlichkeit der Berichterstattung wurden bei der Darstellung der Einhaltung der Maximalvergütung weitere Informationen zur Vergütung für das Erdienungsjahr 2022 aufgenommen [↗ Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2022](#).

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 in der Fassung vom 28. April 2022. 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 Mitarbeitenden 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 Ent-

wicklung der Gesellschaft. Es berücksichtigt auch Belange wichtiger Stakeholder der Gesellschaft (insbesondere Aktionäre, Kunden, Mitarbeitende). 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 Erdienungsyear 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 Erdienungsyear 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 gesamten 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 seit dem Geschäftsjahr 2021 im Überblick

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

BESTANDTEIL	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	
Grundvergütung	Mitglied des Vorstands: – 0,90 Mio. € p. a. (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 1,05 Mio. € p. a. (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) 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	– Grundvergütung wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft – Feste Vergütungsbestandteile sind Voraussetzung wettbewerbsfähiger Vergütung zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder
VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	
Tantieme	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	– Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): – 0,95 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 1,15 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) – 2,10 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) – Obergrenze 180 % des Zielbetrags – Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird
Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	– Bemessungszeitraum ein Jahr – Basisgröße p. a. (50 % des Zielbetrags der Tantieme): – 0,475 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 0,575 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) – 1,050 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) – Formel: 50 % des Zielbetrags x Ergebnisfaktor – Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus einer im Voraus festgelegten Zuordnungsmatrix mit den Parametern Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG und Konzernumsatzrendite nach Steuern im Erdienungsjahr – Ergebnisfaktor beträgt 1,0 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % – Ergebnisfaktor beträgt 1,5 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 6,9 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 7,3 % – Ergebnisfaktor beträgt 0 bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG < 3,0 Mrd. € oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern < 3,0 % – Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen – Maximaler Betrag der Ergebniskomponente p. a.: – 0,855 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) – 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

BESTANDTEIL	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Tantieme (Fortsetzung)	
Leistungskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	<ul style="list-style-type: none"> — Bemessungszeitraum ein Jahr — Basisgröße p. a. (50 % des Zielbetrags der Tantieme): <ul style="list-style-type: none"> — 0,475 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 0,575 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 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 Erdienungsjahr — Zusätzliche Trendbetrachtung über mindestens drei Geschäftsjahre — Zusammensetzung des Leistungsfaktors: * <ul style="list-style-type: none"> — 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 CO₂-Emissionen), Entwicklung der Reputation des Unternehmens aufgrund von ESG-Aspekten (z. B. Unternehmenskultur, Förderung Integrität und Compliance), Wandlungsfähigkeit, Attraktivität als Arbeitgeber, Führungsleistung — Kriterien für die sonstigen ressortübergreifenden Ziele sind insbesondere: 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.: <ul style="list-style-type: none"> — 0,855 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<ul style="list-style-type: none"> — Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen zweckgebundenen Barbetrag (Eigeninvestmentbarbetrag) nach Abzug von Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung 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	<ul style="list-style-type: none"> — Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): <ul style="list-style-type: none"> — 1,10 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 1,28 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 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

* zu den festgelegten Zielen für Geschäftsjahr 2022 siehe unten [Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022](#)

BESTANDTEIL**Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe****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 = 1. Vergütungsstufe)
 - 0,64 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)
 - 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. Vergütungsstufe)
 - 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)
 - 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 = 1. Vergütungsstufe)
 - 0,64 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)
 - 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. Vergütungsstufe)
 - 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)
 - 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 BMW AG 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 BMW AG 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 2022 hat die Überprüfung ergeben, dass die Zielvergütung, die Maximalvergütung und die Ist-Vergütung angemessen sind.

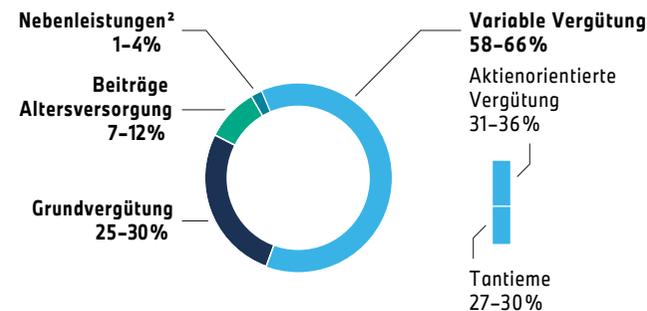
In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr eine konkrete Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands sowie die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile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

Die Zielgesamtvergütung setzt sich aus der festen Vergütung und der variablen Vergütung zusammen. Innerhalb der variablen Zielvergütung 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 in der Zielausprägung innerhalb der vom Vergütungssystem vorgegebenen Bandbreiten.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgenden Tabellen stellen die individuelle Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands und den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungskomponente an der Zielgesamtvergütung dar. Die Maximalvergütung und erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 sind unten [II. 11.](#) dargestellt.

Übersicht Zielgesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands¹



¹ Dargestellt ist die im Vergütungssystem festgelegte Vergütungsstruktur der Zielgesamtvergütung.

² 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 2022 (2021)

OLIVER ZIPSE

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

ILKA HORSTMEIER

Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin
seit 1. November 2019¹

	Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2021		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2021			
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %		
Feste Vergütung	Feste Vergütung (Grundvergütung)	1.950.000	27	1.950.000	27	925.000	27	900.000	26	
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	17.249	0,2	19.355	0,3	39.578	1	47.633	1	
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	700.000	10	700.000	10	400.000	12	400.000	12	
	Summe feste Vergütung	2.667.249	37	2.669.355	37	1.364.578	39	1.347.633	40	
TANTIEME										
Variable Vergütung	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	1.050.000	15	(-)	(-)	475.000	14	
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	1.050.000	15	(-)	(-)	475.000	14	
	Ergebniskomponente der Tantieme 2022	1.050.000	15	(-)	(-)	491.667	14	(-)	(-)	
	Leistungskomponente der Tantieme 2022	1.050.000	15	(-)	(-)	491.667	14	(-)	(-)	
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG									
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 ²									
	RoCE-Komponente	(-)	(-)	1.175.000	17	(-)	(-)	550.000	16	
	Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	1.175.000	17	(-)	(-)	550.000	16	
Eigeninvestmentbarbetrag 2022 ²										
RoCE-Komponente	1.175.000	17	(-)	(-)	565.000	16	(-)	(-)		
Komponente Strategische Fokusziele	1.175.000	17	(-)	(-)	565.000	16	(-)	(-)		
Summe variable Vergütung	4.450.000	63	4.450.000	63	2.113.333	61	2.050.000	60		
Zielgesamtvergütung	7.117.249	100	7.119.355	100	3.477.911	100	3.397.633	100		

¹ zweite Vergütungsstufe seit dem 1. November 2022

² 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 2022 (2021)

		MILAN NEDELJKOVIĆ Produktion seit 1. Oktober 2019 ¹				PIETER NOTA Kunde, Marken, Vertrieb seit 1. Januar 2018			
		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2021		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2021	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Feste Vergütung (Grundvergütung)	937.500	27	900.000	27	1.050.000	27	1.050.000	27
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	19.824	1	43.237	1	19.673	1	18.525	0,5
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	11	400.000	12	400.000	10	400.000	10
	Summe feste Vergütung	1.357.324	39	1.343.237	40	1.469.673	38	1.468.525	38
TANTIEME									
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	475.000	14	(-)	(-)	575.000	15
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	475.000	14	(-)	(-)	575.000	15
	Ergebniskomponente der Tantieme 2022	500.000	14	(-)	(-)	575.000	15	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2022	500.000	14	(-)	(-)	575.000	15	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG									
Variable Vergütung	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 ²								
	RoCE-Komponente	(-)	(-)	550.000	16	(-)	(-)	640.000	16
	Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	550.000	16	(-)	(-)	640.000	16
	Eigeninvestmentbarbetrag 2022 ²								
	RoCE-Komponente	572.500	16	(-)	(-)	640.000	16	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	572.500	16	(-)	(-)	640.000	16	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung	2.145.000	61	2.050.000	60	2.430.000	62	2.430.000	62
	Zielgesamtvergütung	3.502.324	100	3.393.237	100	3.899.673	100	3.898.525	100

¹ zweite Vergütungsstufe seit dem 1. Oktober 2022² 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 2022 (2021)

		NICOLAS PETER Finanzen seit 1. Januar 2017				JOACHIM POST Einkauf und Lieferantennetzwerk seit 1. Januar 2022			
		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2021		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2021	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Feste Vergütung (Grundvergütung)	1.050.000	27	1.050.000	27	900.000	26	(-)	(-)
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	30.825	1	22.746	1	102.259	3	(-)	(-)
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	10	400.000	10	400.000	12	(-)	(-)
	Summe feste Vergütung	1.480.825	38	1.472.746	38	1.402.259	41	(-)	(-)
TANTIEME									
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	575.000	15	(-)	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	575.000	15	(-)	(-)	(-)	(-)
	Ergebniskomponente der Tantieme 2022	575.000	15	(-)	(-)	475.000	14	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2022	575.000	15	(-)	(-)	475.000	14	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG									
Variable Vergütung	Eigeninvestmentbarbetrag 2021*								
	RoCE-Komponente	(-)	(-)	640.000	16	(-)	(-)	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	640.000	16	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag 2022*								
	RoCE-Komponente	640.000	16	(-)	(-)	550.000	16	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	640.000	16	(-)	(-)	550.000	16	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung	2.430.000	62	2.430.000	62	2.050.000	59	(-)	(-)
	Zielgesamtvergütung	3.910.825	100	3.902.746	100	3.452.259	100	(-)	(-)

* 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 2022 (2021)****FRANK WEBER**Entwicklung
seit 1. Juli 2020

		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2021	
		in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Feste Vergütung (Grundvergütung)	900.000	27	900.000	26
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	34.077	1	97.833	3
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	12	400.000	12
	Summe feste Vergütung	1.334.077	39	1.397.833	41
TANTIEME					
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	475.000	14
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	475.000	14
	Ergebniskomponente der Tantieme 2022	475.000	14	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2022	475.000	14	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG					
Variable Vergütung	Eigeninvestmentbarbetrag 2021*				
	RoCE-Komponente	(-)	(-)	550.000	16
	Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	550.000	16
	Eigeninvestmentbarbetrag 2022*				
	RoCE-Komponente	550.000	16	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	550.000	16	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung	2.050.000	61	2.050.000	59
	Zielgesamtvergütung	3.384.077	100	3.447.833	100

* Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien

4. Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Personalausschusses im Dezember 2021 für das Geschäftsjahr 2022 die Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands und die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Im März 2023 hat der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses nach Prüfung und Beurteilung der Zielerreichung die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 festgesetzt bzw. bestätigt.

a) Feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

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 / Vergütungsstufe.

Die Nebenleistungen umfassen insbesondere geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung sowie Mitarbeitererrabatte 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 2022 wurden keine derartigen Zusagen erteilt oder Sonderzahlungen gewährt.

Übersicht feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

in €	Grundvergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	Feste Vergütung Gesamt
Oliver Zipse	1.950.000	17.249	1.967.249
Ilka Horstmeier ¹	925.000	39.578	964.578
Milan Nedeljković ²	937.500	19.824	957.324
Pieter Nota	1.050.000	19.673	1.069.673
Nicolas Peter	1.050.000	30.825	1.080.825
Joachim Post	900.000	102.259	1.002.259
Frank Weber	900.000	34.077	934.077

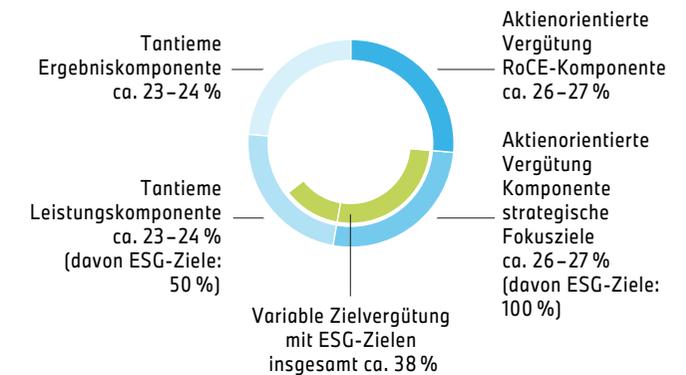
¹ zweite Vergütungsstufe seit 1. November 2022

² zweite Vergütungsstufe seit 1. Oktober 2022

b) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 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 langfristige Unternehmensplanung und Planung zur Geschäftsentwicklung des Folgejahres, die dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt werden. Zum Strategiebezug der einzelnen Vergütungskomponenten siehe auch oben [Das Vergütungssystem im Überblick](#).

Übersicht variable Zielvergütung 2022



(1) Tantieme für das Geschäftsjahr 2022

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 Erdienungsjahr vorgelegt wird.

Ergebniskomponente der Tantieme

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

Für beide Kennzahlen definiert der Aufsichtsrat vor Beginn des Erdienungsjahres 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 Zielwerte beträgt der Ergebnisfaktor 1,000 (entspricht einer Zielerreichung von 100 %). Ab Erreichen beider Maximalwerte beträgt der Ergebnisfaktor 1,800 (entspricht der maximal möglichen Zielerreichung von 180 %). Für Zwischenwerte ergibt sich der Ergebnisfaktor aus der Matrix.

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 Erdienungsjahr.
- Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen.

LEISTUNGSKOMPONENTE

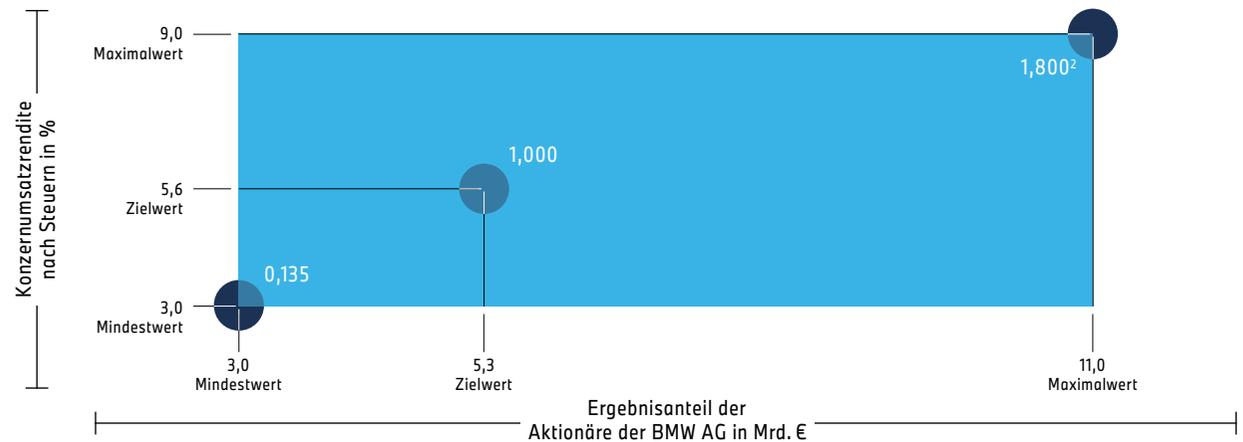
$$50\% \text{ DES ZIELBETRAGS} \times \text{LEISTUNGSFAKTOR}$$

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

$$= \text{TANTIEME}$$

- Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags

Ergebniskomponente der Tantieme: Zuordnungsmatrix¹



¹ vereinfachte Darstellung
² Ergebnisfaktor 2022

Zielsetzung und Zielerreichung Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022

Die Zielsetzung und Zielerreichung sowie die konkreten Beträge der Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 sind aus den folgenden Tabellen ersichtlich. Im Geschäftsjahr 2022 wurden ein Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Höhe von 17,9 Mrd. € und eine Konzernumsatzrendite nach Steuern in Höhe von 13,0 % 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 begrenzt wurde. Dies 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 ressortspezifische 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 Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022

Leistungskriterien	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Gesamtzielerreichung in %	Ergebnisfaktor
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Mrd. €	3,0	5,3	11,0	17,9	180 %	1,800
Konzernumsatzrendite nach Steuern in %	3,0	5,6	9,0	13,0		

Übersicht Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022

Vorstandsmitglied	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Ergebnisfaktor	Ergebniskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	1.050.000	1,800	1.890.000
Ilka Horstmeier ¹	491.667		885.000
Milan Nedeljković ²	500.000		900.000
Pieter Nota	575.000		1.035.000
Nicolas Peter	575.000		1.035.000
Joachim Post	475.000		855.000
Frank Weber	475.000		855.000

¹ zweite Vergütungsstufe seit 1. November 2022

² zweite Vergütungsstufe seit 1. Oktober 2022



Zielsetzung und Zielerreichung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022

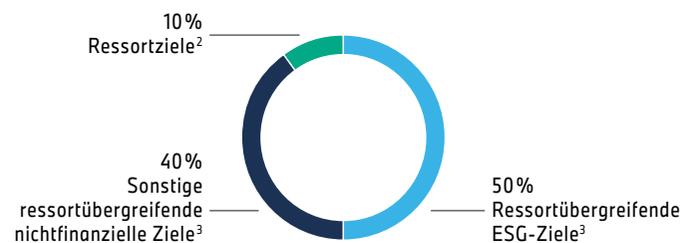
Die vom Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2022 im Rahmen der Leistungskomponente der Tantieme festgelegten Ziele sowie die Gewichtung der Kriterien und die individuelle Zielerreichung sind in den nachfolgenden Tabellen zusammengefasst.

Zur Feststellung der Zielerreichung 2022 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 Teilleistungsfaktoren mit der Gewichtung 10 % für die Ressortziele und 90 % für die ressortübergreifenden Ziele, jeweils im Verhältnis zum Zielbetrag der Leistungskomponente der Tantieme, ermittelt. Von den ressortübergreifenden Zielen entfallen im Verhältnis zum Zielbetrag der Leistungskomponente der Tantieme 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 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 Personalausschuss und Plenum des Aufsichtsrats. Als Grundlage seiner Beurteilung hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an den

vor Beginn des Geschäftsjahres 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 Weiterbildung und Zielgrößen für Diversity in der Belegschaft. Zur Beurteilung einzelner Messgrößen wurden auch die Ergebnisse von Vergleichsstudien und -berechnungen gegenüber Wettbewerbern herangezogen. Neben einer Betrachtung der Leistungen im Jahr 2022 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 2022 bewertet und die Bedeutung der Leistungen im Jahr 2022 für die künftige Unternehmensentwicklung abgeschätzt.

Übersicht Ziele der Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022¹



¹ bezogen auf den Zielbetrag der Leistungskomponente der Tantieme

² individuelle Bewertung je Vorstandsmitglied

³ gemeinschaftliche Bewertung des Vorstands als Team

**Zielsetzung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022**

		Zielsetzung	Gewichtung
Ressortübergreifende ESG-Ziele	Gesamtvorstand ¹	Innovationsleistung (ökologisch) Entwicklung der Reputation (Corporate Reputation, Compliance Präventionsleistung) Wandlungsfähigkeit (Investition in Aus- und Weiterbildung, Nachhaltigkeit) Attraktivität als Arbeitgeber Führungsleistung (Mitarbeiterzufriedenheit)	50 %
		Ausbau der Marktstellung Innovationsleistung (ökonomisch) Kundenorientierung (Produkt-, Kundenbetreuungsqualität) Entwicklung der Reputation (z. B. Markenstärke)	40 %
Ressortübergreifende sonstige nichtfinanzielle Ziele			
Gemeinschaftliche Ressortziele	Alle Mitglieder des Vorstands ²	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 Vertretung der Unternehmensinteressen, Präsentation neuer Produkte Weiterentwicklung der Organisation in Varianten Weiterentwicklung der BMW Nachhaltigkeitsstrategie, beschleunigte Marktdurchdringung vollelektrischer Fahrzeuge	
Spezifische Ressortziele	Ilka Horstmeier	Sicherung der Arbeitgeberattraktivität und Performancesteigerung Evaluierung und Anpassung der Personalstrukturen, -kapazitäten und -kosten Gestaltung des Kompetenzumbaus Umsetzung von Immobiliengroßprojekten und Etablierung eines Real Estate Portfolio-Managements	
	Milan Nedeljković	Effiziente Steuerung des Produktionsnetzwerks Dynamische Ausrichtung der Produktionsstruktur nach strategischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten Weiterentwicklung der Qualitätsarbeit in der Produktion Erreichung von Nachhaltigkeitszielen in der Produktion, insbesondere Reduktion der CO ₂ -Emissionen	10 %
	Pieter Nota	Absatz- und Preisplanung sowie Potentialrealisierung in den Vertriebsmärkten Vorbereitung und erfolgreiche Durchführung des Launches neuer Produkte Weiterentwicklung der digitalen Marketing- und Verkaufskonzepte Weiterentwicklung des Vertriebsmodells mit Fokus auf EU / China	
	Nicolas Peter	Verlässliche Kapitalmarktkommunikation und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung Umsetzung der Vollkonsolidierung von BMW Brilliance Automotive Ltd. Finanzielles Risikomanagement, Sicherstellung der Konzernfinanzierung und Optimierung der Kapitalstruktur Umsetzung Performance Programm Finanzziele sowie Potenziale aus Digitalisierung Prozesse	
	Joachim Post	Sicherstellung der Produktionsflexibilität für Fahrzeugkomponenten Weiterentwicklung eines leistungsfähigen und flexiblen Lieferantennetzwerks zur Vermeidung von Engpässen Umsetzung der Qualitätsanforderungen und Kostenziele im Lieferantennetzwerk Weiterentwicklung eines CO ₂ -Management Systems in der Lieferkette	
	Frank Weber	Entwicklung wettbewerbsfähiger Fahrzeugmodelle Termingerechte Übergabe der geplanten neuen Produkte an die Produktion, Fortschritt neue Fahrzeugarchitektur Weiterentwicklung des automatisierten Fahrens und der Wasserstofftechnologie MINI Boost - Neuausrichtung der Partnerschaft mit Great Wall Motors	

¹ gemeinschaftliche Bewertung des Vorstands als Team ² individuelle Bewertung je Vorstandsmitglied

**Übersicht Zielerreichung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022**

	Ziele	Gewichtung	Durchschnittliche Zielerreichung in %	Leistungsfaktor	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Leistungskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	104,0 %	0,99	1.050.000	1.039.500
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40 %	87,5 %			
	Ressortziele	10 %	116,3 %			
Ilka Horstmeier ¹	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	104,0 %	0,98	491.667	481.833
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40 %	87,5 %			
	Ressortziele	10 %	110,0 %			
Milan Nedeljković ²	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	104,0 %	0,98	500.000	490.000
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40 %	87,5 %			
	Ressortziele	10 %	110,0 %			
Pieter Nota	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	104,0 %	0,98	575.000	563.500
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40 %	87,5 %			
	Ressortziele	10 %	108,8 %			
Nicolas Peter	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	104,0 %	0,99	575.000	569.250
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40 %	87,5 %			
	Ressortziele	10 %	115,6 %			
Joachim Post	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	104,0 %	0,98	475.000	465.500
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40 %	87,5 %			
	Ressortziele	10 %	106,9 %			
Frank Weber	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50 %	104,0 %	0,98	475.000	465.500
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40 %	87,5 %			
	Ressortziele	10 %	111,9 %			

¹ zweite Vergütungsstufe seit 1. November 2022² zweite Vergütungsstufe seit 1. Oktober 2022**(2) Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022**

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

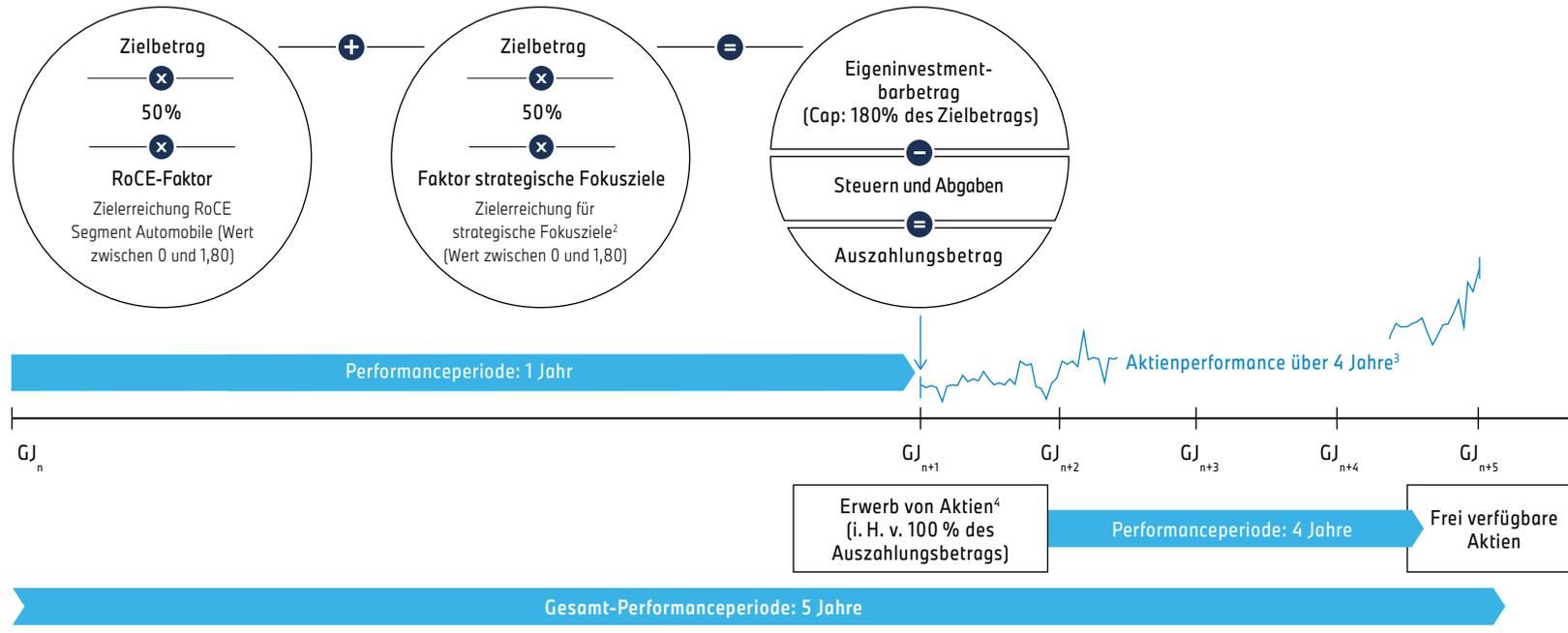
Die Pflicht zum Kauf von BMW Stammaktien und die mehrjährige Haltefrist stärken die unternehmerische Langfristorientierung des Vorstands. Die nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie durch entsprechende Entscheidungen führt auch zu einer dauerhaften Wertschaffung für die Aktionäre und ist damit 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:

Eigeninvestmentbarbetrag =
RoCE-Komponente + Komponente strategische Fokusziele

Übersicht aktienorientierte Vergütung¹



¹ vereinfachte Darstellung

² Mindestens zwei strategische Fokusziele. Festlegung Anzahl strategische Fokusziele und Anteil am Zielbetrag durch den Aufsichtsrat, wenn mehr als zwei strategische Fokusziele festgelegt sind.

³ beispielhafte Darstellung der Kursentwicklung

⁴ Auszahlung des Eigeninvestmentbarbetrags, Erwerb der Aktien und Beginn der vierjährigen Haltefrist erfolgen im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, welcher der Jahresabschluss für das Erdienungsjahr vorgelegt wird.

Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags

Die Zielbeträge für das Jahr 2022 für die einzelnen Vorstandsmitglieder sind aus der Tabelle [Übersicht Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022](#) unten ersichtlich.

RoCE-Komponente des Eigeninvestmentbarbetrags

Der Aufsichtsrat setzt vor Beginn des jeweiligen Erdienungsjahres basierend auf der Unternehmensplanung einen Mindest-, einen Ziel- und einen Maximalwert für den RoCE im Segment

Automobile im Erdienungsjahr 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 Erdienungsjahres mit 50 % des individuellen Zielbetrags multipliziert wird.

Komponente strategische Fokusziele des Eigeninvestmentbarbetrags

Der Aufsichtsrat bestimmt vor Beginn des Erdienungsjahres 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 Erdienungsjahres 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 strategische Fokusziel ein Anteil von 25 % des individuellen Zielbetrags. Sind mehr als zwei strategische Fokusziele festgelegt, bestimmt der Aufsichtsrat die Gewichtung.

Zielsetzung und Zielerreichung der RoCE-Komponente für das Geschäftsjahr 2022

Der RoCE im Segment Automobile für das Geschäftsjahr 2022 ist definiert als das Segmentergebnis vor Finanzergebnis, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital im Segment.

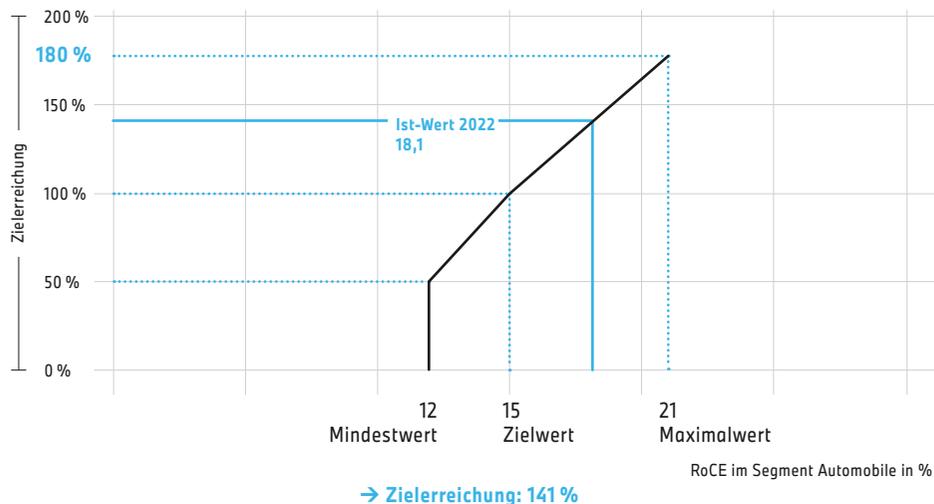
Die Definition dieser Kennzahl wurde mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2022 angepasst. Seit dem Geschäftsjahr 2022 beinhaltet das eingesetzte Kapital die Summe aus immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen und Net Working Capital. Das Net Working Capital umfasst die Bilanzpositionen Vorräte und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen abzüglich der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen. 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. Für das Erdienungs-jahr 2022 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2021 auf Grundlage der langfristigen Unternehmensplanung für die RoCE-Komponente folgende Werte festgelegt: Mindestwert: 12 %, Zielwert: 15 %, Maximalwert: 21 %. Der erreichte RoCE für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 18,1 %, so dass der RoCE-Faktor für die Berechnung des Eigeninvestmentbarbetrags 1,41 beträgt.

Zielsetzung und Zielerreichung der Komponente strategische Fokusziele für das Geschäftsjahr 2022

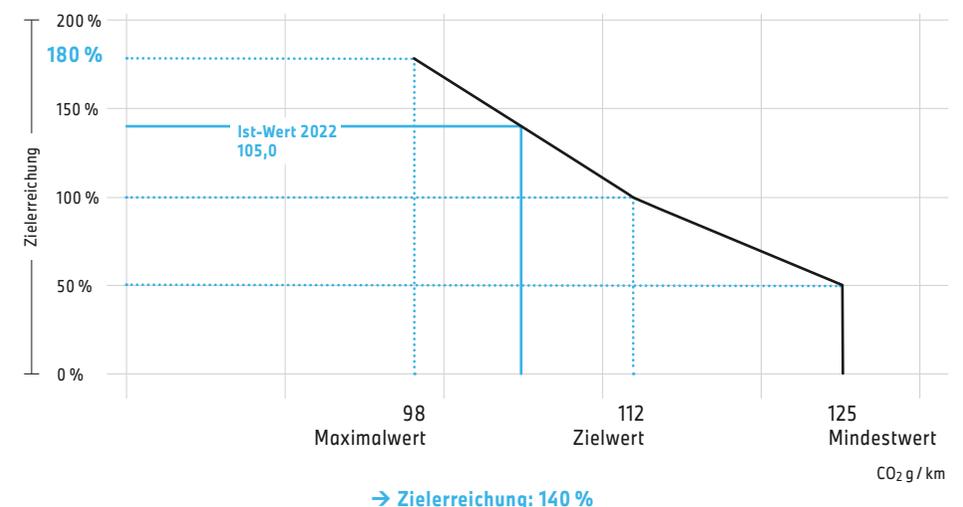
Für das Erdienungs-jahr 2022 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2021 in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die folgenden strategischen Fokusziele bestimmt:

- Reduktion der CO₂-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-Komponente



Zielsetzung und Zielerreichung Reduktion CO₂-Flottenemission (EU)



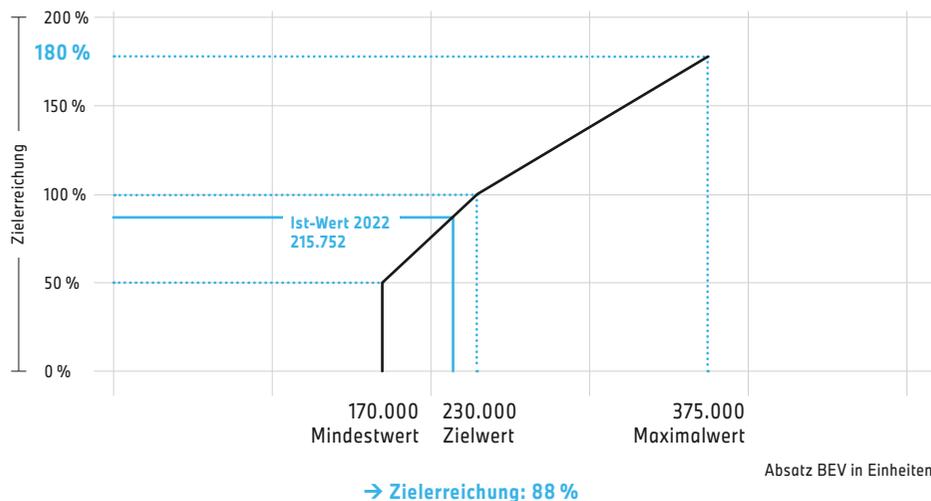
Im Hinblick auf die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen nach WLTP hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2022 folgende Werte in CO₂ g/km nach WLTP für den Flottenverbrauch in Europa als vergütungsrelevante Schwellenwerte festgelegt: Mindestwert: 125 CO₂ g/km, Zielwert: 112 CO₂ g/km, Maximalwert: 98 CO₂ g/km. Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 105,0 CO₂ g/km, so dass die Zielerreichung bei 140 % liegt.

Für den Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (BEV) hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2022 folgende Referenzwerte in Einheiten festgelegt: Mindestwert: 170.000 Einheiten, Zielwert: 230.000 Einheiten, Maximalwert: 375.000 Einheiten. Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 215.752 Einheiten, so dass die Zielerreichung bei 88 % liegt.

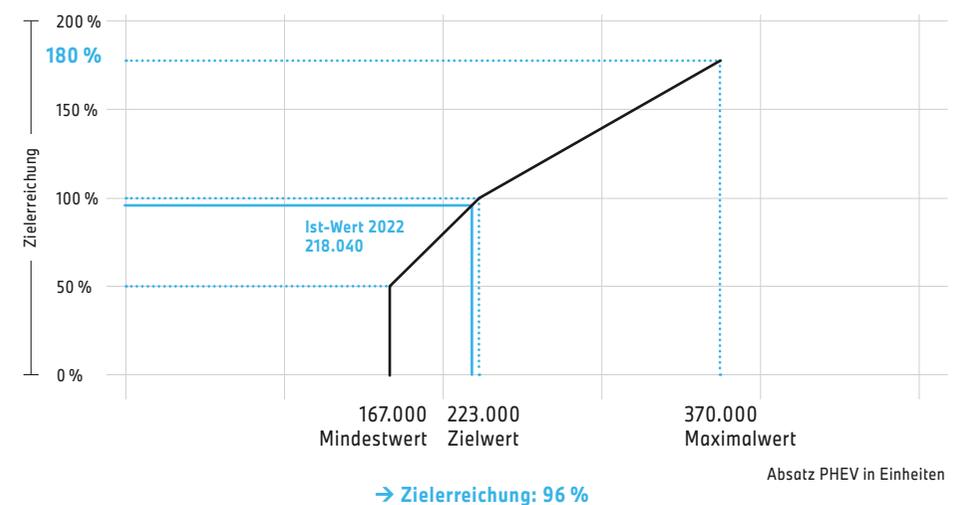
Für den Absatz von Plug-in-Hybrid Fahrzeugen (PHEV) hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2022 folgende Referenzwerte in Einheiten festgelegt: Mindestwert: 167.000 Einheiten, Zielwert: 223.000 Einheiten, Maximalwert: 370.000 Einheiten. Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 218.040 Einheiten, so dass die Zielerreichung bei 96 % liegt.

Der Eigeninvestmentbarbetrag für das Erdienungsjahr 2022 wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2023 ausbezahlt, der der Jahresabschluss der BMW AG für das Geschäftsjahr 2022 vorgelegt wird. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den Eigeninvestmentbarbetrag abzüglich Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung in BMW Stammaktien zu investieren und die Aktien über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten.

Zielsetzung und Zielerreichung Absatz BEV



Zielsetzung und Zielerreichung Absatz PHEV





Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zielsetzungen und die Zielerreichung der aktienorientierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2022.

Zielsetzung und Zielerreichung aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

	Leistungskriterien	Gewichtung	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Zielerreichung	Faktor
RoCE-Komponente	RoCE im Segment Automobile (in %)	50 %	12	15	21	18,1	141 %	1,41
Komponente strategische Fokusziele	Reduktion CO ₂ Flottenemissionen EU (in g / km)	25 %	125	112	98	105,0	140 %	1,40
	Absatz vollelektrische Fahrzeuge (BEV) in Einheiten	12,50 %	170.000	230.000	375.000	215.752	88 %	0,88
	Absatz Plug-in-Hybrid Fahrzeuge (PHEV) in Einheiten	12,50 %	167.000	223.000	370.000	218.040	96 %	0,96

Übersicht aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Vorstandsmitglied	RoCE-Komponente			Komponente strategisches Fokusziel (CO ₂)			Komponente strategisches Fokusziel (BEV)			Komponente strategisches Fokusziel (PHEV)			Summe strategische Fokusziele	Summe
	Anteiliger Zielbetrag in €	RoCE-Faktor	RoCE-Komponente in €	Anteiliger Zielbetrag in €	Faktor strategisches Fokusziel (CO ₂)	Komponente strategisches Fokusziel CO ₂ 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 €	in €	Eigen investierbarbetrag in €
Oliver Zipse	1.175.000		1.656.750	587.500		822.500	293.750		258.500	293.750		282.000	1.363.000	3.019.750
Ilka Horstmeier ¹	565.000		796.650	282.500		395.500	141.250		124.300	141.250		135.600	655.400	1.452.050
Milan Nedeljković ²	572.500		807.225	286.250		400.750	143.125		125.950	143.125		137.400	664.100	1.471.325
Pieter Nota	640.000	1,41	902.400	320.000	1,40	448.000	160.000	0,88	140.800	160.000	0,96	153.600	742.400	1.644.800
Nicolas Peter	640.000		902.400	320.000		448.000	160.000		140.800	160.000		153.600	742.400	1.644.800
Joachim Post	550.000		775.500	275.000		385.000	137.500		121.000	137.500		132.000	638.000	1.413.500
Frank Weber	550.000		775.500	275.000		385.000	137.500		121.000	137.500		132.000	638.000	1.413.500

¹ zweite Vergütungsstufe seit 1. November 2022

² zweite Vergütungsstufe seit 1. Oktober 2022

5. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Die zum 31. Dezember 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands halten aufgrund der aktienorientierten Vergütungsprogramme für die Geschäftsjahre 2018 – 2022 insgesamt 118.604 BMW Stammaktien mit bestehender Halteverpflichtung.

Die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Erdienungsjahr 2021 wurde im Anschluss an die Hauptversammlung 2022 ausbezahlt. Unmittelbar nach Auszahlung wurden die BMW Stammaktien erworben, die einer Haltepflicht bis in das Jahr 2026 unterliegen.

BMW Stammaktien mit bestehender Halteverpflichtung aus aktienbasierter Vergütung für Geschäftsjahre 2018–2021 (2017 - 2020)¹

	Aktienbestand zum 1. Januar 2022	Zugang im Geschäftsjahr ²	Ablauf der Haltefrist im Geschäftsjahr	Aktienbestand zum 31. Dezember 2022
Oliver Zipse	18.374 (16.637)	20.379 (4.508)	3.053 (2.771)	35.700 (18.374)
Ilka Horstmeier	3.067 (782)	10.241 (2.285)	(-) (-)	13.308 (3.067)
Milan Nedeljković	3.459 (1.174)	10.241 (2.285)	(-) (-)	13.700 (3.459)
Pieter Nota	10.935 (8.650)	11.917 (2.285)	(-) (-)	22.852 (10.935)
Nicolas Peter	13.614 (11.110)	11.100 (2.504)	3.053 (-)	21.661 (13.614)
Joachim Post	(-) (-)	(-) (-)	(-) (-)	(-) (-)
Frank Weber	1.142 (-)	10.241 (1.142)	(-) (-)	11.383 (1.142)
Gesamt	50.591 (38.353)	74.119 (15.009)	6.106 (2.771)	118.604 (50.591)

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

² Auszahlung der Barvergütungskomponente (Eigeninvestmentbarbetrag) 2021 im Mai 2022 mit anschließendem Erwerb der ausgewiesenen BMW Stammaktien, für die die vierjährige Haltefrist bis 2026 gilt.

6. Altersversorgung

Das System zur Altersversorgung sieht jährliche Beiträge durch das Unternehmen vor, die für jedes Jahr der Bestellung zum Mitglied des Vorstands auf ein Ansparkonto entrichtet werden. Anwartschaften auf Versorgungsleistungen werden nach der Zusage unverfallbar, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat. Das Vorstandsmitglied erhält bei Eintritt von Invalidität und Beendigung des Dienstverhältnisses eine Erwerbsminderungsrente. Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben frühestens Anspruch auf eine Altersleistung nach Vollendung des 62. Lebensjahres und Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis. Für den Fall, dass ein anspruchsberechtigtes Vorstandsmitglied vor Eintritt des Versorgungsfalles verstirbt, hat ein hinterbliebener Ehegatte bzw. eingetragener Lebenspartner, andernfalls haben hinterbliebene Kinder in Abhängigkeit von Alter und Stand der Ausbildung Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung. 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 Überschussbeteiligung in Abhängigkeit von der Kapitalanlageform. Für die eingebrachten Beiträge gilt eine garantierte Mindestverzinsung in Höhe des in der Deckungsrückstellungsverordnung festgelegten Höchstzinssatzes. Die Auszahlung erfolgt nach Wahl des Vorstandsmitglieds als Einmalbetrag oder in Jahresraten. Die Möglichkeit der Auszahlung als lebenslange monatliche Rente oder in Mischformen besteht nur für Zusagen, die vor 2016 gegeben wurden. 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 2022 amtierende Mitglieder des Vorstands sind im Berichtsjahr Aufwendungen für Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von 3,2 Mio. € angefallen. Hierbei handelt es sich ausschließlich um die Dotierung von Pensionsrückstellungen gemäß IAS 19.

Versorgungszusagen 2022 (2021)

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2022	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS zum 31. Dezember 2022
Oliver Zipse	712.729 (702.274)	4.676.070 (4.644.382)
Ilka Horstmeier	407.533 (401.765)	2.064.034 (1.953.670)
Milan Nedeljković	407.391 (401.466)	2.485.144 (2.441.046)
Pieter Nota	407.516 (402.852)	1.790.041 (1.632.365)
Nicolas Peter	407.274 (401.099)	3.603.378 (3.731.163)
Joachim Post	408.504 (-)	689.846 (-)
Frank Weber	407.525 (402.075)	1.330.485 (1.100.507)
Gesamt	3.158.472 (2.711.531)	16.638.998 (15.503.133)

7. Malus und Clawback Regelungen

Das 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 2022 keinen Anlass festgestellt, um variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

8. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

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

Für den Fall des Todes und der Invalidität bestehen Sonderregelungen über die vorzeitige Fälligkeit von Performance Cash Plänen auf Basis der Zielbeträge und zum Entfall der Haltefrist für Stammaktien, die mit aktienbasierten Vergütungskomponenten erworben wurden. 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 G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 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. Gemäß den Regelungen des Dienstvertrags bestand ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die vertraglich geschuldete Karenzentschädigung für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 beläuft sich auf 1,1 Mio. €.

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 Vergütung nach § 162 AktG.

Die Tabellen enthalten alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) bzw. 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 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 2022 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen:

- Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 (Auszahlung in 2023),
- Aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Geschäftsjahr 2022 (Auszahlung in 2023),
- Performance Cash Plan 2020 – 2022 wegen des Ablaufs des dreijährigen Bemessungszeitraums im Geschäftsjahr 2022 (Erdienungszeitraum 2020, Auszahlung in 2023),
- Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) für das Erdienungszeitraum 2017 wegen des Ablaufs der vierjährigen Haltefrist im Geschäftsjahr 2022 (Auszahlung in 2023).

Übersicht gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2022 mit Auszahlungsprofil¹



Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher alle durch die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 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 bzw. mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2022 entstanden ist.

Zusätzlich zur absoluten Vergütungshöhe ist auch der relative Anteil der jeweiligen Vergütungskomponente an der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung angegeben. Zum Zweck der Vollständigkeit ist zusätzlich der individuelle Dienstzeitaufwand nach IAS 19 für die betriebliche Altersversorgung angegeben, obwohl dieser nicht als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG einzuordnen ist.

a) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 und die Zielerreichung sind oben unter [Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022](#) erläutert.

b) Performance Cash Plan 2020 – 2022

Das für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 geltende Vergütungssystem 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 Erdienungsjahr 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.

Der Performance Cash Plan 2020 – 2022 wurde für die Leistung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020 zugesagt. Zum Bilanzstichtag des Berichtsjahres ist der dreijährige Bemessungszeitraum dieser Vergütungskomponente, die bestimmten Verfallsbestimmungen unterlag, abgelaufen. Im Geschäftsjahr 2022 wurden ein Konzernjahresüberschuss in Höhe von 18,6 Mrd. € und eine Konzernumsatzrendite nach Steuern in Höhe von 13,0 % erzielt. Für beide Kennzahlen werden die festgelegten Höchstwerte von 11,0 Mrd. € für den Konzernjahresüberschuss und von 9,0 % für die Konzernumsatzrendite nach Steuern übertroffen, so dass der Ergebnisfaktor auf den Maximalwert von 1,800 begrenzt wurde (entspricht der maximal möglichen Zielerreichung von 180 %). Auf Basis der Ergebnisfaktoren für die einzelnen Jahre des Bemessungszeitraums (Geschäftsjahr 2020: 0,444; Geschäftsjahr 2021: 1,800; Geschäftsjahr 2022: 1,800) ergibt sich ein mehrjähriger Ergebnisfaktor von 1,348.

Bei der Festsetzung des mehrjährigen Leistungsfaktors für die im Geschäftsjahr 2020 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. Der Aufsichtsrat hat dabei für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 die Auswirkungen der Corona-Pandemie und die Halbleiterkrise, für das Geschäftsjahr 2022 die Folgen des Kriegs in der Ukraine berücksichtigt. Der mehrjährige Leistungsfaktor beträgt für alle berechtigten Vorstandsmitglieder 1,0, so dass sich für den Performance Cash Plan 2020 – 2022 ein PCP-Faktor von 1,348 ergibt.

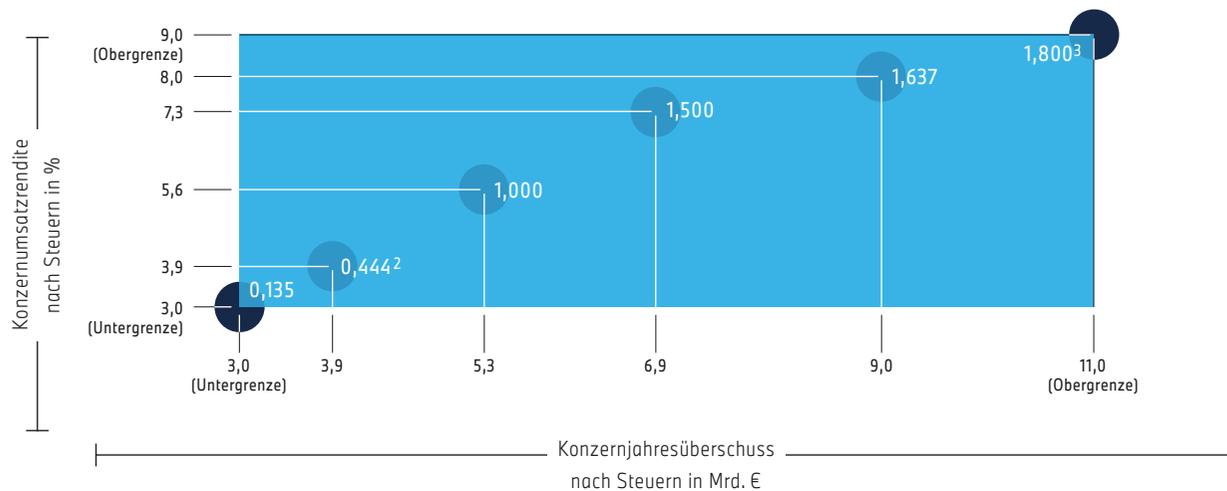
Übersicht Performance Cash Plan

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		

Zuordnungsmatrix für die Berechnung des Ergebnisfaktors für den Performance Cash Plan 2020 – 2022¹



¹ vereinfachte Darstellung ² Ergebnisfaktor 2020 ³ Ergebnisfaktor 2021 und Ergebnisfaktor 2022

Performance Cash Plan 2020 – 2022

in €	Zielbetrag	PCP-Faktor	Gesamtbetrag PCP 2020 – 2022
Oliver Zipse	1.600.000	1,348	2.156.800
Ilka Horstmeier	850.000	1,348	1.145.800
Milan Nedeljković	850.000	1,348	1.145.800
Pieter Nota	850.000	1,348	1.145.800
Nicolas Peter	950.000	1,348	1.280.600
Joachim Post	(-)	(-)	(-)
Frank Weber	425.000	1,348	572.900

c) Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017

Aktienbasierte Vergütungskomponenten sind seit 2011 in der Vergütung des Vorstands der BMW AG vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2022 kam die Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung des Erdienungsjahres 2017 zur Auszahlung. Nach dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Geschäftsjahres 2017 waren die in 2017 amtierenden Vorstandsmitglieder verpflichtet, jeweils einen Betrag in Höhe von 20 % der Gesamtantien nach Steuern, den sie zuzüglich Steuern und Sozialabgaben als zusätzliche Barvergütung vom Unternehmen für das Geschäftsjahr 2017 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). Unmittelbar nach der Hauptversammlung 2018 am 17. Mai 2018 wurde die Investkomponente für das Geschäftsjahr 2017 ausbezahlt, die Stammaktien wurden am 18. Mai 2018 erworben. Die Haltefrist für die erworbenen Stammaktien ist daher am 17. Mai 2022 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 2022 (2021)

OLIVER ZIPSE

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

		Geschäftsjahr 2022			Geschäftsjahr 2021		
		Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	(-)	19	1.950.000	(-)	22
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	17.249	(-)	0,2	19.355	(-)	0,2
	Summe	1.967.249		19	1.969.355		23
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	1.890.000	(-)	22
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	1.113.000	(-)	13
	Ergebniskomponente der Tantieme 2022	1.890.000	(-)	19	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2022	1.039.500	(-)	10	(-)	(-)	(-)
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2019 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	498.449	6
	PCP 2020 – 2022	0	2.156.800	21	(-)	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG							
Variable Vergütung	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021 ²	(-)	(-)	(-)	(-)	76.941	1
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022 ³	(-)	79.326	1	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 ⁴						
	RoCE-Komponente	(-)	(-)	(-)	2.115.000	(-)	24
	Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	(-)	1.089.813	(-)	12
	Eigeninvestmentbarbetrag 2022 ⁴						
	RoCE-Komponente	1.656.750	(-)	16	(-)	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	1.363.000	(-)	13	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	5.949.250	2.236.126	59 bzw. 22	6.207.813	575.390	71 bzw. 7
	Summe	8.185.376		81	6.783.203		77
Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		7.916.499	2.236.126	78 bzw. 22	8.177.168	575.390	93 bzw. 7
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		10.152.625		100	8.752.558		100
Dienstzeitaufwand⁵		712.729			702.274		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁶		10.865.354			9.454.832		

¹ 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.

² 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 €.

³ Die Anzahl der 2018 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2017 erworbenen Aktien beträgt 3.053 (Kaufdatum 18. Mai 2018 zu einem Kurs von 89,18 €). Die Matching-Komponente 2017 wurde Mai 2022 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.017 (Ablauf Haltefrist 17. Mai 2022). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 78,00 €.

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

⁵ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

⁶ Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Siehe Tabelle [↗ Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr \(Erdienungsjahr\) 2022](#).

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022 (2021)

ILKA HORSTMEIER

Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin, seit 1. November 2019¹

	Geschäftsjahr 2022			Geschäftsjahr 2021		
	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ²	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ²	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung						
Festvergütung (Grundvergütung)	925.000	(-)	19	900.000	(-)	23
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	39.578	(-)	1	47.633	(-)	1
Summe	964.578		20	947.633		24
TANTIEME						
Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	855.000	(-)	22
Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	503.500	(-)	13
Ergebniskomponente der Tantieme 2022	885.000	(-)	18	(-)	(-)	(-)
Leistungskomponente der Tantieme 2022	481.833	(-)	10	(-)	(-)	(-)
PERFORMANCE CASH PLAN						
PCP 2019 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	143.650	4
PCP 2020 – 2022	(-)	1.145.800	23	(-)	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
Variable Vergütung						
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Eigeninvestmentbarbetrag 2021 ³						
RoCE-Komponente	(-)	(-)	(-)	990.000	(-)	25
Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	(-)	510.125	(-)	13
Eigeninvestmentbarbetrag 2022 ³						
RoCE-Komponente	796.650	(-)	16	(-)	(-)	(-)
Komponente Strategische Fokusziele	655.400	(-)	13	(-)	(-)	(-)
Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.818.883	1.145.800	57 bzw. 23	2.858.625	143.650	72 bzw. 4
Summe	3.964.683		80	3.002.275		76
Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.783.461	1.145.800	77 bzw. 23	3.806.258	143.650	96 bzw. 4
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	4.929.261		100	3.949.908		100
Dienstzeitaufwand⁴	407.533			401.765		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁵	5.336.794			4.351.673		

¹ zweite Vergütungsstufe seit dem 1. November 2022

² 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.

³ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien

⁴ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

⁵ Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Siehe Tabelle ² Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022 (2021)

MILAN NEDELJKOVIĆ

Produktion seit 1. Oktober 2019¹

	Geschäftsjahr 2022			Geschäftsjahr 2021		
	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ²	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ²	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung						
Festvergütung (Grundvergütung)	937.500	(-)	19	900.000	(-)	22
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	19.824	(-)	0,4	43.237	(-)	1
Summe	957.324		19	943.237		23
TANTIEME						
Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	855.000	(-)	21
Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	503.500	(-)	13
Ergebniskomponente der Tantieme 2022	900.000	(-)	18	(-)	(-)	(-)
Leistungskomponente der Tantieme 2022	490.000	(-)	10	(-)	(-)	(-)
PERFORMANCE CASH PLAN						
PCP 2019 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	215.475	5
PCP 2020 – 2022	(-)	1.145.800	23	(-)	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
Variable Vergütung						
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Eigeninvestmentbarbetrag 2021 ³						
RoCE-Komponente	(-)	(-)	(-)	990.000	(-)	25
Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	(-)	510.125	(-)	13
Eigeninvestmentbarbetrag 2022 ³						
RoCE-Komponente	807.225	(-)	16	(-)	(-)	(-)
Komponente Strategische Fokusziele	664.100	(-)	13	(-)	(-)	(-)
Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.861.325	1.145.800	58 bzw. 23	2.858.625	215.475	71 bzw. 5
Summe	4.007.125		81	3.074.100		77
Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.818.649	1.145.800	77 bzw. 23	3.801.862	215.475	95 bzw. 5
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	4.964.449		100	4.017.337		100
Dienstzeitaufwand⁴	407.391			401.466		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁵	5.371.840			4.418.803		

¹ zweite Vergütungsstufe seit dem 1. Oktober 2022

² 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.

³ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien

⁴ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

⁵ Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Siehe Tabelle ² Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022 (2021)

PIETER NOTA

Kunde, Marken, Vertrieb seit 1. Januar 2018

	Geschäftsjahr 2022			Geschäftsjahr 2021		
	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung						
Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	(-)	19	1.050.000	(-)	22
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	19.673	(-)	0,4	18.525	(-)	0,4
Summe	1.069.673		20	1.068.525		22
TANTIEME						
Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	1.035.000	(-)	21
Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	609.500	(-)	13
Ergebniskomponente der Tantieme 2022	1.035.000	(-)	19	(-)	(-)	(-)
Leistungskomponente der Tantieme 2022	563.500	(-)	10	(-)	(-)	(-)
PERFORMANCE CASH PLAN						
PCP 2019 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	361.900	8
PCP 2020 – 2022	(-)	1.145.800	21	(-)	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
Variable Vergütung						
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Eigeninvestmentbarbetrag 2021 ²						
RoCE-Komponente	(-)	(-)	(-)	1.152.000	(-)	24
Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	(-)	593.600	(-)	12
Eigeninvestmentbarbetrag 2022 ²						
RoCE-Komponente	902.400	(-)	17	(-)	(-)	(-)
Komponente Strategische Fokusziele	742.400	(-)	14	(-)	(-)	(-)
Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.243.300	1.145.800	59 bzw. 21	3.390.100	361.900	70 bzw. 8
Summe	4.389.100		80	3.752.000		78
Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	4.312.973	1.145.800	79 bzw. 21	4.458.625	361.900	92 bzw. 8
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	5.458.773		100	4.820.525		100
Dienstzeitaufwand³	407.516			402.852		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴	5.866.289			5.223.377		

¹ 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.

² Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien

³ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

⁴ Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Siehe Tabelle ² Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022 (2021)

NICOLAS PETER

Finanzen seit 1. Januar 2017

		Geschäftsjahr 2022			Geschäftsjahr 2021		
		Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	(-)	18	1.050.000	(-)	22
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	30.825	(-)	1	22.746	(-)	0,5
	Summe	1.080.825		19	1.072.746		22
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	1.035.000	(-)	21
	Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	609.500	(-)	13
	Ergebniskomponente der Tantieme 2022	1.035.000	(-)	18	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme 2022	569.250	(-)	10	(-)	(-)	(-)
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2019 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	361.900	8
	PCP 2020 – 2022	(-)	1.280.600	23	(-)	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG							
Variable Vergütung	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022 ²	(-)	79.326	1	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag 2021 ³						
	RoCE-Komponente	(-)	(-)	(-)	1.152.000	(-)	24
	Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	(-)	593.600	(-)	12
	Eigeninvestmentbarbetrag 2022 ³						
	RoCE-Komponente	902.400	(-)	16	(-)	(-)	(-)
	Komponente Strategische Fokusziele	742.400	(-)	13	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.249.050	1.359.926	57 bzw. 24	3.390.100	361.900	70 bzw. 8
	Summe	4.608.976		81	3.752.000		78
Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		4.329.875	1.359.926	76 bzw. 24	4.462.846	361.900	93 bzw. 8
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		5.689.801		100	4.824.746		100
Dienstzeitaufwand⁴		407.274			401.099		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁵		6.097.075			5.225.845		

¹ 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.

² Die Anzahl der 2018 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2017 erworbenen Aktien beträgt 3.053 (Kaufdatum 18. Mai 2018 zu einem Kurs von 89,18 €). Die Matching-Komponente 2017 wurde im Mai 2022 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.017 (Ablauf Haltefrist 17. Mai 2022). Referenzkurs für Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 78,00 €.

³ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien

⁴ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

⁵ Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Siehe Tabelle [7](#) Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022 (2021)

JOACHIM POST

Einkauf und Lieferantennetzwerk seit 1. Januar 2022

	Geschäftsjahr 2022			Geschäftsjahr 2021		
	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung						
Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	(-)	24	(-)	(-)	(-)
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	102.259	(-)	3	(-)	(-)	(-)
Summe	1.002.259		27	(-)		(-)
TANTIEME						
Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Ergebniskomponente der Tantieme 2022	855.000	(-)	23	(-)	(-)	(-)
Leistungskomponente der Tantieme 2022	465.500	(-)	12	(-)	(-)	(-)
PERFORMANCE CASH PLAN						
PCP 2019 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
PCP 2020 – 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
Variable Vergütung						
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Eigeninvestmentbarbetrag 2021 ²						
RoCE-Komponente	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Eigeninvestmentbarbetrag 2022 ²						
RoCE-Komponente	775.500	(-)	21	(-)	(-)	(-)
Komponente Strategische Fokusziele	638.000	(-)	17	(-)	(-)	(-)
Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.734.000	(-)	73	(-)	(-)	(-)
Summe	2.734.000		73	(-)		(-)
Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.736.259	(-)	100	(-)	(-)	(-)
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	3.736.259		100	(-)		(-)
Dienstzeitaufwand³	408.504			(-)		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴	4.144.763			(-)		

¹ 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.

² Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien

³ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

⁴ Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Siehe Tabelle ² Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022 (2021)

FRANK WEBER

Entwicklung seit 1. Juli 2020

	Geschäftsjahr 2022			Geschäftsjahr 2021		
	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2021 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung						
Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	(-)	21	900.000	(-)	23
Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	34.077	(-)	1	97.833	(-)	3
Summe	934.077		22	997.833		26
TANTIEME						
Ergebniskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	855.000	(-)	22
Leistungskomponente der Tantieme 2021	(-)	(-)	(-)	503.500	(-)	13
Ergebniskomponente der Tantieme 2022	855.000	(-)	20	(-)	(-)	(-)
Leistungskomponente der Tantieme 2022	465.500	(-)	11	(-)	(-)	(-)
PERFORMANCE CASH PLAN						
PCP 2019 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
PCP 2020 – 2022	(-)	572.900	14	(-)	(-)	(-)
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
Variable Vergütung						
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2016 für Halteverpflichtung 2017 – 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022 ³	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Eigeninvestmentbarbetrag 2021 ²						
RoCE-Komponente	(-)	(-)	(-)	990.000	(-)	26
Komponente Strategische Fokusziele	(-)	(-)	(-)	510.125	(-)	13
Eigeninvestmentbarbetrag 2022 ²						
RoCE-Komponente	775.500	(-)	18	(-)	(-)	(-)
Komponente Strategische Fokusziele	638.000	(-)	15	(-)	(-)	(-)
Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.734.000	572.900	64 bzw. 14	2.858.625	(-)	74
Summe	3.306.900		78	2.858.625		74
Vergütung Erdienungsjahr 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.668.077	572.900	86 bzw. 14	3.856.458	(-)	100
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	4.240.977		100	3.856.458		100
Dienstzeitaufwand³	407.525			402.075		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴	4.648.502			4.258.533		

¹ 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.

² Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien

³ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

⁴ Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Siehe Tabelle [↗] Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022.

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 als Vorstandsmitglied innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr 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 2020 – 2022 und / oder die aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017. Insoweit wird auf die Ausführungen zur gewährten und geschuldeten Vergütung für die aktiven Mitglieder des Vorstands verwiesen.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022

		FRANK-PETER ARNDT		
		Mitglied des Vorstands bis 31. März 2013		
		Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	26.840	(-)	11
	Summe Nebenleistungen	26.840		11
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2020 – 2022	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung	(-)		(-)
Karenzentschädigung / Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	216.814	(-)	89
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)
	Summe Karenzentschädigung / Altersversorgung	216.814		89
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		243.654	(-)	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		243.654		100

		MILAGROS CAIÑA CARREIRO-ANDREE		
		Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019		
		Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	31.167	(-)	4
	Summe Nebenleistungen	31.167		4
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2020 – 2022	(-)	640.300 ²	83
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	99.372 ³	13
	Summe variable Vergütung	739.672		96
Karenzentschädigung / Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	(-)	(-)	(-)
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)
	Summe Karenzentschädigung / Altersversorgung	(-)		(-)
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		31.167	739.672	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		770.839		100

¹ 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.

² Der Zielbetrag des Performance Cash Plans (PCP) 2020 – 2022 beträgt 475.000 €.

³ Die Anzahl der 2018 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2017 erworbenen Aktien beträgt 3.824 (Kaufdatum 18. Mai 2018 zu einem Kurs von 89,18 €). Die Matching-Komponente 2017 wurde im Mai 2022 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.274 (Ablauf Haltefrist 17. Mai 2022). Referenzkurs für die Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 78,00 €.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022

		KLAUS DRAEGER Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016			FRIEDRICH EICHINER Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2016		
		Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung	Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	29.474	(-)	9	22.421	(-)	8
	Summe Nebenleistungen	29.474		9	22.421		8
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2020 – 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung	(-)		(-)	(-)		(-)
Karenzent- schädigung / Altersversor- gungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	282.784	(-)	91	275.454	(-)	92
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Summe Karenzentschädigung / Altersversorgung	282.784		91	275.454		92
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		312.258	(-)		297.875	(-)	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		312.258		100	297.875		100
		KLAUS FRÖHLICH Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020					
		Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung			
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	18.054	(-)	2			
	Summe Nebenleistungen	18.054		2			
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2020 – 2022	(-)	640.300 ²	69			
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	79.326 ³	9			
	Summe variable Vergütung	719.626		78			
Karenzent- schädigung / Altersversor- gungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)			
	Pensionen	(-)	(-)	(-)			
	(Teil-)Kapitalzahlungen	183.751	(-)	20			
	Summe Karenzentschädigung / Altersversorgung	183.751		20			
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		201.805	719.626				
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		921.431		100			

¹ 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.

² Der Zielbetrag des Performance Cash Plans (PCP) 2020 – 2022 beträgt 475.000 €.

³ Die Anzahl der 2018 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2017 erworbenen Aktien beträgt 3.053 (Kaufdatum 18. Mai 2018 zu einem Kurs von 89,18 €). Die Matching-Komponente 2017 wurde im Mai 2022 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.107 (Ablauf Haltefrist 17. Mai 2022). Referenzkurs für die Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 78,00 €.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022

		HARALD KRÜGER Vorsitzender des Vorstands bis 15. August 2019			NORBERT REITHOFER Vorsitzender des Vorstands bis 13. Mai 2015 Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 13. Mai 2015		
		Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung	Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	25.292	(-)	3	40.573	(-)	11
	Summe Nebenleistungen	25.292		3	40.573		11
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2020 – 2022	(-)	718.933 ²	80	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	158.730 ³	18	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung	877.663		97	(-)		(-)
Karenzentschädigung / Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	(-)	(-)	(-)	326.927	(-)	89
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Summe Karenzentschädigung / Altersversorgung	(-)		(-)	326.927		89
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		25.292	877.663		367.500	(-)	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		902.955		100	367.500		100
		IAN ROBERTSON Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2017					
		Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung			
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	21.600	(-)	7			
	Summe Nebenleistungen	21.600		7			
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2020 – 2022	(-)	(-)	(-)			
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	99.372 ⁴	32			
	Summe variable Vergütung	99.372		32			
Karenzentschädigung / Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)			
	Pensionen	192.948	(-)	61			
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)			
	Summe Karenzentschädigung / Altersversorgung	192.948		61			
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		214.548	99.372				
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		313.920		100			

¹ 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.

² Der Zielbetrag des Performance Cash Plans (PCP) 2020-2022 beträgt 533.333 €.

³ Die Anzahl der 2018 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2017 erworbenen Aktien beträgt 6.107 (Kaufdatum 18. Mai 2018 zu einem Kurs von 89,18 €). Die Matching Komponente 2017 wurde im Mai 2022 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 2.035 (Ablauf Haltefrist 17. Mai 2022). Referenzkurs für die Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 78,00 €.

⁴ Die Anzahl der 2018 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2017 erworbenen Aktien beträgt 3.824 (Kaufdatum 18. Mai 2018 zu einem Kurs von 89,18 €). Die Matching-Komponente 2017 wurde im Mai 2022 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.274 (Ablauf Haltefrist 17. Mai 2022). Referenzkurs für die Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 78,00 €.



Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2022

		PETER SCHWARZENBAUER		
		Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019		
		Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	20.356	(-)	17
	Summe Nebenleistungen	20.356		17
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2020 – 2022	(-)	(-)	(-)
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	99.372 ²	83
	Summe variable Vergütung	99.372		83
Karenzentschädigung / Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)
	Pensionen	(-)	(-)	(-)
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)
	Summe Karenzentschädigung / Altersversorgung	(-)		(-)
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		20.356	99.372	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		119.728		100

		ANDREAS WENDT		
		Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2021		
		Geschäftsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in € ¹	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	38.788	(-)	2
	Summe Nebenleistungen	38.788		2
Variable Vergütung	Performance Cash Plan 2020 – 2022	(-)	1.145.800 ³	51
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2017 für Halteverpflichtung 2018 – 2022	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung	1.145.800		51
Karenzentschädigung / Altersversorgungsbezüge	Karenzentschädigung	1.050.000	(-)	47
	Pensionen	(-)	(-)	(-)
	(Teil-)Kapitalzahlungen	(-)	(-)	(-)
	Summe Karenzentschädigung / Altersversorgung	1.050.000		47
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2022 bzw. frühere Erdienungsjahre		1.088.788	1.145.800	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		2.234.588		100

¹ 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.

² Die Anzahl der 2018 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2017 erworbenen Aktien beträgt 3.824 (Kaufdatum 18. Mai 2018 zu einem Kurs von 89,18 €). Die Matching-Komponente 2017 wurde Mai 2022 in bar ausbezahlt. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.274 (Ablauf Haltefrist 17. Mai 2022). Referenzkurs für die Berechnung des Gegenwerts der Matching-Aktien: 78,00 €.

³ Der Zielbetrag des Performance Cash Plans (PCP) 2020 – 2022 beträgt 850.000 €.



11. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022 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 Erdienungsjahr 2022 umfasst als feste Bestandteile die Grundvergütung 2022, die sonstige feste Vergütung 2022, den Dienstzeitaufwand (gemäß

IAS 19) 2022 sowie als variable Bestandteile die Tantieme und die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Erdienungsjahr 2022. Auch eventuelle Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und / oder zur Deckung von Umzugskosten bei Neubestellungen unterliegen der Maximalvergütung. Im Geschäftsjahr 2022 wurden jedoch keine derartigen Zusagen erteilt oder Sonderzahlungen gewährt.

Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022

		OLIVER ZIPSE Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019 Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015		ILKA HORSTMEIER Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin seit 1. November 2019 ¹		MILAN NEDELJKOVIĆ Produktion seit 1. Oktober 2019 ²		PIETER NOTA Kunde, Marken, Vertrieb seit 1. Januar 2018	
in €		Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	1.950.000	925.000	925.000	937.500	937.500	1.050.000	1.050.000
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	17.249	17.249	39.578	39.578	19.824	19.824	19.673	19.673
	Summe feste Vergütung	1.967.249	1.967.249	964.578	964.578	957.324	957.324	1.069.673	1.069.673
TANTIEME									
		1.890.000	1.890.000	885.000	885.000	900.000	900.000	1.035.000	1.035.000
		1.890.000	1.039.500	885.000	481.833	900.000	490.000	1.035.000	563.500
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)³								
	RoCE-Komponente	2.115.000	1.656.750	1.017.000	796.650	1.030.500	807.225	1.152.000	902.400
	Komponente Strategische Fokusziele	2.115.000	1.363.000	1.017.000	655.400	1.030.500	664.100	1.152.000	742.400
	Summe	8.010.000	5.949.250	3.804.000	2.818.883	3.861.000	2.861.325	4.374.000	3.243.300
Summe feste und variable Vergütung		9.977.249	7.916.499	4.768.578	3.783.461	4.818.324	3.818.649	5.443.673	4.312.973
Dienstzeitaufwand ⁴		712.729	712.729	407.533	407.533	407.391	407.391	407.516	407.516
Maximalvergütung⁵ / Erdiente Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand		9.850.000	8.629.228	5.020.833	4.190.994	5.068.750	4.226.040	5.500.000	4.720.489

¹ zweite Vergütungsstufe seit dem 1. November 2022

² zweite Vergütungsstufe seit dem 1. Oktober 2022

³ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbetrags zzgl. vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen BMW Stammaktien

⁴ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

⁵ Maximalvergütung i. S. d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG. Die betragsmäßige Gesamobergrenze 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 unterliegen der Maximalvergütung.

**Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022**

		NICOLAS PETER Finanzen seit 1. Januar 2017		JOACHIM POST Einkauf und Lieferantennetzwerk seit 1. Januar 2022		FRANK WEBER Entwicklung seit 1. Juli 2020	
in €		Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	1.050.000	900.000	900.000	900.000	900.000
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	30.825	30.825	102.259	102.259	34.077	34.077
	Summe feste Vergütung	1.080.825	1.080.825	1.002.259	1.002.259	934.077	934.077
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	1.035.000	1.035.000	855.000	855.000	855.000	855.000
	Leistungskomponente der Tantieme	1.035.000	569.250	855.000	465.500	855.000	465.500
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)¹						
	RoCE-Komponente	1.152.000	902.400	990.000	775.500	990.000	775.500
	Komponente Strategische Fokusziele	1.152.000	742.400	990.000	638.000	990.000	638.000
	Summe variable Vergütung	4.374.000	3.249.050	3.690.000	2.734.000	3.690.000	2.734.000
	Summe feste und variable Vergütung	5.454.825	4.329.875	4.692.259	3.736.259	4.624.077	3.668.077
	Dienstzeitaufwand ²	407.274	407.274	408.504	408.504	407.525	407.525
	Maximalvergütung³ / Erdiente Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand	5.500.000	4.737.149	4.925.000	4.144.763	4.925.000	4.075.602

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

² Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

³ Maximalvergütung i. S. d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 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 unterliegen der Maximalvergütung.



Eine Mindestvergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die festen Vergütungsbestandteile, insbesondere die Grundvergütung gewährleistet.

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.

Die für das Erdienungsjahr 2022 festgelegten Höchstgrenzen für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile und die festgelegten Maximalvergütungen wurden in allen Fällen eingehalten.

In der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2022 nach § 162 AktG [↗ siehe Tabelle Gewährte und Geschuldete Vergütung](#) ist bei den bereits im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Vorstandsmitgliedern zusätzlich eine Auszahlung aus dem Performance Cash Plan 2020 – 2022 enthalten. Diese variable Komponente des für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 geltenden Vergütungssystems fällt unter die vom Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2020 festgelegten Gesamtobergrenzen. Eine endgültige Bestätigung der Einhaltung der festgelegten Gesamtobergrenzen für das Erdienungsjahr 2020 ist erst mit Auszahlung der Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung für das Erdienungsjahr 2020 nach Ablauf der vierjährigen Aktienhaltfrist im Geschäftsjahr 2025 möglich.

In der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2022 nach § 162 AktG [↗ siehe Tabelle Gewährte und Geschuldete Vergütung](#) ist zudem die im Mai 2022 nach Ablauf der vierjährigen Aktienhaltspflicht erfolgte Auszahlung der Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung für das Erdienungsjahr 2017 an die im Geschäftsjahr 2017 amtierenden Vorstandsmitglieder enthalten. Diese Komponente unterliegt der für das Erdienungsjahr 2017 festgelegten Gesamtobergrenze, die für die damals amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.



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

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. In der geltenden Form entspricht die Aufsichtsratsvergütung der Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022. Mit einer festen Vergütung wird die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats bei der Beratung und Überwachung des Vorstands gestärkt. Struktur und Höhe der Festvergütung stellen sicher, dass der Hauptversammlung hochqualifizierte Personen als Mitglied für den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden können. Damit wird die Beratungs- und Überwachungsqualität gefördert, was zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt.

Satzungsgemäß erhält jedes Aufsichtsratsmitglied der BMW AG 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 28. April 2022 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 BMW AG 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. Eine zusammenhängende Sitzung an zwei aufeinanderfolgenden Tagen wird als eine Sitzung behandelt.

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 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß §162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die Tätigkeit, die der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit als für das Geschäftsjahr 2022 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung (einschließlich des Sitzungsgeldes) nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 erfolgte.

Übersicht Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats¹

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

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

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

³ zzgl. Sitzungsgeld i. H. v. 2.000 € / Plenarsitzung



Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung nach § 162 AktG im Geschäftsjahr 2022 (2021)

ZUM 31. DEZEMBER 2022 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung
Norbert Reithofer (Vors.)	600.000	98	10.000	2	610.000	100
	(600.000)	(98)	(10.000)	(2)	(610.000)	(100)
Manfred Schoch (stellv. Vors.)^{1,2}	400.000	98	10.000	2	410.000	100
	(400.000)	(98)	(10.000)	(2)	(410.000)	(100)
Stefan Quandt (stellv. Vors.)	400.000	98	10.000	2	410.000	100
	(400.000)	(98)	(10.000)	(2)	(410.000)	(100)
Stefan Schmid (stellv. Vors.)¹	400.000	98	10.000	2	410.000	100
	(400.000)	(98)	(10.000)	(2)	(410.000)	(100)
Kurt Bock (stellv. Vors., Vors. Prüfungsausschuss)	450.000	98	10.000	2	460.000	100
	(450.000)	(98)	(10.000)	(2)	(460.000)	(100)
Christiane Benner¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Marc Bitzer	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(127.419)	(94)	(8.000)	(6)	(135.419)	(100)
Bernhard Ebner¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(46.237)	(96)	(2.000)	(4)	(48.237)	(100)
Rachel Empey³	250.000	96	10.000	4	260.000	100
	(127.419)	(94)	(8.000)	(6)	(135.419)	(100)
Heinrich Hiesinger	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)

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

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. Dezember 2022

³ Mitglied des Prüfungsausschusses seit 1. Oktober 2022



Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung nach § 162 AktG im Geschäftsjahr 2022 (2021)

ZUM 31. DEZEMBER 2022 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung
Johann Horn¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(126.344)	(95)	(6.000)	(5)	(132.344)	(100)
Susanne Klatten	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Jens Köhler¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(82.258)	(95)	(4.000)	(5)	(86.258)	(100)
Gerhard Kurz²	94.624	94	6.000	6	100.624	100
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
André Mandl^{1,3}	148.333	95	8.000	5	156.333	100
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Dominique Mohabeer^{1,4}	250.000	96	10.000	4	260.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Anke Schäferkordt	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Christoph Schmidt	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(127.419)	(94)	(8.000)	(6)	(135.419)	(100)
Vishal Sikka	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Sibylle Wankel^{1,5}	198.387	95	10.000	5	208.387	100
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Summe amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats	5.191.344	96	194.000	4	5.385.344	100
	(4.087.096)	(97)	(146.000)	(3)	(4.233.096)	(100)

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

² Mitglied des Aufsichtsrats seit 11. Juli 2022

³ Mitglied des Aufsichtsrats seit 4. April 2022

⁴ Mitglied des Prüfungsausschusses seit 1. Oktober 2022

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats seit 4. Januar 2022



Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung nach § 162 AktG im Geschäftsjahr 2022 (2021)

EHEMALIGE MITGLIEDER DES AUFSICHRATS

	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung
Thomas Wittig¹	83.333	95	4.000	5	87.333	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Werner Zierer^{2,3}	50.000	96	2.000	4	52.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Summe ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats	133.333	96	6.000	4	139.333	100
	(400.000)	(95)	(20.000)	(5)	(420.000)	(100)
Gesamtsumme amtierende und ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats	5.324.677	96	200.000	4	5.524.677	100
	(4.487.096)	(96)	(166.000)	(4)	(4.653.096)	(100)

¹ Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. Mai 2022

² Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans Böckler-Stiftung abzuführen.

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. März 2022



IV. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGS- ENTWICKLUNG NACH § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 2 AKTG

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 S. 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 S. 1 AktG dargestellt. Für die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands werden neben der Altersversorgung (Pensionszahlungen, Zahlungen aus dem Alterskapitalkonto), Nebenleistungen und einer möglichen Karenzentschädigung auch eine eventuelle variable Vergütung aus früheren Erdienungsjahren sowie eventuelle Vergütung 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 sowohl für die Berechnung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands (Ergebniskomponente der Tantieme) als auch der erfolgsabhängigen Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeitenden relevant sind.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung aller Mitarbeitenden der BMW AG auf Vollzeitäquivalenzbasis abgestellt. Im Geschäftsjahr 2022 waren dies 80.071 Personen. Weltweit beschäftigte die BMW Group zum 31. Dezember 2022 149.475 Mitarbeitende. Zur Berechnung der dargestellten durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wurden die für die Berechnung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats nach § 162 Abs. 1 S. 1 AktG geltenden Grundsätze entsprechend angewendet.



Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats

	2018	2019	Veränderung 2019 ggü. 2018 in %	2020	Veränderung 2020 ggü. 2019 in %	2021	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	
I. ERTRAGSENTWICKLUNG										
Jahresüberschuss der BMW AG nach HGB (in Mio. €)	2.801	2.107	- 25 %	1.702	- 19 %	4.910	188 %	6.311	29 %	
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG (in Mio. €)	7.117	4.915	- 31 %	3.775	- 23 %	12.382	228 %	17.941	45 %	
Konzernumsatzrendite nach Steuern (in %)	7,3	4,8	- 34 %	3,9	- 19 %	11,2	187 %	13,0	16 %	
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER IN €										
Arbeitnehmer der BMW AG	93.522	89.353	- 4 %	86.715	- 3 %	99.169	14 %	102.394	3 %	
III. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IN €¹										
Oliver Zipse ²	seit Mai 2015, Vorsitzender seit 16. August 2019									
		2.710.234	3.923.856	45 %	5.338.865	36 %	8.752.558	64 %	10.152.625	16 %
Ilka Horstmeier	seit November 2019	(-)	384.435	(-)	2.043.706	432 %	3.949.908	93 %	4.929.261	25 %
Milan Nedeljkovic	seit Oktober 2019	(-)	537.696	(-)	2.058.305	283 %	4.017.337	95 %	4.964.449	24 %
Pieter Nota ³	seit Januar 2018	2.487.689	2.651.143	7 %	2.757.590	4 %	4.820.525	75 %	5.458.773	13 %
Nicolas Peter ³	seit Januar 2017	2.435.932	2.660.349	9 %	3.117.471	17 %	4.824.746	55 %	5.689.801	18 %
Joachim Post	seit Januar 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	3.736.259	(-)
Frank Weber	seit Juli 2020	(-)	(-)	(-)	1.006.759	(-)	3.856.458	283 %	4.240.977	10 %

¹ Die ausgewiesene Vergütung für die Jahre 2018–2020 wurde gemäß § 162 AktG neu berechnet.

² 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.

³ 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 2019 ggü. 2018 in %	Veränderung 2020 ggü. 2019 in %	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %
EHEMALIGE MITGLIEDER DES VORSTANDS IN €¹						
Frank-Peter Arndt	bis März 2013	0 %	4 %	1 %	243.654	- 1 %
Milagros Caiña Carreiro-Andree ^{2,3}	bis Oktober 2019	8 %	- 25 %	- 68 %	770.839	- 1 %
Klaus Draeger	bis September 2016	- 8 %	2 %	2 %	312.258	- 18 %
Friedrich Eichiner	bis Dezember 2016	- 8 %	62 %	- 32 %	297.875	- 25 %
Klaus Fröhlich ²	bis Juni 2020	10 %	- 23 %	- 69 %	921.431	24 %
Harald Krüger ^{4,5}	bis August 2019	10 %	- 34 %	- 64 %	902.955	- 34 %
Norbert Reithofer	bis Mai 2015, seit Mai 2015 Vors. des Aufsichtsrats	- 10 %	- 21 %	1 %	367.500	1 %
Ian Robertson	bis Dezember 2017	- 83 %	10 %	7 %	313.920	2 %
Peter Schwarzenbauer ⁶	bis Oktober 2019	- 2 %	- 54 %	149 %	119.728	- 96 %
Andreas Wendt	bis Dezember 2021	265 %	- 1 %	120 %	2.234.588	- 54 %

¹ Die ausgewiesene Vergütung für die Jahre 2018 – 2020 wurde gemäß § 162 AktG neu berechnet.

² 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.

³ Der Dienstvertrag von Frau Caiña Carreiro-Andree endete am 30. Juni 2020.

⁴ 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.

⁵ Der Dienstvertrag von Herrn Krüger endete am 30. April 2020.

⁶ 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

		2018	2019	Veränderung 2019 ggü. 2018 in %	2020	Veränderung 2020 ggü. 2019 in %	2021	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %
IV. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IN €										
Norbert Reithofer	seit Mai 2015, Vors.	640.000	640.000	0 %	610.000	- 5 %	610.000	0 %	610.000	0 %
Manfred Schoch ¹	von Januar 1988 bis Dezember 2022, stellv. Vors.	430.000	430.000	0 %	410.000	- 5 %	410.000	0 %	410.000	0 %
Stefan Quandt	seit Mai 1997, stellv. Vors.	430.000	430.000	0 %	410.000	- 5 %	410.000	0 %	410.000	0 %
Stefan Schmid ¹	seit Januar 2007, stellv. Vors.	428.000	430.000	0 %	410.000	- 5 %	410.000	0 %	410.000	0 %
Kurt Bock ²	seit Mai 2018, stellv. Vors. und Vors. Prüfungsausschuss	138.968	220.000	58 %	367.930	67 %	460.000	25 %	460.000	0 %
Christiane Benner ¹	seit Mai 2014	218.000	220.000	1 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %	210.000	0 %
Marc Bitzer	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	135.419	(-)	210.000	55 %
Bernhard Ebner ¹	seit Oktober 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	48.237	(-)	210.000	335 %
Rachel Empey ³	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	135.419	(-)	260.000	92 %
Heinrich Hiesinger	seit Mai 2017	220.000	220.000	0 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %	210.000	0 %
Johann Horn ¹	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	132.344	(-)	210.000	59 %
Susanne Klatten	seit Mai 1997	218.000	220.000	1 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %	210.000	0 %
Jens Köhler ¹	seit August 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	86.258	(-)	210.000	143 %
Gerhard Kurz	seit Juli 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	100.624	(-)
André Mandl ¹	seit April 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	156.333	(-)
Dominique Mohabeer ^{1,3}	seit Juni 2012	220.000	220.000	0 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %	260.000	24 %
Anke Schäferkordt	seit Mai 2020	(-)	(-)	(-)	134.344	(-)	210.000	56 %	210.000	0 %
Christoph Schmidt	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	135.419	(-)	210.000	55 %
Vishal Sikka	seit Mai 2019	(-)	139.532	(-)	208.000	49 %	210.000	1 %	210.000	0 %
Sibylle Wankel ¹	seit Januar 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	208.387	(-)
EHEMALIGE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS IN €										
Thomas Wittig	von Mai 2019 bis Mai 2022	(-)	139.532	-	210.000	51 %	210.000	0 %	87.333	- 58 %
Werner Zierer ¹	von November 2001 bis März 2022	220.000	220.000	0 %	210.000	- 5 %	210.000	0 %	52.000	- 75 %

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

² Dr. Bock wurde im Mai 2020 zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gewählt.

³ Mitglied des Prüfungsausschusses seit 1. Oktober 2022.



V. SONSTIGES

Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden durch Gesellschaften der BMW Group im Geschäftsjahr 2022 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 den Kauf von Fahrzeugen 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 BMW AG, 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 2023

Das Vergütungssystem sowie die Zielvergütungen für die Mitglieder des Vorstands, wie in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2022 beschrieben, gelten für das Geschäftsjahr 2023 unverändert fort.

Eine Änderung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist für das Geschäftsjahr 2023 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 2022

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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 8. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Justenhoven
Wirtschaftsprüferin

Michael Popp
Wirtschaftsprüfer