

BMW
GROUP



ROLLS-ROYCE
MOTOR CARS LTD

EINBERUFUNG DER ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG

11. MAI 2023

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

die BMW Group bleibt auf der Erfolgsspur. So kennen Sie Ihr Unternehmen. Und das gilt auch im Jahr 2022. Insgesamt haben wir rund 2,4 Mio. Automobile verkauft. Das ist ein sehr gutes Ergebnis, auch wenn die Zahl leicht unter dem Vorjahr liegt aufgrund von Herausforderungen wie COVID-Lockdowns in China, der angespannten Versorgungssituation bei Halbleiter-Komponenten, weiteren Logistikengpässen und nicht zuletzt den Effekten des Krieges in der Ukraine auf den Energiemarkt. Unser Marktanteil blieb in 2022 stabil. Neue Bestwerte haben unsere Marken Rolls-Royce und BMW Motorrad eingefahren: Über 6.000 Fahrzeuge unserer Luxusmarke; fast 203.000 Motorräder und Scooter.

Zudem erfolgt der Hochlauf der vollelektrischen Fahrzeuge in unserem Produktangebot weiterhin sehr dynamisch: 2022 wurden rund 216.000 vollelektrische Fahrzeuge (BEVs) verkauft – das sind mehr als doppelt so viele wie im Vorjahr.

Ihr Unternehmen verfügt über eine robuste Kapitalstruktur, ist auch in einem volatilen Umfeld sehr profitabel und kann deshalb aus eigener Kraft in die Zukunft investieren. Im Geschäftsjahr 2022 hat die BMW Group einen Gewinn nach Steuern von 18,6 Mrd. € erzielt (Vorjahr 12,5 Mrd. €). Im Segment Automobile belief sich der erwirtschaftete Free Cashflow auf 11,1 Mrd. € (Vorjahr 6,4 Mrd. €) und die EBIT-Marge auf 8,6% (Vorjahr 10,3%).

Die Integration unseres chinesischen Joint-Ventures BMW Brilliance Automotive Ltd. hatte einige Auswirkungen auf das Ergebnis 2022. Das Joint Venture haben wir nach der vollzogenen Anteilserhöhung von 50 auf 75% im vergangenen Jahr erstmals im Konzernabschluss vollkonsolidiert. Die deutliche Steigerung beim Gewinn vor Steuern und beim Free Cashflow sind maßgeblich auf Effekte aus der Vollkonsolidierung zurückzuführen. Ohne die negativen Konsolidierungseffekte würde die

EBIT-Marge im Segment Automobile bei 11,2% statt bei 8,6% liegen.

An den guten Geschäftsergebnissen der BMW Group sollen auch unsere Aktionärinnen und Aktionäre angemessen beteiligt werden. Vorstand und Aufsichtsrat schlagen der Hauptversammlung daher eine Dividende von 8,50 € je Stammaktie und 8,52 € je Vorzugsaktie vor. Die finanzielle Stärke der BMW Group zeigt sich auch in den umfangreichen Aktienrückkäufen. Per Dezember 2022 wurden bereits BMW Aktien im Wert von über 1,3 Mrd. € zurückgekauft. Sowohl die Dividende, der Aktienrückkauf als auch die laufenden Investitionen in Zukunftsthemen werden unverändert über den erwirtschafteten Free Cashflow des Automobilgeschäfts abgedeckt.

In der mittel- und langfristigen Planung bereiten wir uns für 2025 auf die Markteinführung der NEUEN KLASSE vor, welche das profitable Wachstum von vollelektrischen Modellen weiter beschleunigen wird. Die Transformation schreitet weiter voran. MINI und Rolls-Royce sind auf dem Weg, ab Anfang der 2030er Jahre rein elektrische Marken zu sein. Zudem sind wir zuversichtlich, dass schon vor 2030 mehr als die Hälfte unserer weltweiten Fahrzeugverkäufe vollelektrisch sein werden. Auf unserem Zukunftspfad haben wir auch die Wasserstoff-Brennstoffzellentechnologie im Blick. So werden wir in diesem Jahr mit unserer Pilotflotte des BMW iX5 Hydrogen in ausgewählten Märkten wie dem Mittleren Osten, Korea, Japan, China, USA und Europa die Reife und Alltagstauglichkeit dieser Technologie unter Beweis stellen.



Oliver Zipse
Vorsitzender des Vorstands



Dr. Nicolas Peter
Mitglied des Vorstands (Finanzen)

Unsere hohe Flexibilität ermöglicht es uns, Chancen in einem äußerst dynamischen Umfeld agil zu nutzen. Der ambitionierte Hochlauf bei vollelektrischen Fahrzeugen, eine ausgewogene globale Präsenz, unser technologieoffener Ansatz für weltweit unterschiedliche Kundenbedürfnisse und unsere nachhaltige Profitabilität machen Ihr Unternehmen stark und resilient zugleich – und für Sie zu einem lohnenden und sicher auch besonderen Investment. Wir bedanken uns für Ihre Investition und Ihr Vertrauen in die BMW Group.

Im nachfolgenden Abschnitt möchten wir Ihnen einen Überblick zur geplanten Hauptversammlung geben.

Wir laden Sie herzlich zur 103. ordentlichen Hauptversammlung der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft am 11. Mai 2023 ein. Die ordentliche Hauptversammlung 2023 der Gesellschaft wird als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre auf Grundlage der neuen Regelungen im Aktiengesetz durchgeführt, welche den Aktionärinnen und Aktionären einen einfachen Zugang zur Hauptversammlung mit vergleichbaren Rechten wie in der Präsenzversammlung und ohne Gesundheitsrisiken ermöglicht.

Wie in den Vorjahren können Sie die Hauptversammlung live über das Internet verfolgen. Ihr Stimmrecht können Sie per Briefwahl ausüben oder die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft bevollmächtigen, entsprechend Ihren Weisungen für Sie abzustimmen. Dies ist schon im Vorfeld der Hauptversammlung möglich und online auch noch während der Hauptversammlung.

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre und Aktionärinnen und ihre Vertreter haben in der virtuellen Hauptversammlung ein Live-Rederecht im Wege der Videokommunikation und können über diesen Weg auch Anträge und Wahlvorschläge machen und von ihrem Fragerecht Gebrauch machen.

Sie können uns außerdem bis zum 5. Mai 2023 (24 Uhr) Stellungnahmen in Textform oder per Videobeitrag zur Veröffentlichung im Online-Service zukommen lassen. Des Weiteren werden wir zu Ihrer Information einige Tage vor der Hauptversammlung Zusammenfassungen der Reden von Vorstand und Aufsichtsrat in der Hauptversammlung auf unserer Internetseite veröffentlichen.

Bitte beachten Sie, dass Sie sich auch bei einer virtuellen Hauptversammlung in gewohnter Weise über Ihre Depotbank anmelden müssen, wenn Sie die oben beschriebenen Online-Möglichkeiten nutzen oder in anderer Weise Ihr Stimmrecht ausüben wollen. Nähere Informationen zur Teilnahme an der Hauptversammlung finden Sie im [↗ Abschnitt B](#) der Einberufung.

Begleiten Sie uns weiter auf unserem BMW Weg!

Wir freuen uns auf eine spannende und informative Hauptversammlung und auf den Austausch mit Ihnen, unseren Aktionärinnen und Aktionären.

Mit freundlichen Grüßen



Oliver Zipse
Vorsitzender des Vorstands



Dr. Nicolas Peter
Mitglied des Vorstands (Finanzen)

INHALTSVERZEICHNIS.

Überblick.....	5	10. Einreichung von Stellungnahmen.....	13
Tagesordnung auf einen Blick.....	5	11. Rederecht.....	14
Angaben nach der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 – DVO (Auszug).....	5	12. Auskunftsrecht.....	14
A. Einberufung und Tagesordnung.....	6	13. Recht zum Widerspruch.....	14
TOP 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Gesellschaft und den Konzern zum 31. Dezember 2022 sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022.	6	14. Sonstige Veröffentlichungen und ergänzende Informationen.	15
TOP 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns.....	6	15. Hinweise zum Datenschutz.	15
TOP 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands.	7	16. Bekanntmachung im Bundesanzeiger.	15
TOP 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats.	7	C. Ergänzende Angaben zu den Tagesordnungspunkten.	16
TOP 5. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts.....	7	Zu TOP 7. Lebenslauf des Aufsichtsratskandidaten Dr. Kurt Bock und weitere Angaben.....	16
TOP 6. Wahl des Abschlussprüfers.	7	Zu TOP 5. Vergütungsbericht.	18
TOP 7. Wahl zum Aufsichtsrat.....	7		
TOP 8. Satzungsänderungen betreffend virtuelle Hauptversammlungen.....	8		
B. Weitere Angaben und Hinweise.....	10		
1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung.	10		
2. Online-Service der Gesellschaft.	10		
3. Übertragung der Hauptversammlung im Internet.....	10		
4. Voraussetzungen für die Teilnahme und für die Ausübung des Stimmrechts.....	10		
5. Briefwahl.	11		
6. Vollmacht mit Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter.	11		
7. Bevollmächtigung von Dritten.....	12		
8. Ergänzungsverlangen zur Tagesordnung.....	12		
9. Gegenanträge und Wahlvorschläge.....	13		

ÜBERBLICK.

Tagesordnung auf einen Blick.

(verkürzte Darstellung)

> Tagesordnungspunkt 1.

Vorlage von Abschlussunterlagen und ergänzenden Berichten.

> Tagesordnungspunkt 2.

Verwendung des Bilanzgewinns.

Vorschlag der Verwaltung: Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 8,52 € je Vorzugs- und 8,50 € je Stammaktie.

> Tagesordnungspunkt 3.

Entlastung der Mitglieder des Vorstands.

> Tagesordnungspunkt 4.

Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats.

> Tagesordnungspunkt 5.

Billigung des Vergütungsberichts.

> Tagesordnungspunkt 6.

Wahl des Abschlussprüfers.

Vorschlag des Aufsichtsrats: Wiederwahl von PwC.

> Tagesordnungspunkt 7.

Wahl zum Aufsichtsrat.

Vorschlag des Aufsichtsrats: Wiederwahl von Dr. Kurt Bock.

> Tagesordnungspunkt 8.

Satzungsänderungen betreffend virtuelle Hauptversammlungen.

Angaben nach der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 – DVO (Auszug).

A1	Eindeutige Kennung	GMETBMW123BS (Stammaktien) GMETBMW323BS (Vorzugsaktien) GMETBMW423BS (Vorzugsaktien mit vorläufiger ISIN)
A2	Art der Mitteilung	NEWM (Einladung zur Hauptversammlung)
B1	ISIN	DE0005190003 (Stammaktien) DE0005190037 (Vorzugsaktien) DE000A32VPD6 (Vorzugsaktien mit vorläufiger ISIN)
B2	Name des Emittenten	Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)
C1	Datum der Hauptversammlung	20230511 (11. Mai 2023)
C2	Uhrzeit der Hauptversammlung	08:00 UTC (10:00 Uhr MESZ)
C3	Art der Hauptversammlung	GMET (Ordentliche Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter))
C4	Ort der Hauptversammlung	www.bmwgroup.com/hv-service
C5	Nachweisstichtag gemäß DVO	20230419 (19. April 2023, 24:00 Uhr MESZ; Nachweisstichtag im Sinne des Aktiengesetzes ist der 20. April 2023, 00:00 Uhr MESZ)
C6	Uniform Resource Locator	www.bmwgroup.com/hauptversammlung

Die vollständigen Angaben nach der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 einschließlich der Abschnitte D und E finden Sie unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung.

A. EINBERUFUNG UND TAGESORDNUNG.

Hiermit berufen wir die 103. ordentliche Hauptversammlung der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (nachfolgend auch „BMW AG“ oder die „Gesellschaft“ genannt) mit dem Sitz in München

am **Donnerstag, 11. Mai 2023**, um **10:00 Uhr (MESZ)** ein.

Die Hauptversammlung wird gemäß § 118a Aktiengesetz (AktG) in Verbindung mit § 26n Absatz 1 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EgAktG) mit Zustimmung des Aufsichtsrats als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) stattfinden. Für angemeldete Aktionäre wird die virtuelle Hauptversammlung in voller Länge aus der BMW Welt, Am Olympiapark 1, 80809 München unter www.bmwgroup.com/hv-service live im Internet übertragen.

TOP 1.

Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Gesellschaft und den Konzern zum 31. Dezember 2022 sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022.

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ist zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung der Hauptversammlung vorgesehen, da der Aufsichtsrat den Jahres- und den Konzernabschluss bereits gebilligt hat. Der Jahresabschluss der Gesellschaft ist damit festgestellt.

Die vorstehend genannten Unterlagen, die den erläuternden Bericht des Vorstands zu den Angaben nach den §§ 289a und 315a Handelsgesetzbuch (HGB) enthalten, und die Erklärung zur Unternehmensführung nach den §§ 289f, 315d HGB mit der Corporate Governance Berichterstattung sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung verfügbar. Sie werden auch in der Hauptversammlung zugänglich sein und näher erläutert.

TOP 2.

Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2022 in Höhe von 5.480.586.722,58 € wie folgt zu verwenden:

- Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 8,52 € je Vorzugsaktie ohne Stimmrecht im Nennbetrag von 1 € auf das dividendenberechtigte Grundkapital (57.829.778 Vorzugsaktien), das sind 492.709.708,56 €;
- Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 8,50 € je Stammaktie im Nennbetrag von 1 € auf das dividendenberechtigte Grundkapital (583.472.102 Stammaktien), das sind 4.959.512.867,00 €;
- Einstellung des verbleibenden Betrags in Höhe von 28.364.147,02 € in die anderen Gewinnrücklagen.

Dividende je Vorzugsaktie	8,52 €
Dividende je Stammaktie	8,50 €
Ausschüttungssumme	5.452.222.575,56 €
Einstellung in die anderen Gewinnrücklagen	28.364.147,02 €

Der Vorschlag zur Verwendung des Bilanzgewinns berücksichtigt 18.523.094 eigene Stammaktien und 1.574.526 eigene Vorzugsaktien, die am Tag der Aufstellung des Jahresabschlusses am 7. März 2023 von der Gesellschaft gehalten wurden. Diese Aktien sind gemäß § 71b AktG nicht dividendenberechtigt.

Bis zur Hauptversammlung kann sich die Zahl der dividendenberechtigten Aktien gegenüber dem oben berücksichtigten Stand am Tag der Aufstellung des Jahresabschlusses verändern. Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung in diesem Fall einen aktualisierten Beschlussvorschlag mit unveränderter Dividendenhöhe je dividendenberechtigter Aktie und entsprechend angepassten Beträgen für die Ausschüttungssummen und die Einstellung in die anderen Gewinnrücklagen unterbreiten.

Die Dividende ist gemäß § 58 Absatz 4 Satz 2 AktG am dritten auf die Hauptversammlung folgenden Geschäftstag zur Zahlung fällig. Die Auszahlung ist daher für den 16. Mai 2023 vorgesehen.

TOP 3. **Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands.**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu entlasten.

Der Versammlungsleiter beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Sammelabstimmung über die Gesamtentlastung der Mitglieder des Vorstands entscheiden zu lassen.

TOP 4. **Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats.**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die nachfolgend unter den Ziffern 4.1 bis 4.22 genannten, im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu entlasten:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 4.1 Dr. Norbert Reithofer (Vorsitzender) | 4.12 Dr. h.c. Susanne Klatten |
| 4.2 Manfred Schoch (stellv. Vorsitzender) | 4.13 Jens Köhler |
| 4.3 Stefan Quandt (stellv. Vorsitzender) | 4.14 Gerhard Kurz |
| 4.4 Stefan Schmid (stellv. Vorsitzender) | 4.15 André Mandl |
| 4.5 Dr. Kurt Bock (stellv. Vorsitzender) | 4.16 Dr. Dominique Mohabeer |
| 4.6 Christiane Benner | 4.17 Anke Schäferkordt |
| 4.7 Dr. Marc Bitzer | 4.18 Prof. Dr. Christoph M. Schmidt |
| 4.8 Bernhard Ebner | 4.19 Dr. Vishal Sikka |
| 4.9 Rachel Empey | 4.20 Sibylle Wankel |
| 4.10 Dr. Heinrich Hiesinger | 4.21 Dr. Thomas Wittig |
| 4.11 Johann Horn | 4.22 Werner Zierer |

Der Versammlungsleiter beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats entscheiden zu lassen.

Eine Übersicht zur Sitzungsteilnahme der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 ist unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung (↗ **TOP 4: Sitzungsteilnahme der Aufsichtsratsmitglieder 2022**) abrufbar.

TOP 5. **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts.**

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 zu billigen.

Neben der Prüfung auf Vollständigkeit gemäß § 162 Absatz 3 AktG hat der Wirtschaftsprüfer den Vergütungsbericht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus auch inhaltlich geprüft und einen entsprechenden Prüfungsvermerk erstellt.

Der Vergütungsbericht einschließlich des Prüfungsvermerks ist in ↗ **Abschnitt C** dieser Einberufungsunterlage abgedruckt. Nebst zusammenfassender Präsentation (↗ **TOP 5(1): Präsentation zum Vergütungsbericht**) ist der Vergütungsbericht außerdem auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung (↗ **TOP 5(2): Vergütungsbericht**) abrufbar.

TOP 6. **Wahl des Abschlussprüfers.**

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Prüfungsausschusses vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2023 sowie zum Prüfer für die prüferische Durchsicht des verkürzten Konzernzwischenabschlusses und des Konzernzwischenlageberichts über die ersten sechs Monate des Geschäftsjahres 2023 zu bestellen.

Der Prüfungsausschuss hat in seiner Empfehlung an den Aufsichtsrat erklärt, dass diese frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine Klausel der in Artikel 16 Absatz 6 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 genannten Art auferlegt wurde.

TOP 7. **Wahl zum Aufsichtsrat.**

Die laufende Amtszeit des Aufsichtsratsmitglieds Dr. Kurt Bock endet mit der Beendigung der Hauptversammlung am 11. Mai 2023. Von der Hauptversammlung ist daher ein Aufsichtsratsmitglied der Anteilseigner zu wählen.

Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen gemäß §§ 96 Absätze 1 und 2, 101 Absatz 1 AktG und § 7 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 des Mitbestimmungsgesetzes. Er besteht daher aus je zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Zudem hat sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen (Mindestanteilsgebot).

Die Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat haben der Gesamterfüllung gemäß § 96 Absatz 2 Satz 3 AktG widersprochen, sodass der Mindestanteil für diese Aufsichtsratswahl von der Seite der Anteilseignervertreter getrennt zu erfüllen ist. Somit müssen die Anteilseigner mit jeweils mindestens drei Frauen und Männern im Aufsichtsrat vertreten sein. Ohne das oben genannte Aufsichtsratsmitglied gehören dem Aufsichtsrat auf Anteilseignerseite drei Frauen und sechs Männer an. Das Mindestanteilsgebot ist also bereits erfüllt. Die Hauptversammlung kann daher entweder eine Frau oder einen Mann in den Aufsichtsrat wählen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, Herrn Dr. Kurt Bock, Heidelberg, Vorsitzender des Aufsichtsrats der BASF SE, für eine weitere Amtszeit ab Beendigung der Hauptversammlung am 11. Mai 2023 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 entscheidet, zum Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre zu wählen.

Der vorgeschlagene Kandidat ist seit 2018 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft, seit 2020 Mitglied und Vorsitzender des Prüfungsausschusses und seit 2021 stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Personalausschusses und des Nominierungsausschusses.

Im Übrigen steht Herr Dr. Bock nach Einschätzung des Aufsichtsrats in keiner gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (Fassung vom 28. April 2022) mitzuteilenden persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder Konzernunternehmen, Organen der Gesellschaft oder einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär.

Der vorgenannte Vorschlag des Aufsichtsrats stützt sich auf die Empfehlung des Nominierungsausschusses. Im Rahmen der Abstimmung im Nominierungsausschuss hat sich Herr Dr. Bock der Stimme enthalten. Der Vorschlag berücksichtigt außerdem die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Besetzungsziele und strebt die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium an (vgl. dazu die ergänzenden Angaben unter [↗ Abschnitt C](#)).

Der Aufsichtsrat schätzt den vorgeschlagenen Kandidaten als unabhängig im Sinne der Empfehlungen C.6 und C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex (Fassung vom 28. April 2022) ein.

TOP 8. **Satzungsänderungen betreffend virtuelle Hauptversammlungen.**

Mit dem Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung genossenschafts- sowie insolvenz- und restrukturierungsrechtlicher Vorschriften (Bundesgesetzblatt I Nr. 27 2022, S. 1166 ff.) hat der deutsche Gesetzgeber das Format der virtuellen Hauptversammlung mit einigen Änderungen gegenüber den bisher bestehenden COVID-19 Ausnahmeregelungen dauerhaft im Aktiengesetz verankert.

Diesen gesetzlichen Neuerungen soll durch Einfügung von zwei Ziffern in § 16 der Satzung Rechnung getragen werden. Dabei geht es um die Ermöglichung von virtuellen Hauptversammlungen (TOP 8.1, neue Ziffer 2) und um die Teilnahme der Aufsichtsratsmitglieder an der virtuellen Hauptversammlung (TOP 8.2, neue Ziffer 3).

Eine Synopse zu § 16 der Satzung in der aktuellen Fassung mit allen vorgeschlagenen Änderungen entsprechend den Tagesordnungspunkten 8.1 und 8.2 finden Sie unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung ([↗ TOP 8: Synopse zu § 16 der Satzung mit den vorgeschlagenen Änderungen](#)). Dort ist auch die derzeit geltende [↗ Satzung der BMW AG](#) abrufbar.

TOP 8.1. **Beschlussfassung über die Änderung der Satzung zur Ermächtigung des Vorstands zur Abhaltung virtueller Hauptversammlungen.**

Gemäß § 118a AktG kann die Satzung der Gesellschaft vorsehen oder den Vorstand dazu ermächtigen vorzusehen, dass eine Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Eine solche Satzungsbestimmung muss befristet sein. Der Befristungszeitraum darf fünf Jahre nach Eintragung der Satzungsbestimmung im Handelsregister nicht überschreiten. Das Gesetz knüpft die Durchführung einer virtuellen Hauptversammlung zur Wahrung der Aktionärsrechte an bestimmte weitere Voraussetzungen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen eine Satzungsregelung vor, die den Vorstand ermächtigt vorzusehen, dass eine Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung abgehalten wird. Die Ermächtigung soll auf rund zwei Jahre befristet werden, um weitere Praxiserfahrungen zu sammeln.

Der Vorstand wird von einer solchen Ermächtigung nur nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls Gebrauch machen. Bei der Entscheidung über das Format und die konkrete Ausgestaltung der Hauptversammlung wird der Vorstand der Wahrung der Aktionärsrechte einen hohen Stellenwert einräumen. Darüber hinaus wird er insbesondere berücksichtigen: Inhalt der geplanten Tagesordnung, Gesundheitsschutz (im Fall einer Pandemie-lage), Prozessstabilität und Planungssicherheit, Reichweite des Formats, Energie- und Ressourcenverbrauch sowie Aufwand für die Versammlungsdurchführung. Dabei beabsichtigt der Vorstand, sich bei der Ausübung seines Ermessens im Wesentlichen an dem Format der Präsenzversammlung sowie an dem Format der diesjährigen virtuellen Hauptversammlung zu orientieren.

Die neue Satzungsregelung soll durch Einfügung einer neuen Ziffer 2 in § 16 in die Satzung aufgenommen werden. Darüber hinaus soll in die Überschrift zu § 16 das Wort „Format“ aufgenommen werden, um den in Ziffer 2 ergänzten Inhalt abzudecken.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen deshalb vor, den folgenden Beschluss zu fassen:

Die Überschrift von § 16 der Satzung wird geändert und wie folgt neu gefasst:

„§ 16 Ort, Format und Einberufung der Hauptversammlung“

In § 16 der Satzung wird folgende neue Ziffer 2 eingefügt:

„2. Der Vorstand ist ermächtigt vorzusehen, dass die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Diese Ermächtigung gilt für die Abhaltung von virtuellen Hauptversammlungen bis zum 31. Mai 2025.“

Die nachfolgenden Ziffern des § 16 der Satzung werden entsprechend neu nummeriert.

TOP 8.2.

Beschlussfassung über die Änderung der Satzung zur Teilnahme des Aufsichtsrats an der virtuellen Hauptversammlung.

An der virtuellen Hauptversammlung sollen neben den Mitgliedern des Vorstands grundsätzlich auch die Mitglieder des Aufsichtsrats vor Ort physisch teilnehmen.

Von der Möglichkeit, den Aufsichtsratsmitgliedern im Fall einer virtuellen Hauptversammlung eine Teilnahme per Bild- und Tonübertragung ohne Vorliegen besonderer Gründe zu eröffnen, wird kein Gebrauch gemacht. Vielmehr soll die Teilnahme per Bild- und Tonübertragung entsprechend der bereits geltenden Regelung zu Präsenzversammlungen in § 16 Ziffer 1 Satz 5 der Satzung auf die dort benannten Ausnahmefälle beschränkt bleiben. § 16 Ziffer 1 Satz 5 der Satzung soll deshalb verschoben und als neue Ziffer 3 eingefügt werden. Diese Regelung soll dann für Präsenzversammlungen im Sinne der Ziffer 1 und virtuelle Versammlungen im Sinne der neuen Ziffer 2 gleichermaßen gelten.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen deshalb vor, den folgenden Beschluss zu fassen:

§ 16 Ziffer 1 Satz 5 der Satzung wird gestrichen.

In § 16 der Satzung wird folgende neue Ziffer 3 eingefügt:

„3. Der Versammlungsleiter kann Mitgliedern des Aufsichtsrats ausnahmsweise die Teilnahme an der Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung gestatten, wenn die Anwesenheit am Ort der Hauptversammlung für das betreffende Aufsichtsratsmitglied mit einer unangemessen langen Reisedauer, sonstigen Reiseerschwernissen oder gesundheitlichen Risiken verbunden wäre.“

Die nachfolgenden Ziffern des § 16 der Satzung werden entsprechend neu nummeriert.

B. WEITERE ANGABEN UND HINWEISE.

Das Format der virtuellen Hauptversammlung gemäß § 118a AktG unterscheidet sich sowohl von der Präsenzversammlung als auch von den virtuellen Hauptversammlungen, die auf Grundlage der COVID-19 Ausnahmeregelungen in den Jahren 2020 bis 2022 abgehalten wurden. Dies betrifft sowohl den Ablauf der Versammlung als auch die Ausübung der Aktionärsrechte. Deshalb bitten wir um besondere Beachtung der Hinweise durch den Versammlungsleiter während der Hauptversammlung sowie der nachstehenden Angaben und Hinweise.

Weitergehende Erläuterungen und Hinweise zu den Rechten der Aktionäre nach § 122 Absatz 2, § 126 Absätze 1 und 4, § 127, § 130a, § 131, § 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 in Verbindung mit § 245 AktG finden Sie unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung ([↗ Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre](#)).

1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung.

Im Zeitpunkt der Einberufung beträgt das Grundkapital der Gesellschaft 662.839.475 €. Es ist eingeteilt in 662.839.475 Aktien im Nennbetrag von jeweils 1 €, und zwar in 601.995.196 Stammaktien, die insgesamt 601.995.196 Stimmen gewähren, und 60.844.279 Vorzugsaktien ohne Stimmrecht.

Bei der Beschlussfassung zu den unter [↗ Abschnitt A](#) aufgeführten Tagesordnungspunkten der Hauptversammlung sind nur Stammaktionäre stimmberechtigt.

Aus eigenen Stammaktien stehen der Gesellschaft gemäß § 71b AktG keine Stimmrechte zu. Am Tag der Aufstellung des Jahresabschlusses am 7. März 2023 hielt die Gesellschaft insgesamt 18.523.094 eigene Stammaktien.

2. Online-Service der Gesellschaft.

Die Gesellschaft hat unter www.bmwgroup.com/hv-service einen Online-Service für die Hauptversammlung eingerichtet. Über den Online-Service können angemeldete Aktionäre die nachstehend beschriebenen Rechte ausüben.

Die benötigten Zugangsdaten für den Online-Service erhalten die Aktionäre nach erfolgreicher Anmeldung zusammen mit der Anmeldebestätigung (siehe [↗ Ziffer 4](#)). Der Online-Service der Gesellschaft steht den Aktionären voraussichtlich ab dem Nachweisstichtag (20. April 2023) zur Verfügung.

3. Übertragung der Hauptversammlung im Internet.

Die virtuelle Hauptversammlung der Gesellschaft am 11. Mai 2023 wird vollständig im Online-Service der Gesellschaft unter www.bmwgroup.com/hv-service live ab 10:00 Uhr (MESZ) übertragen.

Darüber hinaus werden die Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden, des Vorstandsvorsitzenden und des Vorstandsmitglieds für Finanzen barrierefrei und live im Internet unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung übertragen. Der öffentlich übertragene Teil der Hauptversammlung wird nach der Hauptversammlung auch als Aufzeichnung zur Verfügung gestellt.

4. Voraussetzungen für die Teilnahme und für die Ausübung des Stimmrechts.

Zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung im Sinne der elektronischen Zuschaltung, zur Ausübung des Stimmrechts und der sonstigen Aktionärsrechte in der Versammlung – in Person oder durch einen Bevollmächtigten – sind nur diejenigen berechtigt, die sich ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet und im Rahmen der Anmeldung ihren Anteilsbesitz zum Nachweisstichtag form- und fristgerecht nachgewiesen haben. Die Anmeldung kann in deutscher oder englischer Sprache erfolgen und bedarf der Textform (§ 126b BGB).

Nachweisstichtag ist gemäß § 123 Absatz 4 Satz 2 AktG der Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung, das heißt der 20. April 2023, 00:00 Uhr (MESZ).

Der Nachweis des Anteilsbesitzes muss sich auf den Nachweisstichtag beziehen. Dieser Anforderung genügt auch ein Nachweis, der sich entsprechend § 67c Absatz 3 AktG in Verbindung mit Artikel 5 und Artikel 1 Ziffern 7 und 8 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 auf die Position

bei Geschäftsschluss des Zentralverwahrers (Clearstream Banking AG) oder eines anderen ersten Intermediärs am 19. April 2023 bezieht.

Der Nachweis des Anteilsbesitzes durch das depotführende Institut (Letztintermediär) hat in Textform (§ 126b BGB) in deutscher oder englischer Sprache zu erfolgen. Ein Nachweis gemäß § 67c Absatz 3 AktG reicht aus.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der Hauptversammlung im Sinne der elektronischen Zuschaltung sowie für die Ausübung des Stimmrechts und der sonstigen Aktionärsrechte in der Versammlung nur derjenige als Aktionär, der den Nachweis des Anteilsbesitzes form- und fristgerecht erbracht hat.

Die Anmeldung und der Nachweis des Anteilsbesitzes müssen der Gesellschaft spätestens bis zum 4. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ), unter der folgenden Adresse zugegangen sein:

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg
Fax: +49 (0) 89-20 70 37-951
E-Mail: hv-service.bmw@adeus.de

Üblicherweise übernehmen die depotführenden Institute als Letztintermediäre die Anmeldung und übermitteln den Nachweis des Anteilsbesitzes für ihre Kunden, nachdem die Kunden einen Auftrag für die Anmeldung zur Hauptversammlung erteilt haben. Die Aktionäre werden daher gebeten, sich möglichst frühzeitig an ihr jeweiliges depotführendes Institut zu wenden, um ihre Anmeldung zur Hauptversammlung zu veranlassen. Nach erfolgter Anmeldung zur Hauptversammlung sind Aktionäre weiterhin berechtigt, über ihre Aktien zu verfügen.

Stammaktionäre oder ihre Bevollmächtigten können das Stimmrecht ausschließlich durch Briefwahl ([Ziffer 5](#)), Vollmachterteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ([Ziffer 6](#)) oder durch Bevollmächtigung von Dritten ([Ziffer 7](#)) ausüben.

5. Briefwahl.

Stammaktionäre und deren Bevollmächtigte können ihre Stimmen im Wege der Briefwahl abgeben, ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen. Voraussetzung ist die ordnungsgemäße

Anmeldung zur Hauptversammlung sowie der form- und fristgerechte Nachweis des Anteilsbesitzes entsprechend den unter [Ziffer 4](#) beschriebenen Anforderungen.

Abgabe, Änderung und Widerruf von elektronischen Briefwahlstimmen über den Online-Service unter www.bmwgroup.com/hv-service sind möglich nach ordnungsgemäßer Anmeldung bis spätestens zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Zeitpunkt in der Hauptversammlung am 11. Mai 2023.

Alternativ können Stammaktionäre für die Briefwahl auch das mit der Anmeldebestätigung zugesandte Formular benutzen. Briefwahlstimmen in Papierform müssen spätestens bis zum 9. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ) bei der Gesellschaft unter der folgenden Adresse eingegangen sein:

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg
Fax: +49 (0) 89-20 70 37-951

Briefwahlstimmen, die per E-Mail an

hv-service.bmw@adeus.de

übermittelt werden, müssen bei der Gesellschaft spätestens bis zum 11. Mai 2023, 10:00 Uhr (MESZ) eingegangen sein.

Werden für denselben Aktienbestand Briefwahlstimmen in Papierform und zusätzlich Stimmen durch elektronische Briefwahl oder elektronische Vollmacht mit Weisungen abgegeben, wird die Gesellschaft die Stimmen in Papierform unabhängig vom Zeitpunkt des Zugangs als gegenstandslos behandeln. Im Übrigen wird die Gesellschaft die zeitlich zuletzt wirksam zugegangene Erklärung bei der Abstimmung berücksichtigen.

6. Vollmacht mit Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter.

Stammaktionäre können sich bei der Ausübung des Stimmrechts auch durch weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter vertreten lassen, die von der Gesellschaft benannt werden. Soweit Stammaktionäre die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft bevollmächtigen, müssen sie diesen Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts zu den einzelnen Beschlussgegenständen erteilen. Ohne

diese Weisungen ist die Vollmacht ungültig. Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen.

Vollmacht mit Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter können elektronisch über den Online-Service unter www.bmwgroup.com/hv-service erteilt, geändert und widerrufen werden. Dies ist nach erfolgreicher Anmeldung bis spätestens zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Zeitpunkt in der Hauptversammlung am 11. Mai 2023 möglich.

Alternativ kann Vollmacht mit Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter auch unter Verwendung des von der Gesellschaft dafür vorgesehenen Vollmachtsformulars erteilt werden. Stammaktionäre erhalten dieses Formular mit der Anmeldebestätigung per Post. Ausgefüllte Vollmachtsformulare müssen spätestens bis zum 9. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ) bei der Gesellschaft unter der folgenden Adresse postalisch eingegangen sein:

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg
Fax: +49 (0) 89-20 70 37-951

Vollmacht mit Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter, die per E-Mail an

hv-service.bmw@adeus.de

übermittelt werden, müssen bei der Gesellschaft bis zum 11. Mai 2023, 10:00 Uhr (MESZ) eingegangen sein.

Werden für denselben Aktienbestand Vollmacht mit Weisungen in Papierform erteilt und zusätzlich Stimmen durch elektronische Briefwahl oder elektronische Vollmacht mit Weisungen abgegeben, wird die Gesellschaft die Vollmacht mit Weisungen in Papierform unabhängig vom Zeitpunkt des Zugangs als gegenstandslos behandeln. Im Übrigen wird die Gesellschaft die zeitlich zuletzt wirksam zugewogene Erklärung bei der Abstimmung berücksichtigen.

7. Bevollmächtigung von Dritten.

Aktionäre, die an der virtuellen Hauptversammlung nicht persönlich teilnehmen oder ihr Stimmrecht nicht persönlich ausüben möchten, können sich bei der Ausübung ihrer Rechte durch Bevollmächtigte vertreten lassen, wie zum Beispiel durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder eine andere Person. Voraussetzung dafür ist die ordnungsgemäße Anmeldung zur Hauptversammlung sowie der form- und fristgerechte Nachweis des Anteilsbesitzes entsprechend den unter [Ziffer 4](#) beschriebenen Anforderungen.

Die Erteilung von Vollmachten, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform (§ 126b BGB). Unsere Aktionäre werden gebeten, Vollmachten elektronisch über den Online-Service unter www.bmwgroup.com/hv-service zu erteilen und zu übermitteln. Dies ist nach erfolgreicher Anmeldung bis zum Ende der Hauptversammlung möglich.

Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und diesen durch das Aktiengesetz gleichgestellte Personen können im Rahmen der für sie bestehenden aktienrechtlichen Sonderregelungen (§ 135 AktG) abweichende Anforderungen an die ihnen zu erteilenden Vollmachten vorsehen. Diese Anforderungen können bei dem jeweils zu Bevollmächtigenden erfragt werden.

Bevollmächtigte Dritte können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Das Stimmrecht können sie – wie Stammaktionäre auch – nur durch Briefwahl oder (Unter-) Vollmacht mit Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben. Nach erfolgreicher Anmeldung des Aktionärs und Bevollmächtigung des Dritten erhält dieser eigene Zugangsdaten für den Online-Service. Um einen rechtzeitigen Versand der Zugangsdaten an die bevollmächtigte Person zu ermöglichen, werden Aktionäre gebeten, diese Art der Bevollmächtigung möglichst frühzeitig vorzunehmen.

8. Ergänzungsverlangen zur Tagesordnung.

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von 500.000 € (dies entspricht 500.000 Aktien im Nennbetrag von 1 €) erreichen, können gemäß § 122 Absatz 2 AktG verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden.

Die Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des

Vorstands über den Antrag halten. Auf die Berechnung des Zeitraums findet § 70 AktG Anwendung; im Übrigen gilt für die Fristberechnung § 121 Absatz 7 AktG. Danach ist der Tag des Zugangs des Verlangens nicht mitzurechnen. Eine Verlegung von einem Sonntag, Sonnabend oder Feiertag auf einen zeitlich vorausgehenden oder nachfolgenden Werktag kommt nicht in Betracht. Die §§ 187 bis 193 BGB sind nicht entsprechend anzuwenden.

Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand der Gesellschaft zu richten und muss der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Versammlung, d.h. spätestens bis zum 10. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ), zugegangen sein. Es wird darum gebeten, die folgende Anschrift zu verwenden:

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft
Der Vorstand
Postanschrift: 80788 München
Hausanschrift: Petuelring 130, 80809 München

9. Gegenanträge und Wahlvorschläge.

Jeder Aktionär hat gemäß §§ 126, 127 AktG das Recht, Gegenanträge zu den Beschlussvorschlägen der Verwaltung zu bestimmten Tagesordnungspunkten zu stellen und Wahlvorschläge zu den Tagesordnungspunkten 6 (Wahl des Abschlussprüfers) und 7 (Wahl zum Aufsichtsrat) zu übermitteln. Gegenanträge und Wahlvorschläge sind ausschließlich zu richten an

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft
Abt. FF-2
Postanschrift: 80788 München
Fax: +49 89 382-11793

oder per E-Mail an

hv-antrag@bmw.de

Anderweitig adressierte Gegenanträge oder Wahlvorschläge werden nicht berücksichtigt.

Zulässige Gegenanträge und Wahlvorschläge, die der Gesellschaft mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung – das heißt spätestens bis zum 26. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ) – unter der vorstehenden Adresse zugegangen sind, werden bei Nachweis der Aktionärserschaft

einschließlich des Namens und Wohnorts bzw. Sitzes des Aktionärs und einer etwaigen Begründung unverzüglich im Internet unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung veröffentlicht.

Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären, die nach § 126 oder § 127 AktG zugänglich zu machen sind, gelten gemäß § 126 Absatz 4 AktG als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Zu diesen Gegenanträgen und Wahlvorschlägen können ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Stammaktionäre das Stimmrecht entsprechend den Ziffern 5 bis 7 ausüben. Sofern der den Gegenantrag stellende oder den Wahlvorschlag übermittelnde Aktionär nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet ist, muss der Gegenantrag oder der Wahlvorschlag in der virtuellen Hauptversammlung nicht behandelt werden.

Darüber hinaus können Gegenanträge und Wahlvorschläge sowie sonstige Anträge auch während der virtuellen Hauptversammlung im Wege der Videokommunikation, das heißt im Rahmen eines Redebeitrags, gestellt werden (siehe [Ziffer 11](#)).

10. Einreichung von Stellungnahmen.

Ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre haben gemäß § 130a AktG das Recht, Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung im Wege elektronischer Kommunikation einzureichen.

Stellungnahmen können in Textform oder als Videobeitrag abgegeben werden. Sie sind ausschließlich über den Online-Service der Gesellschaft unter www.bmwgroup.com/hv-service einzureichen und müssen dort spätestens bis zum 5. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ), eingegangen sein.

Stellungnahmen können in deutscher und englischer Sprache eingereicht werden. Stellungnahmen in einer anderen Sprache werden nicht zugänglich gemacht. Die Gesellschaft wird eingehende Stellungnahmen nicht übersetzen. Aktionäre können ihre Stellungnahme jedoch selbst zweisprachig, das heißt in deutscher und englischer Sprache, einreichen.

Es wird darum gebeten, den Umfang einer Stellungnahme auf ein angemessenes Maß zu begrenzen, um der Gesellschaft und den anderen Aktionären eine ordnungsgemäße Sichtung der Stellungnahmen zu ermöglichen. Stellungnahmen in Textform sollten 10.000 Zeichen (einschließlich Leerzeichen), Videobeiträge fünf Minuten nicht überschreiten. Für die Einreichung der Stellungnahme ist ein gängiges Dateiformat zu wählen (insbesondere PDF, mp4, avi oder mov).

Zugänglich zu machende Stellungnahmen werden einschließlich des Namens und Wohnorts bzw. Sitzes des Aktionärs im Online-Service der Gesellschaft unter www.bmwgroup.com/hv-service spätestens bis zum 6. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ), veröffentlicht.

Stellungnahmen werden nicht zugänglich gemacht, wenn sie der Gesellschaft verspätet oder nicht über den Online-Service der Gesellschaft unter www.bmwgroup.com/hv-service zugehen, sie einen angemessenen Umfang überschreiten, sie nicht in deutscher oder englischer Sprache verfasst sind oder einer der Ausschlussgründe gemäß § 130a Absatz 3 Satz 4 AktG in Verbindung mit § 126 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1, 3 und 6 AktG vorliegt.

Anträge auf Ergänzung der Tagesordnung (siehe ↗ [Ziffer 8](#)), Gegenanträge und Wahlvorschläge (siehe ↗ [Ziffer 9](#)) oder sonstige Anträge im Rahmen eines Redebeitrags (siehe ↗ [Ziffer 11](#)) sowie Fragen oder Nachfragen (siehe ↗ [Ziffer 12](#)) können nicht durch Einreichung einer Stellungnahme gestellt werden. Das Verfahren für die Ausübung dieser Rechte ist abschließend in den entsprechenden Ziffern dieser Einberufungsunterlage beschrieben.

11. Rederecht.

Ordnungsgemäß angemeldete und elektronisch zugeschaltete Aktionäre und ihre Vertreter haben in der virtuellen Hauptversammlung ein Rederecht im Wege der Videokommunikation gemäß § 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 AktG in Verbindung mit § 130a Absätze 5 und 6 AktG. Gemäß § 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 AktG dürfen Anträge und Wahlvorschläge sowie alle Arten von Auskunftsverlangen nach § 131 Absatz 1 AktG Bestandteil des Redebeitrags sein.

Aktionäre bzw. ihre Vertreter, die einen Redebeitrag leisten möchten, können sich nach Aufforderung des Versammlungsleiters über den Online-Service der Gesellschaft unter www.bmwgroup.com/hv-service anmelden. Die erforderlichen Zugangsdaten für den Online-Service erhalten die Aktionäre zusammen mit ihrer Anmeldebestätigung. Aktionäre bzw. ihre Vertreter, die einen Redebeitrag ordnungsgemäß angemeldet haben, werden zu einem vom Versammlungsleiter bestimmten Zeitpunkt aufgerufen und in einen virtuellen Warteraum gebeten. Zum virtuellen Warteraum gelangen Aktionäre bzw. ihre Vertreter per Klick auf ein Pop-Up Fenster direkt über den Online-Service.

Die Gesellschaft behält sich gemäß § 130a Absatz 6 AktG vor, die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen Aktionär und Gesellschaft in der virtuellen Hauptversammlung und vor dem Redebeitrag zu überprüfen. Sofern die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation nicht sichergestellt ist, kann der Redebeitrag zurückgewiesen werden.

Für eine Live-Videozuschaltung während der Hauptversammlung benötigen Aktionäre bzw. ihre Vertreter daher ein internetfähiges Endgerät (zum Beispiel PC, Laptop, Tablet oder Smartphone), eine stabile Internetverbindung sowie eine Kamera und ein Mikrofon, auf die vom Internetbrowser zugegriffen werden kann.

Bitte beachten Sie hierzu auch die weitergehenden Hinweise zur Videokommunikation unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung (↗ [Ergänzende Hinweise zur virtuellen Hauptversammlung](#)).

12. Auskunftsrecht.

Ordnungsgemäß angemeldete und elektronisch zugeschaltete Aktionäre und ihre Vertreter können in der virtuellen Hauptversammlung vom Vorstand gemäß § 131 Absatz 1 AktG Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft, die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu verbundenen Unternehmen sowie über die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen verlangen, soweit die erbetene Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Darüber hinaus besteht gemäß § 131 Absatz 1d AktG ein Nachfragerecht zu allen in der Versammlung gegebenen Antworten des Vorstands.

Auf Anordnung des Versammlungsleiters kann das Auskunfts- und das Nachfragerecht in der virtuellen Hauptversammlung ausschließlich im Wege der Videokommunikation ausgeübt werden. Der Versammlungsleiter beabsichtigt, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. In diesem Fall können Fragen und Nachfragen nur im Rahmen eines Redebeitrags während der Hauptversammlung nach ↗ [Ziffer 11](#) gestellt werden. Fragen, die vor oder während der Hauptversammlung auf anderen Wegen gestellt werden, bleiben unberücksichtigt.

13. Recht zum Widerspruch.

Ordnungsgemäß angemeldete und elektronisch zugeschaltete Aktionäre bzw. ihre Vertreter haben gemäß § 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in Verbindung mit § 245 AktG das Recht, Widerspruch gegen Beschlüsse der virtuellen Hauptversammlung im Wege elektronischer Kommunikation zu erklären.

Widerspruch kann über den Online-Service unter www.bmwgroup.com/hv-service ab Beginn bis zum Ende der virtuellen Hauptversammlung erklärt werden. Der protokollierende Notar hat die

Gesellschaft zur Entgegennahme von Widersprüchen über den Online-Service ermächtigt. Eingehende Widersprüche werden dem Notar aus dem Online-Service unverzüglich zugeleitet.

14. Sonstige Veröffentlichungen und ergänzende Informationen.

Die Einberufung der Hauptversammlung, die zugänglich zu machenden Unterlagen und Informationen, weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach § 122 Absatz 2, § 126 Absätze 1 und 4, § 127, § 130a, § 131, § 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 in Verbindung mit § 245 AktG sowie ergänzende Informationen zur Tagesordnung sind vom Tag der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung zugänglich gemacht. Dort werden nach der Hauptversammlung auch die festgestellten Abstimmungsergebnisse veröffentlicht.

Ferner beabsichtigt die Gesellschaft über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehend, Zusammenfassungen der Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden, des Vorstandsvorsitzenden und des Vorstandsmitglieds für Finanzen einige Tage vor der Hauptversammlung unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung zu veröffentlichen.

Stammaktionäre bzw. ihre Vertreter können über den Online-Service unter www.bmwgroup.com/hv-service innerhalb eines Monats nach dem Tag der virtuellen Hauptversammlung eine Bestätigung darüber verlangen, ob und wie ihre Stimmen gezählt wurden. Alternativ können sich Stammaktionäre auch an die Aktionärs-Hotline wenden. Diese erreichen sie unter +49-89-2019-0368 oder per E-Mail an hv-service.bmw@adeus.de.

Inhaber von American Depositary Shares bzgl. Stammaktien der Gesellschaft erhalten Informationen zur Hauptversammlung über die Bank of New York Mellon, New York, USA (Depositary).

15. Hinweise zum Datenschutz.

Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Hauptversammlung finden Sie im Internet unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung.

16. Bekanntmachung im Bundesanzeiger.

Die Einberufung zur Hauptversammlung ist im **Bundesanzeiger** vom 22. März 2023 bekannt gemacht.

C. ERGÄNZENDE ANGABEN ZU DEN TAGESORDNUNGSPUNKTEN.

Zu TOP 7.

Lebenslauf des Aufsichtsratskandidaten Dr. Kurt Bock und weitere Angaben.



**Dr. rer. pol. Kurt Wilhelm Bock
Heidelberg**

Vorsitzender des Aufsichtsrats
der BASF SE

Geburtsjahr/-ort:
1958, Rahden (Deutschland)

Nationalität: Deutsch

Beruflicher Werdegang und Ausbildung.

- seit 2020 Vorsitzender des Aufsichtsrats der BASF SE
- seit 2018 Mitglied des Aufsichtsrats der BMW AG, seit 2020 Mitglied und Vorsitzender des Prüfungsausschusses und seit 2021 stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats und Mitglied des Personalausschusses und des Nominierungsausschusses
- 2011 – 2018 Vorsitzender des Vorstands der BASF SE
- 2003 – 2011 Mitglied des Vorstands und Finanzvorstand der BASF AG (seit 2008 BASF SE), ab 2007 zusätzlich Chairman und CEO der BASF Corporation (USA)
- 2000 – 2002 President Logistik & Informatik, BASF AG
- 1998 – 2000 CFO der BASF Corporation (USA)
- 1996 – 1998 Managing Director Robert Bosch Ltda. (Brasilien)
- 1992 – 1996 Senior Vice President Finanzen/Bilanzen, Robert Bosch GmbH
- 1991 – 1992 Director Technologie, Planung und Controlling für Technische Kunststoffe, BASF AG

- 1985 – 1991 Verschiedene Funktionen im Bereich Finanzen, BASF AG
- 1985 Promotion zum Dr. rer. pol. an der Universität Bonn
- 1977 – 1985 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und der Universität zu Köln sowie an der Pennsylvania State University (USA)

Expertise und Tätigkeitsschwerpunkte.

Herr Dr. Bock verfügt aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Finanzvorstand der börsennotierten BASF SE, seiner Tätigkeit in Gremien zur Weiterentwicklung der Rechnungslegung sowie durch unterschiedliche Leitungsfunktionen im Bereich Finanzen der BASF-Gruppe und der Bosch-Gruppe über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme sowie in der Abschlussprüfung. Dies umfasst jeweils auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Er ist Vorsitzender des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der BMW AG, unabhängig und Finanzexperte für Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Er bringt zudem als Aufsichtsrat und ehemaliger Vorsitzender des Vorstands der BASF SE besondere Expertise zu den für das Unternehmen relevanten Fragen der ökologischen Nachhaltigkeit in die Arbeit des Aufsichtsrats ein.

Besetzungsziele und Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der BMW AG.

Herr Dr. Bock erfüllt folgende Besetzungsziele und Ausprägungen des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats der BMW AG:

- Unabhängig im Sinne der Empfehlungen C.6 und C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex (Fassung vom 28. April 2022)
- Internationale Erfahrung und/oder besonderer Sachverstand in einem oder mehreren für das Unternehmen wichtigen Märkten außerhalb Deutschlands
- Erfahrung in der Führung und/oder Überwachung eines anderen mittelgroßen oder großen Unternehmens
- Sachverstand auf den folgenden unternehmensrelevanten Kompetenzfeldern: Unternehmensstrategie, Einkauf/Lieferketten, Finanzen/Rechnungslegung/Abschlussprüfung,

Inhaltsverzeichnis &
Überblick

Einberufung &
Tagesordnung

Weitere Angaben &
Hinweise

**Ergänzende Angaben zu
den Tagesordnungspunkten**

Kapitalmarkt, Compliance, IT/Digitalisierung/Künstliche Intelligenz, Change Management/
Business Transformation

- Expertise zu für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen
- Besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme sowie in der Abschlussprüfung
- Vertrautheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist

Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten (●) und in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen (○).

- BASF SE (Vorsitz)

Inhaltsverzeichnis &
Überblick

Einberufung &
Tagesordnung

Weitere Angaben &
Hinweise

**Ergänzende Angaben zu
den Tagesordnungspunkten**

Zu TOP 5.
Vergütungsbericht.

Der Vergütungsbericht einschließlich des Prüfungsvermerks ist nachstehend abgedruckt. Er ist zudem auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.bmwgroup.com/hauptversammlung ([↗ TOP 5\(2\): Vergütungsbericht](#)) nebst zusammenfassender Präsentation ([↗ TOP 5\(1\): Präsentation zum Vergütungsbericht](#)) abrufbar.

VERGÜTUNGSBERICHT

19	I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht
21	II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands
21	1. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
22	2. Das Vergütungssystem seit dem Geschäftsjahr 2021 im Überblick
25	3. Festlegung und Überprüfung von Vergütungssystem und individueller Vergütung
30	4. Vergütung für das Geschäftsjahr 2022
40	5. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)
40	6. Altersversorgung
41	7. Malus und Clawback Regelungen
41	8. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot
42	9. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG
52	10. Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG
56	11. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungszeit) 2022
59	III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
59	1. Satzungsregelung und Verfahren
59	2. Vergütungsgrundsätze und Vergütungselemente
59	3. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG
63	IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung nach § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG
67	V. Sonstiges
67	VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023
68	VII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

VERGÜTUNGSBERICHT

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 Erdienungsjahr und fördert die ergebnisbezogenen Teile der Geschäftsstrategie. Hingegen liegen der Leistungskomponente der Tantieme nichtfinanzielle Leistungskriterien zugrunde, die ebenfalls aus der Geschäftsstrategie abgeleitet werden. Insofern bietet die Leistungskomponente der Tantieme in besonderem Maße Anreize, auch die Ziele der Geschäftsstrategie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft konsequent zu verfolgen, die sich nicht unmittelbar in den finanziellen Kennzahlen eines einzelnen Erdienungsjahres widerspiegeln müssen.
- Auch die Höhe der variablen aktienorientierten Vergütung hängt von der Erfüllung finanzieller und nichtfinanzieller Zielsetzungen aus der Geschäftsstrategie ab, denn 50 % des für den Aktienerwerb zweckgebundenen Zielbetrags sind an eine Finanzkennzahl (RoCE im Segment Automobile) und 50 % an strategische Fokusziele gekoppelt. Die Verpflichtung, den 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)	<ul style="list-style-type: none"> — Zielbetrag RoCE-Komponente p. a. (50 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags): <ul style="list-style-type: none"> — 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.: <ul style="list-style-type: none"> — 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)	<ul style="list-style-type: none"> — Zielbetrag Komponente strategische Fokusziele p. a. (50 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags): <ul style="list-style-type: none"> — 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.: <ul style="list-style-type: none"> — 0,990 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 2,115 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<ul style="list-style-type: none"> — 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.

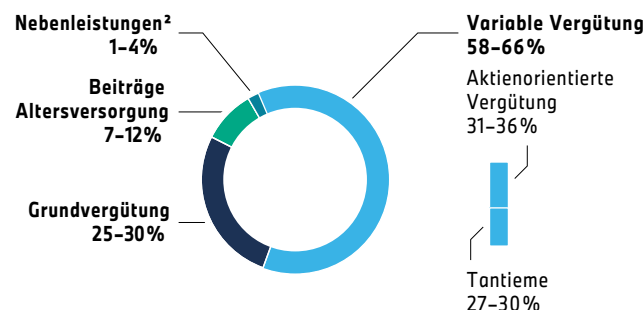
In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr eine konkrete Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands sowie die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile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

		NICOLAS PETER				JOACHIM POST			
		Finanzen seit 1. Januar 2017				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

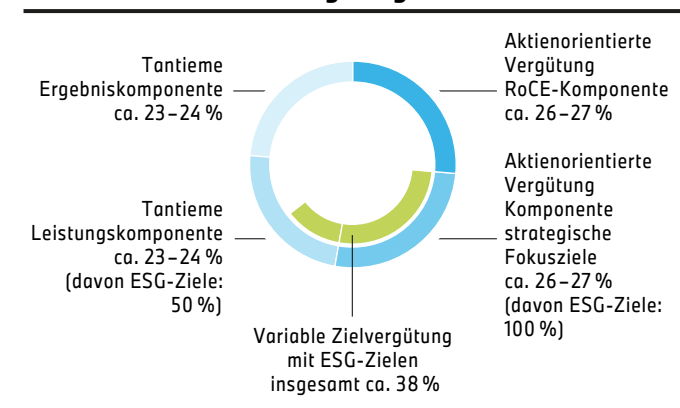
² zweite Vergütungsstufe seit 1. Oktober 2022

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

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

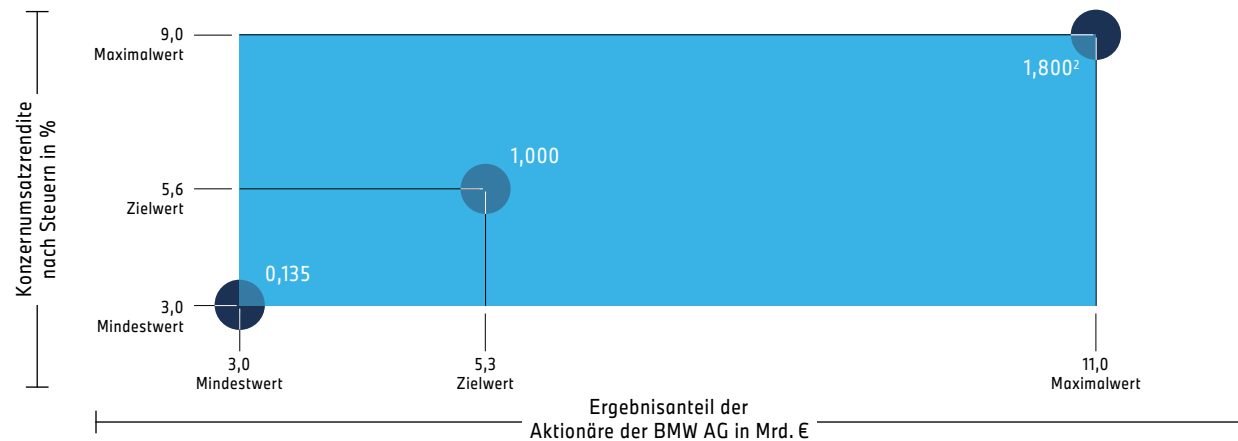
- Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Zuordnungsmatrix mit den Parametern „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ im Erdienungsjahr.
- Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen.

LEISTUNGSKOMponente

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

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

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

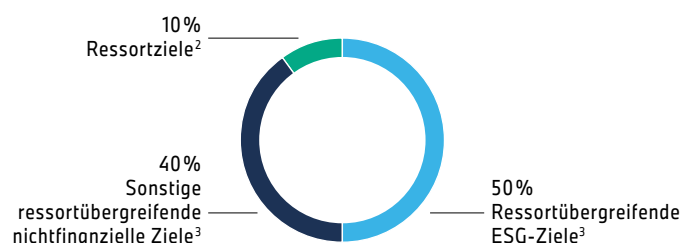
Die vom Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2022 im Rahmen der Leistungskomponente der Tantieme festgelegten Ziele sowie die Gewichtung der Kriterien und die individuelle Zielerreichung sind in den nachfolgenden Tabellen zusammengefasst.

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 %
		Ressortübergreifende sonstige nichtfinanzielle Ziele	Ausbau der Marktstellung Innovationsleistung (ökonomisch) Kundenorientierung (Produkt-, Kundenbetreuungsqualität) Entwicklung der Reputation (z. B. Markenstärke)
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 2022

² 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).

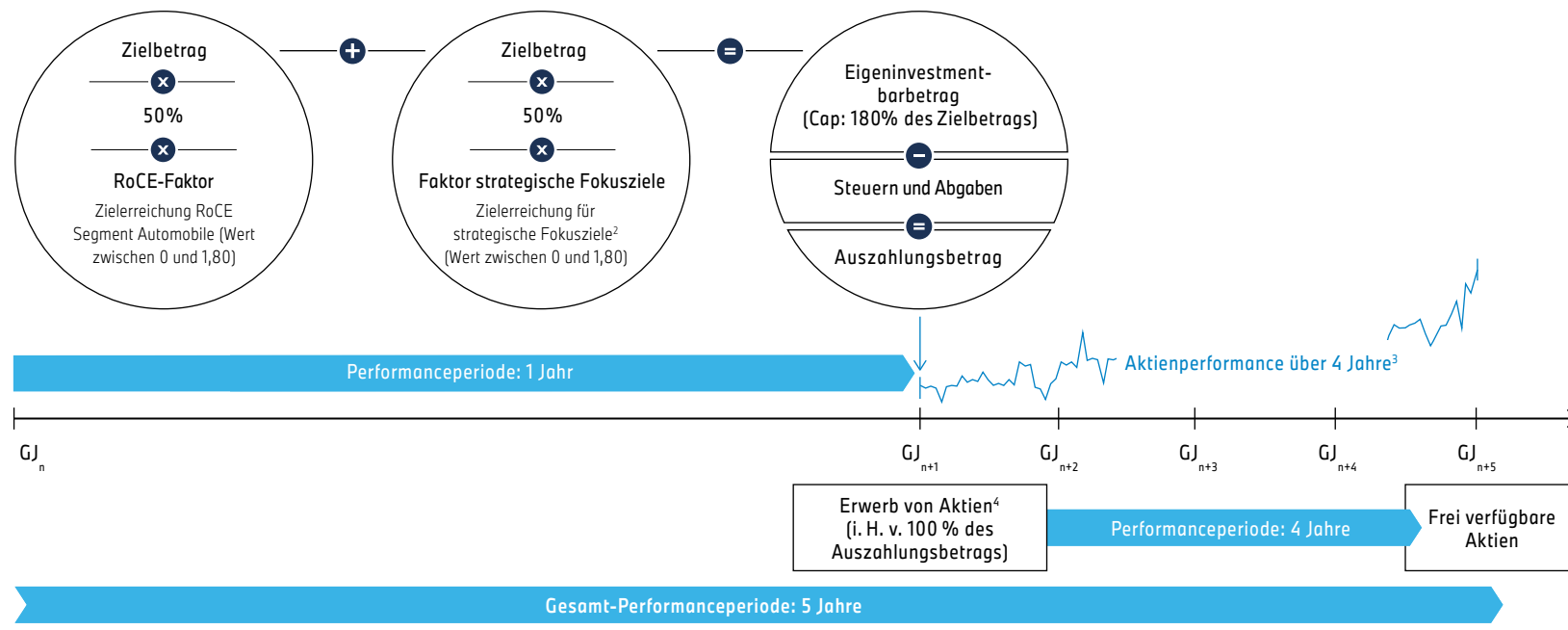
Die Pflicht zum Kauf von BMW Stammaktien und die mehrjährige Haltefrist stärken die unternehmerische Langfristorientierung des Vorstands. Die nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie durch entsprechende Entscheidungen führt auch zu einer dauerhaften Wertschaffung für die Aktionäre und ist damit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

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

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.

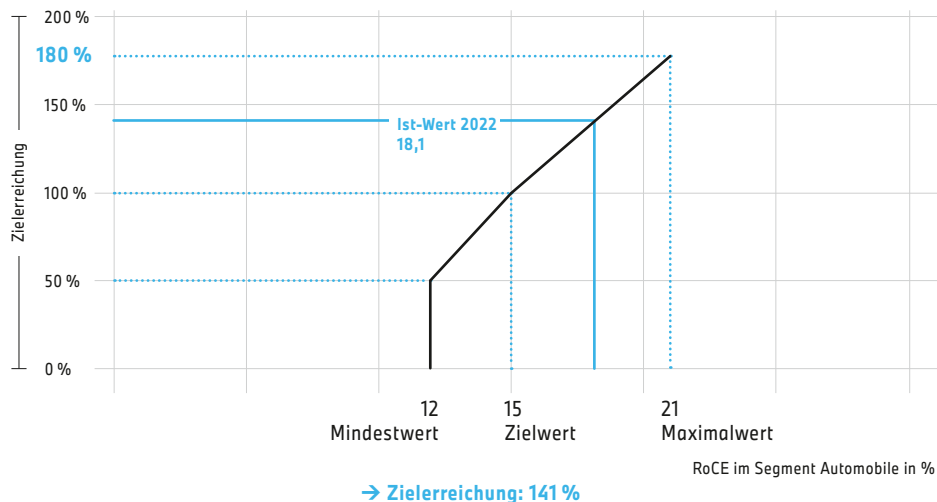
Die Definition dieser Kennzahl wurde mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2022 angepasst. Seit dem Geschäftsjahr 2022 beinhaltet das eingesetzte Kapital die Summe aus immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen und Net Working Capital. Das Net Working Capital umfasst die Bilanzpositionen Vorräte und Forderungen 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

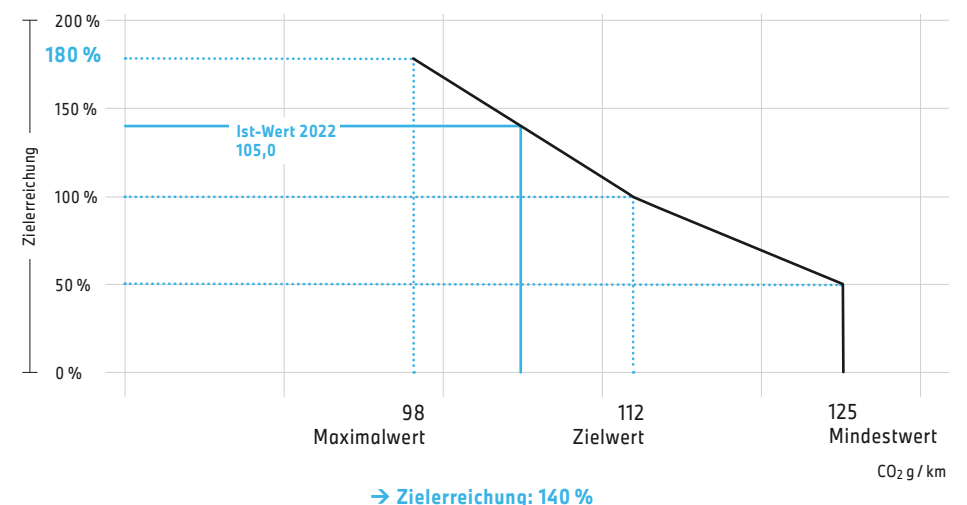
Für das Erdienungs-jahr 2022 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2021 in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die folgenden strategischen Fokusziele bestimmt:

- 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)



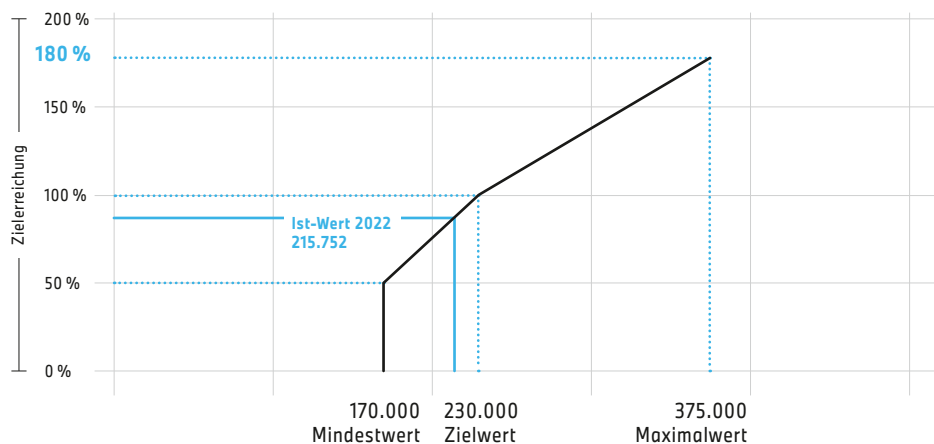
Im Hinblick auf die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen nach WLTP hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2022 folgende Werte in CO₂ g/km nach WLTP für den Flottenverbrauch in Europa als vergütungsrelevante Schwellenwerte festgelegt: Mindestwert: 125 CO₂ g/km, Zielwert: 112 CO₂ g/km, Maximalwert: 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.

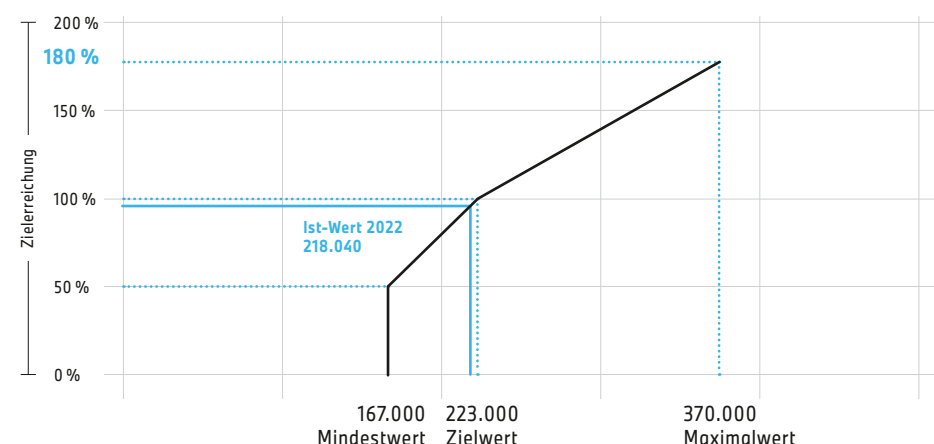
Der Eigeninvestmentbarbetrag für das Erdienungsjahr 2022 wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2023 ausbezahlt, der der Jahresabschluss der BMW AG für das Geschäftsjahr 2022 vorgelegt wird. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den Eigeninvestmentbarbetrag abzüglich Steuern und Abgaben 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



→ Zielerreichung: 88 %

Zielsetzung und Zielerreichung Absatz PHEV



→ Zielerreichung: 96 %

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 investmentbarbetrag 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 Versorgungsfalls 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 Vorstandsdienstverträge 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.

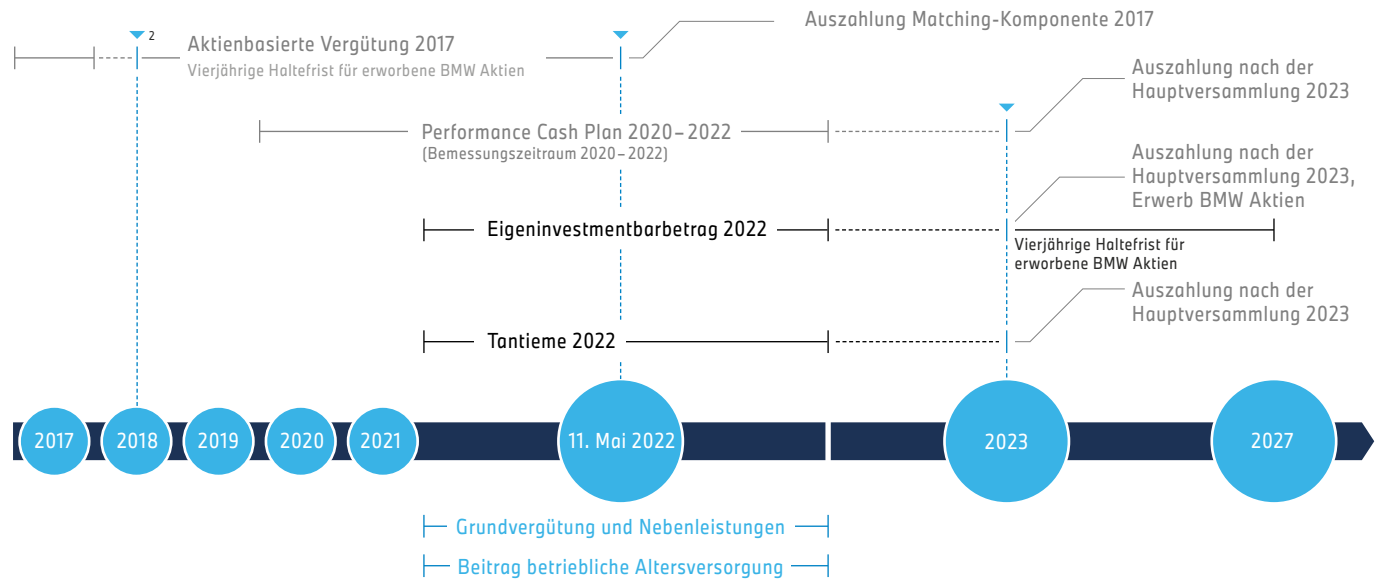
Die Tabellen enthalten alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) bzw. alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

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



¹ vereinfachte Darstellung

² Auszahlung Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2017 in 2018, unmittelbar nach Auszahlung Erwerb BMW Stammaktien mit Halteverpflichtung 2018–2022

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.

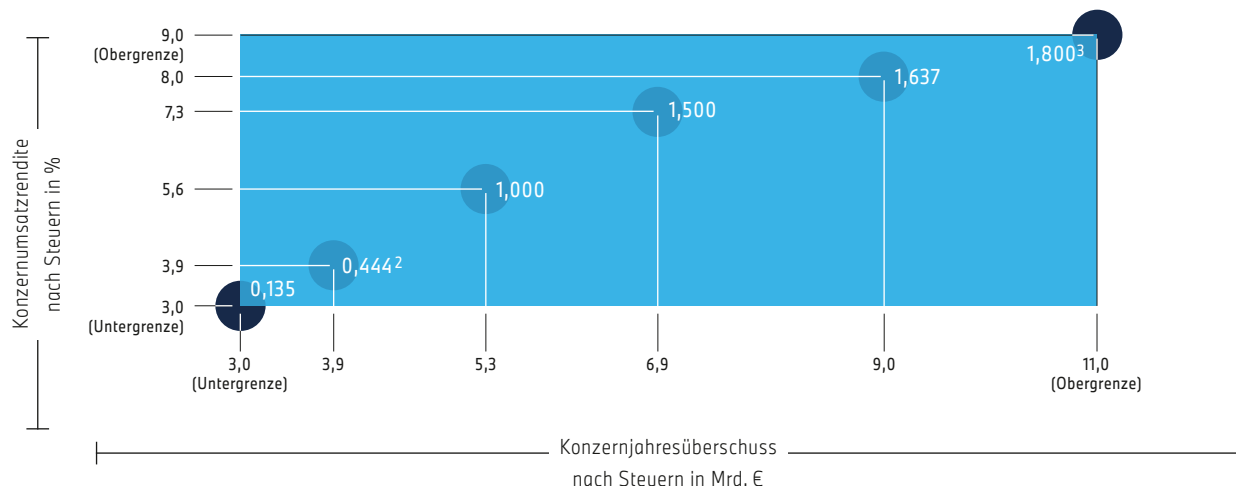
Übersicht Performance Cash Plan

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 Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern – Wert zwischen 0 und 1,800		Messgrößen mehrjähriger Leistungsfaktor: – Trend der Geschäftsentwicklung – 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 Gesamtantiemen 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 [↗] 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 ² 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	Frühere	in % der
		in €	Erdienungsjahre in € ¹	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	Frühere	in % der
		in €	Erdienungsjahre in € ¹	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 EICHNER 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	Frühere	in % der
		in €	Erdienungsjahre in € ¹	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	Frühere	in % der
		in €	Erdienungsjahre in € ¹	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 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.

Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2022

in €		NICOLAS PETER Finanzen seit 1. Januar 2017		JOACHIM POST Einkauf und Lieferantennetzwerk seit 1. Januar 2022		FRANK WEBER Entwicklung seit 1. Juli 2020		
		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								
Variable Vergütung	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	
	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

Inhaltsverzeichnis &
Überblick

Einberufung &
Tagesordnung

Weitere Angaben &
Hinweise

**Ergänzende Angaben zu
den Tagesordnungspunkten**

München, 22. März 2023
Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft

Der Vorstand



HERAUSGEBER

Bayrische Motoren Werke
Aktiengesellschaft
80788 München
Telefon +49 89 382 - 0