
256 Vergütungsbericht

256 I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

257 II. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024

258 III. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

297 IV. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

304 VI. Sonstiges

305 VII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

05

VERGÜTUNGSBERICHT

VERGÜTUNGSBERICHT

256 I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht**257 II. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024****258 III. Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

- 258** 1. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
- 259** 2. Das Vergütungssystem im Überblick
- 262** 3. Festlegung und Überprüfung von Vergütungssystem und individueller Vergütung
- 268** 4. Vergütung für das Geschäftsjahr 2023
- 278** 5. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)
- 279** 6. Altersversorgung
- 279** 7. Malus- und Clawback-Regelungen
- 279** 8. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot
- 280** 9. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG
- 291** 10. Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG
- 294** 11. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2023

297 IV. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

- 297** 1. Satzungsregelung und Verfahren
- 297** 2. Vergütungsgrundsätze und Vergütungselemente
- 297** 3. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG

300 V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung nach § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG**304 VI. Sonstiges****305 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 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung.^{1,2}

Zur besseren Nachvollziehbarkeit werden im Folgenden auch die Grundzüge des im Geschäftsjahr 2023 gültigen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats dargestellt. Da einzelne Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 auch Vergütungsbestandteile aus dem für das Geschäftsjahr 2018 gültigen Vergütungssystem erhalten haben, werden auch Elemente dieses Systems 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 GESCHÄFTSJAHR 2023 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Das Geschäftsjahr 2023 verlief für die BMW Group erfolgreich. Mit insgesamt 2.554.183 ausgelieferten Fahrzeugen erzielte die BMW Group eine neue Höchstmarke. Die Marke BMW verteidigte mit einem Absatz von knapp 2,3 Millionen ausgelieferten Fahrzeugen die Spitzenposition im globalen Premiumsegment. Einen Rekordabsatz verzeichnet auch die Marke Rolls-Royce. BMW Motorrad erzielte im Jahr seines 100-jährigen Jubiläums das stärkste Absatzergebnis der Unternehmensgeschichte.

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.

Im Geschäftsjahr 2023 erzielte die BMW Group auch ein sehr gutes Ergebnis: Der Konzernjahresüberschuss nach Steuern beträgt 12,2 Mrd. €, der Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG beläuft sich auf 11,3 Mrd. € und die Konzernumsatzrendite nach Steuern auf 7,8%. Unter der Leitung des Vorstands hat das Unternehmen die Transformation der BMW Group zur Elektromobilität im Berichtsjahr weiter vorangetrieben. Die BMW Group konnte den Absatz vollelektrischer Fahrzeuge deutlich stärker steigern als der Gesamtmarkt und verfügt in jedem wesentlichen Segment über ein vollelektrisches Angebot. Der Anteil vollelektrischer Fahrzeuge am Gesamtabsatz konnte auf rund 15% gesteigert werden.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 in Kraft. 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 2023 nicht beschlossen.

Im Dezember 2022 hatte der Aufsichtsrat anspruchsvolle Ziele für die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 festgesetzt. Von der variablen Zielvergütung waren insgesamt rund 39% an Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG-Ziele) geknüpft. Als strategische Fokusziele, auf die im Ziel 50% der langfristigen variablen Vergütung (aktienorientierte Vergütung) entfallen, hatte der Aufsichtsrat ambitionierte Zielwerte für die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU und für den Absatz vollelektrischer Fahrzeuge festgesetzt. Damit hat der Aufsichtsrat den strategischen Stellenwert der beschleunigten Elektrifizierung der Fahrzeugflotte im Rahmen der Vorstandsvergütung erneut berücksichtigt. Der Aufsichtsrat hatte 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) für das Geschäftsjahr 2023 übertroffen [↗ Tantieme für das Geschäftsjahr 2023](#). Auch bei der

langfristigen variablen Vergütung (aktienorientierte Vergütung) wurde die finanzielle, an den RoCE im Segment Automobile gekoppelte Zielsetzung übertroffen. Bei den nichtfinanziellen strategischen Fokuszielen der langfristigen variablen Vergütung wurden die ambitionierten Ziele für die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU übertroffen und die Absatzziele der BMW Group in Bezug auf vollelektrische Fahrzeuge nur knapp unterschritten [↗ Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2023](#).

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 („DCGK“) 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 2023 hat er von diesen Möglichkeiten nach pflichtgemäßer Prüfung keinen Gebrauch gemacht.

Im Geschäftsjahr 2023 hat sich unterjährig die Zusammensetzung des Vorstands geändert. Mit Ablauf des 11. Mai 2023 ist Herr Dr. Nicolas Peter und mit Ablauf des 31. Oktober 2023 ist Herr Pieter Nota im Zusammenhang mit einer geplanten Nachfolgeregelung einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden [↗ Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#). Mit Wirkung zum 12. Mai 2023 wurde Herr Walter Mertl als Vorstandsmitglied berufen und hat das Finanzressort übernommen. Als Nachfolger für das Ressort Kunde, Marken, Vertrieb wurde Herr Jochen Goller mit Wirkung zum 1. November 2023 in den Vorstand berufen. Für Herrn Frank Weber kam mit Beginn der zweiten Bestellperiode ab dem 1. Juli 2023 die für Vorstandsmitglieder ab der zweiten Bestellperiode geltende Zielvergütung der 2. Vergütungsstufe zur Anwendung.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 16 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 2023 den

Satzungsbestimmungen entsprechend umgesetzt. Im Geschäftsjahr 2023 wurde Herr Dr. Martin Kimmich zum 18. Januar 2023 gerichtlich in Nachfolge von Herrn Manfred Schoch, der zum Ablauf des 31. Dezember 2022 ausgeschieden war, zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt. Der Aufsichtsrat wählte ihn zum 23. Januar 2023 zum 1. stellvertretenden Vorsitzenden sowie als Mitglied des Personal- und Prüfungsausschusses. Als 1. stellvertretender Vorsitzender ist er auch Mitglied des Präsidiums und des gesetzlich vorgesehenen Vermittlungsausschusses. Hiervon abgesehen hat sich die Besetzung des Personalausschusses, der sich gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats mit der Vorbereitung von Vergütungsentscheidungen befasst, im Geschäftsjahr 2023 nicht verändert. Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat neue externe Vergütungsberater mandatiert. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde von der Hauptversammlung am 11. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 94,14% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Angesichts dieser hohen Zustimmung bestand keine Veranlassung, die Umsetzung des geltenden Vergütungssystems oder die Art und Weise der Berichterstattung grundsätzlich zu überdenken. In Einzelfragen wurde die Darstellung übersichtlicher gestaltet.

II. AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Das Vergütungssystem sowie die Zielvergütungen für die Vergütungsstufen der Mitglieder des Vorstands, wie in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2023 beschrieben, gelten für das Geschäftsjahr 2024 unverändert fort. Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2023 auf Vorschlag des Personalausschusses die Zielsetzungen für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt. Für die Ergebniskomponente der Tantieme des Vorstands, die weiterhin auf 180% der Zielvergütung begrenzt ist, wurde eine Anhebung des Anforderungsniveaus beschlossen.

Eine Änderung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist für das Geschäftsjahr 2024 nicht geplant.

III. 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 entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen und Anregungen des DCGK. 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 Entwicklung 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. Sie sichert ein den Aufgaben und der Verantwortung eines Vorstandsmitglieds angemessenes Mindesteinkommen.
- Die variable Tantieme ist in zwei Teile gegliedert, die unterschiedliche Lenkungswirkungen haben: Die Ergebniskomponente der Tantieme honoriert die Erreichung der finanziellen Ziele der Gesellschaft im Erdienungsyear und fördert die ergebnisbezogenen Teile der Geschäftsstrategie. Hingegen liegen der Leistungskomponente der Tantieme nichtfinanzielle Leistungskriterien zugrunde, die ebenfalls aus der Geschäftsstrategie abgeleitet werden. Insofern bietet die Leistungskomponente der Tantieme in besonderem Maße Anreize, auch die Ziele der Geschäftsstrategie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft konsequent zu verfolgen, die sich nicht unmittelbar in den finanziellen Kennzahlen eines einzelnen Erdienungsyear widerspiegeln müssen.
- Auch die Höhe der variablen aktienorientierten Vergütung hängt von der Erfüllung finanzieller und nichtfinanzieller Zielsetzungen aus der Geschäftsstrategie ab, denn 50% des Zielbetrags des für den Aktienerwerb zweckgebundenen Eigeninvestmentbetrags sind an eine Finanzkennzahl (RoCE im Segment Automobile) und 50% an strategische Fokuziele gekoppelt. Die Verpflichtung,

den gesamten Nettobetrag zum Kauf von Stammaktien des Unternehmens zu verwenden und diese mindestens vier Jahre zu halten, stärkt als Share Ownership Guideline 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 Kapitalmarktpformance. Durch das erhebliche Investment und die festgelegte Haltefrist nehmen die Vorstandsmitglieder an der langfristigen positiven wie negativen Entwicklung des Unternehmens, die durch den Aktienkurs und die Dividendenentwicklung vermittelt wird, teil.

2. Das Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Tabelle zeigt das geltende Vergütungssystem im Überblick.

BESTANDTEIL	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
FESTE VERGÜTBESTANDTEILE	
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. Grundvergütung wird anteilig monatlich ausgezahlt
Nebenleistungen	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen und des BMW Fahrdienstes, Versicherungsleistungen, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Mitarbeiterrabatte
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 VERGÜTBESTANDTEILE	
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 mit der nächsten Abrechnung 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 — Auszahlung mit der nächsten Abrechnung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird — Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, die erworbenen Stammaktien mindestens vier Jahre zu halten; die Verpflichtung gilt auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand (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 2023 siehe unten [Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023](#).

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.: <ul style="list-style-type: none"> 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

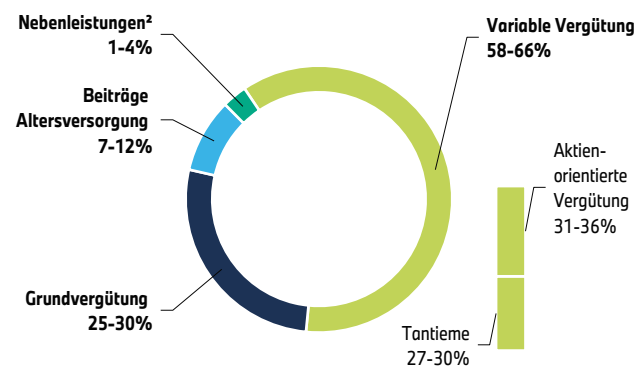
Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems und der Struktur der Vorstandsvergütung ist ebenso wie die Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder eine Aufgabe des Aufsichtsratsplenums. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats übernimmt eine vorbereitende Funktion.

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 unter Berücksichtigung von Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung als Vergleichsgruppe herangezogen. Damit sind die Hauptwettbewerber der BMW AG und weitere international tätige Unternehmen erfasst. 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 2023 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 und 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.

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 2023

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 2023 sind unter [↗ Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr \(Erdienungsjahr\) 2023](#) dargestellt.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023 (2022)

		OLIVER ZIPSE				JOCHEN GOLLER				
		Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019 Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015				Kunde, Marken, Vertrieb seit 1. November 2023				
		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022		
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	27	1.950.000	27	150.000	27	(-)	(-)	
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	26.113	0,4	17.249	0,2	3.331	1	(-)	(-)	
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	700.000	10	700.000	10	66.667	12	(-)	(-)	
	Summe feste Vergütung	2.676.113	38	2.667.249	37	219.998	39	(-)	(-)	
TANTIEME										
Variable Vergütung	Ergebniskomponente der Tantieme	1.050.000	15	1.050.000	15	79.167	14	(-)	(-)	
	Leistungskomponente der Tantieme	1.050.000	15	1.050.000	15	79.167	14	(-)	(-)	
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG									
	Eigeninvestmentbarbetrag ²									
	RoCE-Komponente	1.175.000	16	1.175.000	17	91.667	16	(-)	(-)	
	Komponente Strategische Fokusziele	1.175.000	16	1.175.000	17	91.667	16	(-)	(-)	
Summe variable Vergütung	4.450.000	62	4.450.000	63	341.668	61	(-)	(-)		
Zielgesamtvergütung	7.126.113	100	7.117.249	100	561.666	100	(-)	(-)		

¹ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022, siehe *„Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG“*.

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 2023 (2022)

		ILKA HORSTMEIER Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin seit 1. November 2019 ¹				WALTER MERTL Finanzen seit 12. Mai 2023				
		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022		
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	27	925.000	27	570.652	26	(-)	(-)	
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ²	66.981	2	39.578	1	111.981	5	(-)	(-)	
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	10	400.000	12	253.623	11	(-)	(-)	
	Summe feste Vergütung	1.516.981	38	1.364.578	39	936.256	42	(-)	(-)	
TANTIEME										
Variable Vergütung	Ergebniskomponente der Tantieme	575.000	15	491.667	14	301.178	13	(-)	(-)	
	Leistungskomponente der Tantieme	575.000	15	491.667	14	301.178	13	(-)	(-)	
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG									
	Eigeninvestmentbarbetrag ³									
	RoCE-Komponente	640.000	16	565.000	16	348.732	16	(-)	(-)	
	Komponente Strategische Fokusziele	640.000	16	565.000	16	348.732	16	(-)	(-)	
Summe variable Vergütung	2.430.000	62	2.113.333	61	1.299.820	58	(-)	(-)		
Zielgesamtvergütung	3.946.981	100	3.477.911	100	2.236.076	100	(-)	(-)		

¹ Zweite Vergütungsstufe seit 1. November 2022.² Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022, siehe [„Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG“](#).³ 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 2023 (2022)

		MILAN NEDELJKOVIĆ				PIETER NOTA				
		Produktion seit 1. Oktober 2019 ¹				Kunde, Marken, Vertrieb 1. Januar 2018 bis 31. Oktober 2023 ²				
		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022		
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	27	937.500	27	1.050.000	27	1.050.000	27	
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ³	27.524	1	19.824	1	52.049	1	19.673	1	
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	10	400.000	11	400.000	10	400.000	10	
	Summe feste Vergütung	1.477.524	38	1.357.324	39	1.502.049	38	1.469.673	38	
TANTIEME										
Variable Vergütung	Ergebniskomponente der Tantieme	575.000	15	500.000	14	575.000	15	575.000	15	
	Leistungskomponente der Tantieme	575.000	15	500.000	14	575.000	15	575.000	15	
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG									
	Eigeninvestmentbarbetrag ⁴									
	RoCE-Komponente	640.000	16	572.500	16	640.000	16	640.000	16	
	Komponente Strategische Fokusziele	640.000	16	572.500	16	640.000	16	640.000	16	
Summe variable Vergütung	2.430.000	62	2.145.000	61	2.430.000	62	2.430.000	62		
Zielgesamtvergütung		3.907.524	100	3.502.324	100	3.932.049	100	3.899.673	100	

¹ Zweite Vergütungsstufe seit 1. Oktober 2022.² Dienstvertrag bis zum 31. Juli 2024. Siehe *„Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“*.³ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022, siehe *„Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG“*.⁴ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023 (2022)

		NICOLAS PETER				JOACHIM POST				
		Finanzen				Einkauf und Lieferantennetzwerk				
		1. Januar 2017 bis 11. Mai 2023 ¹				seit 1. Januar 2022				
		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022		
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	437.500	27	1.050.000	27	900.000	27	900.000	26	
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ²	23.089	1	30.825	1	22.692	1	102.259	3	
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	166.667	10	400.000	10	400.000	12	400.000	12	
	Summe feste Vergütung	627.256	38	1.480.825	38	1.322.692	39	1.402.259	41	
TANTIEME										
Variable Vergütung	Ergebniskomponente der Tantieme	239.583	15	575.000	15	475.000	14	475.000	14	
	Leistungskomponente der Tantieme	239.583	15	575.000	15	475.000	14	475.000	14	
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG									
	Eigeninvestmentbarbetrag ³									
	RoCE-Komponente	266.667	16	640.000	16	550.000	16	550.000	16	
	Komponente Strategische Fokusziele	266.667	16	640.000	16	550.000	16	550.000	16	
	Summe variable Vergütung	1.012.500	62	2.430.000	62	2.050.000	61	2.050.000	59	
	Zielgesamtvergütung	1.639.756	100	3.910.825	100	3.372.692	100	3.452.259	100	

¹ Dienstvertrag bis zum 31. Mai 2023. Siehe *„Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“*.

² Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022, siehe *„Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG“*.

³ 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 2023 (2022)

FRANK WEBER

Entwicklung
seit 1. Juli 2020¹

		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022	
		in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	975.000	27	900.000	27
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ²	29.392	1	34.077	1
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	11	400.000	12
	Summe feste Vergütung	1.404.392	39	1.334.077	39
Variable Vergütung	TANTIEME				
	Ergebniskomponente der Tantieme	525.000	14	475.000	14
	Leistungskomponente der Tantieme	525.000	14	475.000	14
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG				
	Eigeninvestmentbarbetrag ³				
	RoCE-Komponente	595.000	16	550.000	16
	Komponente Strategische Fokusziele	595.000	16	550.000	16
Summe variable Vergütung	2.240.000	61	2.050.000	61	
Zielgesamtvergütung		3.644.392	100	3.384.077	100

¹ Zweite Vergütungsstufe seit 1. Juli 2023.² Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022, siehe [„Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG“](#).³ 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 2023

Die Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands und die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023 wurden vom Aufsichtsrat im Dezember 2022 festgelegt. Im März 2024 hat der Aufsichtsrat nach Prüfung und Beurteilung der Zielerreichung die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 festgesetzt bzw. bestätigt.

a) Feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Jedes Mitglied des Vorstands erhält eine feste Grundvergütung, die anteilig monatlich gezahlt wird. 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 Mitarbeiterrabatte und Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen. Zudem kann der Aufsichtsrat neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten zusagen. Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine Zusage zur Übernahme von Umzugskosten erteilt.

Übersicht feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

in €	Grundvergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	Feste Vergütung Gesamt
Oliver Zipse	1.950.000	26.113	1.976.113
Jochen Goller ¹	150.000	3.331	153.331
Ilka Horstmeier	1.050.000	66.981	1.116.981
Walter Merti ²	570.652	111.981	682.633
Milan Nedeljković	1.050.000	27.524	1.077.524
Pieter Nota ³	1.050.000	52.049	1.102.049
Nicolas Peter ⁴	437.500	23.089	460.589
Joachim Post	900.000	22.692	922.692
Frank Weber ⁵	975.000	29.392	1.004.392

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023.

² Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023.

³ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2023, Dienstvertrag bis 31. Juli 2024. Siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

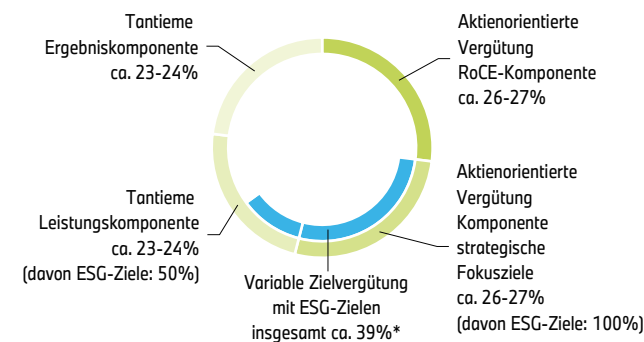
⁴ Mitglied des Vorstands bis 11. Mai 2023, Dienstvertrag bis 31. Mai 2023. Siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

⁵ Zweite Vergütungsstufe seit 1. Juli 2023.

b) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 besteht aus der Tantieme und der aktienorientierten Vergütung. 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 2023



* Unter Einbeziehung der gemeinschaftlichen Ressortziele der Leistungskomponente der Tantieme.

(1) Tantieme für das Geschäftsjahr 2023

Überblick

Die Tantieme besteht aus einer Ergebniskomponente und einer Leistungskomponente. Bei einer Zielerreichung von 100% für die Ergebnis- bzw. Leistungskomponente beträgt der Anteil jeder Komponente 50% des individuellen Zielbetrags der Tantieme. Die Höhe der Tantieme ist auf 180% des individuellen Zielbetrags begrenzt. Die Tantieme für das Geschäftsjahr wird mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2024 ausbezahlt.

Ergebniskomponente der Tantieme

Die Ergebniskomponente der Tantieme honoriert den Geschäftserfolg im Erdienungsyear 2023, der an den finanziellen Kennzahlen „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ gemessen wird. Hierzu hat der Aufsichtsrat eine Zuordnungsmatrix verabschiedet, aus der sich anhand der erreichten Werte ein Ergebnisfaktor ergibt.

Für beide Kennzahlen wurden vor Beginn des Erdienungsyear 2023 jeweils ein Mindestwert, ein Zielwert und ein Maximalwert definiert. Wenn 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 Zuordnungsmatrix.

Übersicht Zusammensetzung der Tantieme

ERGEBNISKOMponente

LEISTUNGSKOMponente

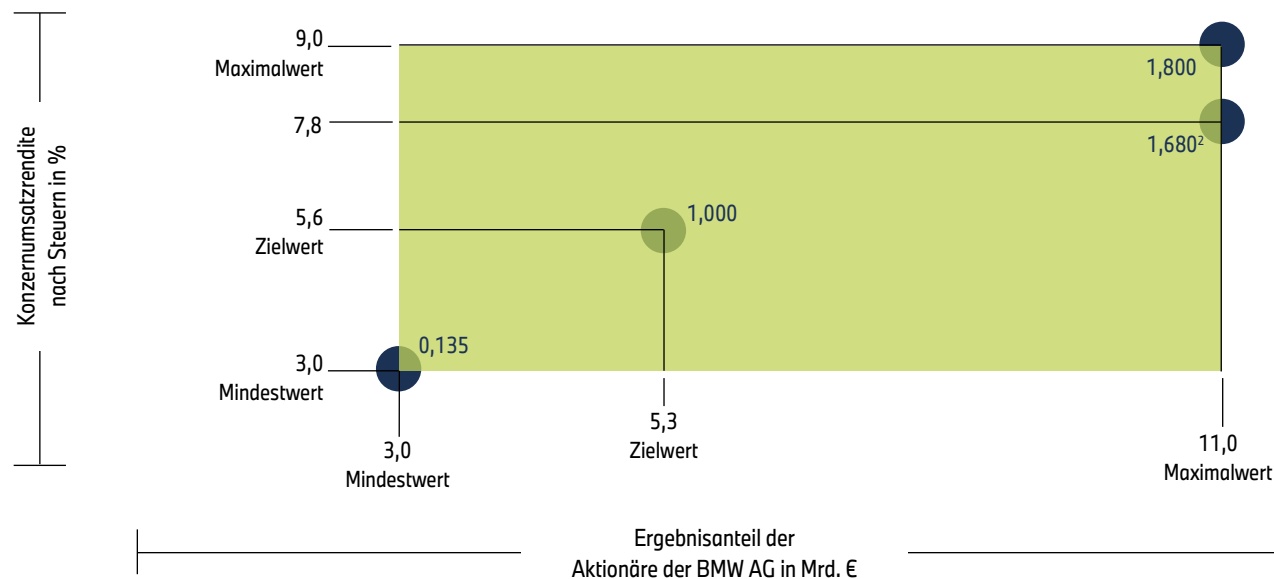
$$\underline{50\% \text{ DES ZIELBETRAGS}} \times \underline{\text{ERGEBNISFAKTOR}} + \underline{50\% \text{ DES ZIELBETRAGS}} \times \underline{\text{LEISTUNGSFAKTOR}} = \underline{\text{TANTIEME}}$$

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

- 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 2023.

Zielsetzung und Zielerreichung Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023

Die Zielsetzung und Zielerreichung sowie die konkreten Beträge der Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 sind aus den folgenden Tabellen ersichtlich. Im Geschäftsjahr 2023 wurden ein Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Höhe von 11,3 Mrd. € und eine Konzernumsatzrendite nach Steuern in Höhe von 7,8% erzielt. Gemäß der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Zuordnungsmatrix ergibt sich hieraus ein Ergebnisfaktor von 1,680, was einer Zielerreichung von 168% entspricht.

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 2023

Leistungskriterien	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Gesamtzielerreichung	Ergebnisfaktor
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Mrd. €	3,0	5,3	11,0	11,3	168%	1,680
Konzernumsatzrendite nach Steuern in %	3,0	5,6	9,0	7,8		

Übersicht Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023

Vorstandsmitglied	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Ergebnisfaktor	Ergebniskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	1.050.000	1,680	1.764.000
Jochen Goller ¹	79.167		133.000
Ilka Horstmeier	575.000		966.000
Walter Mertl ²	301.178		505.978
Milan Nedeljković	575.000		966.000
Pieter Nota ³	575.000		966.000
Nicolas Peter ⁴	239.583		402.500
Joachim Post	475.000		798.000
Frank Weber ⁵	525.000	882.000	

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023.

² Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023.

³ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2023, Dienstvertrag bis 31. Juli 2024. Siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

⁴ Mitglied des Vorstands bis 11. Mai 2023, Dienstvertrag bis 31. Mai 2023. Siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

⁵ Zweite Vergütungsstufe seit 1. Juli 2023.

Zielsetzung und Zielerreichung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023

Die vom Aufsichtsrat für das Erdienungsyear 2023 im Rahmen der Leistungskomponente der Tantieme festgelegten Ziele sowie die Gewichtung der Kriterien und die individuelle Zielerreichung sind in den nachfolgenden Tabellen zusammengefasst.

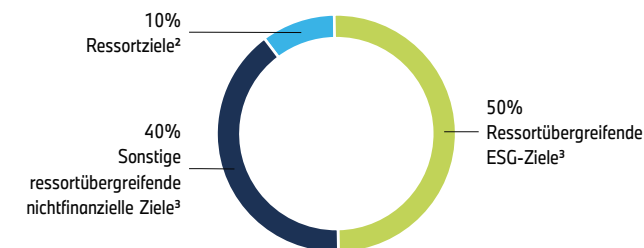
Der Aufsichtsrat hat die Leistungen der Vorstandsmitglieder in Bezug auf die Ressortziele einerseits und die ressortübergreifenden Ziele andererseits in einem Zielerreichungskorridor mit einem Teilleistungsfaktor zwischen 0 (entspricht einer Zielerreichung von 0%) und 1,80 (entspricht der maximal möglichen 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.

Beurteilt wurde sowohl die Führungsleistung der einzelnen Vorstandsmitglieder als auch die Gesamtleistung des Vorstands. In Bezug auf die Ressortziele hat der Aufsichtsrat 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 für die im Vorjahr gesetzten Ziele und die Beurteilung nach Abschluss des Geschäftsjahrs hat der Aufsichtsrat insbesondere die vor Beginn des Geschäftsjahres in der Unternehmensplanung festgelegten quantitativen und qualitativen Messgrößen herangezogen.

Zur Beurteilung einzelner Messgrößen wurden auch die Ergebnisse von Vergleichsstudien und -berechnungen gegenüber Wettbewerbern herangezogen. Neben einer Betrachtung der Leistungen im Jahr 2023 hat der Aufsichtsrat auch eine Trendbetrachtung über mehrere Geschäftsjahre vorgenommen. Hierbei hat er die Auswirkungen von Entscheidungen, Maßnahmen und Weichenstellungen aus früheren Geschäftsjahren auf das Jahr 2023 bewertet und die Bedeutung der Leistungen im Jahr 2023 für die künftige Unternehmensentwicklung abgeschätzt.

Zu den festgelegten quantitativen und qualitativen Messgrößen gehören Kennzahlen wie z. B. Fahrzeugabsatz, Segmentanteile, Absatzanteil elektrifizierter und vollelektrischer Fahrzeuge sowie der Anteil von Fahrzeugen der Marke BMW mit Remote Software Upgrade-Fähigkeit. Weitere betrachtete Messgrößen waren etwa die Beurteilung der Qualität des Kundenerlebnisses im Vergleich zum Wettbewerb, die F&E-Quote sowie Investitionen in Aus- und Weiterbildung und Zielsetzungen für Diversity.

Übersicht Ziele der Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023¹



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 2023

Ressortübergreifende ESG-Ziele		Innovationsleistung (ökologisch, z. B. Absatzanteil vollelektrischer Fahrzeuge (Battery Electric Vehicle, BEV)) Reputation (Corporate Reputation, Compliance-Präventionsleistung) Wandlungsfähigkeit (Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Nachhaltigkeit) Attraktivität als Arbeitgeber (z. B. Platzierung bei Rankings) Führungsleistung (Mitarbeiterzufriedenheit)	Gewichtung 50%
	Gesamtvorstand ¹		
Ressortübergreifende sonstige nichtfinanzielle Ziele		Marktstellung (z. B. Absatzvolumen BMW Group) Innovationsleistung (ökonomisch, z. B. Absatzanteil BMW Neufahrzeuge mit Remote Software Upgrade-Fähigkeit) Kundenorientierung (Produkt-, Kundenbetreuungsqualität, z. B. anhand von Vergleichsstudien) Reputation (z. B. Markenstärke)	Gewichtung 40%
Gemeinschaftliche Ressortziele	Alle Mitglieder des Vorstands ²	Beitrag zur Erfüllung der Wachstums- und Profitabilitätsziele Führungsleistung im Ressort und Erreichung der Diversity-Ziele im Ressort Präventionsleistung Compliance im Ressort Stärkung der Qualitätsorientierung	Gewichtung 10%
	Oliver Zipse	Koordinierung der Arbeit des Vorstands Vertretung der Unternehmensinteressen; Präsentation neuer Produkte Fortschritte Nachhaltigkeitsstrategie und Transformation Zukunftsportfolio der Marken	
	Ilka Horstmeier	Sicherstellung Arbeitgeberattraktivität und Arbeitskräfteverfügbarkeit Steuerung Personalstrukturen, -kapazitäten und -kosten; Gestaltung Kompetenzumbau Real Estate Portfolio-Management Fortschritt Dekarbonisierungs- und Energieversorgungsstrategie je Standort	
	Milan Nedeljković	Antizipation Marktbedarfe, Steuerung Produktionsnetzwerk und Absicherung Lieferkette Flexible Ausrichtung Produktionsstruktur; Weiterentwicklung zukunftsgerichtetes Produktionssystem Weiterentwicklung und Sicherstellung hoher Qualitätsstandards Fortschritt Dekarbonisierungs- und Energieversorgungsstrategie je Standort	
	Pieter Nota (Vorstandsmitglied bis 31. Oktober 2023)/ Jochen Goller (Vorstandsmitglied ab 1. November 2023)	Absatz- und Preisplanung; Potenzialrealisierungen in den Vertriebsmärkten Antizipation Marktbedarfe, Steuerung Produktionsnetzwerk und Absicherung Lieferkette Weiterentwicklung digitaler Marketing- und Verkaufskonzepte und Vorbereitung regionaler Direktvertriebsmodelle Erfolgreiche Kommunikation und Präsentation neuer Produkte	
	Nicolas Peter (Vorstandsmitglied bis 11. Mai 2023)/ Walter Mertl (Vorstandsmitglied ab 12. Mai 2023)	Kapitalmarktcommunication; Weiterentwicklung nichtfinanzielle Berichterstattung und Berichtsorganisation Risikomanagement und Konzernfinanzierung; Optimierung Kapitalstruktur; Investitionsplanung Performance Programm Finanzziele einschließlich Digitalisierungspotenziale Vertretung des Unternehmens bei Projekten in China	
Spezifische Ressortziele	Joachim Post	Antizipation Marktbedarfe, Steuerung Produktionsnetzwerk und Absicherung Lieferkette Umsetzung Qualitätsanforderungen und Kostenziele Sicherstellung Technologiezugang und Innovationsfähigkeit Weiterentwicklung CO ₂ -Management System in der Lieferkette	
	Frank Weber	Entwicklung wettbewerbsfähiger Produkte Termingerechte Übergabe serienreifer Produkte; Fokussierung auf neue Fahrzeug- und Digitalarchitektur Weiterentwicklung Automatisiertes Fahren; Entwicklung Wasserstofftechnologie Zukunftsportfolio MINI	

¹ Gemeinschaftliche Bewertung des Vorstands als Team. ² Individuelle Bewertung je Vorstandsmitglied.

Übersicht Zielerreichung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023

	Ziele	Gewichtung in %	Durchschnittliche Zielerreichung in %	Leistungsfaktor	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Leistungskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	108,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	92,5	1,03	1.050.000	1.081.500
	Ressortziele	10	118,8			
Jochen Goller ¹	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	108,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	92,5	1,02	79.167	80.750
	Ressortziele	10	108,1			
Ilka Horstmeier	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	108,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	92,5	1,02	575.000	586.500
	Ressortziele	10	110,0			
Walter Merti ²	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	108,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	92,5	1,02	301.178	307.201
	Ressortziele	10	111,9			
Milan Nedeljković	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	108,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	92,5	1,02	575.000	586.500
	Ressortziele	10	111,3			
Pieter Nota ³	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	108,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	92,5	1,02	575.000	586.500
	Ressortziele	10	111,9			
Nicolas Peter ⁴	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	108,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	92,5	1,03	239.583	246.771
	Ressortziele	10	116,9			
Joachim Post	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	108,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	92,5	1,02	475.000	484.500
	Ressortziele	10	110,0			
Frank Weber ⁵	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	108,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	92,5	1,02	525.000	535.500
	Ressortziele	10	111,9			

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023.

² Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023.

³ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2023, Dienstvertrag bis 31. Juli 2024. Siehe [„Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“](#).

⁴ Mitglied des Vorstands bis 11. Mai 2023, Dienstvertrag bis 31. Mai 2023. Siehe [„Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“](#).

⁵ Zweite Vergütungsstufe seit 1. Juli 2023.

(2) Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Im Rahmen der aktienorientierten Vergütung als variabler Langfristkomponente erhalten die Vorstandsmitglieder eine für die Investition in BMW Stammaktien zweckgebundene Barvergütung (Eigeninvestmentbarbetrag). Ihre Höhe hängt von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Ziele im abgelaufenen Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) ab. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den Eigeninvestmentbarbetrag abzüglich Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung in BMW Stammaktien zu investieren und die Aktien über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten (Share Ownership Guideline). Die festgelegte Haltefrist gilt auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand.

Eigeninvestmentbarbetrag

Der Eigeninvestmentbarbetrag für das Geschäftsjahr 2023 wird mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2024 ausbezahlt. Er ist abhängig vom Zielbetrag, vom erzielten RoCE im Segment Automobile und vom Erreichungsgrad bestimmter strategischer Fokusziele im Erdienungsjahr. Der Eigeninvestmentbarbetrag ist auf maximal 180% des Zielbetrags begrenzt und berechnet sich wie folgt:

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

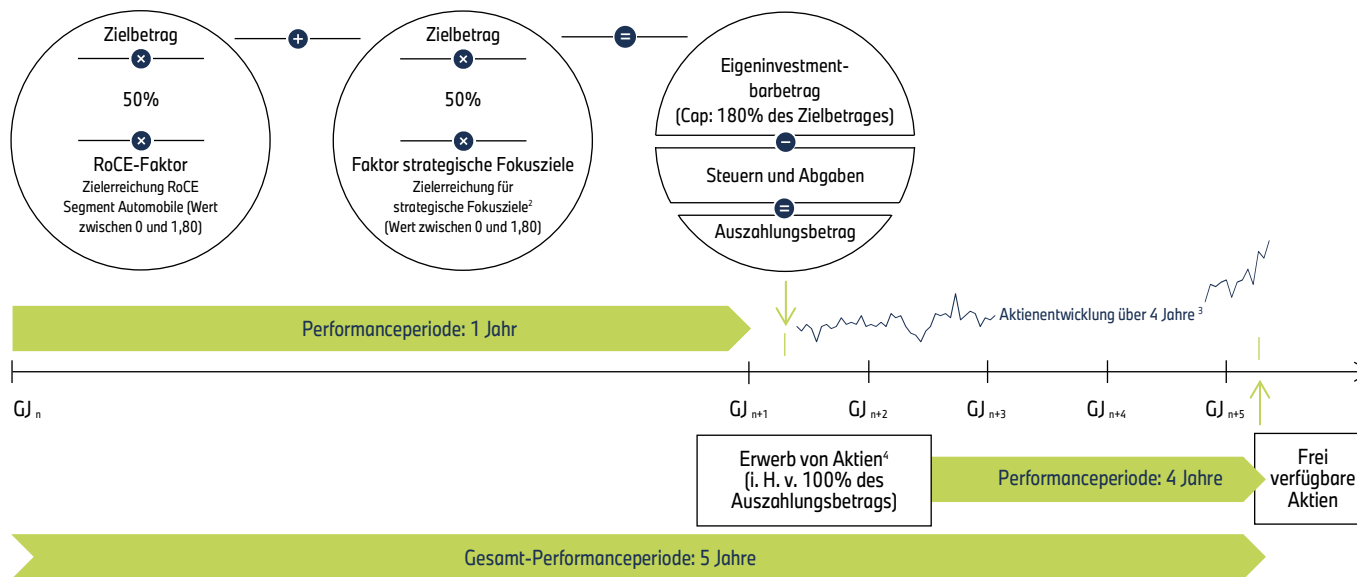
Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags

Die Zielbeträge für das Jahr 2023 für die einzelnen Vorstandsmitglieder sind aus der Tabelle [Übersicht Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2023](#) 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

Übersicht aktienorientierte Vergütung¹



¹ Vereinfachte Darstellung.

² Festlegung von mindestens zwei strategischen Fokuszielen und deren Anteil am Zielbetrag durch den Aufsichtsrat.

³ Beispielhafte Darstellung der Kursentwicklung.

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

Erdienungsjahres mit 50% des individuellen Zielbetrags multipliziert wird.

Komponente strategische Fokusziele des Eigeninvestmentbarbetrags

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des Erdienungsjahres mindestens zwei strategische Fokusziele fest. 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, soweit der Aufsichtsrat keine andere Festlegung trifft. Sind mehr als zwei strategische Fokusziele festgelegt, bestimmt der Aufsichtsrat die Gewichtung.

Zielsetzung und Zielerreichung der RoCE-Komponente für das Geschäftsjahr 2023

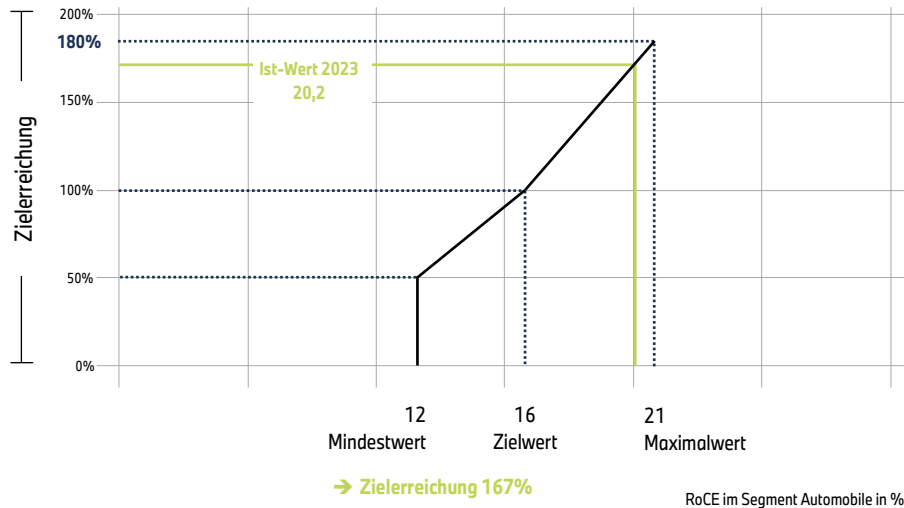
Der RoCE im Segment Automobile für das Geschäftsjahr 2023 ist definiert als das Segmentergebnis vor Finanzergebnis, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital im Segment. Für das Erdienungsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2022 auf Grundlage der langfristigen Unternehmensplanung für die RoCE-Komponente folgende Werte festgelegt: Mindestwert: 12% (Zielerreichung 50%), Zielwert: 16% (Zielerreichung 100%), Maximalwert: 21% (Zielerreichung 180%). Der erreichte RoCE im Segment Automobile für das Geschäftsjahr 2023 beträgt 20,2%, sodass der RoCE-Faktor für die Berechnung des Eigeninvestmentbarbetrags 1,67 beträgt.

Zielsetzung und Zielerreichung der Komponente strategische Fokusziele für das Geschäftsjahr 2023

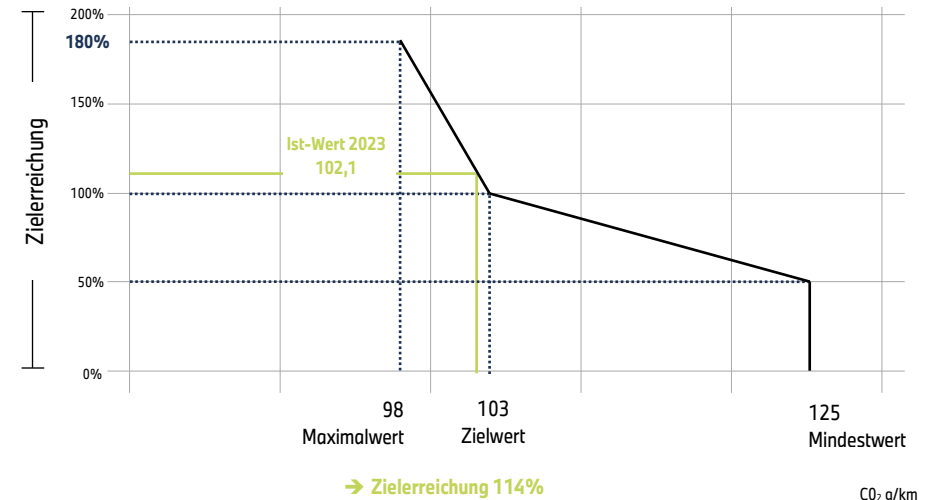
Für das Erdienungsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2022 in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die folgenden strategischen Fokusziele bestimmt:

- Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU nach WLTP; Gewichtung in Bezug auf individuellen Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags: 25%.
- Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (Battery Electric Vehicle, BEV); Gewichtung in Bezug auf individuellen Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags: 25%.

Zielsetzung und Zielerreichung RoCE-Komponente



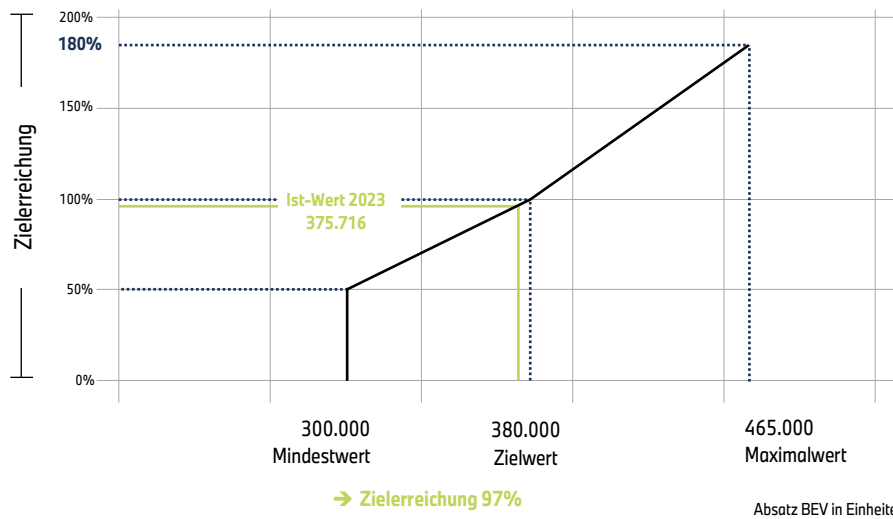
Zielsetzung und Zielerreichung Reduktion CO₂-Flottenemission (EU)



Im Hinblick auf die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen nach WLTP hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2023 folgende Werte in CO₂ g/km nach WLTP für den Flottenverbrauch in Europa als vergütungsrelevante Schwellenwerte festgelegt: Mindestwert: 125 CO₂ g/km (Zielerreichung 50%), Zielwert: 103 CO₂ g/km (Zielerreichung 100%), Maximalwert: 98 CO₂ g/km (Zielerreichung 180%). Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2023 beträgt 102,1 CO₂ g/km, sodass die Zielerreichung bei 114% liegt.

Für den Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (BEV) hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2023 folgende Referenzwerte in Einheiten festgelegt: Mindestwert: 300.000 Einheiten (Zielerreichung 50%), Zielwert: 380.000 Einheiten (Zielerreichung 100%), Maximalwert: 465.000 Einheiten (Zielerreichung 180%). Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2023 beträgt 375.716 Einheiten, sodass die Zielerreichung bei 97% liegt.

Zielsetzung und Zielerreichung Absatz BEV



Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zielsetzungen und die Zielerreichung der aktienorientierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2023.

Zielsetzung und Zielerreichung Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

	Leistungskriterien	Gewichtung (in %)	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Ziel- erreichung	Faktor
RoCE-Komponente	RoCE im Segment Automobile (in %)	50	12	16	21	20,2	167%	1,67
Komponente strategische Fokusziele	Reduktion CO ₂ -Flotten- emissionen EU (in g/km)	25	125	103	98	102,1	114%	1,14
	Absatz vollelektrische Fahrzeuge (BEV) in Einheiten	25	300.000	380.000	465.000	375.716	97%	0,97

Übersicht Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Vorstandsmitglied	RoCE-Komponente		Komponente strategisches Fokusziel (CO ₂)		Komponente strategisches Fokusziel (BEV)		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 €	Eigen- investment- barbetrag in €
Oliver Zipse	1.175.000		1.962.250	587.500		669.750	587.500	569.875	1.239.625	3.201.875	
Jochen Goller ¹	91.667		153.083	45.833		52.250	45.833	44.458	96.708	249.792	
Ilka Horstmeier	640.000		1.068.800	320.000		364.800	320.000	310.400	675.200	1.744.000	
Walter Merti ²	348.732		582.382	174.366		198.777	174.366	169.135	367.912	950.294	
Milan Nedeljković	640.000	1,67	1.068.800	320.000	1,14	364.800	320.000	0,97	310.400	675.200	1.744.000
Pieter Nota ³	640.000		1.068.800	320.000		364.800	320.000	310.400	675.200	1.744.000	
Nicolas Peter ⁴	266.667		445.333	133.333		152.000	133.333	129.333	281.333	726.667	
Joachim Post	550.000		918.500	275.000		313.500	275.000	266.750	580.250	1.498.750	
Frank Weber ⁵	595.000		993.650	297.500		339.150	297.500	288.575	627.725	1.621.375	

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023.

² Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023.

³ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2023, Dienstvertrag bis 31. Juli 2024. Siehe [„Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“](#).

⁴ Mitglied des Vorstands bis 11. Mai 2023, Dienstvertrag bis 31. Mai 2023. Siehe [„Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“](#).

⁵ Zweite Vergütungsstufe seit 1. Juli 2023.

5. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Die zum 31. Dezember 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands halten aufgrund der aktienorientierten Vergütungsprogramme für die Geschäftsjahre 2019–2022 insgesamt 112.969 BMW Stammaktien mit bestehender Halteverpflichtung. Die Halteverpflichtung für die Dauer von vier Jahren gilt auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand fort.

Die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Erdienungsyear 2022 wurde mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die Hauptversammlung 2023 ausbezahlt. Unmittelbar danach haben die angegebenen Vorstandsmitglieder insgesamt 42.995 BMW Stammaktien erworben, die einer Haltepflicht bis in das Jahr 2027 unterliegen. Die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Erdienungsyear 2023 kommt mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2024 zur Auszahlung. Unmittelbar danach werden die BMW Stammaktien erworben, die einer Halteverpflichtung bis in das Jahr 2028 unterliegen werden.

Der Wert der von den zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern gehaltenen BMW Stammaktien zum 31. Dezember 2023 beträgt zwischen 237% und 75% der jeweiligen Grundvergütung des Geschäftsjahres 2023^{3,4}.

Der Kauf und Verkauf von Aktien der BMW AG und sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten unterliegt für amtierende Vorstandsmitglieder auch nach Ablauf der Mindesthaltefrist einer Meldepflicht gemäß Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung (EU) Nr. 569/2014 (Managers' Transactions). Im Geschäftsjahr 2023 hat kein amtierendes Vorstandsmitglied einen Verkauf von Aktien der BMW AG oder sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten gemeldet.

BMW Stammaktien mit bestehender Halteverpflichtung aus aktienbasierter Vergütung für Geschäftsjahre 2019–2022¹

	Aktienbestand zum 1. Januar 2023	Erwerb im Geschäftsjahr 2023 ²	Ablauf der Haltefrist im Geschäftsjahr 2023	Aktienbestand zum 31. Dezember 2023	Wert in € zum 31. Dezember 2023 ³	Relation Wert/ Grundvergütung 2023 ⁴
Oliver Zipse	35.700	14.285	4.117	45.868	4.622.577	237%
Jochen Goller⁵	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Ilka Horstmeier	13.308	7.374	(-)	20.682	2.084.332	199%
Walter Mertl⁶	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Milan Nedeljković	13.700	7.472	(-)	21.172	2.133.714	203%
Joachim Post	(-)	6.686	(-)	6.686	673.815	75%
Frank Weber⁷	11.383	7.178	(-)	18.561	1.870.578	192%
Gesamt	74.091	42.995	4.117	112.969	11.385.016	

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) 2022 im Mai 2023 mit anschließendem Erwerb der ausgewiesenen BMW Stammaktien (Kaufdatum 31. Mai 2023 zu einem Kurs von 103,42 €), für die die vierjährige Haltefrist bis 2027 gilt.

³ Letzter Börsenhandelstag 2023: 29. Dezember 2023. XETRA Schlusskurs am 29. Dezember 2023: 100,78 €.

⁴ Wert Aktienbestand zum 31. Dezember 2023 in Relation zur 2023 ausbezahlten Grundvergütung. Zur Grundvergütung siehe Tabelle ² Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG.

⁵ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023.

⁶ Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023.

⁷ Zweite Vergütungsstufe seit 1. Juli 2023.

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. Wenn das Dienstverhältnis bei Eintritt von Invalidität endet, erhält das Vorstandsmitglied 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 Alter oder Invalidität 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 jeweils 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 2023 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 2023

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2023	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS zum 31. Dezember 2023
Oliver Zipse	712.729	5.749.540
Jochen Goller¹	66.667	1.039.801
Ilka Horstmeier	407.533	2.704.634
Walter Mertl²	254.444	807.853
Milan Nedeljković	407.391	3.174.055
Pieter Nota³	407.516	2.336.557
Nicolas Peter⁴	166.667	4.038.570
Joachim Post	408.504	1.174.735
Frank Weber	407.525	1.845.023
Gesamt	3.238.976	22.870.768

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023.

² Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023.

³ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2023, Dienstvertrag bis 31. Juli 2024, siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

⁴ Mitglied des Vorstands bis 11. Mai 2023, Dienstvertrag bis 31. Mai 2023, siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

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 2023 keinen Anlass festgestellt, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

8. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsienstverträge 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 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 etwaige Ansprüche auf noch nicht ausgezahlte Matching-Komponenten. Ansprüche auf weitere variable Vergütungsbestandteile (Tantieme, Eigeninvestmentbarbetrag) verfallen, soweit sie die Zielbeträge übersteigen.

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 DCGK 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. Nicolas Peter ist mit Ablauf des 11. Mai 2023 im Rahmen einer geplanten Nachfolgeregelung einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden. Für die verbleibende Laufzeit seines Dienstvertrags bis zum 31. Mai 2023 hat er eine feste Vergütung (Grundvergütung und sonstige Vergütung) von 0,05 Mio. € erhalten. Die Tantieme bzw. der Eigeninvestmentbarbetrag für den Zeitraum vom 12. Mai bis 31. Mai 2023 beläuft sich auf 0,08 Mio. € bzw. 0,09 Mio. €. Für die Zeit nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand bis zum Ende des Dienstvertrages wurde ein anteiliger Versorgungsbeitrag von 0,02 Mio. € geleistet. Es besteht ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die vertraglich geschuldete Karenzentschädigung für den Zeitraum vom 1. Juni 2023 bis 31. Mai 2024 beläuft sich auf 1,1 Mio. €, auf den Zeitraum vom 1. Juni bis 31. Dezember 2023 entfällt ein Betrag von 0,6 Mio. €.

Mit Ablauf des 31. Oktober 2023 ist Herr Pieter Nota im Rahmen einer geplanten Nachfolgeregelung einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag endet zum 31. Juli 2024. Seine Vergütung wird ihm bis zur Beendigung des Dienstvertrags zu den vertraglich vorgesehenen Fälligkeitsterminen weitergezahlt, eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung findet nicht statt; er erhält keine Abfindung. Für die Zeit vom 1. November bis 31. Dezember 2023 beträgt seine anteilige feste Vergütung (Grundvergütung und sonstige Vergütung) 0,2 Mio. €, die anteilige Tantieme 0,3 Mio. €, der anteilige Eigeninvestmentbarbetrag 0,3 Mio. €. Der Versorgungsbeitrag für die Zeit vom 1. November bis 31. Dezember 2023 beläuft sich auf 0,07 Mio. €. Für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Juli 2024 beläuft sich die Grundvergütung auf 0,6 Mio. €, die Tantieme beträgt maximal 0,7 Mio. €, der Eigeninvestmentbarbetrag beläuft sich auf maximal 0,7 Mio. €. Der Versorgungsbeitrag für das anteilige Geschäftsjahr 2024 beläuft sich auf 0,2 Mio. €. Es besteht ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die vertraglich geschuldete Karenzentschädigung für den Zeitraum vom 1. August 2024 bis zum 31. Juli 2025 beträgt 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 im Berichtsjahr amtierenden Mitgliedern des Vorstands im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG. Die dargestellte Vergütung der unterjährig ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands umfasst auch die nach dem Ausscheiden im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

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 eingetreten sind.

Somit werden neben den festen Vergütungsbestandteilen folgende variable Vergütungsbestandteile als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen:

- Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 (Auszahlung in 2024),
- Aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Geschäftsjahr 2023 (Auszahlung in 2024),
- Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) für das Erdienungsjahr 2018 wegen des Ablaufs der vierjährigen Haltefrist im Geschäftsjahr 2023 (Auszahlung in 2023).

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher alle durch die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 erdienten Vergütungskomponenten. Darüber hinaus umfasst sie Vergütungskomponenten, die bereits durch eine Tätigkeit in früheren Geschäftsjahren erdient wurden, bei denen der Auszahlungsanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds aber erst durch den Eintritt von Bedingungen im Geschäftsjahr 2023 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.

Übersicht gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2023 mit Auszahlungsprofil¹



¹ Vereinfachte Darstellung.

² Auszahlung Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 in 2019, unmittelbar nach Auszahlung Erwerb BMW Stammaktien mit Halteverpflichtung 2019–2023.

a) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 und die Zielerreichung sind oben unter [Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023](#) erläutert.

b) Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018

Aktienbasierte Vergütungskomponenten sind seit 2011 in der Vergütung des Vorstands der BMW AG vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2023 kam die Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung des Erdienungsjahres 2018 zur Auszahlung. Nach dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Geschäftsjahres 2018 erhielten die in 2018 amtierenden Vorstandsmitglieder jeweils einen Betrag in Höhe von 45% der

Bruttotantieme als zusätzliche Barvergütung vom Unternehmen für das Geschäftsjahr 2018 (Investkomponente), den sie nach Abzug von Steuern und Abgaben in Stammaktien der Gesellschaft investieren mussten. 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 2019 am 16. Mai 2019 wurde die Investkomponente für das Geschäftsjahr 2018 ausbezahlt, die Stammaktien wurden am 17. Mai 2019 zu einem Kurs von 65,84 € erworben. Die Haltefrist für die 2019 erworbenen Stammaktien ist am 16. Mai 2023 abgelaufen. Die Gesellschaft

hat die Matching-Komponente zum Referenzkurs 98,70 € in bar erfüllt. Eine Matching-Komponente wird letztmalig im Jahr 2025 zur Auszahlung kommen.

c) Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung

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

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023 (2022)

OLIVER ZIPSE

Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015

		Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
		Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	(-)	24	1.950.000	(-)	19
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	26.113	(-)	0,3	17.249	(-)	0,2
	Summe	1.976.113		24	1.967.249		19
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	1.764.000	(-)	22	1.890.000	(-)	19
	Leistungskomponente der Tantieme	1.081.500	(-)	13	1.039.500	(-)	10
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	(-)	(-)	2.156.800	21
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2018)	(-)	135.416 ¹	2	(-)	79.326	1
	Eigeninvestmentbarbetrag ²						
	RoCE-Komponente	1.962.250	(-)	24	1.656.750	(-)	16
	Komponente strategische Fokusziele	1.239.625	(-)	15	1.363.000	(-)	13
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	6.047.375	135.416	74 bzw. 2	5.949.250	2.236.126	59 bzw. 22
	Summe	6.182.791		76	8.185.376		81
Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		8.023.488	135.416	98 bzw. 2	7.916.499	2.236.126	78 bzw. 22
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		8.158.904		100	10.152.625		100
Dienstzeitaufwand³		712.729			712.729		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴		8.871.633			10.865.354		

¹ Die Anzahl der 2019 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2018 erworbenen Aktien beträgt 4.117. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.372.

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

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

⁴ Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Siehe Tabelle [„Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr \(Erdienungsjahr\) 2023“](#).

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023 (2022)

JOCHEN GOLLER

Kunde, Marken, Vertrieb

seit 1. November 2023

		Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
		Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	150.000	(-)	24	(-)	(-)	(-)
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	3.331	(-)	1	(-)	(-)	(-)
	Summe	153.331		25	(-)		(-)
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	133.000	(-)	22	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme	80.750	(-)	13	(-)	(-)	(-)
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2018)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag ¹						
	RoCE-Komponente	153.083	(-)	25	(-)	(-)	(-)
	Komponente strategische Fokusziele	96.708	(-)	16	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	463.541	(-)	75 bzw. 0	(-)	(-)	(-)
	Summe	463.541		75	(-)		(-)
Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	616.872	(-)	100 bzw. 0	(-)	(-)	(-)	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	616.872		100	(-)		(-)	
Dienstzeitaufwand²	66.667			(-)			
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³	683.539			(-)			

¹ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

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

³ 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) 2023.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023 (2022)

ILKA HORSTMEIER

Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin
seit 1. November 2019¹

		Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
		Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	(-)	24	925.000	(-)	19
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	66.981	(-)	2	39.578	(-)	1
	Summe	1.116.981		25	964.578		20
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	966.000	(-)	22	885.000	(-)	18
	Leistungskomponente der Tantieme	586.500	(-)	13	481.833	(-)	10
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	(-)	(-)	1.145.800	23
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2018)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag ²						
	RoCE-Komponente	1.068.800	(-)	24	796.650	(-)	16
	Komponente strategische Fokusziele	675.200	(-)	15	655.400	(-)	13
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.296.500	(-)	75 bzw. 0	2.818.883	1.145.800	57 bzw. 23
	Summe	3.296.500		75	3.964.683		80
Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		4.413.481	(-)	100 bzw. 0	3.783.461	1.145.800	77 bzw. 23
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		4.413.481		100	4.929.261		100
Dienstzeitaufwand³		407.533			407.533		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴		4.821.014			5.336.794		

¹ Zweite Vergütungsstufe seit 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.

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

⁴ Für die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung sind nur der Dienstzeitaufwand und die Vergütung für das Erdienungsjahr zu berücksichtigen. Siehe Tabelle *Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2023*.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023 (2022)

WALTER MERTL

Finanzen

seit 12. Mai 2023

		Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
		Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	570.652	(-)	23	(-)	(-)	(-)
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	111.981	(-)	5	(-)	(-)	(-)
	Summe	682.633		28	(-)		(-)
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	505.978	(-)	21	(-)	(-)	(-)
	Leistungskomponente der Tantieme	307.201	(-)	13	(-)	(-)	(-)
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2018)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag ¹						
	RoCE-Komponente	582.382	(-)	24	(-)	(-)	(-)
	Komponente strategische Fokusziele	367.912	(-)	15	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.763.473	(-)	72 bzw. 0	(-)	(-)	(-)
	Summe	1.763.473		72	(-)		(-)
Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		2.446.106	(-)	100 bzw. 0	(-)	(-)	(-)
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		2.446.106		100	(-)		(-)
Dienstzeitaufwand²		254.444			(-)		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³		2.700.550			(-)		

¹ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

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

³ 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) 2023.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023 (2022)

MILAN NEDELJKOVIĆ

Produktion

seit 1. Oktober 2019¹

		Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
		Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	(-)	24	937.500	(-)	19
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	27.524	(-)	1	19.824	(-)	0,4
	Summe	1.077.524		25	957.324		19
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	966.000	(-)	22	900.000	(-)	18
	Leistungskomponente der Tantieme	586.500	(-)	13	490.000	(-)	10
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	(-)	(-)	1.145.800	23
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2018)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag ²						
	RoCE-Komponente	1.068.800	(-)	24	807.225	(-)	16
	Komponente strategische Fokusziele	675.200	(-)	15	664.100	(-)	13
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.296.500	(-)	75 bzw. 0	2.861.325	1.145.800	58 bzw. 23
	Summe	3.296.500		75	4.007.125		81
Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		4.374.024	(-)	100 bzw. 0	3.818.649	1.145.800	77 bzw. 23
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		4.374.024		100	4.964.449		100
Dienstzeitaufwand³		407.391			407.391		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴		4.781.415			5.371.840		

¹ Zweite Vergütungsstufe seit 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.

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 [z. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr \(Erdienungsjahr\) 2023](#).

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023 (2022)

PIETER NOTA

Kunde, Marken, Vertrieb

1. Januar 2018 bis 31. Oktober 2023¹

		Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
		Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	(-)	23	1.050.000	(-)	19
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	52.049	(-)	1	19.673	(-)	0,4
	Summe	1.102.049		24	1.069.673		20
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	966.000	(-)	21	1.035.000	(-)	19
	Leistungskomponente der Tantieme	586.500	(-)	13	563.500	(-)	10
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	(-)	(-)	1.145.800	21
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2018)	(-)	130.087 ²	3	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag ³						
	RoCE-Komponente	1.068.800	(-)	24	902.400	(-)	17
	Komponente strategische Fokusziele	675.200	(-)	15	742.400	(-)	14
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.296.500	130.087	73 bzw. 3	3.243.300	1.145.800	59 bzw. 21
Summe	3.426.587		76	4.389.100		80	
Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		4.398.549	130.087	97 bzw. 3	4.312.973	1.145.800	79 bzw. 21
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		4.528.636		100	5.458.773		100
Dienstzeitaufwand⁴		407.516			407.516		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁵		4.936.152			5.866.289		

¹ Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2023, Dienstvertrag bis 31. Juli 2024. Siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

² Die Anzahl der 2019 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2018 erworbenen Aktien beträgt 3.954. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.318.

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 ob, 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 \(Erdienungsjahr\) 2023](#).

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023 (2022)

NICOLAS PETER

Finanzen

1. Januar 2017 bis 11. Mai 2023¹

		Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
		Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	437.500	(-)	17	1.050.000	(-)	18
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	23.089	(-)	1	30.825	(-)	1
	Summe	460.589		18	1.080.825		19
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	402.500	(-)	16	1.035.000	(-)	18
	Leistungskomponente der Tantieme	246.771	(-)	10	569.250	(-)	10
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	(-)	(-)	1.280.600	23
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2018)	(-)	121.105 ²	5	(-)	79.326	1
	Eigeninvestmentbarbetrag ³						
	RoCE-Komponente	445.333	(-)	17	902.400	(-)	16
	Komponente strategische Fokusziele	281.333	(-)	11	742.400	(-)	13
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.375.937	121.105	54 bzw. 5	3.249.050	1.359.926	57 bzw. 24
	Summe	1.497.042		58	4.608.976		81
Karenzentschädigung	612.500	(-)	24	(-)	(-)	(-)	
Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.449.026	121.105	95 bzw. 5	4.329.875	1.359.926	76 bzw. 24	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	2.570.131		100	5.689.801		100	
Dienstzeitaufwand⁴	166.667			407.274			
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁵	2.736.798			6.097.075			

¹ Mitglied des Vorstands bis 11. Mai 2023, Dienstvertrag bis 31. Mai 2023. Siehe ["Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot"](#).

² Die Anzahl der 2019 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2018 erworbenen Aktien beträgt 3.683. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.227.

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 \(Erdienungsjahr\) 2023"](#).

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023 (2022)

		Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
		Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2022 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
JOACHIM POST							
Einkauf und Lieferantennetzwerk seit 1. Januar 2022							
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	(-)	24	900.000	(-)	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	22.692	(-)	1	102.259	(-)	3
	Summe	922.692		25	1.002.259		27
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	798.000	(-)	22	855.000	(-)	23
	Leistungskomponente der Tantieme	484.500	(-)	13	465.500	(-)	12
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2018)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag ¹						
	RoCE-Komponente	918.500	(-)	25	775.500	(-)	21
	Komponente strategische Fokusziele	580.250	(-)	16	638.000	(-)	17
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.781.250	(-)	75 bzw. 0	2.734.000	(-)	73 bzw. 0
	Summe	2.781.250		75	2.734.000		73
Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.703.942	(-)	100 bzw. 0	3.736.259	(-)	100 bzw. 0	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	3.703.942		100	3.736.259		100	
Dienstzeitaufwand²	408.504			408.504			
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³	4.112.446			4.144.763			

¹ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

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

³ 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) 2023.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023 (2022)

		Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
		Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Frühere Erdienungsjahre in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
FRANK WEBER							
Entwicklung seit 1. Juli 2020 ¹							
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	975.000	(-)	24	900.000	(-)	21
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	29.392	(-)	1	34.077	(-)	1
	Summe	1.004.392		25	934.077		22
TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme	882.000	(-)	22	855.000	(-)	20
	Leistungskomponente der Tantieme	535.500	(-)	13	465.500	(-)	11
PERFORMANCE CASH PLAN							
	PCP 2020-2022	(-)	(-)	(-)	(-)	572.900	14
Variable Vergütung	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2018)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Eigeninvestmentbarbetrag ²						
	RoCE-Komponente	993.650	(-)	25	775.500	(-)	18
	Komponente strategische Fokusziele	627.725	(-)	16	638.000	(-)	15
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre	3.038.875	(-)	75 bzw. 0	2.734.000	572.900	64 bzw. 14
	Summe	3.038.875		75	3.306.900		78
Vergütung Erdienungsjahr 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		4.043.267	(-)	100 bzw. 0	3.668.077	572.900	86 bzw. 14
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		4.043.267		100	4.240.977		100
Dienstzeitaufwand³		407.525			407.525		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴		4.450.792			4.648.502		

¹ Zweite Vergütungsstufe seit dem 1. Juli 2023.

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 [z. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr \(Erdienungsjahr\) 2023](#).

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

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den früheren Mitgliedern des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung nach § 162 AktG. Ein individueller Ausweis erfolgt entsprechend § 162 Abs. 5 AktG nicht mehr für ehemalige Vorstandsmitglieder, die in 2013 oder früher aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands, die im Berichtsjahr ausgeschieden sind, ist im Abschnitt [↗ Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG](#) angegeben.

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst für einzelne ehemalige Mitglieder des Vorstands auch die aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018. Insoweit wird auf die Ausführungen zur gewährten und geschuldeten Vergütung für die aktiven Mitglieder des Vorstands verwiesen [↗ Aktienbasierte Vergütungskomponente \(Matching-Komponente\) 2018](#).

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023

		MILAGROS CAIÑA CARREIRO-ANDREE Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019		
		Geschäftsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	28.094	(-)	16
	Summe Nebenleistungen	28.094		16
Variable Vergütung	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018	(-)	152.985*	84
	Summe variable Vergütung	152.985		84
Karenzentschädigung/ Altersversorgung	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)
	Altersversorgung	(-)	(-)	(-)
	Summe Karenzentschädigung/Altersversorgung	(-)		(-)
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		28.094	152.985	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		181.079		100

* Die Anzahl der 2019 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 erworbenen Aktien beträgt 4.652. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.550.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023

		KLAUS DRAEGER Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016			FRIEDRICH EICHNER Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2016		
		Geschäftsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Geschäftsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	28.266	(-)	9	23.814	(-)	8
	Summe Nebenleistungen	28.266		9	23.814		8
Variable Vergütung	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung		(-)	(-)		(-)	(-)
Karenzentschädigung/ Altersversorgung	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Altersversorgung	285.612	(-)	91	278.209	(-)	92
	Summe Karenzentschädigung/Altersversorgung	285.612		91	278.209		92
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		313.878	(-)		302.023	(-)	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		313.878		100	302.023		100

		KLAUS FRÖHLICH Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020			HARALD KRÜGER Vorsitzender des Vorstands bis 15. August 2019		
		Geschäftsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Geschäftsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	18.736	(-)	5	17.642	(-)	6
	Summe Nebenleistungen	18.736		5	17.642		6
Variable Vergütung	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018	(-)	142.523 ¹	41	(-)	256.620 ²	94
	Summe variable Vergütung		142.523	41		256.620	94
Karenzentschädigung/ Altersversorgung	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Altersversorgung	185.589	(-)	54	(-)	(-)	(-)
	Summe Karenzentschädigung/Altersversorgung	185.589		54	(-)		(-)
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		204.325	142.523		17.642	256.620	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		346.848		100	274.262		100

¹ Die Anzahl der 2019 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 erworbenen Aktien beträgt 4.333. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.444.

² Die Anzahl der 2019 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 erworbenen Aktien beträgt 7.801. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 2.600.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2023

		NORBERT REITHOFER Vorsitzender des Vorstands bis 13. Mai 2015 Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 13. Mai 2015			IAN ROBERTSON Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2017		
		Geschäftsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Geschäftsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	33.568	(-)	9	21.600	(-)	10
	Summe Nebenleistungen	33.568		9	21.600		10
Variable Vergütung	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Summe variable Vergütung	(-)		(-)	(-)		(-)
Karenzentschädigung/ Altersversorgung	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Altersversorgung	330.197	(-)	91	194.878	(-)	90
	Summe Karenzentschädigung/Altersversorgung	330.197		91	194.878		90
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		363.765	(-)		216.478	(-)	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		363.765		100	216.478		100
		PETER SCHWARZENBAUER Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019			ANDREAS WENDT Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2021		
		Geschäftsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Geschäftsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	26.354	(-)	15	32.384	(-)	50
	Summe Nebenleistungen	26.354		15	32.384		50
Variable Vergütung	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2018	(-)	152.985 ¹	85	(-)	32.472 ²	50
	Summe variable Vergütung	152.985		85	32.472		50
Karenzentschädigung/ Altersversorgung	Karenzentschädigung	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Altersversorgung	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Summe Karenzentschädigung/Altersversorgung	(-)		(-)	(-)		(-)
Summe Vergütung Geschäftsjahre 2023 bzw. frühere Erdienungsjahre		26.354	152.985		32.384	32.472	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		179.339		100	64.856		100

¹ Die Anzahl der 2019 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 erworbenen Aktien beträgt 4.652. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.550.

² Die Anzahl der 2019 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2018 erworbenen Aktien beträgt 988. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 329.

11. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2023

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2023 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 2023 umfasst als feste Bestandteile die Grundvergütung 2023, die sonstige feste Vergütung 2023, den Dienstzeitaufwand (gemäß IAS 19) 2023 sowie als variable Bestandteile die Tantieme und die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für

das Erdienungsjahr 2023. Auch eventuelle Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten bei Neubestellungen unterliegen der Maximalvergütung. Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine Zusage zur Übernahme von Umzugskosten erteilt.

Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2023

in €		OLIVER ZIPSE		JOCHEN GOLLER		ILKA HORSTMEIER		WALTER MERTL		
		Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	
		Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019 Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015		Kunde, Marken, Vertrieb seit 1. November 2023		Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin seit 1. November 2019		Finanzen seit 12. Mai 2023		
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	1.950.000	150.000	150.000	1.050.000	1.050.000	570.652	570.652	
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	26.113	26.113	3.331	3.331	66.981	66.981	111.981	111.981	
	Summe feste Vergütung	1.976.113	1.976.113	153.331	153.331	1.116.981	1.116.981	682.633	682.633	
		TANTIEME								
Variable Vergütung	Ergebniskomponente der Tantieme	1.890.000	1.764.000	142.500	133.000	1.035.000	966.000	542.120	505.978	
	Leistungskomponente der Tantieme	1.890.000	1.081.500	142.500	80.750	1.035.000	586.500	542.120	307.201	
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²									
	RoCE-Komponente	2.115.000	1.962.250	165.000	153.083	1.152.000	1.068.800	627.717	582.382	
	Komponente Strategische Fokusziele	2.115.000	1.239.625	165.000	96.708	1.152.000	675.200	627.717	367.912	
Summe variable Vergütung		8.010.000	6.047.375	615.000	463.541	4.374.000	3.296.500	2.339.674	1.763.473	
Summe feste und variable Vergütung		9.986.113	8.023.488	768.331	616.872	5.490.981	4.413.481	3.022.307	2.446.106	
Dienstzeitaufwand ³		712.729	712.729	66.667	66.667	407.533	407.533	254.444	254.444	
Maximalvergütung⁴/Erdiente Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand		9.850.000	8.736.217	820.833	683.539	5.500.000	4.821.014	3.122.736	2.700.550	

¹ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023, siehe *„Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG.“*

² Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbetrags, 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 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) 2023

		MILAN NEDELJKOVIĆ		PIETER NOTA		NICOLAS PETER		JOACHIM POST		
		Produktion seit 1. Oktober 2019		Kunde, Marken, Vertrieb 1. Januar 2018 bis 31. Oktober 2023 ¹		Finanzen 1. Januar 2017 bis 11. Mai 2023 ²		Einkauf und Lieferantennetzwerk seit 1. Januar 2022		
in €		Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	437.500	437.500	900.000	900.000	
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ³	27.524	27.524	52.049	52.049	23.089	23.089	22.692	22.692	
	Summe feste Vergütung	1.077.524	1.077.524	1.102.049	1.102.049	460.589	460.589	922.692	922.692	
TANTIEME										
Variable Vergütung	Ergebniskomponente der Tantieme	1.035.000	966.000	1.035.000	966.000	431.250	402.500	855.000	798.000	
	Leistungskomponente der Tantieme	1.035.000	586.500	1.035.000	586.500	431.250	246.771	855.000	484.500	
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)⁴									
	RoCE-Komponente	1.152.000	1.068.800	1.152.000	1.068.800	480.000	445.333	990.000	918.500	
	Komponente Strategische Fokusziele	1.152.000	675.200	1.152.000	675.200	480.000	281.333	990.000	580.250	
	Summe variable Vergütung	4.374.000	3.296.500	4.374.000	3.296.500	1.822.500	1.375.937	3.690.000	2.781.250	
	Summe feste und variable Vergütung	5.451.524	4.374.024	5.476.049	4.398.549	2.283.089	1.836.526	4.612.692	3.703.942	
	Dienstzeitaufwand ⁵	407.391	407.391	407.516	407.516	166.667	166.667	408.504	408.504	
	Maximalvergütung⁶/Erdiente Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand	5.500.000	4.781.415	5.500.000	4.806.065	2.291.667	2.003.193	4.925.000	4.112.446	

¹ Dienstvertrag bis zum 31. Juli 2024. Siehe *„Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“*.

² Dienstvertrag bis zum 31. Mai 2023. Siehe *„Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“*.

³ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023, siehe *„Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG“*.

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 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) 2023

		FRANK WEBER	
		Entwicklung seit 1. Juli 2020 ¹	
in €		Max.	Erdiente Vergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	975.000	975.000
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ²	29.392	29.392
	Summe feste Vergütung	1.004.392	1.004.392
TANTIEME			
Variable Vergütung	Ergebniskomponente der Tantieme	945.000	882.000
	Leistungskomponente der Tantieme	945.000	535.500
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)³		
	RoCE-Komponente	1.071.000	993.650
	Komponente Strategische Fokusziele	1.071.000	627.725
	Summe variable Vergütung	4.032.000	3.038.875
	Summe feste und variable Vergütung	5.036.392	4.043.267
	Dienstzeitaufwand ⁴	407.525	407.525
	Maximalvergütung⁵/Erdiente Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand	5.212.500	4.450.792

¹ Zweite Vergütungsstufe seit dem 1. Juli 2023.

² Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023, siehe [Zu Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG](#).

³ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbeitrag erworbenen Aktien.

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.

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 2023 festgelegten Höchstgrenzen für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile und die festgelegten Maximalvergütungen wurden in allen Fällen eingehalten.

In der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG [Zu Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung](#) ist bei den bereits im Geschäftsjahr 2018 amtierenden Vorstandsmitgliedern die im Mai 2023 nach Ablauf der vierjährigen Aktienhaltepflicht ausgezahlte Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung für das Erdienungsjahr 2018 enthalten. Diese Komponente unterliegt der für das Erdienungsjahr 2018 festgelegten Gesamtobergrenze, die für die damals amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

IV. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

1. Satzungsregelung und Verfahren

Die anwendbare Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat ist in § 16 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 14. Mai 2020 beschlossen und 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. Dies entspricht der Anregung G.18 des DCGK. Mit einer festen Vergütung wird die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats bei der Beratung und Überwachung des Vorstands gestärkt. Struktur und Höhe der Festvergütung sollen sicherstellen, dass der Hauptversammlung hoch qualifizierte 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 eine feste Vergütung in Höhe von 200.000 € p. a.

Der DCGK 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 angemessen zu berücksichtigen. Die Satzung der BMW AG trägt auch dem Anforderungsprofil an den Prüfungsausschuss und dessen Vorsitzenden Rechnung. Sie sieht 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 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 berechnet 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 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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die Tätigkeit, die der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Aufsichtsratsaktivität als für das Geschäftsjahr 2023 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung (einschließlich des Sitzungsgeldes) nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 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 in Höhe von 2.000 €/Plenarsitzung.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung nach § 162 AktG im Geschäftsjahr 2023 (2022)

ZUM 31. DEZEMBER 2023 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)
Dr. Martin Kimmich (stellv. Vors.) ^{1,2}	379.545	97	10.000	3	389.545	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 Benner ¹	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
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Bernhard Ebner ¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Rachel Empey ³	400.000	98	10.000	2	410.000	100
	(250.000)	(96)	(10.000)	(4)	(260.000)	(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 seit 18. Januar 2023, stellvertretender Vorsitzender seit 23. Januar 2023.

³ Mitglied des Prüfungsausschusses.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung nach § 162 AktG im Geschäftsjahr 2023 (2022)

ZUM 31. DEZEMBER 2023 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung
Johann Horn ¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Susanne Klatten	200.000	96	8.000	4	208.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Jens Köhler ¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Gerhard Kurz	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(94.624)	(94)	(6.000)	(6)	(100.624)	(100)
André Mandl ¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(148.333)	(95)	(8.000)	(5)	(156.333)	(100)
Dominique Mohabeer ^{1,2}	400.000	98	10.000	2	410.000	100
	(250.000)	(96)	(10.000)	(4)	(260.000)	(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
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Vishal Sikka	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(200.000)	(95)	(10.000)	(5)	(210.000)	(100)
Sibylle Wankel ¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100
	(198.387)	(95)	(10.000)	(5)	(208.387)	(100)
Gesamtsumme amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats	5.629.545	97	198.000	3	5.827.545	100
	(4.791.344)	(96)	(184.000)	(4)	(4.975.344)	(100)

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

² Mitglied des Prüfungsausschusses.

V. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG 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 2023 waren dies 83.383 Personen. Weltweit beschäftigte die BMW Group zum 31. Dezember 2023 154.950 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

	2019	2020	Veränderung 2020 ggü. 2019 in %	2021	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	2023	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %
I. ERTRAGSENTWICKLUNG									
Jahresüberschuss der BMW AG nach HGB (in Mio. €)	2.107	1.702	- 19%	4.910	188%	6.311	29%	4.366	- 31%
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG (in Mio. €)	4.915	3.775	- 23%	12.382	228%	17.941	45%	11.290	- 37%
Konzernumsatzrendite nach Steuern (in %)	4,8	3,9	- 19%	11,2	187%	13,0	16%	7,8	- 40%
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER IN €									
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der BMW AG in €	89.353	86.715	- 3%	99.169	14%	102.394	3%	102.047	0%
III. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IN €¹									
Oliver Zipse ²	seit Mai 2015, Vorsitzender seit 16. August 2019								
	3.923.856	5.338.865	36%	8.752.558	64%	10.152.625	16%	8.158.904	- 20%
Jochen Goller	seit November 2023								
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	616.872	(-)
Ilka Horstmeier	seit November 2019								
	384.435	2.043.706	432%	3.949.908	93%	4.929.261	25%	4.413.481	- 10%
Walter Mertl	seit 12. Mai 2023								
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2.446.106	(-)
Milan Nedeljković	seit Oktober 2019								
	537.696	2.058.305	283%	4.017.337	95%	4.964.449	24%	4.374.024	- 12%
Pieter Nota ^{3,4}	Januar 2018 bis 31. Oktober 2023								
	2.651.143	2.757.590	4%	4.820.525	75%	5.458.773	13%	4.528.636	- 17%
Nicolas Peter ^{3,5}	Januar 2017 bis 11. Mai 2023								
	2.660.349	3.117.471	17%	4.824.746	55%	5.689.801	18%	2.570.131	- 55%
Joachim Post	seit Januar 2022								
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	3.703.942	- 1%
Frank Weber	seit Juli 2020								
	(-)	1.006.759	(-)	3.856.458	283%	4.240.977	10%	4.043.267	- 5%

¹ Die ausgewiesene Vergütung für die Jahre 2019 und 2020 wurde gemäß § 162 AktG neu berechnet.

² Für das Geschäftsjahr 2019 und 2020 wurden bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlungen in Höhe von 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 in Höhe von jeweils 500.000 € aus dem Performance Cash Plan 2018–2020 bzw. 2019–2021 einbezogen, die 2019 bzw. 2020 ausbezahlt wurden.

⁴ Dienstvertrag bis zum 31. Juli 2024. Siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

⁵ Dienstvertrag bis zum 31. Mai 2023. Siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

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

		Veränderung 2020 ggü. 2019 in %	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	2023	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %
EHEMALIGE MITGLIEDER DES VORSTANDS IN €¹						
Milagros Caiña Carreiro-Andree ^{2,3}	bis Oktober 2019	- 25%	- 68%	- 1%	181.079	- 77%
Klaus Draeger	bis September 2016	2%	2%	- 18%	313.878	1%
Friedrich Eichiner	bis Dezember 2016	62%	- 32%	- 25%	302.023	1%
Klaus Fröhlich ²	bis Juni 2020	- 23%	- 69%	24%	346.848	- 62%
Harald Krüger ^{4,5}	bis August 2019	- 34%	- 64%	- 34%	274.262	- 70%
Norbert Reithofer	bis Mai 2015, seit Mai 2015 Vors. des Aufsichtsrats	- 21%	1%	1%	363.765	- 1%
Ian Robertson	bis Dezember 2017	10%	7%	2%	216.478	- 31%
Peter Schwarzenbauer ⁶	bis Oktober 2019	- 54%	149%	- 96%	179.339	50%
Andreas Wendt	bis Dezember 2021	- 1%	120%	- 54%	64.856	- 97%

¹ Die ausgewiesene Vergütung für die Jahre 2019 und 2020 wurde gemäß § 162 AktG neu berechnet.

² Für das Geschäftsjahr 2019 und 2020 wurden bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlungen in Höhe von 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 in Höhe von 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 in Höhe von 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

		2019	2020	Veränderung 2020 ggü. 2019 in %	2021	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	2023	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %
IV. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IN €										
Norbert Reithofer	seit Mai 2015, Vors.	640.000	610.000	- 5%	610.000	0%	610.000	0%	610.000	0%
Martin Kimmich ^{1,2}	seit Januar 2023, stellv. Vors.	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	389.545	(-)
Stefan Quandt	seit Mai 1997, stellv. Vors.	430.000	410.000	- 5%	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%
Stefan Schmid ¹	seit Januar 2007, stellv. Vors.	430.000	410.000	- 5%	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%
Kurt Bock ³	seit Mai 2018, stellv. Vors. und Vors. Prüfungsausschuss	220.000	367.930	67%	460.000	25%	460.000	0%	460.000	0%
Christiane Benner ¹	seit Mai 2014	220.000	210.000	- 5%	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%
Marc Bitzer	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	135.419	(-)	210.000	55%	210.000	0%
Bernhard Ebner ¹	seit Oktober 2021	(-)	(-)	(-)	48.237	(-)	210.000	335%	210.000	0%
Rachel Empey ⁴	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	135.419	(-)	260.000	92%	410.000	58%
Heinrich Hiesinger	seit Mai 2017	220.000	210.000	- 5%	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%
Johann Horn ¹	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	132.344	(-)	210.000	59%	210.000	0%
Susanne Klatten	seit Mai 1997	220.000	210.000	- 5%	210.000	0%	210.000	0%	208.000	- 1%
Jens Köhler ¹	seit August 2021	(-)	(-)	(-)	86.258	(-)	210.000	143%	210.000	0%
Gerhard Kurz	seit Juli 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	100.624	(-)	210.000	109%
André Mandl ¹	seit April 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	156.333	(-)	210.000	34%
Dominique Mohabeer ^{1,4}	seit Juni 2012	220.000	210.000	- 5%	210.000	0%	260.000	24%	410.000	58%
Anke Schäferkordt	seit Mai 2020	(-)	134.344	(-)	210.000	56%	210.000	0%	210.000	0%
Christoph Schmidt	seit Mai 2021	(-)	(-)	(-)	135.419	(-)	210.000	55%	210.000	0%
Vishal Sikka	seit Mai 2019	139.532	208.000	49%	210.000	1%	210.000	0%	210.000	0%
Sibylle Wankel ¹	seit Januar 2022	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	208.387	(-)	210.000	1%

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

² Mitglied seit 18. Januar 2023, stellvertretender Vorsitzender seit 23. Januar 2023.

³ Dr. Bock wurde im Mai 2020 zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gewählt.

⁴ Mitglied des Prüfungsausschusses seit 1. Oktober 2022.

VI. SONSTIGES

Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden durch Gesellschaften der BMW Group im Geschäftsjahr 2023 weder Kredite gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr zu marktüblichen Konditionen mit Gesellschaften der BMW Group Verträge über den Kauf von Fahrzeugen, sonstige Dienstleistungen (inklusive Wartungs- und Reparaturarbeiten) und über Geldanlagen abgeschlossen.

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat. Die Versicherung bietet Versicherungsschutz für gesetzliche Haftpflichtansprüche und schützt das Privatvermögen von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, 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.

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

Für den Vorstand

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

Oliver Zipse
Vorsitzender
des Vorstands

VII. 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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 14. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Justenhoven
Wirtschaftsprüferin

Michael Popp
Wirtschaftsprüfer