

BMW
GROUP



ROLLS-ROYCE
MOTOR CARS LTD

BMW HAUPTVERSAMMLUNG 2025.

INFORMATION ZU TOP 7.

BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS.





01
VERGÜTUNG FÜR DAS
GESCHÄFTSJAHR 2024.

BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS (1/2).

Für das **Geschäftsjahr 2024** kam das **seit 2021 gültige Vergütungssystem unverändert zur Anwendung**. Die Zielvergütungen der drei Vergütungsstufen blieben konstant.

Das **Anforderungsniveau** für die **Ergebniskomponente der Tantieme** des Geschäftsjahres 2024 wurde **erhöht**.

Der **Aufsichtsrat** hat die **Vorstandsvergütung im Rahmen des Systems festgesetzt**. Von der Möglichkeit, **Anpassungen wegen außerordentlicher Entwicklungen** vorzunehmen, wurde **kein Gebrauch** gemacht.

Die festgelegte **Maximalvergütung** und die **Obergrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile** wurden **eingehalten**.

Der Aufsichtsrat hat **keinen Anlass** gesehen, im Rahmen der **Malus-/Clawback-Regelungen** variable Gehaltsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

Der **Vergütungsbericht** für das **Geschäftsjahr 2023** wurde von der **HV 2024 mit einer Mehrheit von 94,99%** gebilligt. Angesichts der hohen Zustimmung erfolgte im aktuellen Jahr **keine grundlegende Änderung des Berichtsformats**.

Der **Vergütungsbericht** wurde von **PwC** über die gesetzlich geforderte formelle Prüfung hinaus auch einer **freiwilligen materiellen Prüfung** unterzogen.

TOP 7 – ZUSAMMENFASSENDER ÜBERSICHT. BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS (2/2).

Von der **variablen Zielvergütung** für das Erdienungsjahr 2024 wurden ca. **39 %** an Ziele mit Bezug zu **Umwelt, Soziales oder (ESG) geknüpft**. Der an **ESG-Ziele gekoppelte Anteil an der erdienten variablen Vergütung (variable IST-Vergütung)** für das Erdienungsjahr 2024 liegt bei rund **48 %**.¹

Basierend auf den **Share Ownership Guidelines** muss der sich aus der aktienorientierten Vergütung (LTI²) ergebende **Eigeninvestmentbarbetrag** von den Vorstandsmitgliedern in **BMW Aktien investiert werden** (Haltefrist 4 Jahre). Die Relation des **Werts** der von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen **Aktien zur jeweiligen Grundvergütung** für das Geschäftsjahr 2024 **beträgt bis zu 227 %**.³

Die im Vergütungsbericht dargestellte gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 umfasst entsprechend den Bestimmungen von § 162 AktG mit der **aktienbasierten Vergütungskomponente 2019 (Matching-Komponente)** auch **variable Vergütungsbestandteile für das Erdienungsjahr 2019**. Die auf das **Erdienungsjahr 2024 entfallende Vergütung** ist im **Vergütungsbericht unter Punkt II.11** dargestellt.⁴

Die Regelungen für die **Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats** sind **unverändert**. Die **Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder** besteht **satzungsgemäß** aus einer **reinen Festvergütung**.

¹ Aussagen zum relativen Anteil von Vergütungskomponenten beziehen sich auf die Vergütung für das Erdienungsjahr 2024, sofern nichts anderes vermerkt ist. | ² Long Term Incentive, langfristige Vergütung. | ³ BMW Group Bericht 2024, S. 395; Wert der Aktien zum letzten Börsenhandelstag 2024. | ⁴ BMW Group Bericht 2024, S. 407.

ZIELERREICHUNG BEI DER VARIABLEN VERGÜTUNG FÜR ERDIENUNGSJAHR 2024.¹

			Gewichtung ³	Mind.-Wert	Ziel-Wert	Max-Wert	Ist-Wert	Ziel-erreichung	
Feste Vergütung	Grundvergütung und Nebenleistungen								
Tantieme (STI²)	Ergebnis-komponente	Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG (in Mrd. €)		4,0	7,0	12,7	7,290	90,9 %	
		Konzernumsatzrendite n. Steuern (in %)		3,2	6,0	9,4	5,4		
	Leistungs-Komponente <small>Ausprägungen der Zielsetzungen der Leistungskomponente der Tantieme werden für das GJ 2024 auf S. 6 aufgeführt.</small>	Ressortübergreifende Ziele – ESG	A	50 %	0 %	100 %	180 %	104,0 %	99 – 100 %
		Ressortübergreifende Ziele – Sonstige	B	40 %	0 %	100 %	180 %	90,0 %	
		Ressortziele	C	10 %	0 %	100 %	180 %	[108,8 – 115,6 %] ⁴	
Aktienorientierte Vergütung (LTI)	Eigeninvestment-barbetrag <small>Historischer Vergleich der Zielsetzungen des LTI werden auf S. 8 aufgeführt.</small>	RoCE im Segment Automobile (in %)	50 %	12	17	22	11,4	0 %	
		Strategische Fokusziele:							
		Reduktion CO ₂ -Flottenemissionen in der EU (in g/km)	25 %	125	101	97	99,5	130 %	
	Absatz von vollelektrischen Fahrzeugen (BEV) (Einheiten)	25 %		460.000	547.000	630.000	426.536	0 %	

¹ Vereinfachte Darstellung. Ausführliche Beschreibung ↗ BMW Group Bericht 2024, S. 385 ff. | ² Short Term Incentive, kurzfristige Vergütung. | ³ In der Zielausprägung. | ⁴ Zielerreichung individualisiert.

LEISTUNGSKOMPONENTE DER TANTIEME 2024: AUSPRÄGUNGEN DER ZIELSETZUNGEN.¹

A Ressortübergreifende ESG-Ziele	Gesamtvorstand ²	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Innovationsleistung (ökologisch, z. B. Absatzanteil vollelektrischer Fahrzeuge (Battery Electric Vehicle, BEV)) (E) ▪ Reputation (Corporate Reputation) (G) ▪ Wandlungsfähigkeit (Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Nachhaltigkeit) (E, S, G) ▪ Attraktivität als Arbeitgeber (z. B. Platzierung bei Rankings) (S) ▪ Führungsleistung (Mitarbeiterzufriedenheit) (S) 	Gewichtung 50 %
B Ressortübergreifende sonstige nichtfinanzielle Ziele		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Marktstellung (z. B. Absatzvolumen BMW Group) ▪ Innovationsleistung (ökonomisch, z. B. Connected Customer Rate) ▪ Kundenorientierung (Produkt-, Kundenbetreuungsqualität, z. B. anhand von Vergleichsstudien) ▪ Reputation (z. B. Markenstärke) 	Gewichtung 40 %
C Gemeinschaftliche Ressortziele	Alle Mitglieder des Vorstands ³	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beitrag zur Erfüllung der Wachstums-, Profitabilitäts- und Nachhaltigkeitsziele ▪ Führungsleistung im Ressort und Erreichung der Diversity-Ziele (im Ressort und Ressort-Verbund) ▪ Präventionsleistung Compliance im Ressort ▪ Stärkung der Qualitätsorientierung 	
C Spezifische Ressortziele	Oliver Zipse Vorsitzender des Vorstands	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Koordinierung der Arbeit des Vorstands ▪ Vertretung Unternehmensinteressen; Präsentation neuer Produkte ▪ Fortschritte Nachhaltigkeitsstrategie und Transformation ▪ Zukunftsportfolio der Marken, einschließlich Wasserstoffstrategie 	
	Jochen Goller Mitglied des Vorstands, Kunde, Marken, Vertrieb	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absatz- und Preisplanung; Potenzialrealisierungen in den Vertriebsmärkten, erfolgreiche Kommunikation und Markteinführung neuer Produkte ▪ Antizipation Marktbedarfe, Steuerung Produktionsnetzwerk und Absicherung Lieferkette ▪ Weiterentwicklung digitaler Marketing- und Verkaufskonzepte und Vorbereitung regionaler Direktvertriebsmodelle ▪ Vertretung des Unternehmens im Vertriebsmarkt China 	
	Ilka Horstmeier Mitglied des Vorstands, Personal und Immobilien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherstellung Arbeitgeberattraktivität und Arbeitskräfteverfügbarkeit ▪ Steuerung Personalstrukturen, -kapazitäten und -kosten; Gestaltung Kompetenzumbau ▪ Real Estate Portfolio-Management ▪ Fortschritt Dekarbonisierungs- und Energieversorgungsstrategie je Standort 	Gewichtung 10 %
	Walter Mertl Mitglied des Vorstands, Finanzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kapitalmarktkommunikation; Weiterentwicklung nichtfinanzielle Berichterstattung und Berichtsorganisation ▪ Risikomanagement und Konzernfinanzierung; Optimierung Kapitalstruktur; Investitionsplanung ▪ Umsetzung Finanzziele einschließlich Digitalisierungspotenziale ▪ Steuerung Beteiligungsmanagement China 	
	Milan Nedeljković Mitglied des Vorstands, Produktion	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antizipation Marktbedarfe, Steuerung Produktionsnetzwerk und Absicherung Lieferkette ▪ Flexible Ausrichtung Produktionsstruktur; Weiterentwicklung zukunftsgerichtetes Produktionssystem ▪ Weiterentwicklung und Sicherstellung hoher Qualitätsstandards ▪ Fortschritt Dekarbonisierungs- und Energieversorgungsstrategie je Standort 	
	Joachim Post Mitglied des Vorstands, Einkauf und Lieferantennetzwerk	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antizipation Marktbedarfe, Steuerung Produktionsnetzwerk und Absicherung Lieferkette ▪ Umsetzung Qualitätsanforderungen und Kostenziele ▪ Sicherstellung Technologiezugang und Innovationsfähigkeit ▪ Weiterentwicklung CO₂-Management System in der Lieferkette 	
	Frank Weber Mitglied des Vorstands, Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung wettbewerbsfähiger Produkte, Stärkung Innovationsführerschaft ▪ Weiterentwicklung Technologie-Cluster, Beherrschung innovativer Technologien ▪ Termingerechte Übergabe serienreifer Produkte; Fokussierung auf neue Fahrzeug-, Antriebs- und Digitalarchitektur ▪ Zukunftsportfolio aller Marken 	

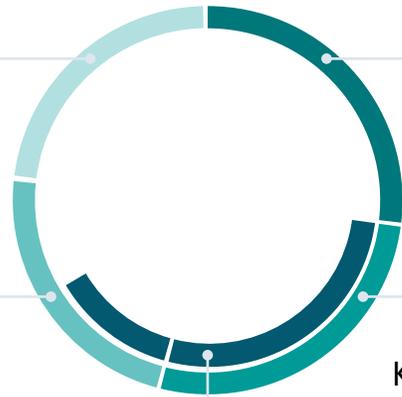
¹ Siehe BMW Group Bericht 2024, S. 388 ff. | ² Gemeinschaftliche Bewertung des Vorstands als Team. | ³ Individuelle Bewertung je Vorstandsmitglied.

ÜBERSICHT VARIABLE ZIELVERGÜTUNG 2024. ESG-ZIELSETZUNGEN.

ÜBERSICHT VARIABLE ZIELVERGÜTUNG 2024.

Tantieme (STI)
Ergebniskomponente
ca. 23–24 %

Tantieme (STI)
Leistungskomponente
ca. 23–24 %
(davon ESG-Ziele: 50 %)



Aktienorientierte Vergütung (LTI)
RoCE-Komponente ca. 26–27 %

Aktienorientierte Vergütung (LTI)
Komponente strategische Fokusziele
ca. 26–27 % (davon ESG-Ziele: 100 %)

Variable Zielvergütung mit
ESG-Zielen insgesamt ca. 39 %*

Variable Zielvergütung für Geschäftsjahr 2024:

- Tantieme (STI) und
- Aktienorientierte Vergütung (LTI).

Zielsetzung variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024:

- Bei der langfristigen aktienorientierten Vergütung (LTI) sind 50 % des Zielbetrags von ESG-Zielen abhängig. Diese umfassen Zielsetzungen zur Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU (E) sowie zum Absatz vollelektrischer Fahrzeugen (E).
- Bei der Tantieme sind 50 % des Zielbetrags der Leistungskomponente von ESG-Zielen abhängig. Diese umfassen unter anderem Zielsetzungen zur ökologischen Innovationsleistung (E), Entwicklung der Reputation (G), Wandlungsfähigkeit (ESG), Attraktivität als Arbeitgeber (S) sowie Führungsleistung (S). Auch die Ressortzielsetzungen enthalten ESG-Zielsetzungen, etwa zur Erreichung der Diversity Ziele (S) und Präventionsleistung Compliance (G).

* Unter Einbeziehung der gemeinschaftlichen Ressortziele der Leistungskomponente der Tantieme.

AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI): STRATEGISCHE FOKUSZIELE.

		Gewichtung ¹	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Zielerreichung in %
RoCE Segment Automobile² (in %)	2024	50 %	12	17	22	11,4	0 %
	2023	50 %	12	16	21	20,2	167 %
	2022	50 %	12	15	21	18,1	141 %
	2021	50 %	10	16	45	59,9 ²	180 %
Strategische Fokusziele:							
Reduktion CO₂-Flottenemissionen EU (in g CO₂/km)³	2024	25 %	125	101	97	99,5	130 %
	2023	25 %	125	103	98	102,1	114 %
	2022	25 %	125	112	98	105,0	140 %
	2021	25 %	125	114	100	115,9	91 %
Vollelektrische Fahrzeuge (BEV) in Einheiten (Absatz weltweit)	2024	25 %	460.000	547.000	630.000	426.536	0 %
	2023	25 %	300.000	380.000	465.000	375.716	97 %
	2022	12,5 %	170.000	230.000	375.000	215.752	88 %
	2021	12,5 %	75.000	101.000	170.000	103.854	103 %
Plug-in-Hybrid Fahrzeuge (PHEV) in Einheiten (Absatz weltweit) (bis GJ 2022)	2022	12,5 %	167.000	223.000	370.000	218.040	96 %
	2021	12,5 %	180.000	241.000	400.000	224.460	86 %

¹ Bezogen auf den Zielbetrag und bei einer Zielerreichung von 100%. | ² Die RoCE-Definition wurde ab dem GJ 2022 geändert. Weitere Details finden Sie im BMW Group Bericht 2022, S. 278. | ³ Regulatorischer Grenzwert EU (GJ 2024) ca. 130,1 g CO₂/km.

AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI): BMW STAMMAKTIE MIT HALTEVERPFLICHTUNG.

BMW Stammaktien mit bestehender Halteverpflichtung aus aktienorientierter Vergütung für Geschäftsjahre 2020–2023, welche von Mitgliedern des Vorstands gehalten werden.¹

	Aktienbestand mit Haltepflicht zum 1. Januar 2024	Erwerb im Geschäftsjahr 2024 ²	Ablauf der Haltefrist im Geschäftsjahr 2024	Aktienbestand mit Haltepflicht zum 31. Dezember 2024	Wert in € zum 31. Dezember 2024 ³	Relation Wert in € / Grundvergütung 2024 ⁴
Oliver Zipse	45.868	16.890	6.696	56.062	4.427.777	227%
Jochen Goller	–	1.414	–	1.414	111.678	12%
Ilka Horstmeier	20.682	9.876	782	29.776	2.351.708	224%
Walter Mertl	–	5.013	–	5.013	395.927	44%
Milan Nedeljković	21.172	9.876	1.174	29.874	2.359.449	225%
Joachim Post	6.686	7.906	–	14.592	1.152.476	128%
Frank Weber	18.561	9.182	–	27.743	2.191.142	209%
Gesamt	112.969	60.157	8.652	164.474	12.990.157	

¹ Siehe [BMW Group Bericht 2024, S. 395](#). Berücksichtigt sind nur BMW Stammaktien, die unter dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Vorstands mit dem Eigeninvestmentbarbetrag erworben wurden und für die die vierjährige Halteverpflichtung noch nicht abgelaufen ist.
² Auszahlung des Eigeninvestmentbarbetrags 2023 im Mai 2024 mit anschließendem Erwerb der ausgewiesenen BMW Stammaktien (Kaufdatum 31. Mai 2024 zu einem Kurs von 92,74 €). | ³ Letzter Börsenhandelstag 2024: 30. Dezember 2024. XETRA Schlusskurs am 30. Dezember 2024: 78,98 €. | ⁴ Wert Aktienbestand zum 31. Dezember 2024 in Relation zur 2024 ausbezahlten Grundvergütung.

ZIEL- UND IST-VERGÜTUNG FÜR DAS ERDIENUNGSJAHR 2024.¹

		Vorsitzender des Vorstands ²				Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode ³				Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode ⁴			
		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.950.000	30	1.950.000	41	900.000	30	900.000	41	1.050.000	30	1.050.000	40
	Nebenleistungen ⁵	50.000	1	27.963	1	50.000	2	50.000	2	50.000	1	50.000	2
	Summe feste Vergütung	2.000.000	31	1.977.963	42	950.000	32	950.000	43	1.100.000	31	1.100.000	42
Variable Vergütung	Tantieme												
	Ergebniskomponente	1.050.000	16	954.450	20	475.000	16	431.775	20	575.000	16	522.675	20
	Leistungskomponente	1.050.000	16	1.050.000	22	475.000	16	470.250	21	575.000	16	569.250	22
	Aktienorientierte Vergütung (LTI; Eigeninvestmentbarbetrag)												
	RoCE-Komponente	1.175.000	18	-	-	550.000	18	-	-	640.000	18	-	-
	Komponente strategische Fokusziele	1.175.000	18	763.750	16	550.000	18	357.500	16	640.000	18	416.000	16
	Summe variable Vergütung	4.450.000	69	2.768.200	58	2.050.000	68	1.259.525	57	2.430.000	69	1.507.925	58
	Zielgesamtvergütung⁶ / Vergütung Erdienungsjahr 2024 (2023)⁷	6.450.000	100	4.746.163 (8.023.488)	100	3.000.000	100	2.209.525 (3.731.250)	100	3.530.000	100	2.607.925 (4.396.500)	100
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung/Dienstzeitaufwand ⁸	700.000		711.077		400.000		400.000		400.000		400.000	

1 Vereinfachte Darstellung. Die Zielvergütung ist im BMW Group Bericht 2024, S. 380 ff., die IST-Vergütung ab S. 397 ff. dargestellt. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass die dargestellten Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen. | 2 Oliver Zipse. | 3 Jochen Goller, Walter Mertl, Joachim Post. | 4 Oder ab 4. Mandatsjahr; Ilka Horstmeier, Milan Nedeljković, Frank Weber. | 5 Typisierte Annahme der Nebenleistungen (mit Ausnahme der IST-Vergütung von Oliver Zipse). | 6 Ohne den Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung. Der Beitrag zur Altersversorgung ist kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG, erst die Auszahlung der Altersversorgungsleistungen ist eine Vergütung nach § 162 AktG. | 7 Bei der Berechnung der Gesamtvergütung im Vergütungsbericht 2024 wurden im Einzelfall entsprechend den Vorgaben des § 162 AktG auch variable Vergütungsbestandteile für ein früheres Erdienungsjahr (Matching-Komponente 2019) einbezogen. | 8 Typisierte Annahme (mit Ausnahme der IST-Vergütung von Oliver Zipse). Der Dienstzeitaufwand ist kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG. Er bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, der Betrag wird nicht ausbezahlt.



02
WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN
ZUM VERGÜTUNGSSYSTEM DES
VORSTANDS FÜR GESCHÄFTSJAHR 2024*.

* Informationen zum vorgeschlagenen Vergütungssystem des Vorstands ab Geschäftsjahr 2025 unter TOP 8 – Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2025.

ÜBERSICHT VERGÜTUNGSBESTANDTEILE.

Grundvergütung ~ 27 % ^{1,4}	<ul style="list-style-type: none">▪ Fixe Vergütung
Tantieme (STI) ~ 30 % ^{1,4}	<ul style="list-style-type: none">▪ Finanzielle Ziele▪ Nichtfinanzielle Ziele Zielerreichung 0–180 %
Aktienbasierte Vergütung (LTI) ~ 33 % ^{1,4}	<ul style="list-style-type: none">▪ RoCE⁵ Segment Automobile▪ Mindestens 2 strategische Fokusziele Zielerreichung 0–180 %
Betriebliche Altersversorgung⁶ ~ 10 % ^{1,3,4}	
Nebenleistungen⁷ ~ 0,4 % ^{1,4}	

Allgemeine Aspekte.

- Maximalvergütung (9,85 Mio. €; 5,5 Mio. € bzw. 4,925 Mio. €²).
- ESG-Kriterien als Teil der Zielsetzungen.
- Peer-Group-Vergleich bei ausgewählten Zielsetzungen.
- Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung.

1 Illustrative Darstellung der Anteile auf Basis der Zielvergütung des Vorstandsvorsitzenden für das Geschäftsjahr 2024. | 2 Vorstandsvorsitzender, Mitglied des Vorstandes ab 2. Bestellperiode bzw. ab dem 4. Mandatsjahr, 1. Bestellperiode. | 3 Versorgungsbeitrag p.a. | 4 Durch Rundungen summieren sich Prozentwerte ggf. nicht auf 100 %. | 5 Return on Capital Employed (RoCE). Eine Beschreibung findet sich im [BMW Group Bericht 2024, S. 51](#). | 6 Weitere Details siehe [BMW Group Bericht 2024, S. 396](#). | 7 Auf der Grundlage vertraglicher Vereinbarungen; im Wesentlichen geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung, Versicherungsleistungen, Mitarbeitererrabatte und Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen.

DETAILS ZUR TANTIEME.

Grundvergütung

Tantieme (STI)

Aktienbasierte Vergütung (LTI)

Betriebliche Altersversorgung

Nebenleistungen

1 ERGEBNISKOMPONENTE - „FINANZIELLE ZIELE“.

Zielbetrag Tantieme **×** 50 % **×** Ergebnisfaktor (max. 1,800)

Basis: 1. Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG.
2. Konzernumsatzrendite nach Steuern.

Performanceperiode: 1 Jahr

+

2 LEISTUNGSKOMPONENTE - „NICHTFINANZIELLE ZIELE“.

Zielbetrag Tantieme **×** 50 % **×** Leistungsfaktor (max. 1,80)

	Gewichtung ¹	Zielsetzungen	
Ressortziele	10%	Individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds.	
		1. Innovationsleistung (ökologisch, z.B. Absatzanteil vollelektrischer Fahrzeuge (Battery Electric Vehicle, BEV)) (E).	ESG-Kriterien 50 % ^{1,2}
		2. Reputation (Corporate Reputation) (G).	
		3. Wandlungsfähigkeit (Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Nachhaltigkeit) (E, S, G).	
Ressort-übergreifende Ziele	90%	4. Attraktivität als Arbeitgeber (z.B. Platzierung bei Rankings) (S).	Weitere Kriterien 40 % ¹
		5. Führungsleistung (Mitarbeiterzufriedenheit) (S).	
		6. Marktstellung (z.B. Absatzvolumen BMW Group).	
		7. Innovationsleistung (ökonomisch, z.B. Connected Customer Rate).	
		8. Kundenorientierung (Produkt-, Kundenbetreuungsqualität, z.B. anhand von Vergleichsstudien).	
		9. Reputation (z.B. Markenstärke).	

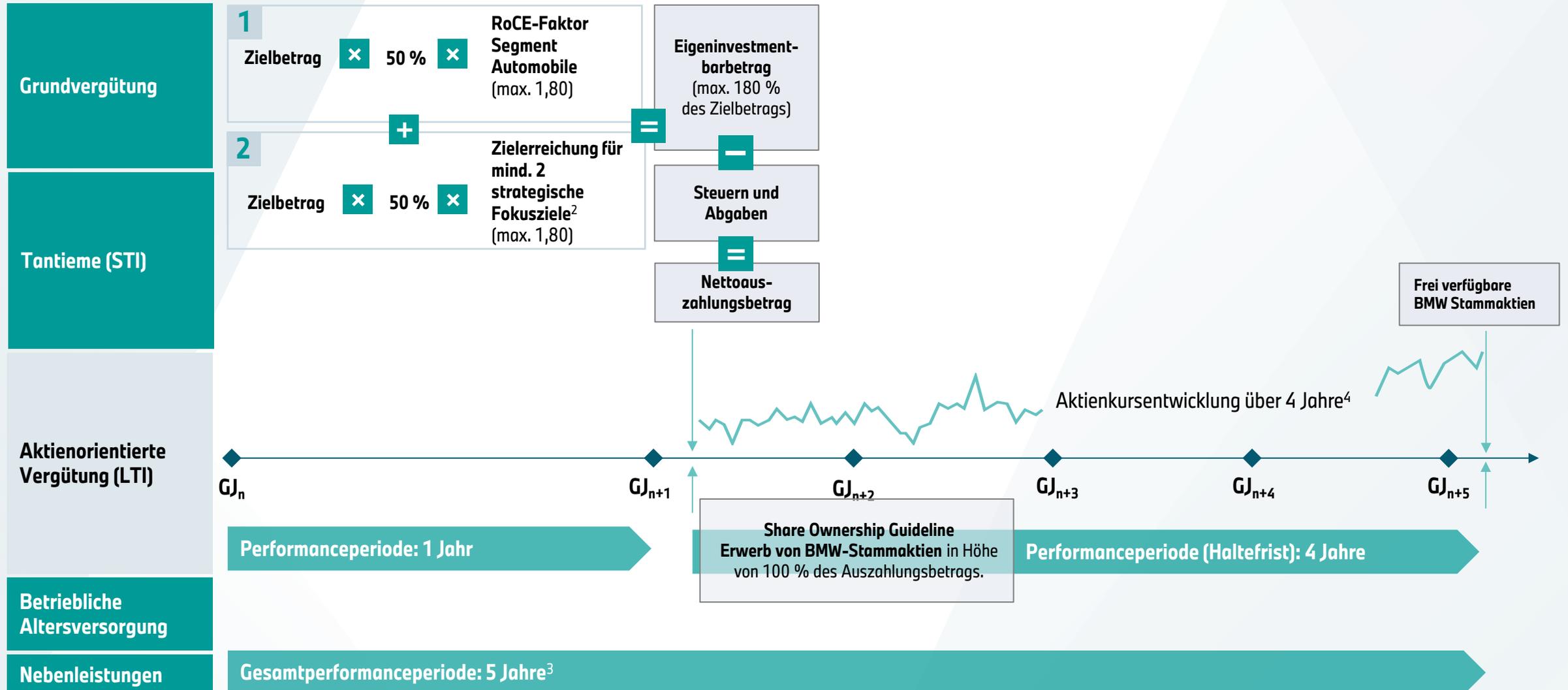
Performanceperiode: 1 Jahr; Trendbetrachtung über 3 Jahre.

=

Auszahlungsbetrag

¹ In der Zielausprägung. | ² Kriterien aus dem Bereich Umwelt (Environment), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance), kurz ESG.

DETAILS ZUR AKTIENORIENTIERTEN VERGÜTUNG (LTI).¹



¹ Vereinfachte Darstellung. | ² Für das Jahr 2024 wurden folgende strategische Fokusziele festgelegt: (1) Reduktion CO₂-Flottenemissionen in Europa (in g CO₂/km) und (2) der weltweite Absatz von vollelektrischen Fahrzeugen (BEVs). | ³ 1 Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, 4 Jahre Haltedauer (auch wenn das Vorstandsmitglied aus dem Amt scheidet (einschließlich Ruhestand)). | ⁴ Beispielhafte Darstellung der Kursentwicklung.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR GESCHÄFTSJAHR 2024 (1/6).*

Bestandteil	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Feste Vergütungsbestandteile	
Grundvergütung	Mitglied des Vorstands: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 0,90 Mio. € p. a. (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) ▪ 1,05 Mio. € p. a. (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) Vorstandsvorsitzender: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1,95 Mio. € p. a. Grundvergütung wird anteilig monatlich ausgezahlt
Nebenleistungen	Vertragliche Vereinbarung, insbesondere: 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

* Siehe [BMW Group Bericht 2024, S. 377 ff.](#)

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR GESCHÄFTSJAHR 2024 (2/6).*

Bestandteil	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Variable Vergütungsbestandteile	
Tantieme	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	<ul style="list-style-type: none">▪ Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung):<ul style="list-style-type: none">▪ 0,95 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe)▪ 1,15 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)▪ 2,10 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)▪ Höchstgrenze 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)	<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 Ergebnismultiplikator▪ Ergebnismultiplikator wird abgeleitet aus einer im Voraus festgelegten Zuordnungsmatrix mit den Parametern Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG und Konzernumsatzrendite nach Steuern im Erdienungsjahr<ul style="list-style-type: none">▪ Ergebnismultiplikator beträgt 1,0 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 7,0 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 6,0%▪ Ergebnismultiplikator beträgt 1,5 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 8,6 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 7,7%▪ Ergebnismultiplikator beträgt 0 bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG < 4,0 Mrd. € und/oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern < 3,2%▪ Ergebnismultiplikator kann maximal 1,8 betragen▪ Betragsmäßige Höchstgrenze der Ergebniskomponente 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)

* Siehe [BMW Group Bericht 2024, S. 377 ff.](#)

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR GESCHÄFTSJAHR 2024 (4/6).*

Bestandteil

Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe

Aktienorientierte Vergütung

Eigeninvestmentbarbetrag

- 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

- Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung):
 - 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)
- Höchstgrenze bei 180 % des Zielbetrags
- Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird

* Siehe [BMW Group Bericht 2024](#), S. 377 ff.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR GESCHÄFTSJAHR 2024 (5/6).*

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): 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 Erdienungsyear erreichten RoCE im Segment Automobile▪ Festlegung Mindest-, Ziel- und Maximalwerte für den RoCE vor Beginn des Geschäftsjahres▪ RoCE-Faktor kann maximal 1,8 betragen▪ Betragsmäßige Höchstgrenze der RoCE-Komponente p. a.: 0,990 Mio. € (1. Bestellperiode= 1. Vergütungsstufe) 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) 2,115 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Komponente strategische Fokusziele (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	<ul style="list-style-type: none">▪ Zielbetrag Komponente strategische Fokusziele p. a. (50 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags): 0,55 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) 0,64 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) 1,175 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)▪ Mindestens zwei strategische Fokusziele abgeleitet aus der strategischen Planung▪ Gewichtung der strategischen Fokusziele wird vor Beginn des Geschäftsjahres beschlossen▪ Formel bei zwei strategischen Fokuszielen mit gleicher Gewichtung p. a.: 25 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags x Faktor strategisches Fokusziel 1 + 25 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags x Faktor strategisches Fokusziel 2▪ Festlegung Mindest-, Ziel- und Maximalwerte vor Beginn des Geschäftsjahres▪ Faktor für das jeweilige strategische Fokusziel kann maximal 1,8 betragen▪ Betragsmäßige Höchstgrenze der Komponente strategische Fokusziele p. a.: 0,990 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) 2,115 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Strategiebezug	<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

* Siehe [BMW Group Bericht 2024, S. 377 ff.](#)

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR GESCHÄFTSJAHR 2024 (6/6).¹

Bestandteil	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe		
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 		
Betragsmäßige Höchstgrenzen p.a.			
in Mio. € p. a.	Tantieme	Aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag)	Maximalvergütung ²
Mitglied des Vorstands in der 1. Bestellperiode	1,710 Mio. €	1,980 Mio. €	4,925 Mio. €
Mitglied des Vorstands in der 2. Bestellperiode oder ab 4. Mandatsjahr	2,070 Mio. €	2,304 Mio. €	5,500 Mio. €
Vorstandsvorsitzender	3,780 Mio. €	4,230 Mio. €	9,850 Mio. €

¹ Siehe [BMW Group Bericht 2024, S. 377 ff.](#) | ² Maximalvergütung i. S. d. § 87 a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG. Die betragsmäßige Gesamtbergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.