
374 Vergütungsbericht

374 I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

376 II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

409 III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

415 V. Sonstiges

415 VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025

417 VII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

VERGÜTUNGSBERICHT

VERGÜTUNGSBERICHT

374 I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

376 II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

- 376 1. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
- 377 2. Das Vergütungssystem im Überblick
- 380 3. Festlegung und Überprüfung von Vergütungssystem und individueller Vergütung
- 385 4. Vergütung für das Geschäftsjahr 2024
- 395 5. Aktienhalterverpflichtung (Share Ownership Guideline)
- 396 6. Altersversorgung
- 396 7. Malus- und Clawback-Regelungen
- 396 8. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot
- 397 9. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG
- 405 10. Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG
- 407 11. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2024

409 III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

415 V. Sonstiges

415 VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025

417 VII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Vorstand und Aufsichtsrat haben den vorliegenden Vergütungsbericht entsprechend den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (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), München, im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung.^{1,2}

Zur besseren Nachvollziehbarkeit werden im Folgenden auch die Grundzüge des im Geschäftsjahr 2024 gültigen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats dargestellt. Da einzelne Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 auch Vergütungsbestandteile aus dem für das Geschäftsjahr 2019 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 2024 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Die BMW Group hielt auch im Jahr 2024 eine starke Marktposition im weltweiten Premiumsegment mit einem Absatzwachstum in Europa und den USA. Die Marke BMW gewann in Europa weitere Marktanteile hinzu, erzielte ein Absatzplus in den USA und hielt ihre führende Position in China. Im weltweiten Premiumsegment behauptete BMW damit die Segmentführerschaft. Im September 2024 passte das Unternehmen seine Jahresprognose an. Auslöser waren Auslieferungssperren und Rückrufe im Zusammenhang mit der zugelieferten Komponente Integriertes Bremssystem (IBS) sowie die weiterhin gedämpfte Nachfrage in China. Die BMW Group hat ihre angepassten Ziele für das Jahr 2024 erreicht. Im Vergleich zum Vorjahr konnte die BMW Group den Absatz sowohl elektrifizierter als auch vollelektrischer Fahrzeuge ausbauen und den regulatorischen CO₂-Grenzwert der Neuwagenflotte in der EU deutlich unterschreiten.

Im Geschäftsjahr 2024 erzielte die BMW Group einen Konzernjahresüberschuss von 7,7 Mrd. €. Der Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG beläuft sich auf 7,3 Mrd. € und die Konzernumsatzrendite nach Steuern auf 5,4%.

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.

Das im Geschäftsjahr 2024 anwendbare Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist seit 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. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 keine Änderungen am Vergütungssystem oder an den Zielvergütungen beschlossen.

Für die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands hatte der Aufsichtsrat im Dezember 2023 ambitionierte Ziele für das Geschäftsjahr 2024 festgesetzt. Von der variablen Zielvergütung waren insgesamt rund 39% an Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG-Ziele) geknüpft. Wie in den Vorjahren hat der Aufsichtsrat im Rahmen der strategischen Fokusziele, die im Ziel 50% der langfristigen variablen Vergütung (aktienorientierte Vergütung) ausmachen, mit der Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU und dem Absatz vollelektrischer Fahrzeuge umweltbezogene Zielsetzungen beschlossen und herausfordernde Zielgrößen festgelegt. Damit hat der Aufsichtsrat der Bedeutung der Transformation des Unternehmens Rechnung getragen und die Einhaltung der externen Vorgaben bei den CO₂-Flottenemissionen im Rahmen der Vorstandsvergütung gefördert.

Die Zielerreichung bei der variablen Vergütung reflektiert das herausfordernde Marktumfeld. Die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung (Tantieme) wurden mit einer starken Gesamtleistung des Vorstands weitgehend erreicht **↗ Tantieme für das Geschäftsjahr 2024**. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung (aktienorientierte Vergütung) wurden die anspruchsvollen RoCE-Zielsetzungen im Segment Automobile und die Absatzziele in Bezug auf vollelektrische Fahrzeuge dagegen nicht erreicht. Die festgelegten Ziele für die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU wurden hingegen übertroffen **↗ Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024**.

Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 sinkt im Vergleich zum Vorjahr deutlich und bildet Erfolg und Herausforderungen in der Geschäftsentwicklung angemessen ab.

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 2024 hat er von diesen Möglichkeiten nach pflichtgemäßer Prüfung keinen Gebrauch gemacht.

Die Zusammensetzung des Vorstands und die für die Vorstandsmitglieder jeweils anwendbare Vergütungsstufe haben sich unterjährig nicht geändert.

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 2024 den Satzungsbestimmungen entsprechend umgesetzt.

Durch die Wahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz hat sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr verändert. Mit Ablauf der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 sind Frau Christiane Benner, Herr Bernhard Ebner sowie Herr Johann Horn ausgeschieden. Zum selben Zeitpunkt wurden Herr Ulrich Bauer, Herr Horst Ott und Frau Prof. Dr. Johanna Wenckebach neu in den Aufsichtsrat gewählt. Mit Eintritt in den Ruhestand ist Herr Gerhard Kurz mit Ablauf des 31. Oktober 2024 ausgeschieden. Für ihn rückte sein Ersatzmitglied, Herr Dr. Michael Nikolaides, zum 1. November 2024 nach.

Die Besetzung des Personalausschusses, der sich mit der Vorbereitung von Vergütungsentscheidungen befasst, hat sich im Geschäftsjahr 2024 nicht verändert. Mit Wirkung zum 1. Januar 2025 hat der Aufsichtsrat die Struktur der Ausschüsse überarbeitet und die Einrichtung eines Vergütungsausschusses beschlossen. Der Vergütungsausschuss befasst sich mit der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats. Er bereitet

insbesondere den Vergütungsbericht und Entscheidungen des Aufsichtsrats zur Vergütung des Vorstands vor. Mitglieder des Vergütungsausschusses sind als Vertreter der Anteilseigner Herr Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Norbert Reithofer, Herr Stefan Quandt, Herr Dr. Kurt Bock und Frau Anke Schäferkordt sowie als Vertreter der Arbeitnehmer Herr Dr. Martin Kimmich, Herr Stefan Schmid und Frau Dr. Dominique Mohabeer. Damit wurde der Anteil unabhängiger Anteilseignervertreter erhöht und die Diversity bei der Behandlung von Vergütungsthemen gestärkt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 94,99% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Angesichts dieser hohen Zustimmung bestand keine Veranlassung, die Umsetzung des im abgelaufenen Geschäftsjahr geltenden Vergütungssystems oder die Art und Weise der Berichterstattung grundsätzlich zu überdenken. In Einzelfragen wurde die Darstellung noch übersichtlicher gestaltet.

II. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

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

Das seit dem Geschäftsjahr 2021 gültige Vergütungssystem 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.
- 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 der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft. Sie ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.

Im Mittelpunkt der Geschäftsstrategie der BMW Group 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 Anzeffekte 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 und ist Voraussetzung wettbewerbsfähiger Vergütung zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder.
- 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 Erdienungs Jahr 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 Erdienungs Jahres 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 Aktienwerb zweckgebundenen Eigeninvestmentbarbetrags sind an eine Finanzkennzahl (RoCE im Segment Automobile) und 50% an

strategische Fokusziele gekoppelt. Die Verpflichtung, den gesamten Nettobetrag zum Kauf von Stammaktien des Unternehmens zu verwenden und diese mindestens vier Jahre zu halten, 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 Kapitalmarktperformance. Durch das erhebliche Investment und die vierjährige Haltefrist, die auch über das Ausscheiden hinaus fort gilt, nehmen die Vorstandsmitglieder an der langfristigen positiven wie negativen Entwicklung des Unternehmens teil, die durch den Aktienkurs und die Dividendenentwicklung vermittelt wird.

2. Das Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Tabelle zeigt das Vergütungssystem und die Festsetzungen für das Geschäftsjahr 2024 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, 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	— 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) — Höchstgrenze bei 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 7,0 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 6,0% — Ergebnisfaktor 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% — Ergebnisfaktor beträgt 0 bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG < 4,0 Mrd. € und/oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern < 3,2% — Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen — Betragsmäßige Höchstgrenze 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 — 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 — Betragsmäßige Höchstgrenze 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) — Höchstgrenze bei 180% des Zielbetrags — Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird

^{*} Zu den festgelegten Zielen für Geschäftsjahr 2024 siehe unten ² Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024.

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 — Betragmäßige Höchstgrenze 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 — Betragmäßige Höchstgrenze 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

BESTANDTEIL	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe		
Betragsmäßige Höchstgrenzen p. a.			
in Mio. € p. a.	Tantieme	Aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag)	Maximalvergütung*
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. €

* Maximalvergütung i. S. d. § 87 a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG. Die betragsmäßige Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

3. Festlegung und Überprüfung von Vergütungssystem und individueller Vergütung

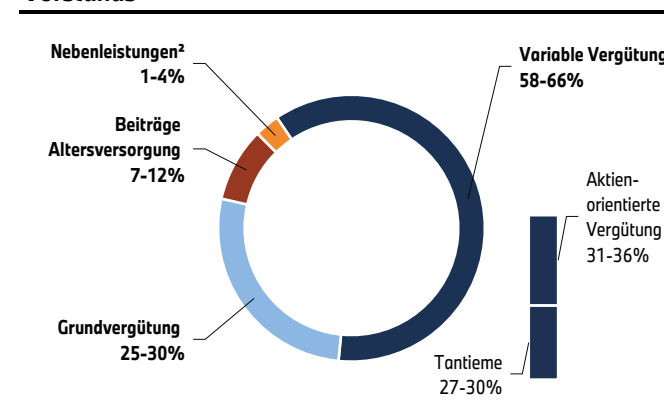
Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems und der Struktur der Vorstandsvergütung ist ebenso wie die Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder eine Aufgabe des Aufsichtsratsplenums. Der zuständige Personalausschuss (seit dem 1. Januar 2025 der Vergütungsausschuss) des 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. Die Bezugnahme auf den DAX gewährleistet darüber hinaus, dass für die einbezogenen Unternehmen vergleichbare regulatorische Vergütungsanforderungen gelten. 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 2024 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 (seit 1. Januar 2025 der Vergütungsausschuss) 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 2024

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 2024 sind unter [Zielgesamtvergütung](#) sowie [erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr \(Erdienungsjahr\) 2024](#) dargestellt.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024 (2023)

		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 2024		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	27	1.950.000	27	900.000	27	150.000	27
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	27.963	0,4	26.113	0,4	22.541	1	3.331	1
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	700.000	10	700.000	10	400.000	12	66.667	12
	Summe feste Vergütung	2.677.963	38	2.676.113	38	1.322.541	39	219.998	39
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente der Tantieme	1.050.000	15	1.050.000	15	475.000	14	79.167	14
	Leistungskomponente der Tantieme	1.050.000	15	1.050.000	15	475.000	14	79.167	14
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²								
	RoCE-Komponente	1.175.000	16	1.175.000	16	550.000	16	91.667	16
	Komponente strategische Fokusziele	1.175.000	16	1.175.000	16	550.000	16	91.667	16
Summe variable Vergütung	4.450.000	62	4.450.000	62	2.050.000	61	341.668	61	
Zielgesamtvergütung	7.127.963	100	7.126.113	100	3.372.541	100	561.666	100	

¹ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024 bzw. 2023, 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 2024 (2023)

		ILKA HORSTMEIER				WALTER MERTL			
		Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin seit 1. November 2019				Finanzen seit 12. Mai 2023			
		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	27	1.050.000	27	900.000	27	570.652	26
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	65.693	2	66.981	2	27.273	1	111.981	5
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	10	400.000	10	400.000	12	253.623	11
	Summe feste Vergütung	1.515.693	38	1.516.981	38	1.327.273	39	936.256	42
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente der Tantieme	575.000	15	575.000	15	475.000	14	301.178	13
	Leistungskomponente der Tantieme	575.000	15	575.000	15	475.000	14	301.178	13
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²								
	RoCE-Komponente	640.000	16	640.000	16	550.000	16	348.732	16
	Komponente strategische Fokusziele	640.000	16	640.000	16	550.000	16	348.732	16
Summe variable Vergütung	2.430.000	62	2.430.000	62	2.050.000	61	1.299.820	58	
Zielgesamtvergütung	3.945.693	100	3.946.981	100	3.377.273	100	2.236.076	100	

¹ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024 bzw. 2023, 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 2024 (2023)

		MILAN NEDELJKOVIĆ				JOACHIM POST			
		Produktion seit 1. Oktober 2019				Einkauf und Lieferantennetzwerk seit 1. Januar 2022			
		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	27	1.050.000	27	900.000	27	900.000	27
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	32.312	1	27.524	1	29.124	1	22.692	1
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	10	400.000	10	400.000	12	400.000	12
	Summe feste Vergütung	1.482.312	38	1.477.524	38	1.329.124	39	1.322.692	39
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente der Tantieme	575.000	15	575.000	15	475.000	14	475.000	14
	Leistungskomponente der Tantieme	575.000	15	575.000	15	475.000	14	475.000	14
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²								
	RoCE-Komponente	640.000	16	640.000	16	550.000	16	550.000	16
	Komponente strategische Fokusziele	640.000	16	640.000	16	550.000	16	550.000	16
Summe variable Vergütung	2.430.000	62	2.430.000	62	2.050.000	61	2.050.000	61	
Zielgesamtvergütung		3.912.312	100	3.907.524	100	3.379.124	100	3.372.692	100

¹ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024 bzw. 2023, siehe ² 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 2024 (2023)

		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023	
		in €	in %	in €	in %
FRANK WEBER					
Entwicklung seit 1. Juli 2020 ¹					
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	27	975.000	27
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ²	31.031	1	29.392	1
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	400.000	10	400.000	11
	Summe feste Vergütung	1.481.031	38	1.404.392	39
Variable Vergütung	TANTIEME				
	Ergebniskomponente der Tantieme	575.000	15	525.000	14
	Leistungskomponente der Tantieme	575.000	15	525.000	14
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)³				
	RoCE-Komponente	640.000	16	595.000	16
	Komponente strategische Fokusziele	640.000	16	595.000	16
Summe variable Vergütung	2.430.000	62	2.240.000	61	
Zielgesamtvergütung	3.911.031	100	3.644.392	100	

¹ Zweite Vergütungsstufe seit dem 1. Juli 2023.

² Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024 bzw. 2023, siehe [2. 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 2024

Die Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands und die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2024 wurden vom Aufsichtsrat im Dezember 2023 festgelegt. Im März 2025 hat der Aufsichtsrat nach Prüfung und Beurteilung der Zielerreichung die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 festgesetzt. Die Entscheidung im März 2025 wurde durch den zum 1. Januar 2025 eingerichteten Vergütungsausschuss vorbereitet.

a) Feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

Jedes Mitglied des Vorstands erhält eine feste Grundvergütung, die anteilig monatlich gezahlt wird, deren Höhe von der Funktion im Vorstand und der Vergütungsstufe abhängig ist.

Die Nebenleistungen umfassen insbesondere geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung, Mitarbeiterrabatte sowie Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen. Der Aufsichtsrat kann neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten zusagen. Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine derartigen Zusagen erteilt oder Sonderzahlungen gewährt.

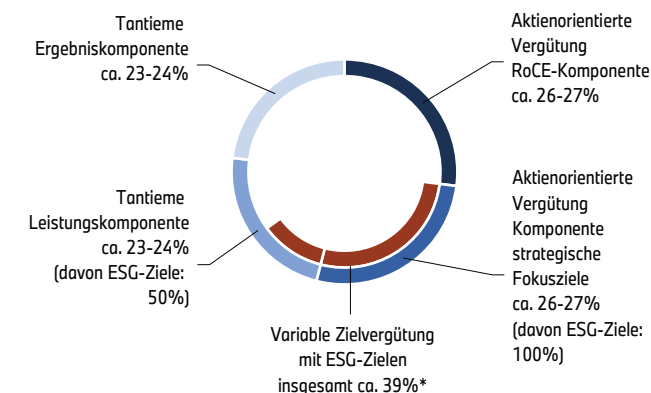
Übersicht feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

in €	Grundvergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	Feste Vergütung Gesamt
Oliver Zipse	1.950.000	27.963	1.977.963
Jochen Goller	900.000	22.541	922.541
Ilka Horstmeier	1.050.000	65.693	1.115.693
Walter Mertl	900.000	27.273	927.273
Milan Nedeljković	1.050.000	32.312	1.082.312
Joachim Post	900.000	29.124	929.124
Frank Weber	1.050.000	31.031	1.081.031

b) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 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 2024



* Unter Einbeziehung der gemeinschaftlichen Ressortziele der Leistungskomponente der Tantieme.

(1) Tantieme für das Geschäftsjahr 2024
Überblick

Die Tantieme besteht aus einer Ergebniskomponente und einer Leistungskomponente. Bei einer Zielerreichung von 100% für die Ergebnis- und die 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 2025 ausbezahlt.

Ergebniskomponente der Tantieme

Die Ergebniskomponente der Tantieme honoriert den Geschäftserfolg im Erdienungs Jahr 2024, der an den finanziellen Kennzahlen „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ gemessen wird. Hierzu hat der Aufsichtsrat 2023 vor Beginn des Geschäftsjahres eine Zuordnungsmatrix verabschiedet, aus der sich anhand der erreichten Werte ein Ergebnisfaktor ergibt. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat eine Anhebung des Anforderungsniveaus beschlossen. Eine Zielerreichung von 100% liegt beispielsweise bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 7,0 Mrd. € (Vorjahr: 5,3 Mrd. €) und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 6,0% (Vorjahr: 5,6%) vor.

Für beide Kennzahlen wurden vor Beginn des Erdienungs Jahres 2024 jeweils ein Mindestwert, ein Zielwert und ein Maximalwert definiert. Wenn einer der Mindestwerte unterschritten wird, beträgt der Ergebnisfaktor 0 (entspricht einer Zielerreichung von 0%). Bei Erreichen beider Mindestwerte, das heißt einem Ergebnisanteil der Aktionäre von 4,0 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 3,2%, beträgt der Ergebnisfaktor 0,135 (entspricht einer Zielerreichung von 13,5%). Werden beide Zielwerte erreicht, 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

50 % DES ZIELBETRAGS x **ERGEBNISFAKTOR**

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

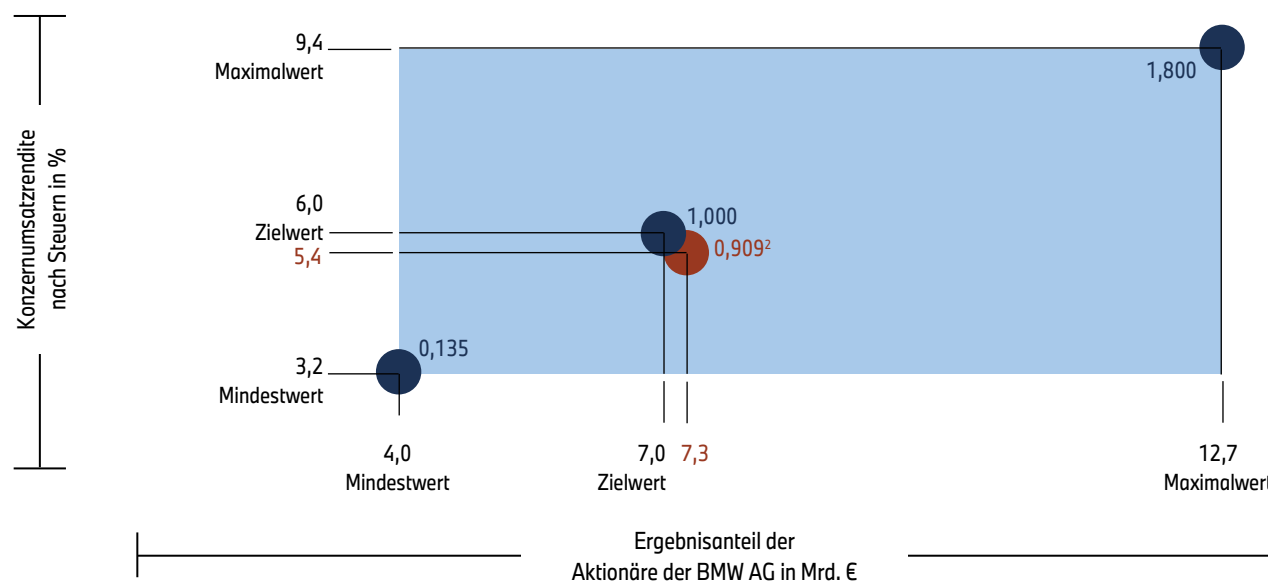
LEISTUNGSKOMPONENTE

50 % DES ZIELBETRAGS x **LEISTUNGSFAKTOR**

- 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 2024.

Zielsetzung und Zielerreichung Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2024

Die Zielsetzung und Zielerreichung sowie die konkreten Beträge der Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2024 sind aus den folgenden Tabellen ersichtlich. Im Geschäftsjahr 2024 wurden ein Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Höhe von 7,290 Mrd. € und eine Konzernumsatzrendite nach Steuern in Höhe von 5,4% erzielt. Gemäß der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Zuordnungsmatrix ergibt sich hieraus ein Ergebnisfaktor von 0,909, was einer Zielerreichung von 90,9% 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 2024

Leistungskriterien	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Gesamtzielerreichung	Ergebnisfaktor
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Mrd. €	4,0	7,0	12,7	7,3	90,9%	0,909
Konzernumsatzrendite nach Steuern in %	3,2	6,0	9,4	5,4		

Übersicht Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2024

Vorstandsmitglied	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Ergebnisfaktor	Ergebniskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	1.050.000	0,909	954.450
Jochen Goller	475.000		431.775
Ilka Horstmeier	575.000		522.675
Walter Mertl	475.000		431.775
Milan Nedeljković	575.000		522.675
Joachim Post	475.000		431.775
Frank Weber	575.000		522.675

Zielsetzung und Zielerreichung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2024

Die vom Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2024 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 für 2024 gesetzten Ressortziele und die ressortübergreifenden Ziele 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.

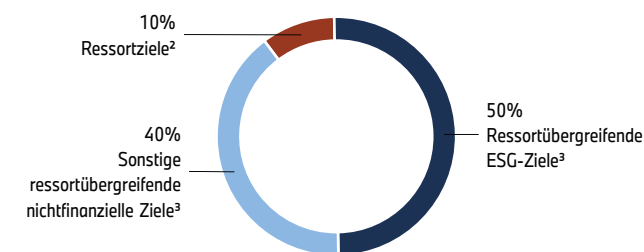
Beurteilt wurde die Führungsleistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und die Gesamtleistung des Vorstands. In Bezug auf die Ressortziele hat der Aufsichtsrat die individuellen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder bewertet, während er in Bezug auf die ressortübergreifenden Ziele den Vorstand 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 zuständigen Ausschuss und Plenum des Aufsichtsrats.

Neben einer Betrachtung der Leistungen im Jahr 2024 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 2024 bewertet und die Bedeutung der Leistungen im Jahr 2024 für die künftige Unternehmensentwicklung abgeschätzt. Zur Beurteilung einzelner Messgrößen wurden auch die Ergebnisse von Vergleichsstudien und -berechnungen gegenüber Wettbewerbern herangezogen.

Als Grundlage für die im Vorjahr gesetzten Ziele hat der Aufsichtsrat insbesondere die vor Beginn des Geschäftsjahres in der Unternehmensplanung und internen Unternehmenssteuerung für 2024 festgelegten quantitativen und qualitativen Messgrößen herangezogen.

Dazu gehören Kennzahlen wie zum Beispiel Fahrzeugabsatz, Segmentanteile, Absatzanteil elektrifizierter und vollelektrischer Fahrzeuge sowie die Zielgröße Connected Customer Rate. Als weitere Messgrößen wurden etwa die Qualität des Kundenerlebnisses im Vergleich zum Wettbewerb, die F&E-Quote, Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie Zielsetzungen in Bezug auf Diversity herangezogen.

Übersicht Ziele der Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2024¹



¹ Bezogen auf den Zielbetrag der Leistungskomponente der Tantieme.

² Individuelle Bewertung je Vorstandsmitglied.

³ Gemeinsame Bewertung des Vorstands als Team.

Zielsetzung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2024

		Zielsetzung	
Ressortübergreifende ESG-Ziele	Gesamtvorstand ¹	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%
Ressortübergreifende sonstige nichtfinanzielle Ziele		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%
Gemeinschaftliche Ressortziele	Alle Mitglieder des Vorstands ²	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	
Spezifische Ressortziele	Oliver Zipse	Koordinierung der Arbeit des Vorstands Vertretung Unternehmensinteressen; Präsentation neuer Produkte Fortschritte Nachhaltigkeitsstrategie und Transformation Zukunftsportfolio der Marken, einschließlich Wasserstoffstrategie	
	Jochen Goller	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	Sicherstellung Arbeitgeberattraktivität und Arbeitskräfteverfügbarkeit Steuerung Personalstrukturen, -kapazitäten und -kosten; Gestaltung Kompetenzumbau Real Estate Portfolio-Management Fortschritt Dekarbonisierungs- und Energieversorgungsstrategie je Standort	
	Walter Mertl	Kapitalmarktkommunikation; Weiterentwicklung nichtfinanzielle Berichterstattung und Berichtsorganisation Risikomanagement und Konzernfinanzierung; Optimierung Kapitalstruktur; Investitionsplanung Umsetzung Finanzziele einschließlich Digitalisierungspotenziale Steuerung Beteiligungsmanagement China	Gewichtung 10%
	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	
	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, Stärkung Innovationsführerschaft Weiterentwicklung Technologie-Cluster, Beherrschung innovativer Technologien Termingerechte Übergabe serienreifer Produkte; Fokussierung auf neue Fahrzeug-, Antriebs- und Digitalarchitektur Zukunftsportfolio aller Marken	

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

Übersicht Zielerreichung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2024

	Ziele	Gewichtung in %	Durchschnittliche Zielerreichung in %	Leistungsfaktor	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Leistungskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	104,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	90,0	1,00	1.050.000	1.050.000
	Ressortziele	10	115,6			
Jochen Goller	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	104,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	90,0	0,99	475.000	470.250
	Ressortziele	10	108,8			
Ilka Horstmeier	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	104,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	90,0	0,99	575.000	569.250
	Ressortziele	10	110,0			
Walter Mertl	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	104,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	90,0	0,99	475.000	470.250
	Ressortziele	10	111,3			
Milan Nedeljković	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	104,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	90,0	0,99	575.000	569.250
	Ressortziele	10	110,0			
Joachim Post	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	104,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	90,0	0,99	475.000	470.250
	Ressortziele	10	108,8			
Frank Weber	Ressortübergreifende Ziele – ESG	50	104,0			
	Ressortübergreifende Ziele – Sonstige nichtfinanzielle	40	90,0	0,99	575.000	569.250
	Ressortziele	10	110,6			

(2) Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

Im Rahmen der aktienorientierten Vergütung als variabler Langfristkomponente erhalten die Vorstandsmitglieder eine für die Investition in BMW Stammaktien zweckgebundene Barvergütung (Eigeninvestmentbarbetrag). Ihre Höhe hängt von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Ziele im abgelaufenen Geschäftsjahr (Erdienungsyear) ab. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den Eigeninvestmentbarbetrag abzüglich Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung in

BMW Stammaktien zu investieren und die Aktien über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten (Share Ownership Guideline). Die festgelegte Haltefrist gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand fort.

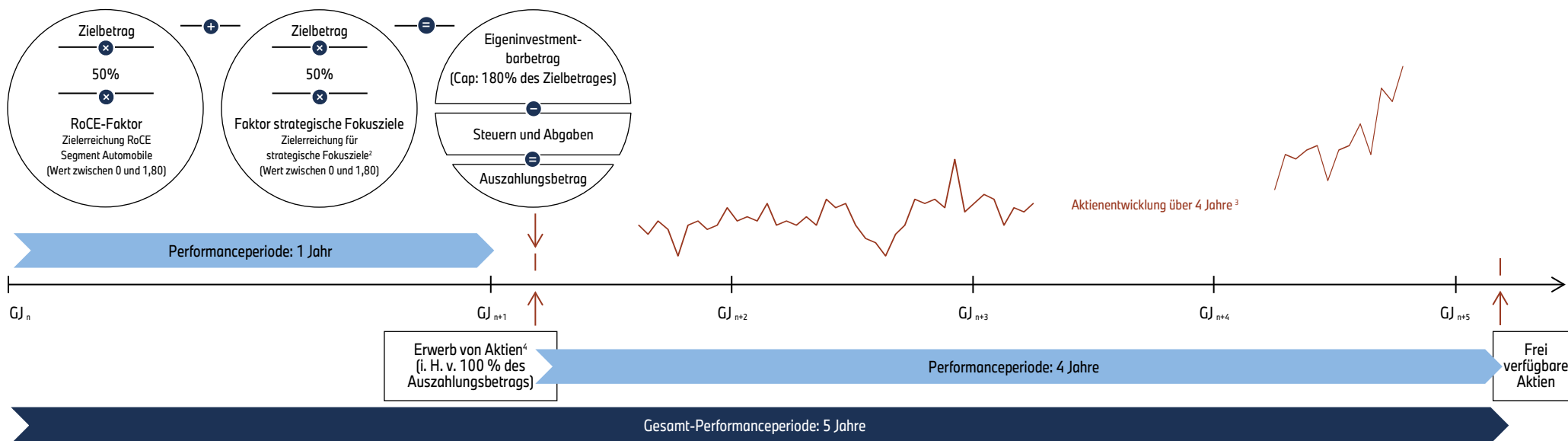
Eigeninvestmentbarbetrag

Der Eigeninvestmentbarbetrag für das Geschäftsjahr 2024 wird mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2025 ausbezahlt. Er ist abhängig vom

Zielbetrag, vom erzielten RoCE im Segment Automobile und vom Erreichungsgrad bestimmter strategischer Fokusziele im Erdienungsyear. Der Eigeninvestmentbarbetrag ist auf maximal 180% des Zielbetrags begrenzt und berechnet sich wie folgt:

Eigeninvestmentbarbetrag =
RoCE-Komponente + Komponente strategische Fokusziele

Übersicht aktienorientierte Vergütung¹



¹ Vereinfachte Darstellung.

² 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.

Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags

Die Zielbeträge für das Jahr 2024 für die einzelnen Vorstandsmitglieder sind aus der Tabelle [Übersicht Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024](#) 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 Erdienungsyear fest und ordnet diesen Werten jeweils einen RoCE-Faktor zu. Bei Unterschreitung des Mindestwerts beträgt der RoCE-Faktor 0. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt der RoCE-Faktor 1,00. Ab Erreichen des Maximalwerts beträgt der RoCE-Faktor 1,80. Die RoCE-Komponente des Eigeninvestmentbarbetrags wird ermittelt, indem der RoCE-Faktor des

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. Der für das

jeweilige strategische Fokusziel erreichte Faktor des Erdienungsjahres wird mit dem auf dieses Ziel entfallenden Anteil des individuellen Zielbetrags multipliziert. Anschließend werden die auf diese Weise für die einzelnen strategischen Fokusziele ermittelten Werte addiert. Sind zwei strategische Fokusziele festgelegt, entfällt auf jedes strategische Fokusziel ein Anteil von 25% des individuellen Zielbetrags. Sind mehr als zwei strategische Fokusziele festgelegt, bestimmt der Aufsichtsrat die Gewichtung.

Zielsetzung und Zielerreichung der RoCE-Komponente für das Geschäftsjahr 2024

Der RoCE im Segment Automobile für das Geschäftsjahr 2024 ist definiert als das Segmentergebnis vor Finanzergebnis, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital im Segment. Für das Erdienungsyear 2024 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2023 auf Grundlage der langfristigen Unternehmensplanung für die RoCE-Komponente folgende Werte festgelegt: Mindestwert: 12% (Zielerreichung 50%), Zielwert: 17% (Zielerreichung 100%), Maximalwert: 22% (Zielerreichung 180%). Der erreichte RoCE im Segment Automobile für das Geschäftsjahr 2024 beträgt 11,4% und liegt somit unter dem Mindestwert. Der RoCE-Faktor für die Berechnung des Eigeninvestmentbarbetrags beträgt daher für diese Komponente 0.

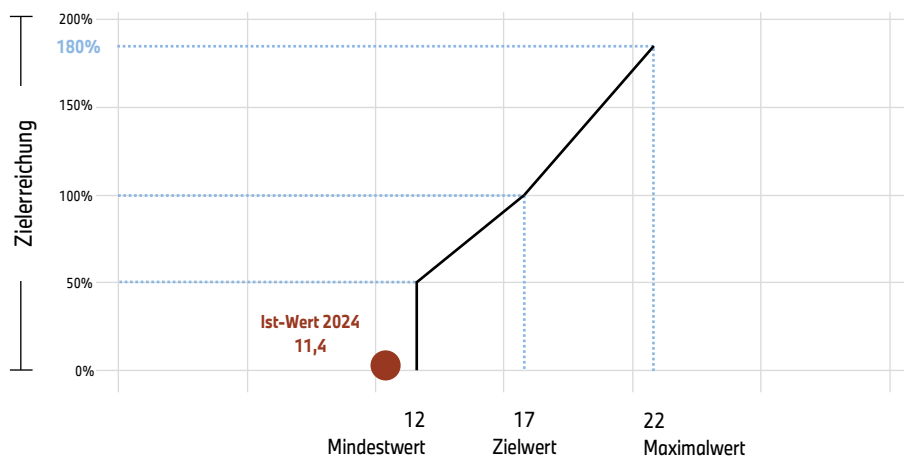
Zielsetzung und Zielerreichung der Komponente strategische Fokusziele für das Geschäftsjahr 2024

Für das Erdienungsyear 2024 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2023 die folgenden strategischen Fokusziele bestimmt:

- Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU nach WLTP (Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure); Gewichtung in Bezug auf individuellen Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags: 25%.
- Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (BEV); Gewichtung in Bezug auf individuellen Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags: 25%.

Bei beiden strategischen Fokuszielen handelt es sich um umweltbezogene Zielsetzungen (ESG-Ziele).

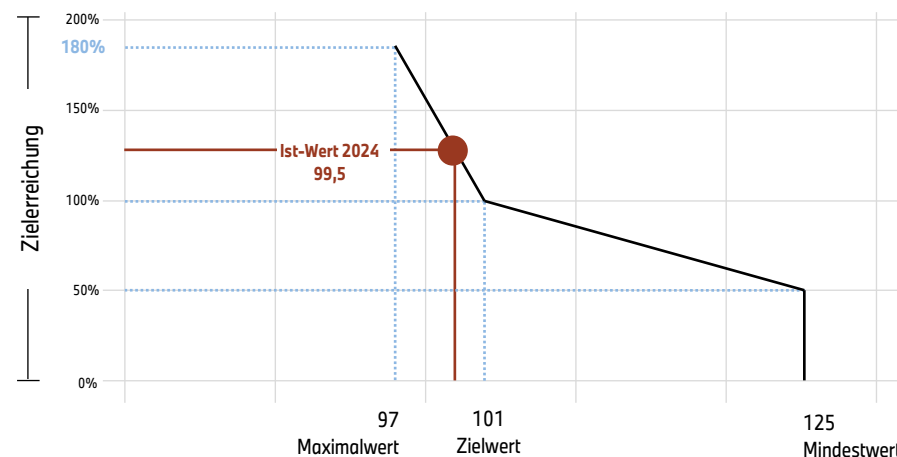
Zielsetzung und Zielerreichung RoCE-Komponente



→ Zielerreichung 0%

RoCE im Segment Automobile in %

Zielsetzung und Zielerreichung Reduktion CO₂-Flottenemission (EU)



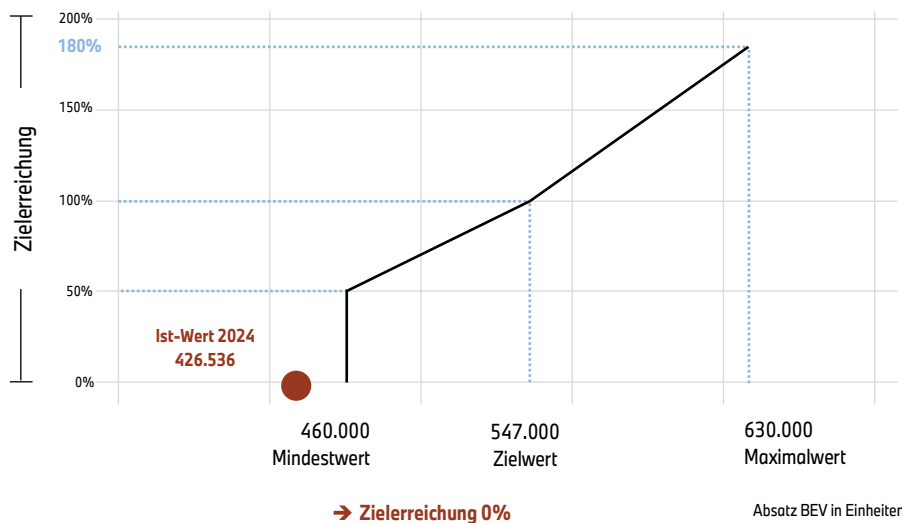
→ Zielerreichung 130%

CO₂ g/km

Im Hinblick auf die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen nach WLTP hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsyear 2024 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: 101 CO₂ g/km (Zielerreichung 100%), Maximalwert: 97 CO₂ g/km (Zielerreichung 180%). Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2024 beträgt 99,5 CO₂ g/km, sodass die Zielerreichung bei 130% liegt.

Für den Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (BEV) hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsyear 2024 folgende Referenzwerte in Einheiten festgelegt: Mindestwert: 460.000 Einheiten (Zielerreichung 50%), Zielwert: 547.000 Einheiten (Zielerreichung 100%), Maximalwert: 630.000 Einheiten (Zielerreichung 180%). Der Ist-Wert für das Geschäftsjahr 2024 beträgt 426.536 Einheiten, sodass der Mindestwert nicht erreicht wird. Der Faktor für die Zielerreichung beträgt daher für diese Komponente 0.

Zielsetzung und Zielerreichung Absatz BEV



Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zielsetzungen und die Zielerreichung der aktienorientierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2024.

Zielsetzung und Zielerreichung Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

	Leistungskriterien	Gewichtung (in %)	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Ziel- erreichung	Faktor
RoCE-Komponente	RoCE im Segment Automobile (in %)	50	12	17	22	11,4	0%	0,00
Komponente strategische Fokusziele	Reduktion CO ₂ -Flotten- emissionen EU (in g/km)	25	125	101	97	99,5	130%	1,30
	Absatz vollelektrische Fahrzeuge (BEV) in Einheiten	25	460.000	547.000	630.000	426.536	0%	0,00

Übersicht Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

Vorstandsmitglied	RoCE-Komponente		Komponente strategisches Fokusziel (CO ₂)			Komponente strategisches Fokusziel (BEV)			Summe strategische Fokusziele	Summe Eigen- investment- barbetrag in €	
	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 €		in €
Oliver Zipse	1.175.000		-	587.500		763.750	587.500		-	763.750	763.750
Jochen Goller	550.000		-	275.000		357.500	275.000		-	357.500	357.500
Ilka Horstmeier	640.000		-	320.000		416.000	320.000		-	416.000	416.000
Walter Mertl	550.000	0,00	-	275.000	1,30	357.500	275.000	0,00	-	357.500	357.500
Milan Nedeljković	640.000		-	320.000		416.000	320.000		-	416.000	416.000
Joachim Post	550.000		-	275.000		357.500	275.000		-	357.500	357.500
Frank Weber	640.000		-	320.000		416.000	320.000		-	416.000	416.000

5. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Die zum 31. Dezember 2024 amtierenden Mitglieder des Vorstands halten aufgrund der aktienorientierten Vergütungsprogramme für die Geschäftsjahre 2020–2023 insgesamt 164.474 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 Erdienungsjahr 2023 wurde im Anschluss an die Hauptversammlung 2024 ausbezahlt. Unmittelbar danach haben die angegebenen Vorstandsmitglieder insgesamt 60.157 BMW Stammaktien erworben, die einer Haltepflicht bis in das Jahr 2028 unterliegen. Die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Erdienungsjahr 2024 kommt mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2025 zur Auszahlung. Unmittelbar danach werden die BMW Stammaktien erworben, die einer Halteverpflichtung bis in das Jahr 2029 unterliegen werden.

Der Wert der BMW Stammaktien mit Haltepflicht zum 31. Dezember 2024 beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 227% und für die weiteren Vorstandsmitglieder bis zu 225% der jeweiligen Grundvergütung des Geschäftsjahres 2024^{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 2024 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 2020–2023¹

	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 Berücksichtigt sind nur BMW Stammaktien, die unter dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Vorstands 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. Zur Grundvergütung siehe Tabelle [„Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG.“](#)

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. Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben frühestens Anspruch auf eine Altersleistung nach Vollendung des 62. Lebensjahres und Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis, wobei Anwartschaften auf Versorgungsleistungen unverfallbar werden, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat. Die Auszahlung erfolgt nach Wahl des Vorstandsmitglieds als Einmalbetrag oder in Jahresraten.* Die Höhe der Auszahlung ergibt sich aus den jährlich eingebrachten Beiträgen sowie einer jährlichen Überschussbeteiligung in Abhängigkeit von der Kapitalanlageform. Für die eingebrachten Beiträge gilt eine garantierte Mindestverzinsung. Wenn das Dienstverhältnis bei Eintritt von Invalidität endet, erhält das Vorstandsmitglied eine Erwerbsminderungsleistung. Für den Todesfall vor Eintritt des Versorgungsfalls hat ein hinterbliebener Ehegatte beziehungsweise eingetragener Lebenspartner, andernfalls haben hinterbliebene Kinder in Abhängigkeit von Alter und Stand der Ausbildung Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung. Die Leistung bei Todes- oder Invaliditätsfall richtet sich nach der Höhe des individuellen Ansparkontos, wobei eine Mindestleistung festgelegt ist.

Vorstandsmitglieder, die unmittelbar aus der aktiven Vorstandstätigkeit in den Ruhestand treten oder diesen gleichgestellt werden, sind berechtigt, Fahrzeuge der BMW Group zu nutzen.

Versorgungszusagen 2024

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2024	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS zum 31. Dezember 2024
Oliver Zipse	711.077	6.946.128
Jochen Goller	406.330	2.639.148
Ilka Horstmeier	406.415	3.493.888
Walter Mertl	407.218	1.341.528
Milan Nedeljković	406.340	4.031.624
Joachim Post	407.167	1.758.065
Frank Weber	406.360	2.465.547
Gesamt	3.150.907	22.675.928

7. Malus- und Clawback-Regelungen

Das 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 beziehungsweise 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 2024 keinen Anlass festgestellt, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

8. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitgliederverträge sehen für den Fall ihrer vorzeitigen Beendigung durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund vor, dass dem Vorstandsmitglied eine Abfindung zu zahlen ist, deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist

(„Abfindungs-Cap“) und die nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet. Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindungszahlung zeitanteilig. Als Jahresvergütung wird grundsätzlich die Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag der Tantieme und Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags herangezogen, es sei denn, im Vorjahr wurde der jeweilige Zielbetrag nicht erreicht. In diesem Fall wird die tatsächlich gewährte Tantieme beziehungsweise 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 regelmäßig auch für sonstige Einkünfte von dritter Seite. Die Gesellschaft kann auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots einseitig verzichten.

* Für Zusagen, die vor 2016 gegeben wurden, besteht die Möglichkeit, die Altersleistung nach Vollendung des 60. Lebensjahrs zu beziehen bzw. eine Auszahlung als Rente oder Mischformen zu wählen.

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

Eine „gewährte Vergütung“ im Berichtsjahr wird neben dem faktischen Zufluss auch dann angenommen, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit durch das Vorstandsmitglied vollständig erbracht ist und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

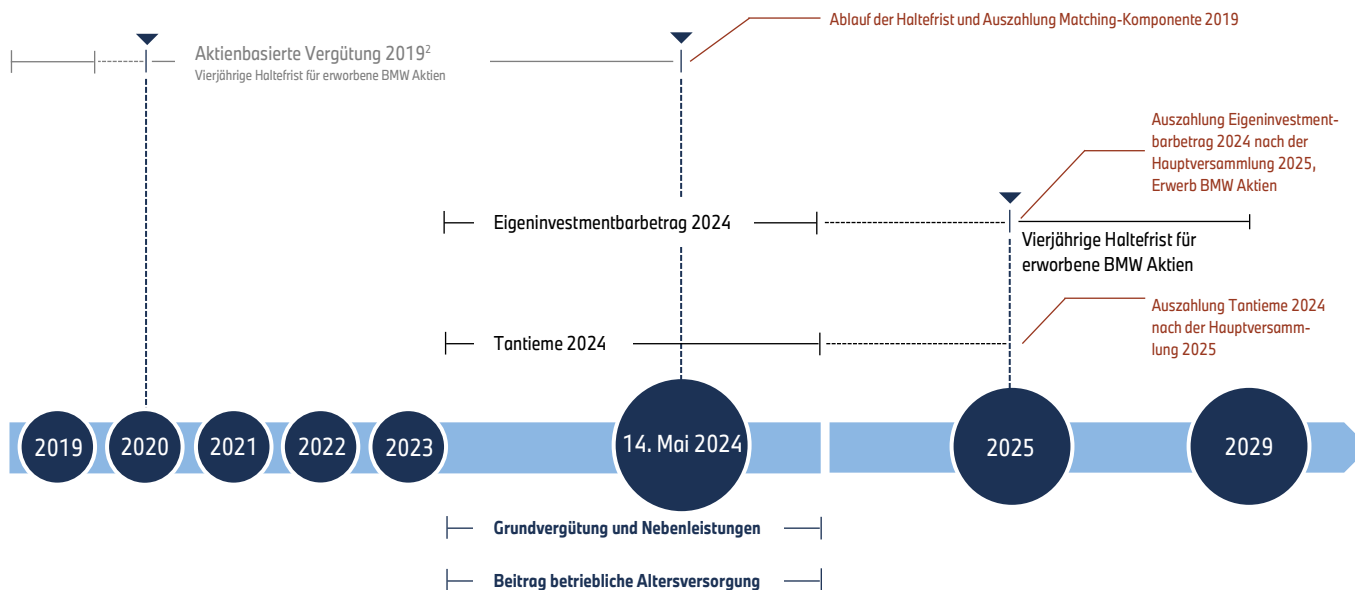
Somit werden neben den festen Vergütungsbestandteilen folgende variable Vergütungsbestandteile als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen:

- Tantieme für das Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung 2025),
- Aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung 2025),
- Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) für das Erdienungsjahr 2019 wegen des Ablaufs der vierjährigen Haltefrist im Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung 2024).

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher alle durch die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 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 2024 entstanden ist.

Zusätzlich zur absoluten Vergütungshöhe ist auch der relative Anteil der jeweiligen Vergütungskomponente an der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung angegeben. Als ergänzende Information ist 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 2024 mit Auszahlungsprofil¹



¹ Vereinfachte Darstellung.

² Auszahlung Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 im Jahr 2020, unmittelbar nach Auszahlung Erwerb BMW Stammaktien mit Halteverpflichtung 2020–2024.

a) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 und die Zielerreichung sind oben unter [Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024](#) erläutert.

b) Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019

Aktienbasierte Vergütungskomponenten sind seit 2011 in der Vergütung des Vorstands der BMW AG vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2024 kam die Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung des Erdienungsjahres 2019 zur Auszahlung. Nach dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Geschäftsjahres 2019 erhielten die 2019 amtierenden Vorstandsmitglieder jeweils einen Betrag in Höhe von 45% der damaligen

Bruttotantieme als zusätzliche Barvergütung vom Unternehmen für das Geschäftsjahr 2019 (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 2020 am 14. Mai 2020 wurde die Investkomponente für das Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt, die Stammaktien wurden am 15. Mai 2020 zu einem Kurs von 46,17 € erworben. Die Haltefrist für die 2020 erworbenen Stammaktien ist am 14. Mai 2024 abgelaufen. Die Gesellschaft

hat die Matching-Komponente zum Referenzkurs 103,35 € in bar erfüllt. Eine Matching-Komponente wird letztmalig im Jahr 2025 für Stammaktien, die mit der Investkomponente für das Geschäftsjahr 2020 im Mai 2021 erworben wurden, 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 2024 (2023)

OLIVER ZIPSE

Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015

		Geschäftsjahr 2024			Geschäftsjahr 2023		
		Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	-	39	1.950.000	-	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	27.963	-	1	26.113	-	0,3
	Summe	1.977.963		40	1.976.113		24
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente der Tantieme	954.450	-	19	1.764.000	-	22
	Leistungskomponente der Tantieme	1.050.000	-	21	1.081.500	-	13
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2019)	-	230.677 ¹	5	-	135.416	2
	Eigeninvestmentbarbetrag ²						
	RoCE-Komponente	-	-	-	1.962.250	-	24
	Komponente strategische Fokusziele	763.750	-	15	1.239.625	-	15
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.768.200	230.677	56 bzw. 5	6.047.375	135.416	74 bzw. 2
	Summe	2.998.877		60	6.182.791		76
Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	4.746.163	230.677	95 bzw. 5	8.023.488	135.416	98 bzw. 2	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	4.976.840		100	8.158.904		100	
Dienstzeitaufwand³	711.077			712.729			
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴	5.687.917			8.871.633			

¹ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2019 erworbenen Aktien beträgt 6.696. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 2.232.

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) 2024*.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2024 (2023)

JOCHEN GOLLER

Kunde, Marken, Vertrieb
seit 1. November 2023

		Geschäftsjahr 2024			Geschäftsjahr 2023		
		Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	-	41	150.000	-	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	22.541	-	1	3.331	-	1
	Summe	922.541		42	153.331		25
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente der Tantieme	431.775	-	20	133.000	-	22
	Leistungskomponente der Tantieme	470.250	-	22	80.750	-	13
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2019)	-	-	-	-	-	-
	Eigeninvestmentbarbetrag ¹						
	RoCE-Komponente	-	-	-	153.083	-	25
	Komponente strategische Fokusziele	357.500	-	16	96.708	-	16
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.259.525	-	58 bzw. 0	463.541	-	75 bzw. 0
	Summe	1.259.525		58	463.541		75
Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.182.066	-	100 bzw. 0	616.872	-	100 bzw. 0	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	2.182.066		100	616.872		100	
Dienstzeitaufwand²	406.330			66.667			
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³	2.588.396			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 ¹ Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2024.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2024 (2023)

ILKA HORSTMEIER

Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin
seit 1. November 2019

		Geschäftsjahr 2024			Geschäftsjahr 2023		
		Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	-	40	1.050.000	-	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	65.693	-	2	66.981	-	2
	Summe	1.115.693		42	1.116.981		25
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente der Tantieme	522.675	-	20	966.000	-	22
	Leistungskomponente der Tantieme	569.250	-	21	586.500	-	13
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2019)	-	26.871 ¹	1	-	-	-
	Eigeninvestmentbarbetrag ²						
	RoCE-Komponente	-	-	-	1.068.800	-	24
	Komponente strategische Fokusziele	416.000	-	16	675.200	-	15
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.507.925	26.871	57 bzw. 1	3.296.500	-	75 bzw. 0
	Summe	1.534.796		58	3.296.500		75
Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.623.618	26.871	99 bzw. 1	4.413.481	-	100 bzw. 0	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	2.650.489		100	4.413.481		100	
Dienstzeitaufwand³	406.415			407.533			
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴	3.056.904			4.821.014			

¹ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2019 erworbenen Aktien beträgt 782. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 260.

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 [7 Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr \(Erdienungsjahr\) 2024](#).

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2024 (2023)

WALTER MERTL

Finanzen

seit 12. Mai 2023

		Geschäftsjahr 2024			Geschäftsjahr 2023		
		Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	-	41	570.652	-	23
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	27.273	-	1	111.981	-	5
	Summe	927.273		42	682.633		28
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente der Tantieme	431.775	-	20	505.978	-	21
	Leistungskomponente der Tantieme	470.250	-	22	307.201	-	13
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2019)	-	-	-	-	-	-
	Eigeninvestmentbarbetrag ¹						
	RoCE-Komponente	-	-	-	582.382	-	24
	Komponente strategische Fokusziele	357.500	-	16	367.912	-	15
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.259.525	-	58 bzw. 0	1.763.473	-	72 bzw. 0
	Summe	1.259.525		58	1.763.473		72
	Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.186.798	-	100 bzw. 0	2.446.106	-	100 bzw. 0
	Gesamtvergütung nach § 162 AktG	2.186.798		100	2.446.106		100
	Dienstzeitaufwand²	407.218			254.444		
	Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³	2.594.016			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 ¹ Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2024.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2024 (2023)

MILAN NEDELJKOVIĆ

Produktion

seit 1. Oktober 2019

		Geschäftsjahr 2024			Geschäftsjahr 2023		
		Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	-	40	1.050.000	-	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	32.312	-	1	27.524	-	1
	Summe	1.082.312		41	1.077.524		25
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente der Tantieme	522.675	-	20	966.000	-	22
	Leistungskomponente der Tantieme	569.250	-	22	586.500	-	13
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2019)	-	40.410 ¹	2	-	-	-
	Eigeninvestmentbarbetrag ²						
	RoCE-Komponente	-	-	-	1.068.800	-	24
	Komponente strategische Fokusziele	416.000	-	16	675.200	-	15
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.507.925	40.410	57 bzw. 2	3.296.500	-	75 bzw. 0
	Summe	1.548.335		59	3.296.500		75
Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.590.237	40.410	98 bzw. 2	4.374.024	-	100 bzw. 0	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	2.630.647		100	4.374.024		100	
Dienstzeitaufwand³	406.340			407.391			
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴	3.036.987			4.781.415			

¹ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2019 erworbenen Aktien beträgt 1.174. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 391.

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) 2024*.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2024 (2023)

JOACHIM POST

Einkauf und Lieferantennetzwerk
seit 1. Januar 2022

		Geschäftsjahr 2024			Geschäftsjahr 2023		
		Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	900.000	-	41	900.000	-	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	29.124	-	1	22.692	-	1
	Summe	929.124		42	922.692		25
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente der Tantieme	431.775	-	20	798.000	-	22
	Leistungskomponente der Tantieme	470.250	-	21	484.500	-	13
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2019)	-	-	-	-	-	-
	Eigeninvestmentbarbetrag ¹						
	RoCE-Komponente	-	-	-	918.500	-	25
	Komponente strategische Fokusziele	357.500	-	16	580.250	-	16
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.259.525	-	58 bzw. 0	2.781.250	-	75 bzw. 0
	Summe	1.259.525		58	2.781.250		75
Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.188.649	-	100 bzw. 0	3.703.942	-	100 bzw. 0	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	2.188.649		100	3.703.942		100	
Dienstzeitaufwand²	407.167			408.504			
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³	2.595.816			4.112.446			

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 ¹ Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2024.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 2024 (2023)

FRANK WEBER

Entwicklung
seit 1. Juli 2020

		Geschäftsjahr 2024			Geschäftsjahr 2023		
		Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2023 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	-	41	975.000	-	24
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	31.031	-	1	29.392	-	1
	Summe	1.081.031		42	1.004.392		25
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente der Tantieme	522.675	-	20	882.000	-	22
	Leistungskomponente der Tantieme	569.250	-	22	535.500	-	13
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2019)	-	-	-	-	-	-
	Eigeninvestmentbarbetrag ¹						
	RoCE-Komponente	-	-	-	993.650	-	25
	Komponente strategische Fokusziele	416.000	-	16	627.725	-	16
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.507.925	-	58 bzw. 0	3.038.875	-	75 bzw. 0
	Summe	1.507.925		58	3.038.875		75
Vergütung Erdienungsjahr 2024 bzw. frühere Erdienungsjahre	2.588.956	-	100 bzw. 0	4.043.267	-	100 bzw. 0	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	2.588.956		100	4.043.267		100	
Dienstzeitaufwand²	406.360			407.525			
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³	2.995.316			4.450.792			

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 [↗ Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr \(Erdienungsjahr\) 2024](#).

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die nach dem 31. Dezember 2014 aus dem Vorstand ausgeschieden sind, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung nach § 162 AktG. Ein individueller Ausweis erfolgt gemäß § 162 Abs. 5 AktG nicht mehr für ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor diesem Zeitpunkt aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Mit Ablauf des 31. Oktober 2023 ist Herr Nota einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag endete zum 31. Juli 2024. Für die Zielerreichung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2024 wurde vereinbart, die Zielerreichung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 [↗ Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024](#), maximal aber einen Faktor von 1,0 heranzuziehen.

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst für einzelne ehemalige Mitglieder des Vorstands auch die aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2019. Insoweit wird auf die Ausführungen zur gewährten und geschuldeten Vergütung für die aktiven Mitglieder des Vorstands verwiesen [↗ Aktienbasierte Vergütungskomponente \(Matching-Komponente\) 2019](#).

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands

	Geschäftsjahr 2024				Frühere Erdienungsjahre				Gesamt- vergütung 2024	in % der Gesamt- vergütung		
	Feste Vergütung ¹	Variable Vergütung	Karenzentschädigung	Altersversorgung	Variable Vergütung			Gesamt- vergütung 2024				
	in % der Gesamt- vergütung in €	in % der Gesamt- vergütung in €	in % der Gesamt- vergütung in €	in % der Gesamt- vergütung in €	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2019) in €	in % der Gesamt- vergütung						
MILAGROS CAIÑA CARREIRO-ANDREE Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019	32.370	15	-	-	-	-	-	190.267 ⁴	85	222.637	100	
KLAUS DRAEGER Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016	28.436	9	-	-	-	-	288.468	91	-	316.904	100	
FRIEDRICH EICHINER Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2016	24.155	8	-	-	-	-	280.991	92	-	305.146	100	
KLAUS FRÖHLICH Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020	19.169	5	-	-	-	-	187.445	49	177.245 ⁵	46	383.859	100
HARALD KRÜGER Vorsitzender des Vorstands bis 15. August 2019	19.619	6	-	-	-	-	-	-	337.024 ⁶	94	356.643	100
PIETER NOTA Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2023	664.023 ²	32	823.624 ³	39	437.500	21	-	-	161.743 ⁷	8	2.086.890	100
NICOLAS PETER Mitglied des Vorstands bis 11. Mai 2023	24.672	0,5	-	-	437.500	9	4.090.927	87	150.684 ⁸	3	4.703.783	100
NORBERT REITHOFER Vorsitzender des Vorstands bis 13. Mai 2015 Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 13. Mai 2015	23.026	6	-	-	-	-	333.499	94	-	-	356.525	100
IAN ROBERTSON Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2017	21.600	10	-	-	-	-	196.827	90	-	-	218.427	100
PETER SCHWARZENBAUER Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019	23.375	13	-	-	-	-	-	-	158.539 ⁹	87	181.914	100
ANDREAS WENDT Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2021	26.675	8	-	-	-	-	164.648	47	161.743 ¹⁰	46	353.066	100

¹ Die feste Vergütung für die ausgewiesenen ehemaligen Mitglieder des Vorstands besteht mit Ausnahme von Herrn Nota nur aus Nebenleistungen (Sonstige Bezüge).

² Die feste Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung i. H. v. 612.500 € (29% der Gesamtvergütung) und den Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) i. H. v. 51.523 € (2% der Gesamtvergütung) zusammen.

³ Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 besteht aus Tantieme und aktienorientierter Vergütung. Die Tantieme i. H. v. 636.957 € setzt sich aus Ergebnis- und Leistungskomponente zusammen. Der Zielbetrag für Ergebnis- bzw. Leistungskomponente beträgt jeweils 335.417 €. Für die Ergebnis- bzw. Leistungskomponente gilt ein Ergebnisfaktor von 0,909, die Ergebnis- bzw. Leistungskomponente beläuft sich somit auf 304.894 € (15% des Gesamtvergütung). Für die Leistungskomponente wurde der Leistungsbezug des Vorstands Kunde, Marken, Vertrieb von 0,99 herangezogen, die Leistungskomponente beläuft sich somit auf 332.063 € (16% der Gesamtvergütung). Die aktienorientierte Vergütung i. H. v. 186.667 € umfasst die RoCE-Komponente i. H. v. 0 € (Zielbetrag i. H. v. 373.333 €, RoCE-Faktor von 0; 0% der Gesamtvergütung) und die Komponente strategische Fokuziele i. H. v. 186.667 € (9% der Gesamtvergütung). Die Komponente strategische Fokuziele umfasst die Komponente Reduktion CO₂-Flottenemissionen EU i. H. v. 186.667 € (Zielbetrag 186.667 €, Faktor strategisches Fokuziel CO₂ von 1,00) und die Komponente Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (BEV) i. H. v. 0 € (Zielbetrag i. H. v. 186.667 €, Faktor strategisches Fokuziel BEV von 0).

⁴ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 erworbenen Aktien beträgt 5.525. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.841.

⁵ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 erworbenen Aktien beträgt 5.147. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.715.

⁶ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 erworbenen Aktien beträgt 9.784. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 3.261.

⁷ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 erworbenen Aktien beträgt 4.696. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.565.

⁸ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 erworbenen Aktien beträgt 4.374. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.458.

⁹ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 erworbenen Aktien beträgt 4.604. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.534.

¹⁰ Die Anzahl der 2020 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2019 erworbenen Aktien beträgt 4.696. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.565.

11. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2024

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2024 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 2024 umfasst als feste Bestandteile die Grundvergütung 2024, die sonstige feste Vergütung 2024, den Dienstzeitaufwand (gemäß IAS 19) 2024 sowie als variable Bestandteile die Tantieme und die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für

das Erdienungsjahr 2024. Auch eventuelle Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten bei Neubestellungen unterliegen der Maximalvergütung. Die festgelegten Maximalvergütungen liegen unter der Summe der betragsmäßigen Höchstgrenzen für die einzelnen Komponenten.

Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2024

		OLIVER ZIPSE		JOCHEN GOLLER		ILKA HORSTMEIER		WALTER MERTL	
		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	
in €		Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.950.000	1.950.000	900.000	900.000	1.050.000	1.050.000	900.000	900.000
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	27.963	27.963	22.541	22.541	65.693	65.693	27.273	27.273
	Summe feste Vergütung	1.977.963	1.977.963	922.541	922.541	1.115.693	1.115.693	927.273	927.273
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente der Tantieme	1.890.000	954.450	855.000	431.775	1.035.000	522.675	855.000	431.775
	Leistungskomponente der Tantieme	1.890.000	1.050.000	855.000	470.250	1.035.000	569.250	855.000	470.250
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²								
	RoCE-Komponente	2.115.000	-	990.000	-	1.152.000	-	990.000	-
	Komponente strategische Fokusziele	2.115.000	763.750	990.000	357.500	1.152.000	416.000	990.000	357.500
	Summe variable Vergütung	8.010.000	2.768.200	3.690.000	1.259.525	4.374.000	1.507.925	3.690.000	1.259.525
	Summe feste und variable Vergütung	9.987.963	4.746.163	4.612.541	2.182.066	5.489.693	2.623.618	4.617.273	2.186.798
	Dienstzeitaufwand ³	711.077	711.077	406.330	406.330	406.415	406.415	407.218	407.218
	Maximalvergütung⁴/Erdiente Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand	9.850.000	5.457.240	4.925.000	2.588.396	5.500.000	3.030.033	4.925.000	2.594.016

¹ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024, 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.

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) 2024

in €		MILAN NEDELJKOVIĆ		JOACHIM POST		FRANK WEBER		
		Produktion seit 1. Oktober 2019		Lieferantennetzwerk seit 1. Januar 2022		Entwicklung seit 1. Juli 2020		
		Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.050.000	1.050.000	900.000	900.000	1.050.000	1.050.000	
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	32.312	32.312	29.124	29.124	31.031	31.031	
	Summe feste Vergütung	1.082.312	1.082.312	929.124	929.124	1.081.031	1.081.031	
Variable Vergütung	TANTIEME							
	Ergebniskomponente der Tantieme		1.035.000	522.675	855.000	431.775	1.035.000	522.675
	Leistungskomponente der Tantieme		1.035.000	569.250	855.000	470.250	1.035.000	569.250
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²							
	RoCE-Komponente		1.152.000	-	990.000	-	1.152.000	-
	Komponente strategische Fokusziele		1.152.000	416.000	990.000	357.500	1.152.000	416.000
	Summe variable Vergütung		4.374.000	1.507.925	3.690.000	1.259.525	4.374.000	1.507.925
	Summe feste und variable Vergütung		5.456.312	2.590.237	4.619.124	2.188.649	5.455.031	2.588.956
	Dienstzeitaufwand ³		406.340	406.340	407.167	407.167	406.360	406.360
	Maximalvergütung⁴/Erdiente Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand		5.500.000	2.996.577	4.925.000	2.595.816	5.500.000	2.995.316

¹ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024, 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.

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 Gesamtbergrenze 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.

Die für das Erdienungsjahr 2024 festgelegten Höchstgrenzen für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile und die festgelegten Maximalvergütungen wurden in allen Fällen eingehalten.

In der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2024 nach § 162 AktG „Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung“ ist bei den bereits im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Vorstandsmitgliedern die im Mai 2024 nach Ablauf der vierjährigen Aktienhaltepflicht ausgezahlte Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung für das Erdienungsjahr 2019 enthalten. Diese Komponente unterliegt der für das Erdienungsjahr 2019 festgelegten Gesamtbergrenze, die für die damals amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

III. 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 Vergütung 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, 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 von vergütungsrelevanten 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 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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die Tätigkeit, die der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Aufsichtsratsaktivität als für das Geschäftsjahr 2024 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 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 2024 (2023)

ZUM 31. DEZEMBER 2024 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	Geschäftsjahr 2024						Geschäftsjahr 2023					
	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung		Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der 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
Martin Kimmich (stellv. Vors.) ¹	400.000	98	10.000	2	410.000	100	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
Ulrich Bauer ²	126.087	94	8.000	6	134.087	100	-	-	-	-	-	-
Marc Bitzer	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	400.000	98	10.000	2	410.000	100
Heinrich Hiesinger	200.000	95	10.000	5	210.000	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Susanne Klatten	200.000	95	10.000	5	210.000	100	200.000	96	8.000	4	208.000	100
Jens Köhler ¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
André Mandl ¹	200.000	96	8.000	4	208.000	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Dominique Mohabeer ^{1,3}	400.000	98	10.000	2	410.000	100	400.000	98	10.000	2	410.000	100
Michael Nikolaides ⁴	33.333	94	2.000	6	35.333	100	-	-	-	-	-	-
Horst Ott ^{1,2}	126.087	95	6.000	5	132.087	100	-	-	-	-	-	-
Anke Schäferkordt	200.000	95	10.000	5	210.000	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Christoph M. Schmidt	200.000	95	10.000	5	210.000	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Vishal Sikka	200.000	96	8.000	4	208.000	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Sibylle Wankel ¹	200.000	95	10.000	5	210.000	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Johanna Wenckebach ^{1,2}	126.087	94	8.000	6	134.087	100	-	-	-	-	-	-
Gesamtsumme amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats	5.261.594	97	180.000	3	5.441.594	100	4.829.545	97	158.000	3	4.987.545	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 15. Mai 2024.

³ Mitglied des Prüfungsausschusses.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats seit 1. November 2024.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2024 (2023)

EHEMALIGE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Geschäftsjahr 2024						Geschäftsjahr 2023					
	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung		Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung	in €	in % der Gesamtvergütung
Christiane Benner ^{1,2}	74.638	97	2.000	3	76.638	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Bernhard Ebner ^{1,2}	74.638	97	2.000	3	76.638	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Johann Horn ^{1,2}	74.638	97	2.000	3	76.638	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Gerhard Kurz ³	166.667	97	6.000	3	172.667	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Gesamtsumme ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats	390.581	97	12.000	3	402.581	100	800.000	95	40.000	5	840.000	100
Gesamtsumme amtierende und ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats	5.652.175	97	192.000	3	5.844.175	100	5.629.545	97	198.000	3	5.827.545	100

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

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 15. Mai 2024.

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. Oktober 2024.

IV. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 2 AKTG

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

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Für die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands werden neben der Altersversorgung (Pensionszahlungen, Zahlungen aus dem Alterskapitalkonto),

Nebenleistungen und einer möglichen Karenzentschädigung auch eine eventuelle variable Vergütung aus früheren Erdienungs Jahren 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 2024 waren 86.895 Personen im Jahresdurchschnitt bei der BMW AG beschäftigt. Weltweit beschäftigte die BMW Group zum 31. Dezember 2024 159.104 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 Satz 1 AktG geltenden Grundsätze entsprechend angewendet.

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

	2020	2021	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	2023	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	2024	Veränderung 2024 ggü. 2023 in %	
I. ERTRAGSENTWICKLUNG										
Jahresüberschuss der BMW AG nach HGB (in Mio. €)	1.702	4.910	188%	6.311	29%	4.366	- 31%	3.524	- 19%	
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG (in Mio. €)	3.775	12.382	228%	17.941	45%	11.290	- 37%	7.290	- 35%	
Konzernumsatzrendite nach Steuern (in %)	3,9	11,2	187%	13,0	16%	7,8	- 40%	5,4	- 31%	
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER IN €										
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der BMW AG in €	86.715	99.169	14%	102.394	3%	102.047	0%	99.622	- 2%	
III. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IN €¹										
Oliver Zipse ²	seit Mai 2015, Vorsitzender seit 16. August 2019	5.338.865	8.752.558	64%	10.152.625	16%	8.158.904	- 20%	4.976.840	- 39%
Jochen Goller	seit November 2023	-	-	-	-	-	616.872	-	2.182.066	254%
Ilka Horstmeier	seit November 2019	2.043.706	3.949.908	93%	4.929.261	25%	4.413.481	- 10%	2.650.489	- 40%
Walter Mertl	seit Mai 2023	-	-	-	-	-	2.446.106	-	2.186.798	- 11%
Milan Nedeljković	seit Oktober 2019	2.058.305	4.017.337	95%	4.964.449	24%	4.374.024	- 12%	2.630.647	- 40%
Joachim Post	seit Januar 2022	-	-	-	3.736.259	-	3.703.942	- 1%	2.188.649	- 41%
Frank Weber	seit Juli 2020	1.006.759	3.856.458	283%	4.240.977	10%	4.043.267	- 5%	2.588.956	- 36%

¹ Die ausgewiesene Vergütung für das Jahr 2020 wurde gemäß § 162 AktG neu berechnet.

² Für das Geschäftsjahr 2020 wurde bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlung in Höhe von 712.000 € aus dem Performance Cash Plan 2019–2021 einbezogen, die 2020 ausbezahlt wurde.

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

		Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	2024	Veränderung 2024 ggü. 2023 in %
EHEMALIGE MITGLIEDER DES VORSTANDS IN €¹						
Milagros Caiña Carreiro-Andree ^{2,3}	bis Oktober 2019	- 68%	- 1%	- 77%	222.637	23%
Klaus Draeger	bis September 2016	2%	- 18%	1%	316.904	1%
Friedrich Eichiner	bis Dezember 2016	- 32%	- 25%	1%	305.146	1%
Klaus Fröhlich ²	bis Juni 2020	- 69%	24%	- 62%	383.859	11%
Harald Krüger ^{4,5}	bis August 2019	- 64%	- 34%	- 70%	356.643	30%
Pieter Nota ^{6,7}	bis Oktober 2023	75%	13%	- 17%	2.086.890	- 54%
Nicolas Peter ^{6,8}	bis Mai 2023	55%	18%	- 55%	4.703.783	83%
Norbert Reithofer	bis Mai 2015, seit Mai 2015 Vors. des Aufsichtsrats	1%	1%	- 1%	356.525	- 2%
Ian Robertson	bis Dezember 2017	7%	2%	- 31%	218.427	1%
Peter Schwarzenbauer ⁶	bis Oktober 2019	149%	- 96%	50%	181.914	1%
Andreas Wendt	bis Dezember 2021	120%	- 54%	- 97%	353.066	444%

¹ Die ausgewiesene Vergütung für das Jahr 2020 wurde gemäß § 162 AktG neu berechnet.

² Für das Geschäftsjahr 2020 wurde bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlung in Höhe von 600.000 € aus dem Performance Cash Plan 2019–2021 einbezogen, die 2020 ausbezahlt wurde.

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

⁴ Für das Geschäftsjahr 2020 wurde bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlung in Höhe von 900.000 € aus dem Performance Cash Plan 2019–2021 einbezogen, die 2020 ausbezahlt wurde.

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

⁶ Für das Geschäftsjahr 2020 wurde bei der Berechnung der Vergütung auch die Vorauszahlung in Höhe von 500.000 € aus dem Performance Cash Plan 2019–2021 einbezogen, die 2020 ausbezahlt wurde.

⁷ Der Dienstvertrag von Herrn Nota endete am 31. Juli 2024.

⁸ Der Dienstvertrag von Herrn Peter endete am 31. Mai 2023.

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

		2020	2021	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	2023	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	2024	Veränderung 2024 ggü. 2023 in %
IV. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IN €										
Norbert Reithofer	seit Mai 2015, Vors.	610.000	610.000	0%	610.000	0%	610.000	0%	610.000	0%
Martin Kimmich ¹	seit Januar 2023, stellv. Vors.	-	-	-	-	-	389.545	-	410.000	5%
Stefan Quandt	seit Mai 1997, stellv. Vors.	410.000	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%
Stefan Schmid ¹	seit Januar 2007, stellv. Vors.	410.000	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%
Kurt Bock ²	seit Mai 2018, stellv. Vors. und Vors. Prüfungsausschuss	367.930	460.000	25%	460.000	0%	460.000	0%	460.000	0%
Ulrich Bauer	seit Mai 2024	-	-	-	-	-	-	-	134.087	-
Marc Bitzer	seit Mai 2021	-	135.419	-	210.000	55%	210.000	0%	210.000	0%
Rachel Empey ³	seit Mai 2021	-	135.419	-	260.000	92%	410.000	58%	410.000	0%
Heinrich Hiesinger	seit Mai 2017	210.000	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%
Susanne Klatten	seit Mai 1997	210.000	210.000	0%	210.000	0%	208.000	- 1%	210.000	1%
Jens Köhler ¹	seit August 2021	-	86.258	-	210.000	143%	210.000	0%	210.000	0%
André Mandl ¹	seit April 2022	-	-	-	156.333	-	210.000	34%	208.000	- 1%
Dominique Mohabeer ^{1,3}	seit Juni 2012	210.000	210.000	0%	260.000	24%	410.000	58%	410.000	0%
Michael Nikolaides	seit November 2024	-	-	-	-	-	-	-	35.333	-
Horst Ott ¹	seit Mai 2024	-	-	-	-	-	-	-	132.087	-
Anke Schäferkordt	seit Mai 2020	134.344	210.000	56%	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%
Christoph Schmidt	seit Mai 2021	-	135.419	-	210.000	55%	210.000	0%	210.000	0%
Vishal Sikka	seit Mai 2019	208.000	210.000	1%	210.000	0%	210.000	0%	208.000	- 1%
Sibylle Wanke ¹	seit Januar 2022	-	-	-	208.387	-	210.000	1%	210.000	0%
Johanna Wenckebach ¹	seit Mai 2024	-	-	-	-	-	-	-	134.087	-
EHEMALIGE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS IN €										
Christiane Benner ¹	von Mai 2014 bis Mai 2024	210.000	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%	76.638	- 64%
Bernhard Ebner ¹	von Oktober 2021 bis Mai 2024	-	48.237	-	210.000	335%	210.000	0%	76.638	- 64%
Johann Horn ¹	von Mai 2021 bis Mai 2024	-	132.344	-	210.000	59%	210.000	0%	76.638	- 64%
Gerhard Kurz	von Juli 2022 bis Oktober 2024	-	-	-	100.624	-	210.000	109%	172.667	- 18%

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

² Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit Mai 2020.

³ Mitglied des Prüfungsausschusses seit Oktober 2022.

V. SONSTIGES

Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden durch Gesellschaften der BMW Group im Geschäftsjahr 2024 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, zu Wartungs- und Reparaturarbeiten, über Fahrzeugleasing sowie 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.

VI. AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde von der Hauptversammlung 2021 mit einer Mehrheit von 91,60% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt und findet seit 1. Januar 2021 Anwendung. Seither hat sich gezeigt, dass das System und insbesondere seine variablen Vergütungskomponenten die beabsichtigten Anreizwirkungen entfaltet haben. Die Vergütung des Vorstands nach dem bisherigen System bildet die Performance des Unternehmens in den finanziellen und nichtfinanziellen Zielsetzungen adäquat ab.

Im Hinblick auf die turnusmäßige Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung 2025 haben der Aufsichtsrat und vorbereitend der zuständige Ausschuss im abgelaufenen Geschäftsjahr das System für die Vorstandsvergütung einer gründlichen Prüfung unterzogen. In die Beratung hat der Aufsichtsrat neben den gesetzlichen Anforderungen auch die Empfehlungen eines unabhängigen externen Vergütungsberaters, Anregungen von Investorenvertretern sowie die Marktpraxis und die Vergütung im Unternehmen einbezogen.

In seiner Sitzung im Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des zuständigen Ausschusses und vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2025 eine punktuelle Weiterentwicklung des bestehenden Systems ab dem Geschäftsjahr 2025 beschlossen. Da sich das bislang bestehende Vergütungssystem bewährt hat, waren keine grundlegenden Anpassungen erforderlich.

Die wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem sind:

- Die Marktüblichkeit der Relationen der einzelnen Vergütungskomponenten zueinander wurde überprüft. Infolgedessen wurden die Spannbreiten der Anteile der jeweiligen Vergütungskomponenten an der Zielgesamtvergütung neu bestimmt. Dabei wurde der Anteil der aktienorientierten Vergütung erhöht, um die Langfristigkeit der variablen Vergütung weiter zu stärken.
- Um die Bedeutung der Profitabilitätsziele im Rahmen der Tantieme stärker zu berücksichtigen, wurde der Anteil der von finanziellen Zielen abhängigen Ergebniskomponente von 50% auf 70% des Zielbetrags der Tantieme erhöht. Der Anteil der von nichtfinanziellen Zielen abhängigen Leistungskomponente beträgt künftig 30% des Zielbetrags der Tantieme. Zusätzlich wurde die Struktur der Leistungskomponente vereinfacht und die Anzahl der Leistungskriterien deutlich verringert. Wie bislang umfassen mindestens 50% des Zielbetrags der Leistungskomponente Zielsetzungen mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien).
- Wie im bisherigen System wird der überwiegende Teil der variablen Vergütung aktienorientiert gewährt. Das Unternehmen gewährt einen Eigeninvestmentbarbetrag, der für den Erwerb von BMW Stammaktien zu verwenden ist, für die eine vierjährige Haltefrist gilt. Die Höhe des Eigeninvestmentbetrags ist weiterhin hälftig von der Erreichung eines RoCE-Zielbetrags für das Segment Automobile und hälftig von der Erreichung strategischer Fokusziele abhängig, die der Aufsichtsrat im Einklang mit Unternehmensstrategie und langfristiger Unternehmensplanung festlegt. Bereits seit dem Geschäftsjahr 2021 hatte der Aufsichtsrat als strategische Fokusziele umweltbezogene Ziele festgelegt. Im System wurde nun ein Mindestanteil für Zielsetzungen mit ESG-Bezug von 20% des Zielbetrags der Komponente strategische Fokusziele verankert, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstützen.

— Zusätzlich zu den bestehenden Aktienhalteverpflichtungen im Rahmen der aktienorientierten Vergütung kann der Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands mittels einer Share Ownership Guideline zum Erwerb und Halten von BMW Stammaktien verpflichten. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat für die amtierenden Vorstandsmitglieder Gebrauch gemacht und eine entsprechende vertragliche Verpflichtung vereinbart. Danach sind die Vorstandsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2025 grundsätzlich verpflichtet, einen Betrag von 200% (Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise 100% (Vorstandsmitglieder) der Grundvergütung (brutto) in BMW Stammaktien zu investieren und diese bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand zu halten. Damit wird die langfristige unternehmerische Orientierung des Vorstands weiter gestärkt.

Neben der Änderung am Vergütungssystem für den Vorstand hat der Aufsichtsrat erstmals seit vier Jahren eine moderate Erhöhung der Zielgesamtvergütungen ab dem Geschäftsjahr 2025 beschlossen. Die maximale Zielerreichung für die variablen Vergütungsbestandteile ist weiterhin auf 180% begrenzt. Die Maximalvergütungen (Gesamtbergrenzen i. S. v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG) wurden nicht erhöht.

Der Aufsichtsrat wird das weiterentwickelte Vergütungssystem für den Vorstand der ordentlichen Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorlegen. Es wird anlässlich der Einladung zur Hauptversammlung auf der Unternehmenswebsite ausführlich erläutert.

Im Einvernehmen mit den amtierenden Vorstandsmitgliedern wurden deren Dienstverträge vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2025 und mit Wirkung zum 1. Januar 2025 angepasst, um die Änderungen des Vergütungssystems für die Geschäftsjahre ab 2025 umzusetzen.

Der Aufsichtsrat hat auch das bislang gültige System der Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder überprüft und den Rat eines unabhängigen externen Vergütungsberaters einbezogen. Im Ergebnis wurden keine Änderungen beschlossen. Die derzeit geltende Regelung für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 16 der Satzung wird der Hauptversammlung 2025 somit unverändert zur Bestätigung vorgelegt werden.

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

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

Für den Vorstand

Oliver Zipse
Vorsitzender
des Vorstands

VII. PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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 2024 bis zum 31. Dezember 2024 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 2024 bis zum 31. Dezember 2024 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, München, 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 13. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ralf Räßle
Wirtschaftsprüfer

Michael Popp
Wirtschaftsprüfer