



BMW  
GROUP



ROLLS-ROYCE  
MOTOR CARS LTD

# BMW HAUPTVERSAMMLUNG 2025.

INFORMATION ZU TOP 8.

BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR  
DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS  
AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2025.

## TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. ÜBERBLICK ÜBER DIE WESENTLICHEN PUNKTE.

**Punktuelle Weiterentwicklung** des bestehenden Vergütungssystems des Vorstands mit Wirkung für alle Vorstandsmitglieder ab 1. Januar 2025, **vorbehaltlich der Billigung** durch die Hauptversammlung 2025. Da sich das bislang **bestehende Vergütungssystem bewährt** hat, waren **keine grundlegenden Anpassungen** erforderlich.



- **Anpassung der Vergütungsstruktur:** Neubestimmung der Spannbreiten der Anteile der jeweiligen Vergütungskomponenten, unter Erhöhung des Anteils der aktienorientierten Vergütung (LTI) zur Stärkung der Langfristigkeit der variablen Vergütung.
- **Tantieme (STI):** Erhöhung des Anteils der Ergebniskomponente (d.h. der finanziellen Zielsetzungen) **von 50% auf 70%** des Zielbetrags<sup>1</sup> der Tantieme (STI) zur Betonung der Profitabilitätsziele. Der Anteil der von nichtfinanziellen Zielen abhängigen Leistungskomponente beträgt künftig 30% des Zielbetrags<sup>1</sup> der Tantieme (STI). Vereinfachung der Struktur der Leistungskomponente und deutliche Verringerung der Leistungskriterien (sog. Zieldimensionen). Wie bisher Mindestanteil für ESG<sup>2</sup>-Ziele i.H.v. 50% des Zielbetrags<sup>1</sup> der Leistungskomponente.
- **Aktienorientierte Vergütung (LTI):** Seit dem Geschäftsjahr 2021 waren umweltbezogene Ziele als strategische Fokusziele festgelegt. Im Vergütungssystem wurde nun ein Mindestanteil für ESG<sup>2</sup>-Ziele i.H.v. 20%<sup>1</sup> des Zielbetrags der Komponente strategische Fokusziele verankert, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstützen.
- **Share Ownership Guidelines (Aktienhalteverpflichtung):** Zusätzlich zu den bestehenden Aktienhalteverpflichtungen im LTI kann der Aufsichtsrat die Vorstandsmitglieder zum Erwerb und Halten von BMW Stammaktien verpflichten. Eine entsprechende Verpflichtung wurde vereinbart: 200% (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100% (übrige Vorstandsmitglieder) der Grundvergütung (brutto) sind in BMW Stammaktien zu investieren und bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand zu halten.
- **Keine Änderung der Maximalvergütungen** (unverändert seit 1. Januar 2014).
- **Malus- und Clawback-Regelungen** sind unverändert.

<sup>1</sup> Bei einer Zielerreichung von 100%. | <sup>2</sup> Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance), kurz ESG.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. WEITERENTWICKELTES VERGÜTUNGSSYSTEM IM ÜBERBLICK.

Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2025 <sup>1</sup>	
<b>Grundvergütung</b> 20 - 33% <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Fixe Vergütung</b></li> </ul>
<b>Tantieme (STI)</b> 20 - 30% <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ergebniskomponente</b> „Finanzielle Ziele“</li> <li>▪ <b>Leistungskomponente</b> „Nichtfinanzielle Ziele“ Zielerreichung 0 - 180%</li> </ul>
<b>Aktienorientierte Vergütung (LTI)</b> 31 - 45% <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RoCE<sup>6</sup>-Komponente</b></li> <li>▪ <b>Komponente strategische Fokusziele</b> Zielerreichung 0 - 180%</li> </ul>
<b>Betriebliche Altersversorgung<sup>3,4</sup></b> 4 - 12% <sup>2</sup>	
<b>Nebenleistungen<sup>5</sup></b> 1 - 4% <sup>2</sup>	

Allgemeine Aspekte
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Maximalvergütungen unverändert</b> (9,85 Mio. €; 5,5 Mio. € bzw. 4,925 Mio. €)<sup>7</sup>.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Mindestanteile für Zielsetzungen mit ESG-Bezug</b> bei Tantieme (STI) und aktienorientierter Vergütung (LTI).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Peer-Group-Vergleich</b> bei ausgewählten Zielsetzungen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Malus- und Clawback-Regelung</b> für die variable Vergütung.</li> </ul>

1 Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung 2025. | 2 Spannweite der Anteile an der Zielgesamtvergütung. | 3 Weitere Details finden Sie im- [Anlage zu Punkt 8 der Tagesordnung: Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, S. 5.](#) | 4 Versorgungsbeitrag p.a. | 5 Auf der Grundlage vertraglicher Vereinbarungen; im Wesentlichen geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung, Versicherungsleistungen, Mitarbeitererrabatte und Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen. | 6 RoCE Segment Automobile, Rendite auf das eingesetzte Kapital. Eine Beschreibung findet sich im [BMW Group Bericht 2024, S. 51.](#) | 7 Vorstandsvorsitzender; Mitglied des Vorstandes ab 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr; 1. Bestellperiode.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. GRUNDVERGÜTUNG, BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG UND NEBENLEISTUNGEN.

## Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2025

	Allgemeine Aspekte
<b>Grundvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fixe Vergütung.</b></li> <li>• <b>Anteilige monatliche Auszahlung</b> als Gehalt <b>in bar.</b></li> </ul>
Tantieme (STI)	
Aktienorientierte Vergütung (LTI)	
<b>Betriebliche Altersversorgung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beitragsorientiertes</b> System der Altersversorgung mit <b>garantierter Mindestverzinsung.</b></li> <li>• Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben im Fall von Versorgungszusagen frühestens Anspruch auf die Altersleistung mit <b>Vollendung des 62. Lebensjahres.</b></li> <li>• Anwartschaften auf Versorgungsleistungen werden <b>unverfallbar</b>, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat.</li> <li>• Die <b>Höhe der Leistungen</b> im Versorgungsfall richtet sich grundsätzlich <b>nach der Höhe des individuellen Ansparkontos</b> des jeweiligen Vorstandsmitglieds.</li> <li>• <b>Erwerbsminderungsleistung</b> bei Eintritt von Invalidität und <b>Hinterbliebenenleistung</b> im Todesfall vor Eintritt des Versorgungsfalls.</li> </ul>
<b>Nebenleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen</b> geldwerte Vorteile für Fahrzeugnutzung, Versicherungsleistungen, Mitarbeiterrabatte und Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen.</li> </ul>

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. TANTIEME (STI) (1).

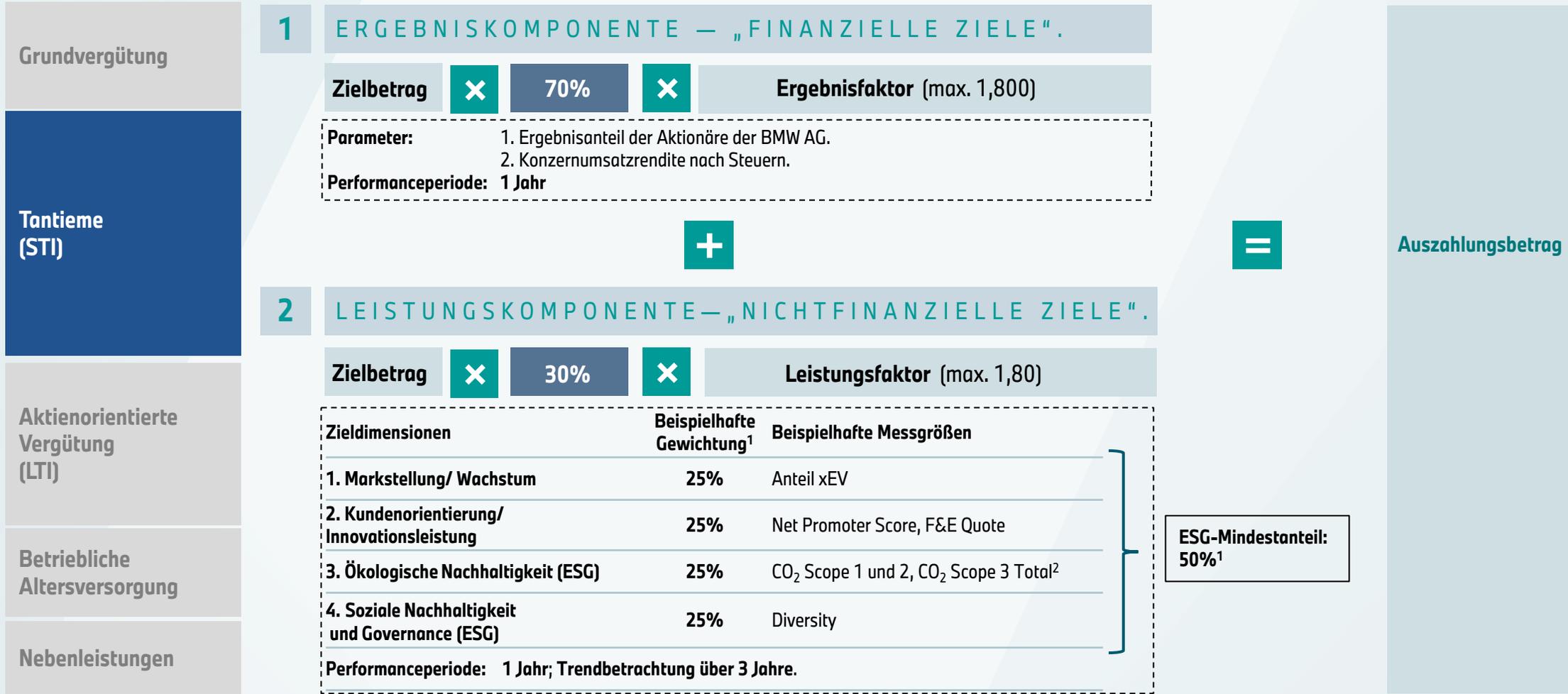
## Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2025

Allgemeine Aspekte	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestehend aus 2 Komponenten: <b>Ergebnis- und Leistungskomponente.</b></li> <li><b>Höchstgrenze:</b> 180% des Zielbetrags.</li> <li><b>Auszahlung nach der Hauptversammlung</b>, der der Jahresabschluss für das Gewährungsjahr vorgelegt wird.</li> </ul>
Tantieme (STI)	<b>(1) Ergebniskomponente</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anteil der <b>Ergebniskomponente</b> beträgt <b>70% des Zielbetrags</b> der Tantieme (STI)*.</li> <li>Ableitung <b>Ergebnisfaktor</b> aus einer <b>Zuordnungsmatrix</b> mit Parameter <b>Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG</b> und <b>Konzernumsatzrendite nach Steuern.</b> Festlegung der Zuordnungsmatrix durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr.</li> <li>Ergebnisfaktor kann <b>maximal 1,800</b> betragen.</li> <li><b>Performanceperiode 1 Jahr.</b></li> </ul>
	<b>(2) Leistungskomponente</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anteil der <b>Leistungskomponente</b> beträgt <b>30% des Zielbetrags</b> der Tantieme (STI)*.</li> <li><b>Nichtfinanzielle Kriterien</b>, ausgedrückt in einem <b>Leistungsfaktor</b>, mit dem der Beitrag des Vorstands zur <b>nachhaltigen und langfristigen Entwicklung</b> sowie zur <b>Zukunftsorientierung</b> des Unternehmens bewertet wird.</li> <li>Leistungsfaktor kann <b>maximal 1,80</b> betragen.</li> <li><b>Vier Zieldimensionen:</b> 1. Marktstellung/Wachstum; 2. Kundenorientierung/Innovationsleistung; 3. Ökologische Nachhaltigkeit (ESG) und 4. Soziale Nachhaltigkeit und Governance (ESG).</li> <li><b>Mindestanteil für Zielsetzungen mit ESG-Bezug i.H.v. 50%*</b> des Zielbetrags der Leistungskomponente.</li> <li><b>Festlegung der Gewichtung</b> der Zieldimensionen sowie Festlegung der <b>Messgrößen</b> und <b>Zielwerte</b> durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr.</li> <li><b>Performanceperiode</b> ist das <b>Erdienungsjahr</b>; <b>zusätzliche Trendbetrachtung über mindestens 3 Jahre</b>, um Auswirkungen von Entscheidungen aus der Vergangenheit auf das Gewährungsjahr sowie voraussichtliche Auswirkungen von Weichenstellungen im Gewährungsjahr auf künftige Geschäftsjahre zu bewerten.</li> </ul>
	Aktienorientierte Vergütung (LTI)
Betriebliche Altersversorgung	
Nebenleistungen	

\* Bei einer Zielerreichung von 100%.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. TANTIEME (STI) (2).

## Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2025



<sup>1</sup> Bezogen auf den Zielbetrag und bei einer Zielerreichung von 100%. | <sup>2</sup> In CO<sub>2</sub> e.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI) (1).

## Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2025

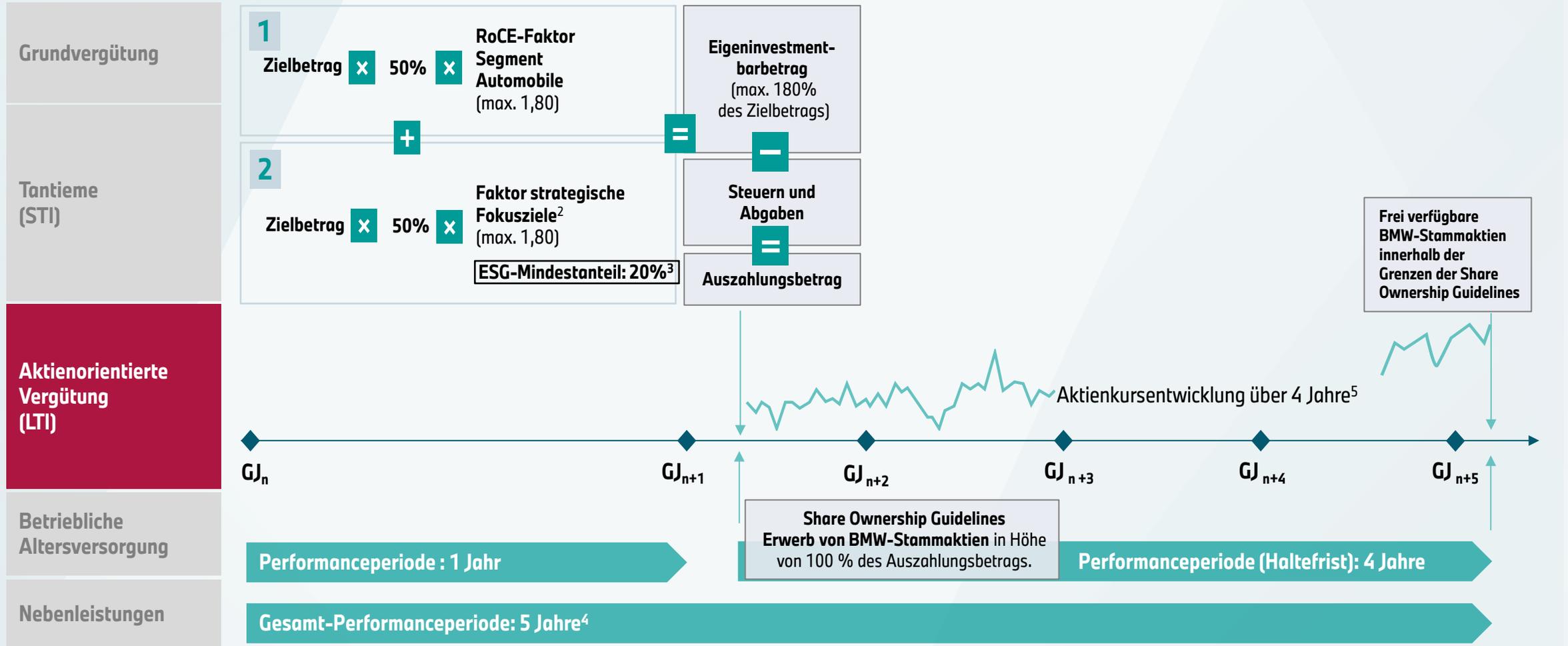
	Allgemeine Aspekte
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Vorstandsmitglieder erhalten eine für die Investition in BMW Stammaktien zweckgebundene Barvergütung (<b>Eigeninvestmentbarbetrag</b>), deren Höhe sich <b>aus der RoCE-Komponente</b> und der <b>Komponente strategische Fokusziele</b> zusammensetzt.</li> </ul>
Tantieme (STI)	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Höchstgrenze:</b> 180% des Zielbetrags.</li> <li><b>Auszahlung nach der Hauptversammlung</b>, der der Jahresabschluss für das Gewährungsjahr vorgelegt wird.</li> <li><b>Verpflichtung</b> der Vorstandsmitglieder, den Eigeninvestmentbarbetrag abzüglich Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung <b>in BMW Stammaktien zu investieren</b> und die erworbenen Stammaktien <b>mind. 4 Jahre zu halten, auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand.</b></li> <li><b>Performanceperiode beläuft sich auf insgesamt 5 Jahre:</b> 1 Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, 4 Jahre Haltepflicht. Die einjährige Performanceperiode für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags <b>unterstützt den Transformationsprozess</b>, da Umfeldveränderungen berücksichtigt werden können.</li> </ul>
<b>Aktienorientierte Vergütung (LTI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>(1) RoCE-Komponente:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>50% des Zielbetrags x RoCE-Faktor</b> abgeleitet aus dem für das Gewährungsjahr erreichten RoCE im Segment Automobile.</li> <li>Festlegung <b>Mindest-, Ziel- und Höchstwerte</b> durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr.</li> <li><b>RoCE-Faktor</b> kann <b>maximal 1,80</b> betragen.</li> </ul> </li> <li><b>(2) Komponente strategische Fokusziele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>50% des Zielbetrags x Faktor strategisches Fokusziel</b> aus der Erreichung von mindestens einem <b>vorab festgelegten strategischen Fokusziel nichtfinanzieller Art.</b></li> <li><b>Ableitung der strategischen Fokusziele</b> aus der <b>Unternehmensstrategie</b> und der <b>Unternehmensplanung.</b></li> <li><b>Mindestanteil für Zielsetzungen mit ESG-Bezug i.H.v. 20%<sup>1</sup> des Zielbetrags der Komponente strategische Fokusziele.</b></li> <li>Bei mehreren strategischen Fokuszielen Festlegung der Gewichtung durch den Aufsichtsrat.</li> <li>Festlegung <b>Mindest-, Ziel- und Höchstwerte</b> durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr.</li> <li><b>Faktor</b> für das jeweilige strategische Fokusziel kann <b>maximal 1,80</b> betragen.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
Betriebliche Altersversorgung	
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Verzicht auf eine Performancemessung des BMW-Aktienkurses im Vergleich zu Wettbewerbern („relativer TSR“)<sup>2</sup>.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fokussierung der BMW AG auf Premium Automobile und Motorräder, daher <b>keine passende bzw. ausreichend große Vergleichsgruppe börsennotierter Unternehmen.</b></li> <li><b>Vorstände</b> sollen in gleicher Weise den <b>Aktienkursbewegungen ausgesetzt</b> sein wie <b>Aktionäre der BMW AG</b> und nicht durch Entwicklungen in der Vergleichsgruppe günstiger oder schlechter gestellt werden.</li> </ul> </li> </ul>

<sup>1</sup> Bei einer Zielerreichung von 100%. | <sup>2</sup> Relativer Total Shareholder Return (TSR) entspricht der relativen Aktienrendite inkl. Berücksichtigung von Dividendenzahlungen.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS.

## AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI) (2).<sup>1</sup>

### Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2025



<sup>1</sup> Vereinfachte Darstellung. | <sup>2</sup> Für das Jahr 2024 wurden folgende strategische Fokusziele festgelegt: (1) Reduktion CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen EU (in g CO<sub>2</sub>/km) und (2) weltweiter Absatz von vollelektrischen Fahrzeugen (BEV). | <sup>3</sup> Bezogen auf den Zielbetrag und bei einer Zielerreichung von 100%. | <sup>4</sup> Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags und vier Jahre Haltefrist, die auch beim Ausscheiden aus dem Vorstand (einschließlich Ruhestand) fort gilt. | <sup>5</sup> Exemplarische Darstellung.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. WEITERE ASPEKTE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS.

## Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2025

	Regelungsinhalt
<b>Share Ownership Guidelines (SOG)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verpflichtung zum Kauf von Aktien</b> i.H.v. 200% (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100% (Vorstandsmitglieder) der Grundvergütung (brutto) innerhalb einer 4-jährigen Aufbauphase und <b>zum Halten dieser Aktien bis zum Ausscheiden</b> aus dem Vorstand.</li> <li>• Maßgeblich für die Erfüllung der Zielhöhe ist der Anschaffungswert.</li> <li>• Auch die mit der aktienorientierten Vergütung erworbenen Aktien werden herangezogen.</li> <li>• Die <b>Halteverpflichtung aus der aktienorientierten Vergütungskomponente (LTI)</b> bleibt <b>unverändert</b> und <b>gilt zusätzlich</b>.</li> </ul>
<b>Malus- und Clawback-Regelung</b>	<p>Vereinbarungen zum Einbehalt und der Rückforderung von variabler Vergütung:</p> <p><b>(a) Malus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbehalt variabler Vergütung bei <b>schwerwiegenden Compliance Verstößen</b> oder als vorläufiger Malus bei begründetem Verdacht.</li> <li>• Malus grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich.</li> </ul> <p><b>(b) Clawback</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rückforderung</b> bereits <b>ausbezahlter variabler Vergütung</b> bei <b>schwerwiegenden Compliance Verstößen</b>, unrichtigen Berechnungsgrundlagen der Vergütung oder fehlerhaften Abschlüssen.</li> <li>• Rückforderung grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich.</li> </ul>
<b>Betragsmäßige Höchstgrenzen/Maximalvergütungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Aufsichtsrat hat <b>betragsmäßige Höchstgrenzen für alle variablen Vergütungskomponenten</b> und die <b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b> insgesamt (Maximalvergütungen) festgelegt.</li> <li>• Die Maximalvergütungen bleiben unverändert und liegen unter der Summe der Höchstgrenzen aus den einzelnen Komponenten. Die Beträge sind auf Seite 10 dargestellt.</li> </ul>
<b>Ausgleichszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Aufsichtsrat kann bei Neueintritten Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und zur Deckung von Umzugskosten gewähren. Die Ausgleichszahlung fällt unter die Maximalvergütungen.</li> </ul>
<b>Abfindungs-Cap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund ist dem Vorstandsmitglied eine Abfindung zu zahlen, deren Höhe auf <b>maximal zwei Jahresvergütungen</b> begrenzt ist (<b>Abfindungs-Cap</b>).</li> <li>• Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindungszahlung zeitanteilig.</li> <li>• Eine etwaige <b>Abfindungszahlung</b> wird auf eine <b>Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot angerechnet</b>.</li> </ul>
<b>Change of Control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zusagen</b> für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines <b>Kontrollwechsels (Change of Control)</b> oder Entschädigungsvereinbarungen für den Fall eines Übernahmeangebots <b>bestehen nicht</b>.</li> </ul>
<b>Anpassungsmöglichkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei <b>außergewöhnlichen Entwicklungen</b> wie z.B. wesentlichen Akquisitionen und Verkäufen, Veränderungen in den Rechnungslegungsstandards oder Steuervorschriften mit erheblichen Auswirkungen, <b>kann die Höhe von Vergütungsbestandteilen</b> einschließlich der Zielvergütung variabler Vergütungselemente, deren Verhältnis zueinander, die jeweiligen <b>Auszahlungsbeträge sowie die Auszahlungszeitpunkte</b> auch nach Beginn des Geschäftsjahres <b>angepasst werden</b>.</li> <li>• Dabei dürfen die Maximalvergütungen sowie die vor Beginn des Geschäftsjahres für die variablen Vergütungskomponenten festgelegten Höchstgrenzen nicht überschritten werden.</li> </ul>

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. ERSTE ÄNDERUNG DER ZIELVERGÜTUNG SEIT 2021. DIE MAXIMALVERGÜTUNGEN BLEIBEN UNVERÄNDERT.

## Gegenüberstellung Zielvergütung bisher / ab Geschäftsjahr 2025<sup>1</sup>

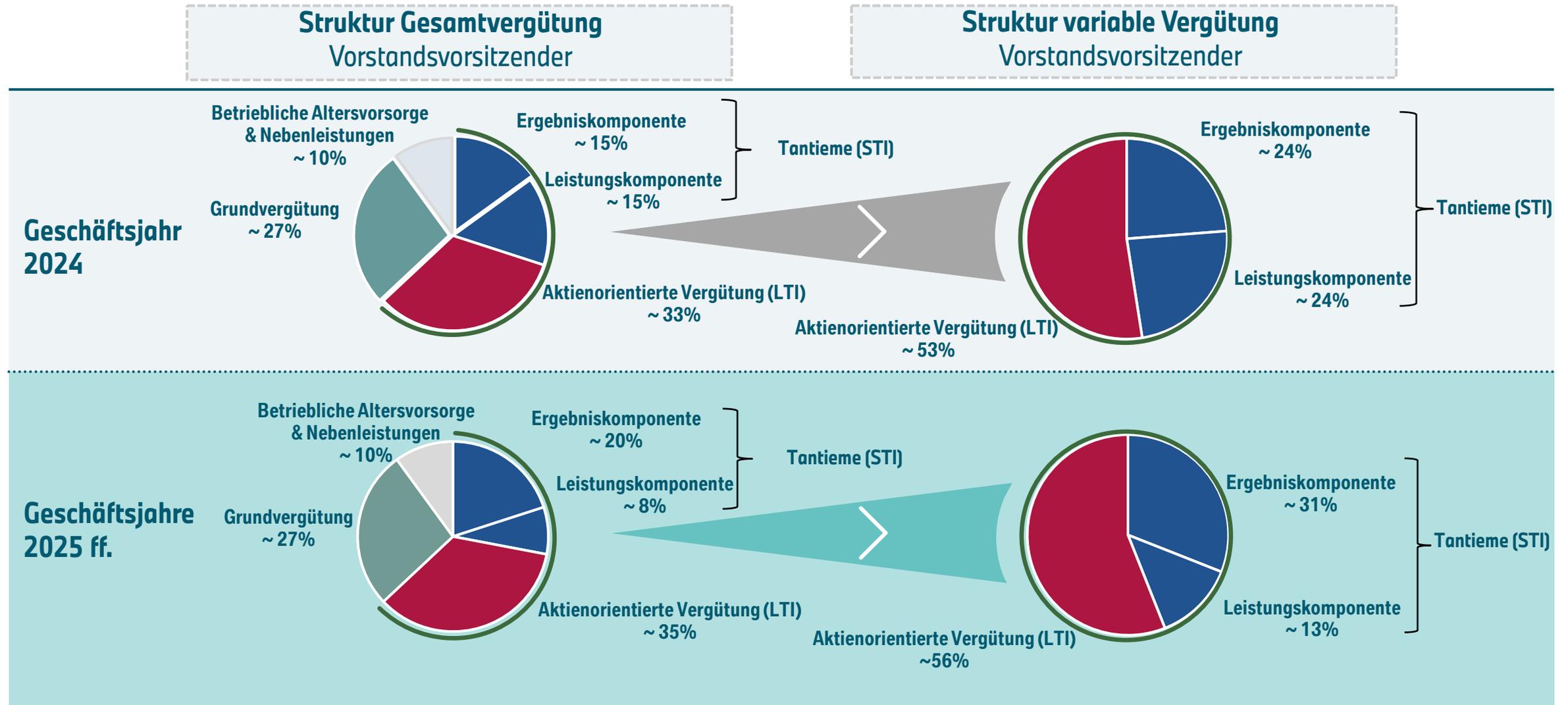
in Tsd. €				Vorstandsvorsitzender				Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode				Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr			
				Bisher		Neu		Anteil an der Zielgesamtvergütung <sup>2</sup>		Bisher		Neu		Anteil an der Zielgesamtvergütung <sup>2</sup>	
<b>Grundvergütung</b>				1.950	2.100	~ 27 %	~ 27 %	900	970	~ 26 %	~ 26 %	1.050	1.130	~ 26 %	~ 26 %
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Tantieme (STI)</b>	<b>Bisher:</b>	<b>Neu:</b>	1.050	1.547	~ 15 %	~ 20 %	475	700	~ 14 %	~ 19 %	575	847	~ 15 %	~ 20 %
		- Ergebniskomponente (50%)	- Ergebniskomponente (70%)	1.050	663	~ 15 %	~ 8 %	475	300	~ 14 %	~ 8 %	575	363	~ 15 %	~ 8 %
	<b>Aktienorientierte Vergütung (LTI)</b>	- Leistungskomponente (50%)	- Leistungskomponente (30%)	1.175	1.377,5	~ 16 %	~ 18 %	550	645	~ 16 %	~ 17 %	640	752,5	~ 16 %	~ 17 %
		- RoCE-Komponente (50%)	- Komponente strategische Fokusziele (50%)	1.175	1.377,5	~ 16 %	~ 18 %	550	645	~ 16 %	~ 17 %	640	752,5	~ 16 %	~ 17 %
<b>Sonstige</b>	<b>Betriebliche Altersversorgung Nebenleistungen<sup>3</sup></b>			700	750	~ 10 %	~ 10 %	400	430	~ 12 %	~ 12 %	400	430	~ 10 %	~ 10 %
				50	50	~ 1 %	~ 1 %	50	50	~ 1 %	~ 1 %	50	50	~ 1 %	~ 1 %
<b>= Zielgesamtvergütung</b>				<b>7.150</b>	<b>7.865</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>3.400</b>	<b>3.740</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>3.930</b>	<b>4.325</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Höchstgrenzen und Maximalvergütungen

in Tsd. €				Vorstandsvorsitzender		Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode		Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr	
				Bisher	Neu	Bisher	Neu	Bisher	Neu
<b>Grundvergütung</b>				1.950	2.100	900	970	1.050	1.130
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Tantieme (STI)</b>	<b>Bisher:</b>	<b>Neu:</b>	1.890	2.784,6	855	1.260	1.035	1.524,6
		- Ergebniskomponente (50%)	- Ergebniskomponente (70%)	1.890	1.193,4	855	540	1.035	653,4
	<b>Aktienorientierte Vergütung (LTI)</b>	- Leistungskomponente (50%)	- Leistungskomponente (30%)	2.115	2.479,5	990	1.161	1.152	1.354,5
		- RoCE-Komponente (50%)	- Komponente strategische Fokusziele (50%)	2.115	2.479,5	990	1.161	1.152	1.354,5
<b>Sonstige</b>	<b>Betriebliche Altersversorgung Nebenleistungen<sup>3</sup></b>			700	750	400	430	400	430
				50	50	50	50	50	50
<b>Gesamt-Obergrenze (rechnerisch)</b>				10.710	11.837	5.040	5.572	5.874	6.497
<b>Festgelegte Maximalvergütung ("Cap") gem. § 87a AktG (unverändert)</b>				<b>9.850</b>	<b>9.850</b>	<b>4.925</b>	<b>4.925</b>	<b>5.500</b>	<b>5.500</b>

<sup>1</sup> Die konkrete Zielvergütung wird durch den Aufsichtsrat festgelegt und ist nicht Bestandteil des Vergütungssystems. Für die Bewertung der Marktüblichkeit der Zielvergütung innerhalb des Vergleichsmarktes DAX hat der Aufsichtsrat einen unabhängigen externen Vergütungsberater hinzugezogen. | <sup>2</sup> Durch Rundungen bedingt summieren sich Prozentwerte z.T. nicht exakt auf 100%. | <sup>3</sup> Beispielhafte Annahme.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. ÜBERSICHT VERGÜTUNGSSTRUKTUR.\*



\* Illustrative Darstellung der Zielvergütungsstruktur bei Annahme einer 100%-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 und die Geschäftsjahre ab 2025 bei gleichbleibender Zielvergütung. Durch Rundungen summieren sich Prozentwerte ggf. nicht auf 100%.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. GEGENÜBERSTELLUNG VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM (BISHER / NEU) (1).

Bisheriges Vergütungssystem		Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2025 <sup>2</sup>	
<b>Grundvergütung</b> 25 - 30% <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixe Vergütung</li> </ul>	<b>Grundvergütung</b> 20 - 33% <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixe Vergütung</li> </ul>
<b>Tantieme (STI)</b> 27 - 30% <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ergebniskomponente</b> „Finanzielle Ziele“ <b>Gewicht<sup>3</sup> 50%</b></li> <li><b>Leistungskomponente</b> „Nichtfinanzielle Ziele“ <b>ESG-Mindestanteil: 50%<sup>3</sup></b></li> </ul>	<b>Tantieme (STI)</b> 20 - 30% <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ergebniskomponente</b> „Finanzielle Ziele“ <b>Gewicht<sup>3</sup> 70%</b></li> <li><b>Leistungskomponente</b> „Nichtfinanzielle Ziele“ <b>ESG-Mindestanteil: 50%<sup>3</sup></b></li> </ul>
<b>Aktienorientierte Vergütung (LTI)</b> 31 - 36% <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>RoCE-Komponente<sup>4</sup></b> <b>Gewicht<sup>3</sup> 50%</b></li> <li><b>Komponente strategische Fokusziele</b> <b>50%</b> Mind. 2 strategische Fokusziele</li> </ul>	<b>Aktienorientierte Vergütung (LTI)</b> 31 - 45% <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>RoCE-Komponente<sup>4</sup></b> <b>Gewicht<sup>3</sup> 50%</b></li> <li><b>Komponente strategische Fokusziele</b> <b>50%</b> <b>Mind. 1 strategisches Fokusziel</b> <b>ESG-Mindestanteil: 20%<sup>3</sup></b></li> </ul>
<b>Betriebliche Altersversorgung<sup>5</sup></b> 7 - 12% <sup>1</sup>		<b>Betriebliche Altersversorgung<sup>5</sup></b> 4 - 12% <sup>1</sup>	
<b>Nebenleistungen<sup>6</sup></b> 1 - 4% <sup>1</sup>		<b>Nebenleistungen<sup>6</sup></b> 1 - 4% <sup>1</sup>	

**Share Ownership Guidelines (SOG):**

- Verpflichtung zum Kauf von Aktien unabhängig von der Zielerreichung der variablen Vergütung.
- Umfang:** 200% / 100% der Grundvergütung (CEO / Vorstandsmitglieder).
- Aufbauphase:** 4 Jahre.
- Halteperiode:** Bis zum Ausscheiden aus Vorstand.
- Die Halteverpflichtung aus der aktienorientierten Vergütungskomponente bleibt unverändert und gilt zusätzlich.

**Legende:**  
Änderungen (gelbe Kästchen)

1 Spannweite der Anteile an der Zielgesamtvergütung. | 2 Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung 2025. | 3 Bezogen auf den Zielbetrag und bei einer Zielerreichung von 100%. | 4 RoCE Segment Automobile, Rendite auf das eingesetzte Kapital. Eine Beschreibung findet sich im BMW Group Bericht 2024, S. 51. | 5 Versorgungsbeitrag p.a.; weitere Details finden Sie im BMW Group Bericht 2024, S. 396 bzw. Anlage zu Punkt 8 der Tagesordnung: Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, S. 5. | 6 Auf der Grundlage vertraglicher Vereinbarungen; im Wesentlichen geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung, Versicherungsleistungen, Mitarbeitererrabatte und Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. GEGENÜBERSTELLUNG VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM (BISHER / NEU) (2). TANTIEME (STI).

	Bisheriges Vergütungssystem	Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2025 <sup>1</sup>																																
<b>Grundvergütung</b>	<p><b>1 ERGEBNIS-KOMPONENTE — „FINANZIELLE ZIELE“.</b></p> <p>Zielbetrag <math>\times</math> <b>50%</b> <math>\times</math> <b>Ergebnisfaktor</b> (max. 1,800)</p> <p>Grundlage: 1. Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG. 2. Konzernumsatzrendite nach Steuern.</p> <p>Performanceperiode: <b>1 Jahr</b></p>	<p><b>1 ERGEBNIS-KOMPONENTE — „FINANZIELLE ZIELE“.</b></p> <p>Zielbetrag <math>\times</math> <b>70%</b> <math>\times</math> <b>Ergebnisfaktor</b> (max. 1,800)</p> <p>Grundlage: 1. Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG. 2. Konzernumsatzrendite nach Steuern.</p> <p>Performanceperiode: <b>1 Jahr</b></p>																																
<b>Tantieme (STI)</b>	<p><b>2 LEISTUNGSKOMPONENTE — „NICHTFINANZIELLE ZIELE“.</b></p> <p>Zielbetrag <math>\times</math> <b>50%</b> <math>\times</math> <b>Leistungsfaktor</b> (max. 1,80)</p> <p><b>Auszahlungsbetrag</b></p>	<p><b>2 LEISTUNGSKOMPONENTE — „NICHTFINANZIELLE ZIELE“.</b></p> <p>Zielbetrag <math>\times</math> <b>30%</b> <math>\times</math> <b>Leistungsfaktor</b> (max. 1,80)</p> <p><b>Auszahlungsbetrag</b></p>																																
<b>Aktienorient. Vergütung (LTI)</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Gewichtung<sup>2</sup></th> <th>Zielsetzungen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Individuelle Ziele</b></td> <td><b>10%</b></td> <td>Individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds</td> </tr> <tr> <td rowspan="9"><b>Bereichs-übergr. Ziele</b></td> <td rowspan="9"><b>90%</b></td> <td>1. Innovationsleistung (ökolog.)</td> </tr> <tr> <td>2. Reputation</td> </tr> <tr> <td>3. Wandlungsfähigkeit</td> </tr> <tr> <td>4. Attraktivität als Arbeitgeber</td> </tr> <tr> <td>5. Führungsleistung</td> </tr> <tr> <td>6. Marktstellung</td> </tr> <tr> <td>7. Innovationsleistung (ökonom.)</td> </tr> <tr> <td>8. Kundenorientierung</td> </tr> <tr> <td>9. Reputation (z. B. Markenstärke)</td> </tr> </tbody> </table> <p>ESG-Kriterien <b>50%</b><sup>3</sup></p> <p>Andere Kriterien <b>40%</b><sup>3</sup></p>		Gewichtung <sup>2</sup>	Zielsetzungen	<b>Individuelle Ziele</b>	<b>10%</b>	Individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds	<b>Bereichs-übergr. Ziele</b>	<b>90%</b>	1. Innovationsleistung (ökolog.)	2. Reputation	3. Wandlungsfähigkeit	4. Attraktivität als Arbeitgeber	5. Führungsleistung	6. Marktstellung	7. Innovationsleistung (ökonom.)	8. Kundenorientierung	9. Reputation (z. B. Markenstärke)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Zieldimensionen</th> <th>Beispielhafte Gewichtung<sup>2</sup></th> <th>Beispielhafte Messgrößen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>1. Marktstellung/ Wachstum</b></td> <td><b>25%</b></td> <td>Anteil xEV</td> </tr> <tr> <td><b>2. Kundenorientierung/ Innovationsleistung</b></td> <td><b>25%</b></td> <td>Net Promoter Score, F&amp;E Quote</td> </tr> <tr> <td><b>3. Ökologische Nachhaltigkeit (ESG)</b></td> <td><b>25%</b></td> <td>CO<sub>2</sub> Scope 1 und 2, CO<sub>2</sub> Scope 3 Total<sup>3</sup></td> </tr> <tr> <td><b>4. Soziale Nachhaltigkeit und Governance (ESG)</b></td> <td><b>25%</b></td> <td>Diversity</td> </tr> </tbody> </table>	Zieldimensionen	Beispielhafte Gewichtung <sup>2</sup>	Beispielhafte Messgrößen	<b>1. Marktstellung/ Wachstum</b>	<b>25%</b>	Anteil xEV	<b>2. Kundenorientierung/ Innovationsleistung</b>	<b>25%</b>	Net Promoter Score, F&E Quote	<b>3. Ökologische Nachhaltigkeit (ESG)</b>	<b>25%</b>	CO <sub>2</sub> Scope 1 und 2, CO <sub>2</sub> Scope 3 Total <sup>3</sup>	<b>4. Soziale Nachhaltigkeit und Governance (ESG)</b>	<b>25%</b>	Diversity
	Gewichtung <sup>2</sup>	Zielsetzungen																																
<b>Individuelle Ziele</b>	<b>10%</b>	Individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds																																
<b>Bereichs-übergr. Ziele</b>	<b>90%</b>	1. Innovationsleistung (ökolog.)																																
		2. Reputation																																
		3. Wandlungsfähigkeit																																
		4. Attraktivität als Arbeitgeber																																
		5. Führungsleistung																																
		6. Marktstellung																																
		7. Innovationsleistung (ökonom.)																																
		8. Kundenorientierung																																
		9. Reputation (z. B. Markenstärke)																																
Zieldimensionen	Beispielhafte Gewichtung <sup>2</sup>	Beispielhafte Messgrößen																																
<b>1. Marktstellung/ Wachstum</b>	<b>25%</b>	Anteil xEV																																
<b>2. Kundenorientierung/ Innovationsleistung</b>	<b>25%</b>	Net Promoter Score, F&E Quote																																
<b>3. Ökologische Nachhaltigkeit (ESG)</b>	<b>25%</b>	CO <sub>2</sub> Scope 1 und 2, CO <sub>2</sub> Scope 3 Total <sup>3</sup>																																
<b>4. Soziale Nachhaltigkeit und Governance (ESG)</b>	<b>25%</b>	Diversity																																
<b>Betriebliche Altersversorgung</b>	Performanceperiode: <b>1 Jahr; Trendbetrachtung über 3 Jahre.</b>	Performanceperiode: <b>1 Jahr; Trendbetrachtung über 3 Jahre.</b>																																
<b>Nebenleistungen</b>																																		

**(1) Geänderte Gewichtung der Komponenten** mit einem höheren Anteil der Ergebnis-komponente (finanzielle Zielen).

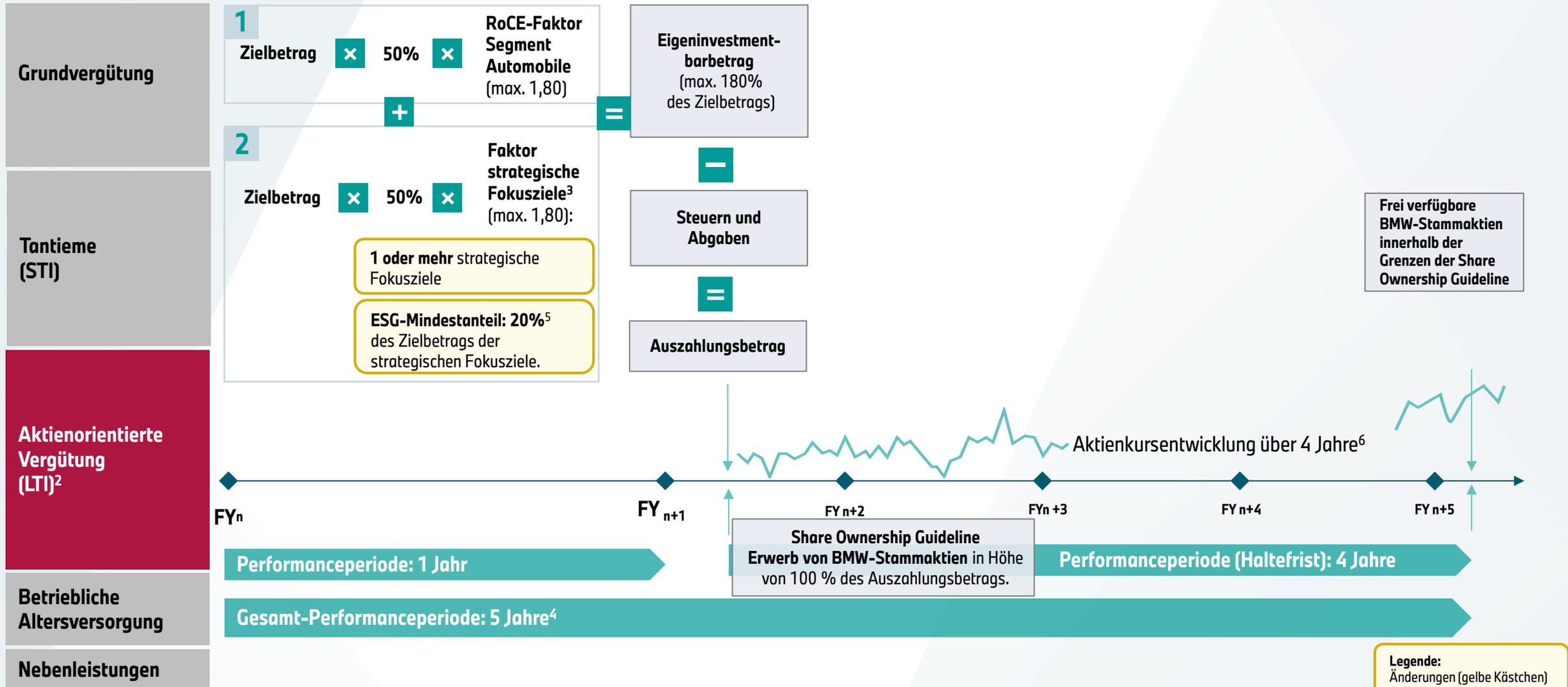
**(2) Wegfall der individuellen Ziele**, signifikante **Reduktion** der Leistungskriterien auf **vier Zieldimensionen**.

**(3) Jährliche Festlegung** der Gewichtung von Zieldimensionen und zugehörigen **Messgrößen**. **ESG-Mindestanteil i.H.v. 50%**<sup>3</sup> des Zielbetrags der **Leistungskomponente**.

**Legende:** Änderungen (gelbe Kästchen)

<sup>1</sup> Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung 2025. | <sup>2</sup> Bezogen auf den Zielbetrag und bei einer Zielerreichung von 100%. | <sup>3</sup> In CO<sub>2</sub> e.

# TOP 8 - BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS. VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM (NEU). AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI).<sup>1,2</sup>



1 Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung 2025. | 2 Vereinfachte Darstellung. | 3 Für das Jahr 2024 wurden folgende strategische Fokusziele festgelegt: (1) Reduktion CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen EU (in g CO<sub>2</sub>/km) und (2) weltweiter Absatz von vollelektrischen Fahrzeugen (BEV). | 4 Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags und vier Jahre Haltefrist, die auch beim Ausscheiden aus dem Vorstand (einschließlich Ruhestand) fort gilt. | 5 Bei einer Zielerreichung von 100%. | 6 Exemplarische Darstellung.