

BMW
GROUP



ROLLS-ROYCE
MOTOR CARS LTD

INFORMATION ZU TOP 7
DER HAUPTVERSAMMLUNG.
BILLIGUNG DES
VERGÜTUNGSBERICHTS.



01

VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023.

TOP 7 – ZUSAMMENFASSENDER ÜBERSICHT. BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS (1/2).

Für das **Geschäftsjahr 2023** kam das **seit 2021 gültige Vergütungssystem unverändert zur Anwendung**. Die Zielvergütungen der drei Vergütungsstufen blieben konstant.

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

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

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

Der **Vergütungsbericht** für das **Geschäftsjahr 2022** wurde von der **HV 2023 mit einer Mehrheit von 94,14 %** gebilligt. Angesichts der hohen Zustimmung erfolgte im aktuellen Jahr **keine grundlegende Änderung des Berichtsformats**. Die **Transparenz wurde durch zusätzliche Informationen** zu den vom Vorstand gehaltenen **Aktien weiter erhöht**.

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

Für das **Geschäftsjahr 2024** bleiben die **Zielvergütungen konstant**. Das **Anforderungsniveau** für die **Ergebniskomponente der Tantieme** des Geschäftsjahres 2024 wurde **erhöht**.

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

Von der **variablen Zielvergütung** für das Erdienungsjahr 2023 wurden ca. **39 %** an **Umwelt-, Sozial- oder Governance-Ziele (ESG-Ziele)** geknüpft. Der an **ESG-Ziele gekoppelte Anteil an der variablen IST-Vergütung** für das Erdienungsjahr 2023 liegt bei rund **30 %**.¹

Der **Anteil der langfristigen aktienorientierten Vorstandsvergütung (LTI, Eigeninvestmentbarbetrag)** an der **variablen IST-Vergütung für das Erdienungsjahr 2023** liegt bei rund **53 %**.

Basierend auf den **Share Ownership Guidelines** muss der sich aus dem LTI ergebende **Eigeninvestmentbarbetrag** von den Vorstandsmitgliedern in **BMW Aktien investiert werden** (Haltefrist 4 Jahre). Die Relation des **Werts** der von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen **Aktien zur jeweiligen Grundvergütung** für das Geschäftsjahr 2023 liegt **zwischen 75 % und 237 %**.²

Die im Vergütungsbericht dargestellte gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 umfasst entsprechend den Bestimmungen von § 162 AktG mit der **aktienbasierten Vergütungskomponente 2018 (Matching-Komponente)** auch **variable Vergütungsbestandteile für das Erdienungsjahr 2018**. Die auf das **Erdienungsjahr 2023 entfallende Vergütung** ist im Vergütungsbericht unter **Punkt II.11** dargestellt.³

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

¹ Aussagen zum relativen Anteil von Vergütungskomponenten beziehen sich auf die Vergütung für das Erdienungsjahr 2023, sofern nichts anderes vermerkt ist. | ² S. 278 des BMW Group Berichts 2023. Wert der Aktien zum letzten Börsenhandelstag 2023. | ³ S. 294 ff. des BMW Group Berichts 2023.

ZIELERREICHUNG BEI DER VARIABLEN VERGÜTUNG FÜR ERDIENUNGSJAHR 2023.¹

			Gewichtung ²	Mind.-Wert	Ziel-Wert	Max-Wert	Ist-Wert	Ziel-erreichung	
Feste Vergütung	Grundvergütung und Nebenleistungen								
Tantieme	Ergebnis-komponente	Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG (in Mrd. €)		3,0	5,3	11,0	11,3	168 %	
		Konzernumsatzrendite n. Steuern (in %)		3,0	5,6	9,0	7,8		
	Leistungs-Komponente <i>Ausprägungen der Zielsetzungen der Leistungs-komponente der Tantieme werden für das GJ 2023 auf S. 6 aufgeführt.</i>	Ressortübergreifende Ziele – ESG	A	50 %	0 %	100 %	180 %	108,0 %	102 – 103 %
		Ressortübergreifende Ziele – Sonstige	B	40 %	0 %	100 %	180 %	92,5 %	
		Ressortziele	C	10 %	0 %	100 %	180 %	[108,1 – 118,8 %] ³	
Aktienorientierte Vergütung (LTI)	Eigeninvestment-barbetrag <i>Historischer Vergleich der Zielsetzungen des LTI werden auf S. 8 aufgeführt.</i>	RoCE im Segment Automobile (in %)	50 %	12	16	21	20,2	167 %	
		Strategische Fokusziele:							
		Reduktion CO ₂ -Flottenemission in der EU (g/km)	25 %	125	103	98	102,1	114 %	
		Absatz von vollelektrischen Fahrzeugen (BEV) (Einheiten)	25 %	300.000	380.000	465.000	375.716	97 %	

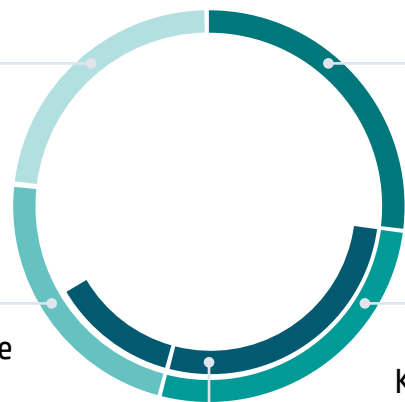
¹ Vereinfachte Darstellung. Ausführliche Beschreibung ↗ BMW Group Bericht 2023 S. 268 ff. | ² In der Zielausprägung. | ³ Zielerreichung individualisiert.

ÜBERSICHT VARIABLE ZIELVERGÜTUNG 2023. ESG-ZIELSETZUNGEN.

ÜBERSICHT VARIABLE ZIELVERGÜTUNG 2023.

Tantieme Ergebniskomponente
ca. 23–24 %

Aktienorientierte Vergütung
RoCE-Komponente ca. 26–27 %



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

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

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

Variable Zielvergütung für Geschäftsjahr 2023:

- Tantieme und
- Aktienorientierte Vergütung (LTI).

Zielsetzung variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023:

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

* Unter Einbeziehung der gemeinschaftlichen Ressortziele der Leistungskomponente der Tantieme

AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI): STRATEGISCHE FOKUSZIELE.

	Gewichtung ¹	GJ	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Zielerreichung in %
RoCE Segment Automobile (in %)	50 %	2023	12	16	21	20,2	167 %
		2022	12	15	21	18,1	141 %
		2021 ²	10	16	45	59,9	180 %
Reduktion CO ₂ -Flottenemissionen EU (in g/km) ³	25 %	2023	125	103	98	102,1	114 %
		2022	125	112	98	105,0	140 %
		2021	125	114	100	115,9	91 %
Vollelektrische Fahrzeuge (BEV) in Einheiten (Absatz weltweit)	25 %	2023	300.000	380.000	465.000	375.716	97 %
	12,5 %	2022	170.000	230.000	375.000	215.752	88 %
		2021	75.000	101.000	170.000	103.854	103 %
Plug-in-Hybrid Fahrzeuge (PHEV) in Einheiten (Absatz weltweit)	Bis GJ 2022: 12,5 %	2022	167.000	223.000	370.000	218.040	96 %
		2021	180.000	241.000	400.000	224.450	86 %

1 In der Zielausprägung. | 2 Abweichungen der Zielwerte GJ 2022 zu GJ 2021 beruhen auch auf der Neudefinition der Kennzahl mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2022. Siehe Einzelheiten hierzu im Vergütungsbericht 2022, [7. Seite 278 des BMW Group Berichts 2022](#). | 3 Gesetzlicher Grenzwert 128,6 g/km.

AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG (SHARE OWNERSHIP GUIDELINE).

BMW Stammaktien mit bestehender Halteverpflichtung aus aktienbasierter Vergütung für Geschäftsjahre 2019–2022, welche von Mitgliedern des Vorstands gehalten werden.¹

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

¹ Siehe [BMW Group Bericht 2023, S. 278](#). Berücksichtigt sind nur BMW Stammaktien, die unter dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Vorstands mit der Barvergütungskomponente erworben wurden und für die die vierjährige Halteverpflichtung noch nicht abgelaufen ist.

² Auszahlung der Barvergütungskomponente (Eigeninvestmentbarbetrag) 2022 im Mai 2023 mit anschließendem Erwerb der ausgewiesenen BMW Stammaktien (Kaufdatum 31. Mai 2023 zu einem Kurs von 103,42 €), für die die vierjährige Haltefrist bis 2027 gilt.

³ Letzter Börsenhandelstag 2023: 29. Dezember 2023. XETRA Schlusskurs am 29. Dezember 2023: 100,78 €. ⁴ Wert Aktienbestand zum 31. Dezember 2023 in Relation zur 2023 ausbezahlten Grundvergütung. ⁵ Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023.

⁶ Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023. ⁷ Zweite Vergütungsstufe seit 1. Juli 2023.

ZIEL- UND IST-VERGÜTUNG FÜR DAS ERDIENUNGSJAHR 2023.¹

		Vorsitzender des Vorstands ²		Vorsitzender des Vorstands ²		Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode ³		Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode ³		Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode ⁴		Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode ⁴	
		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.950.000	30	1.950.000	24	900.000	30	900.000	24	1.050.000	30	1.050.000	24
	Nebenleistungen ⁵	50.000	1	26.113	0,3	50.000	2	50.000	1	50.000	1	50.000	1
	Summe feste Vergütung	2.000.000	31	1.976.113	25	950.000	32	950.000	25	1.100.000	31	1.100.000	25
Variable Vergütung	Tantieme												
	Ergebniskomponente	1.050.000	16	1.764.000	22	475.000	16	798.000	21	575.000	16	966.000	22
	Leistungskomponente ⁵	1.050.000	16	1.081.500	13	475.000	16	484.500	13	575.000	16	586.500	13
	AoV (Eigeninvestmentbarbetrag)												
	RoCE-Komponente	1.175.000	18	1.962.250	24	550.000	18	918.500	25	640.000	18	1.068.800	24
	Komponente Strategische Fokusziele	1.175.000	18	1.239.625	15	550.000	18	580.250	16	640.000	18	675.200	15
Summe variable Vergütung	4.450.000	69	6.047.375	75	2.050.000	68	2.781.250	75	2.430.000	69	3.296.500	75	
	Zielgesamtvergütung⁶/Vergütung Erdienungsjahr 2023 (2022)⁷	6.450.000	100	8.023.488 (7.916.499)	100	3.000.000	100	3.731.250 (3.684.000)	100	3.530.000	100	4.396.500 (4.343.300)	100
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung/ Dienstzeitaufwand ⁸	700.000		712.729		400.000		400.000		400.000		400.000	

¹ Vereinfachte Darstellung. Die Zielvergütung ist im BMW Group Bericht 2023 ab S. 263 die IST-Vergütung ab S. 282 dargestellt. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass die dargestellten Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen. | ² Oliver Zipse. | ³ Jochen Goller (seit 1. November 2023), Walter Mertl (seit 12. Mai 2023), Joachim Post. | ⁴ Oder ab 4. Mandatsjahr. Ilka Horstmeier, Milan Nedeljković, Frank Weber (seit 1. Juli 2023). | ⁵ Typisierte Annahme der Nebenleistungen und eines Leistungsfaktors für die Leistungskomponente der Tantieme von 1,02 (mit Ausnahme der IST-Vergütung von Oliver Zipse). | ⁶ Ohne den Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung. Der Beitrag zur Altersversorgung ist kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG, erst die Auszahlung der Altersversorgungsleistungen ist eine Vergütung nach § 162 AktG. | ⁷ Bei der Berechnung der Gesamtvergütung im Vergütungsbericht 2023 wurden im Einzelfall entsprechend den Vorgaben des § 162 AktG auch variable Vergütungsbestandteile für ein früheres Erdienungsjahr (Matching-Komponente 2018) einbezogen. | ⁸ Typisierte Annahme (mit Ausnahme der IST-Vergütung von Oliver Zipse). Der Dienstzeitaufwand ist kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG. Er bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, der Betrag wird nicht ausbezahlt.



02

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN
ZUM VERGÜTUNGSSYSTEM
DES VORSTANDS.

ÜBERSICHT VERGÜTUNGSBESTANDTEILE.

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

Allgemeine Aspekte.

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

1 Illustrative Darstellung der Anteile auf Basis der Zielvergütung des Vorstandsvorsitzenden für das Geschäftsjahr 2023. | 2 Vorstandsvorsitzender, Mitglied des Vorstandes ab 2. Bestellperiode bzw. ab dem 4. Mandatsjahr, 1. Bestellperiode. |

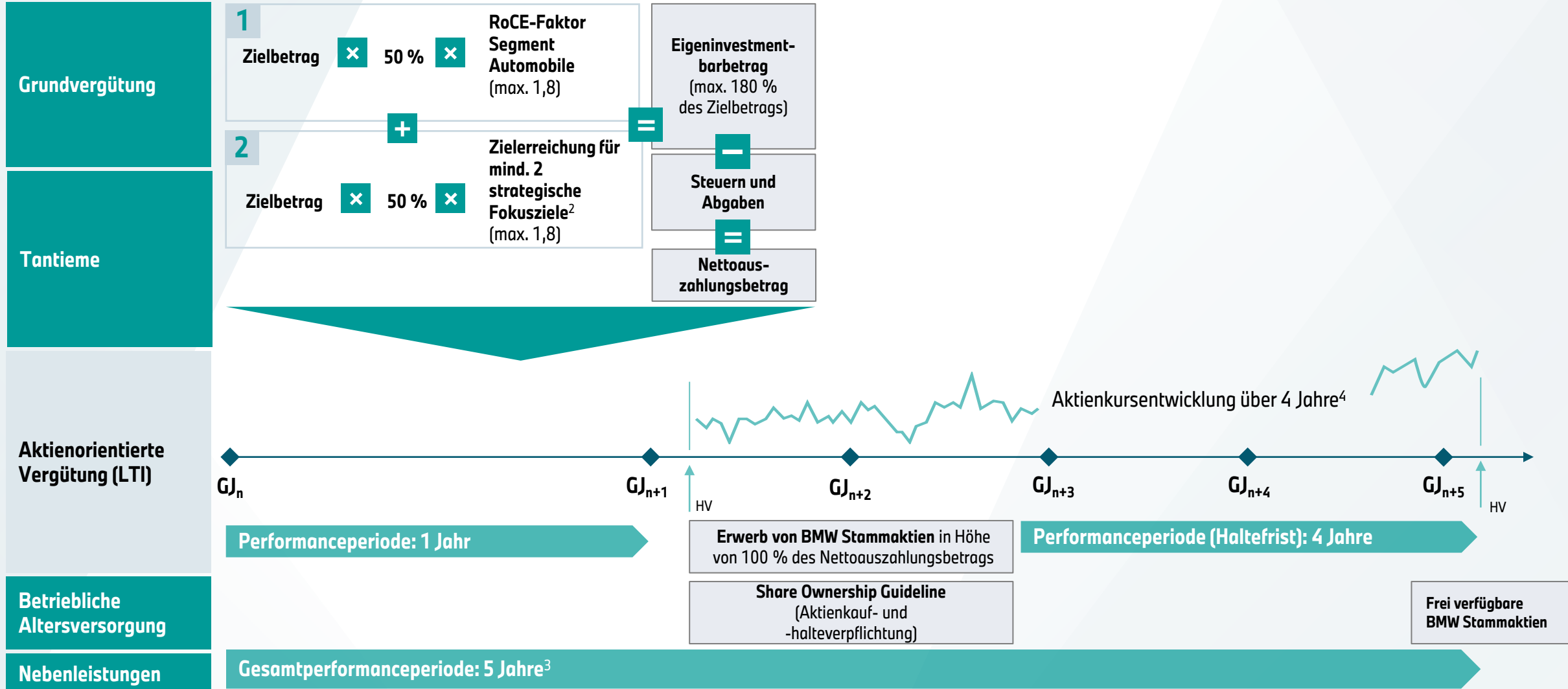
3 Versorgungsbeitrag p.a. | 4 Durch Rundungen summieren sich Prozentwerte ggf. nicht auf 100 %. | 5 Return on Capital Employed (RoCE). Eine Beschreibung findet sich im [BMW Group Bericht 2023](#), S. 49 ff. | 6 Weitere Details siehe [BMW Group Bericht 2023](#), S. 279. | 7 Vertragliche Vereinbarung; im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen und des BMW-Fahrdienstes, Versicherungsleistungen, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Mitarbeiterrabatte.

TOP 7 – ZUSAMMENFASSENDE ÜBERSICHT. DETAILS ZUR TANTIEME.

Grundvergütung	1 ERGEBNISKOMPONENTE – „FINANZIELLE ZIELE“.		
	Zielbetrag Tantieme	×	50 %
		×	Ergebnisfaktor (max. 1,800)
	Basis: 1. Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG. 2. Konzernumsatzrendite nach Steuern (in%).		
	Performanceperiode: 1 Jahr		
Tantieme	+		=
	2 LEISTUNGSKOMPONENTE – „NICHTFINANZIELLE ZIELE“.		
	Zielbetrag Tantieme	×	50 %
		×	Ergebnisfaktor (max. 1,80)
	Gewichtung¹	Kriterien	
Aktienbasierte Vergütung	Ressortziele	10%	1. Individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds in der Führung des Ressorts und Fortschritte Diversity. 2. Innovationsleistung (ökologisch, z.B. Absatzanteil vollelektrischer Fahrzeuge (Battery Electric Vehicle, BEV)). 3. Reputation (Corporate Reputation, Compliance Präventionsleistung).
	Ressort- übergreifende Ziele	90%	4. Wandlungsfähigkeit (Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Nachhaltigkeit). 5. Attraktivität als Arbeitgeber (z.B. Platzierung bei Rankings). 6. Führungsleistung (Mitarbeiterzufriedenheit). 7. Marktstellung (z.B. Absatzvolumen BMW Group). 8. Innovationsleistung (ökonomisch, z.B. Absatzanteil BMW Neufahrzeuge mit Remote Software Upgrade-Fähigkeit). 9. Kundenorientierung (Produkt, Kundenbetreuungsqualität, z.B. anhand von Vergleichsstudien). 10. Reputation (z. B. Markenstärke).
			ESG-Kriterien 50 % ^{1,2} Weitere Kriterien 40 % ¹
Betriebliche Altersversorgung	Performanceperiode: 1 Jahr; Trendevaluierung über 3 Jahre.		
Nebenleistungen			
	Auszahlungsbetrag		

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

DETAILS ZUR AKTIENORIENTIERTEN VERGÜTUNG (LTI).¹



¹ Vereinfachte Darstellung. | ² Für das Jahr 2023 wurden folgende strategische Fokusziele festgelegt: (1) Reduzierung der CO₂-Flottenemissionen in Europa und (2) der weltweite Absatz von vollelektrischen Fahrzeugen (BEVs). | ³ 1 Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, 4 Jahre Haltedauer (auch wenn das Vorstandsmitglied aus dem Amt scheidet (einschließlich Ruhestand)). | ⁴ Beispielhafte Darstellung der Kursentwicklung.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (1/5).*

Bestandteil	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Feste Vergütungsbestandteile	
Grundvergütung	Mitglied des Vorstands: <ul style="list-style-type: none">0,90 Mio. € p. a. (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe)1,05 Mio. € p. a. (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) Vorstandsvorsitzender: <ul style="list-style-type: none">1,95 Mio. € p. a. Grundvergütung wird anteilig monatlich ausgezahlt
Nebenleistungen	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen und des BMW-Fahrdienstes. Versicherungsleistungen, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Mitarbeitererrabatte
Ausgleichszahlungen	Der Aufsichtsrat kann bei Neueintritten Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und zur Deckung von Umzugskosten gewähren
Altersversorgung	Beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite; Höhe der Leistung richtet sich nach den auf dem individuellen Ansparkonto gutgeschriebenen Versorgungsbeiträgen und Zinsen, unterschiedliche Auszahlungsformen
	Versorgungsbeitrag p. a.: Mitglied des Vorstands: 400.000 € Vorstandsvorsitzender: 700.000 €
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none">Grundvergütung wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit Beitrag zur langfristigen Entwicklung der GesellschaftFeste Vergütungsbestandteile sind Voraussetzung wettbewerbsfähiger Vergütung zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder

* Siehe [BMW Group Bericht 2023, Seite 259 ff.](#)

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (2/5).*

Bestandteil	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Variable Vergütungsbestandteile	
Tantieme	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	<ul style="list-style-type: none">▪ Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung):<ul style="list-style-type: none">▪ 0,95 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe)▪ 1,15 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)▪ 2,10 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)▪ Obergrenze 180 % des Zielbetrags▪ Auszahlung mit der nächsten Abrechnung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird
Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	<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 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<ul style="list-style-type: none">▪ Ergebnisfaktor beträgt 1,0 z.B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6%▪ Ergebnisfaktor beträgt 1,5 z.B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 6,9 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 7,3%▪ Ergebnisfaktor beträgt 0 bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG <3,0 Mrd. € oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern < 3,0%▪ Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen▪ Maximaler Betrag der Ergebniskomponente p. a.:<ul style="list-style-type: none">▪ 0,855 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe)▪ 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)▪ 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

* Siehe [BMW Group Bericht 2023, Seite 259 ff.](#)

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (3/5).¹

Bestandteil

Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe

Tantieme (Fortsetzung)

Leistungskomponente
(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 Leistungsfaktor
- Vorwiegend qualitative, nichtfinanzielle Kriterien, ausgedrückt in einem Leistungsfaktor, mit dem der Beitrag des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsorientierung des Unternehmens bewertet wird
- Relevanter Zeitraum ist das Erdienungsjahr
- Zusätzliche Trendbetrachtung über mindestens drei Geschäftsjahre
- Zusammensetzung des Leistungsfaktors²
 - 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 ESC-bezogener Aspekte (z. B. Wahrnehmung am Kapitalmarkt, Markenstärke), Kundenorientierung
- Leistungsfaktor kann maximal 1,8 betragen
- Maximaler Betrag der Leistungskomponente p.a.:
 - 0,855 Mio. € 1, (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe)
 - 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)
 - 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

Strategiebezug

- Ergebniskomponente der Tantieme honoriert Erreichung finanzieller Ziele und fördert ergebnisbezogene Teile der Geschäftsstrategie
- Leistungskomponente der Tantieme motiviert zur Verfolgung strategischer Ziele zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

¹ Siehe [BMW Group Bericht 2023, Seite 259 ff.](#) | ² Zu den festgelegten Zielen für Geschäftsjahr 2023 siehe unter Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 ([BMW Group Bericht 2023, Seite 271 ff.](#)).

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (4/5).¹

Bestandteil	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Aktienorientierte Vergütung	
Eigeninvestmentbarbetrag	<ul style="list-style-type: none">▪ Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen zweckgebundenen Barbetrag (Eigeninvestmentbarbetrag) nach Abzug von Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren▪ Auszahlung mit der nächsten Abrechnung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird▪ Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, die erworbenen Stammaktien mindestens vier Jahre zu halten; die Verpflichtung gilt auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand (Share Ownership Guideline)▪ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre (ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht)
Berechnung	<ul style="list-style-type: none">▪ Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung):<ul style="list-style-type: none">▪ 1,10 Mio. €; (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe)▪ 1,28 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)▪ 2,35 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)▪ 50 % des Zielbetrags abhängig vom im Segment Automobile erreichten RoCE (RoCE-Komponente)▪ 50 % des Zielbetrags abhängig von der Erreichung vorab festgelegter strategischer Fokusziele (Komponente strategische Fokusziele)▪ Begrenzung bei 180 % des Zielbetrags▪ Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird

¹ Siehe [BMW Group Bericht 2023, Seite 259 ff.](#) | ² Zu den festgelegten Zielen für Geschäftsjahr 2023 siehe unter Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 siehe [BMW Group Bericht 2023, Seite 271 ff.](#)

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (5/5).*

Bestandteil	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Aktienorientierte Vergütung (Fortsetzung)	
RoCE-Komponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielbetrag RoCE-Komponente p. a. (50 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags): 0,55 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) 0,64 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) 1,175 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) ▪ Formel: 50 % des Zielbetrags x RoCE-Faktor ▪ RoCE-Faktor wird abgeleitet aus dem für das Erdienungs Jahr erreichten RoCE im Segment Automobile ▪ Festlegung Mindest-, Ziel- und Maximalwerte für den RoCE vor Beginn des Geschäftsjahres ▪ RoCE-Faktor kann maximal 1,8 betragen ▪ Maximaler Betrag der RoCE-Komponente p. a.: 0,990 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) 2,115 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Komponente strategische Fokusziele (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielbetrag Komponente strategische Fokusziele p. a. (50 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags): 0,55 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) 0,64 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) 1,175 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) ▪ Mindestens zwei strategische Fokusziele abgeleitet aus der strategischen Planung ▪ Gewichtung der strategischen Fokusziele wird vor Beginn des Geschäftsjahres beschlossen ▪ Formel bei zwei strategischen Fokuszielen mit gleicher Gewichtung p. a.: 25 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags x Faktor strategisches Fokusziel 1 + 25 % des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags x Faktor strategisches Fokusziel 2 ▪ Festlegung Mindest-, Ziel- und Maximalwerte vor Beginn des Geschäftsjahres ▪ Faktor für das jeweilige strategische Fokusziel kann maximal 1,8 betragen ▪ Maximaler Betrag der Komponente strategische Fokusziele p. a.: 0,990 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) 2,115 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigeninvestmentbarbetrag hängt in der Zielausprägung zu 50 % von Finanzkennzahl RoCE ab, ist damit unmittelbar mit einer wesentlichen Zielgröße für die Unternehmensstrategie verknüpft und bildet den Anspruch der BMW AG ab, eine signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften ▪ Übrige 50 % des Eigeninvestmentbarbetrags fördern die Erreichung strategischer Fokusziele und tragen somit zum operativen Unternehmenserfolg auf strategisch besonders bedeutsamen Gebieten bei ▪ Verpflichtung zum Kauf von Stammaktien des Unternehmens und Haltefrist von vier Jahren motiviert zusätzlich zur Unterstützung der langfristigen positiven Entwicklung der Gesellschaft
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

* Siehe [BMW Group Bericht 2023, Seite 259 ff.](#)