

BMW
GROUP

BMW HAUPTVERSAMMLUNG 2026.

INFORMATION ZU TOP 7.

BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS.



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

Für das **Geschäftsjahr 2025** kam das **seit 2025 gültige Vergütungssystem zur Anwendung**, das von der **Hauptversammlung 2025 mit einer Mehrheit von 96,74%** gebilligt wurde.

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

Die festgelegten **Maximalvergütungen** 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.

Die **Zielvergütungen** für die Geschäftsjahre ab 2025 wurden 2024 erstmals seit vier Jahren **um rund 10% angepasst**. Die Anpassung **berücksichtigte die Marktüblichkeit der Zielvergütung des Vorstands und Positionierung der BMW AG im DAX 40*** sowie die **Inflationsentwicklung** der letzten Jahre. Die **Maximalvergütungen** wurden **nicht erhöht**.

Der **Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025** wurde von **PwC** über die gesetzlich geforderte formelle Prüfung hinaus auch einer **freiwilligen materiellen Prüfung** unterzogen.

Der **Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024** wurde von der **Hauptversammlung 2025 mit einer Mehrheit von 95,28%** gebilligt. Angesichts der hohen Zustimmung erfolgte im aktuellen Jahr **keine grundlegende Änderung des Berichtsformats**.

*Gemäß den Auswertungen eines unabhängigen externen Vergütungsberaters. Die BMW AG war anhand der Kriterien Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung im DAX 40 am 84. Perzentil positioniert.

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

Von der **variablen Zielvergütung** für das Erdienungsjahr 2025 wurden rund **37%** an Ziele mit Bezug zu **Umwelt, Soziales oder Governance (ESG)** geknüpft. Der an **ESG-Ziele gekoppelte Anteil an der erdienten variablen Vergütung (variable IST-Vergütung)** für das Erdienungsjahr 2025 liegt bei rund **53%**.¹

Nach den Regelungen der **aktienorientierten Vergütung (LTI²)** muss der **Eigeninvestmentbarbetrag** von den Vorstandsmitgliedern **in BMW Aktien investiert** und für **vier Jahre gehalten** werden. Die **Haltepflicht des LTI gilt auch** bei einem **Ausscheiden aus dem Vorstand**.

Neue Share Ownership Guidelines mit der zusätzlichen Verpflichtung, **BMW Aktien im Anschaffungswert von 200% (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100% (Vorstandsmitglieder) der Grundvergütung** (brutto) innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase zu erwerben und bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand zu halten.

Die im Vergütungsbericht dargestellte gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 umfasst entsprechend den Bestimmungen von § 162 AktG mit der **aktienbasierten Vergütungskomponente 2020 (Matching-Komponente)** auch **variable Vergütungsbestandteile für das Erdienungsjahr 2020**. Die auf das **Erdienungsjahr 2025 entfallende Vergütung** ist im **Vergütungsbericht unter Punkt II.12** dargestellt.³

Die Regelungen für die **Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats** wurden von der **Hauptversammlung 2025 mit einer Mehrheit von 98,94% unverändert bestätigt**. 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 2025, sofern nichts anderes vermerkt ist. | ² Long Term Incentive, langfristige Vergütung. | ³ [BMW Group Bericht 2025, S. 410](#).

ZIELERREICHUNG VARIABLE VERGÜTUNG 2025.¹

			Gewichtung ³	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	IST-Wert	Zielerreichung
Feste Vergütung	Grundvergütung und Nebenleistungen							
Tantieme (STI²)	Ergebnis-komponente	Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG (in Mrd. €)	70%	4,0	7,0	12,7	7,294	94,9%
		Konzernumsatzrendite n. Steuern (in %)		3,2	6,0	9,4	5,6	
	Leistungs-komponente Messgrößen der Zielsetzungen der Leistungskomponente der Tantieme für das GJ 2025 werden auf S. 7 aufgeführt.	Marktstellung/Wachstum A	30%	25%	0%	100%	180%	101%
		Kundenorientierung/Innovationsleistung B		25%	0%	100%	180%	
		Ökologische Nachhaltigkeit C		25%	0%	100%	180%	
		Soziale Nachhaltigkeit und Governance D		25%	0%	100%	180%	
Aktienorientierte Vergütung (LTI)	Eigeninvestment-barbetrag	RoCE im Segment Automobile (in %)	50%	12,0	13,0	16,0	9,0	0%
		Strategische Fokusziele:						
		Reduktion CO ₂ -Flottenemissionen in der EU (in g CO ₂ /km)	25%	92,500	92,000	87,000	89,971	132%
		Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (BEV) (in Einheiten)	25%	425.000	470.000	550.000	442.059	69%

1 Vereinfachte Darstellung. Ausführliche Beschreibung ↗ BMW Group Bericht 2025, S. 389 ff. | 2 Short Term Incentive, kurzfristige Vergütung. | 3 In der Zielausprägung.

ÜBERSICHT VARIABLE ZIELVERGÜTUNG 2025. ESG-ZIELSETZUNGEN.

ÜBERSICHT VARIABLE ZIELVERGÜTUNG 2025.

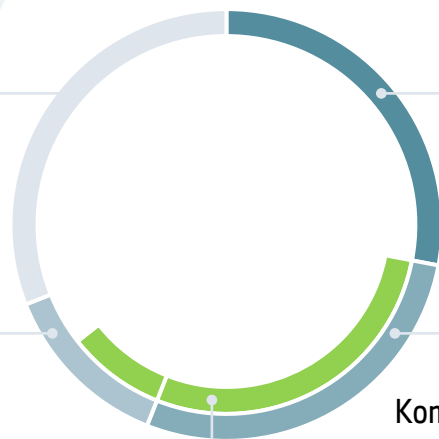
Tantieme (STI)
Ergebniskomponente
ca. 31%

Tantieme (STI)
Leistungskomponente
ca. 13% (davon ESG-Ziele: 65%)

Aktienorientierte Vergütung (LTI)
RoCE-Komponente
ca. 28%

Aktienorientierte Vergütung (LTI)
Komponente strategische Fokusziele
ca. 28% (davon ESG-Ziele: 100%)

Variable Zielvergütung mit ESG-Zielen
insgesamt ca. 37%



Variable Vergütungsbestandteile für Geschäftsjahr 2025:

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

Variable Zielvergütung für Geschäftsjahr 2025. ESG Zielsetzungen.

- Bei der Tantieme sind 65% des Zielbetrags der Leistungskomponente von ESG-Zielen abhängig. Diese umfassen unter anderem Zielsetzungen zum Absatzanteil elektrifizierter Fahrzeuge (E), Bewertung Retail-Absatz vollelektrischer Fahrzeuge im Wettbewerbsvergleich (E), Corporate Reputation Index (G), CO₂e-Emissionen Scope 1/2 (E) und CO₂e-Emissionen Scope 3 Total (E), ESG-Index (E, S, G), Investitionen in Aus- und Weiterbildung (S), Attraktivität als Arbeitgeber (S, G) sowie Führungsleistung (S).
- 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 Fahrzeuge (E).

LEISTUNGSKOMPONENTE TANTIEME: ZIELSETZUNGEN 2025.¹

Zieldimension	Messgrößen	Gewichtung	Zielerreichung Zieldimension	Zielerreichung Gesamt
A Marktstellung/ Wachstum	Absatzvolumen BMW Group	25%	100%	
	Marktanteil BMW Group			
	Absatzanteil elektrifizierter Fahrzeuge (E)			
	Bewertung des Retail-Absatzes vollelektrischer Fahrzeuge im Wettbewerbsvergleich (E)			
	Corporate Reputation Index (G)			
B Kundenorientierung/ Innovationsleistung	Kundenzufriedenheit und Produktqualität	25%	88%	101%
	F&E-Quote			
	Connected Customer Rate			
C Ökologische Nachhaltigkeit	CO ₂ e-Emissionen Scope 1/2 (E)	25%	110%	
	CO ₂ e-Emissionen Scope 3 Total (E)			
	ESG-Index (E, S, G)			
D Soziale Nachhaltigkeit und Governance	Frauen in Führungspositionen (S, G)	25%	105%	
	Investitionen in Aus- und Weiterbildung (S)			
	Arbeitgeberattraktivität (S, G)			
	Führungsleistung (S)			

¹ Siehe BMW Group Bericht 2025, S. 391f.

AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI) 2025: BMW AKTIEN MIT HALTEVERPFLICHTUNG.

BMW Aktien mit bestehender Halteverpflichtung aus aktienorientierter Vergütung (LTI) für Geschäftsjahre 2021–2024, welche von Mitgliedern des Vorstands gehalten werden.¹

	Aktienbestand mit Haltepflicht zum 1. Januar 2025	Erwerb im Geschäftsjahr 2025 ²	Ablauf der Haltefrist im Geschäftsjahr 2025	Aktienbestand mit Haltepflicht zum 31. Dezember 2025 ¹	Wert in € zum 31. Dezember 2025 ³
Oliver Zipse	56.062	4.754	4.508	56.308	5.244.527
Jochen Goller	1.414	2.389	–	3.803	354.211
Ilka Horstmeier	29.776	2.780	2.285	30.271	2.819.441
Nicolai Martin	–	–	–	–	–
Walter Mertl	5.013	2.225	–	7.238	674.147
Milan Nedeljković	29.874	2.780	2.285	30.369	2.828.569
Joachim Post	14.592	2.225	–	16.817	1.566.335
Gesamt	136.731	17.153	9.078	144.806	13.487.231

¹ Siehe [BMW Group Bericht 2025](#), S. 397. Berücksichtigt sind nur BMW Stammaktien, die unter dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Vorstands mit dem Eigeninvestmentbarbetrag erworben wurden und für die die vierjährige Halteverpflichtung noch nicht abgelaufen ist.
² Auszahlung des Eigeninvestmentbarbetrags 2024 im Mai 2025 mit anschließendem Erwerb der ausgewiesenen BMW Stammaktien (Kaufdatum 30. Mai 2025 zu einem Kurs von 78,60 €). | ³ Letzter Börsenhandelstag 2025: 30. Dezember 2025. XETRA Schlusskurs am 30. Dezember 2025: 93,14 €.

ÜBERBLICK SHARE OWNERSHIP GUIDELINES.¹

- Verpflichtung zum Kauf von BMW Aktien mit einem Anschaffungswert von 200% (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100% (Vorstandsmitglieder) der Grundvergütung (brutto) über eine Aufbauphase von vier Jahren².
- Die individuellen Aufbauphasen der Vorstandsmitglieder sind noch nicht abgeschlossen.
- Verpflichtung zum Halten dieser BMW Aktien bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand.
- Anrechnung auch der mit der aktienorientierten Vergütung (LTI) erworbenen BMW Aktien.
- Die vierjährige Halteverpflichtung aus der aktienorientierten Vergütung (LTI) für die hiermit erworbenen BMW Aktien gilt zusätzlich.
- Die Share Ownership Guidelines stärken die unternehmerische Orientierung des Vorstands und sind ein zusätzlicher Anreiz, eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft anzustreben.

¹ Siehe BMW Group Bericht 2025, S. 397. | ² Im Fall der Erhöhung der Grundvergütung bzw. der Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden erhöht sich auch der Umfang der Aufbauverpflichtung. Für die erhöhte Aufbauverpflichtung gilt eine eigene vierjährige Aufbauphase.

ZIEL- UND IST-VERGÜTUNG FÜR DAS ERDIENUNGSJAHR 2025.¹

		Vorsitzender des Vorstands ²				Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode ³				Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode ⁴			
		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	2.100.000	30	2.100.000	37	970.000	29	970.000	37	1.130.000	29	1.130.000	37
	Nebenleistungen ⁵	50.000	1	39.674	1	50.000	2	50.000	2	50.000	1	50.000	1
	Summe feste Vergütung	2.150.000	31	2.139.674	38	1.020.000	31	1.020.000	39	1.180.000	30	1.180.000	38
Variable Vergütung	Tantieme												
	Ergebniskomponente	1.547.000	22	1.468.103	26	700.000	21	664.300	25	847.000	22	803.803	26
	Leistungskomponente	663.000	9	669.630	12	300.000	9	303.000	11	363.000	9	366.630	12
	Aktienorientierte Vergütung (LTI)												
	RoCE-Komponente	1.377.500	19	-	-	645.000	19	-	-	752.500	19	-	-
	Komponente strategische Fokusziele	1.377.500	19	1.384.388	24	645.000	19	648.225	25	752.500	19	756.263	24
	Summe variable Vergütung	4.965.000	69	3.522.121	62	2.290.000	68	1.615.525	61	2.715.000	69	1.926.696	62
Zielgesamtvergütung⁶/ Vergütung Erdienungsjahr 2025⁷ (2024)		7.115.000	100	5.661.795 (4.746.163)	100	3.310.000	100	2.635.525 (2.209.525)	100	3.895.000	100	3.106.696 (2.607.925)	100
Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung/Dienstzeitaufwand ⁸		750.000		750.000		430.000		430.000		430.000		430.000	

1 Vereinfachte Darstellung. Die Zielvergütung ist im BMW Group Bericht 2025, S. 385 ff. die IST-Vergütung ab S. 399 ff. dargestellt. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass die dargestellten Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen. | 2 Oliver Zipse. | 3 Jochen Goller, Nicolai Martin (seit 1. Juni 2025), Walter Mertl. | 4 Oder ab 4. Mandatsjahr; Ilka Horstmeier, Milan Nedeljković, Joachim Post. | 5 Typisierte Annahme der Nebenleistungen (mit Ausnahme der IST-Vergütung von Oliver Zipse). | 6 Ohne den Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung. Der Beitrag zur Altersversorgung ist kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG, erst die Auszahlung der Altersversorgungsleistungen ist eine Vergütung nach § 162 AktG. | 7 Bei der Berechnung der Gesamtvergütung im Vergütungsbericht 2025 wurden im Einzelfall entsprechend den Vorgaben des § 162 AktG auch variable Vergütungsbestandteile für ein früheres Erdienungsjahr (Matching-Komponente 2020) 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.

BMW AG – VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS.

ÜBERSICHT DER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN.

Vergütungssystem seit dem 1. Januar 2025

Grundvergütung	20 – 33%¹	Feste Vergütung
Tantieme (STI)	20 – 30%¹	Ergebniskomponente Gewicht⁴ 70% „Finanzielle Ziele“ Leistungskomponente 30% „Nichtfinanzielle Ziele“ ESG-Mindestanteil: 50% Zielerreichung 0 – 180%
Aktienorientierte Vergütung (LTI)	31 – 45%¹	RoCE⁵-Komponente Gewicht⁴ 50% Komponente strategische Fokusziele 50% ESG-Mindestanteil: 20% Zielerreichung 0 – 180%
Betriebliche Altersversorgung²	4 – 12%¹	
Nebenleistungen³	1 – 4%¹	

Allgemeine Aspekte

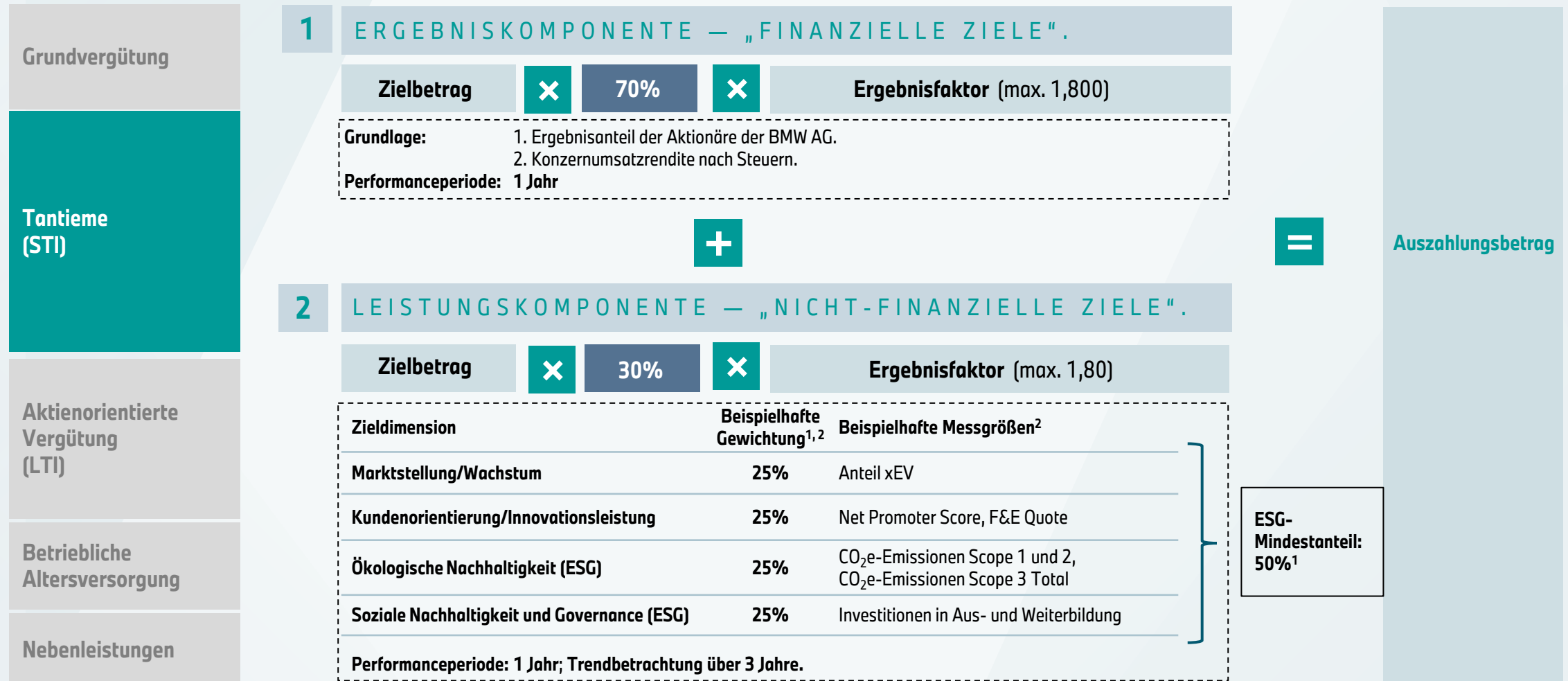
- **Maximale Vergütung unverändert** (9,85 Mio. €; 5,5 Mio. € bzw. 4,925 Mio. €)⁶.
- **Mindestanteil von ESG-bezogenen Zielen** für Tantieme (STI) und aktienorientierte Vergütung (LTI).
- **Vergleich mit der Peer-Gruppe** innerhalb ausgewählter Ziele.
- **Malus- und Clawback-Klauseln** in Bezug auf variable Vergütung.
- **Share Ownership Guidelines:** Verpflichtung zum Kauf von BMW Aktien im Anschaffungswert von 200% (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100% (Vorstandsmitglieder) der Grundvergütung (brutto) mit einer Aufbauphase von 4 Jahren⁷ und Haltedauer bis zum Ausscheiden aus Vorstand.

¹ Spannbreite der Anteile an der Zielgesamtvergütung. | ² Versorgungsbeitrag p.a. | ³ Basierend auf vertraglichen Vereinbarungen; im Wesentlichen geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung, Versicherungsleistungen, Mitarbeiterrabatte und Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen. | ⁴ Bezogen auf den Zielbetrag und bei einer Zielerreichung von 100%. | ⁵ RoCE Segment Automobile, Rendite auf das eingesetzte Kapital. Eine Beschreibung findet sich im BMW Group Bericht 2025, S. 50. | ⁶ Vorsitzender des Vorstands; Mitglied des Vorstands in der zweiten Bestellperiode oder ab dem vierten Mandatsjahr; Mitglied des Vorstands in der ersten Bestellperiode. | ⁷ Im Fall der Erhöhung der Grundvergütung bzw. der Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden erhöht sich auch der Umfang der Aufbauverpflichtung. Für die erhöhte Aufbauverpflichtung gilt eine eigene vierjährige Aufbauphase.

BMW AG - VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS.

ÜBERSICHT TANTIEME (STI).

Vergütungssystem seit dem 1. Januar 2025

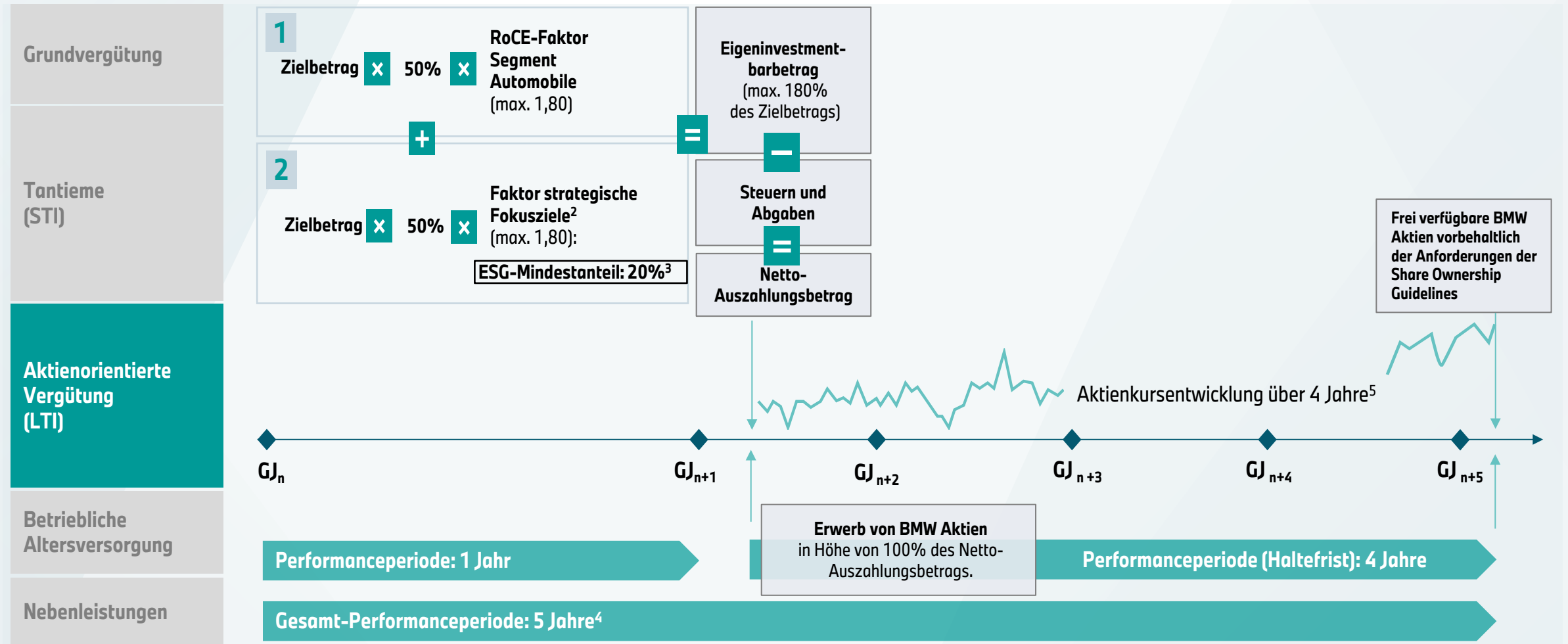


¹ Bezogen auf den Zielbetrag und bei einer Zielerreichung von 100%. | ² Jährliche Festlegung der Gewichtung von Zieldimensionen und zugehörigen Messgrößen.

BMW AG - VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS.

ÜBERSICHT AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI).¹

Vergütungssystem seit dem 1. Januar 2025



¹ Vereinfachte Darstellung. | ² Ein oder mehr strategische Fokusziele. | ³ Bei einer Zielerreichung von 100%. | ⁴ Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags und vier Jahre Haltefrist, die auch beim Ausscheiden aus dem Vorstand (einschließlich Ruhestand) fort gilt. | ⁵ Exemplarische Darstellung.