
377 Vergütungsbericht

378 I. Vergütung des Vorstands 2025 im Überblick

379 II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

380 III. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

412 IV. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

415 V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

418 VI. Sonstiges

418 VII. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026

419 VIII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

05 VERGÜTUNGS- BERICHT



VERGÜTUNGSBERICHT

378 I. Vergütung des Vorstands 2025 im Überblick**379 II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht****380 III. Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

- 380 1. Überblick über die Änderungen des Vergütungssystems seit dem Geschäftsjahr 2025
- 380 2. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie
- 381 3. Das Vergütungssystem im Überblick
- 384 4. Festlegung und Überprüfung von Vergütungssystem und individueller Vergütung
- 389 5. Vergütung für das Geschäftsjahr 2025
- 397 6. Aktienhalterverpflichtung und Share Ownership Guidelines
- 398 7. Altersversorgung
- 398 8. Malus- und Clawback-Regelungen
- 398 9. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot
- 399 10. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands
- 409 11. Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands
- 410 12. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2025

412 IV. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

- 412 1. Satzungsregelung und Verfahren
- 412 2. Vergütungsgrundsätze und Vergütungselemente
- 412 3. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

415 V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**418 VI. Sonstiges****418 VII. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026****419 VIII. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

VERGÜTUNGSBERICHT

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 2025 individuell gewährte und geschuldete Vergütung.^{1, 2}

Zur besseren Nachvollziehbarkeit werden im Folgenden auch die Grundzüge des im Geschäftsjahr 2025 gültigen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats dargestellt. Da einzelne Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 auch Vergütungsbestandteile aus dem für das Geschäftsjahr 2020 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.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit folgen wir den Empfehlungen des Rats für deutsche Rechtschreibung und verzichten auf verkürzte Formen. Geschlechtsspezifische beziehungsweise geschlechterneutrale Formulierungen wenden wir nur auf gängige Begriffe an. Die jeweils gewählte Form gilt gleichermaßen für alle Geschlechter.

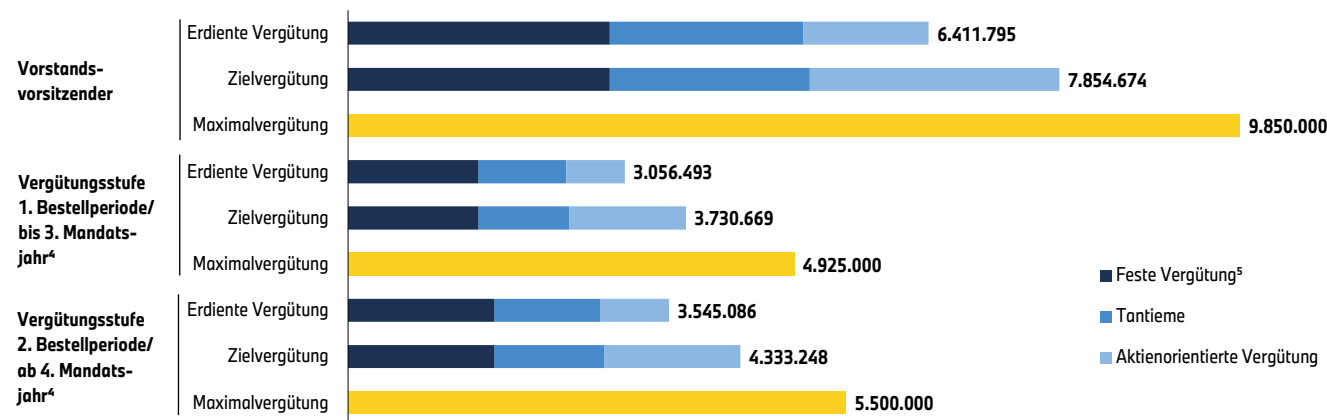
² Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht exakt zur angegebenen Summe addieren und dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

I. VERGÜTUNG DES VORSTANDS 2025 IM ÜBERBLICK

Vergütungssystem seit 1. Januar 2025¹

Grundvergütung 20–33% Betriebliche Altersversorgung 4–12% Nebenleistungen 1–4%	Feste Vergütung
Tantieme	1 Jahr Performanceperiode mit Trendbetrachtung (Cap: 180% des Zielbetrags) 70% 30% Zielbetrag × Ergebnisfaktor Zielbetrag (ESG ≥ 50%) × Leistungsfaktor
Aktienorientierte Vergütung	5 Jahre Gesamt-Performanceperiode (Cap: 180% des Zielbetrags)² 50% 50% Zielbetrag × RoCE-Faktor Zielbetrag (ESG ≥ 20%) × Faktor strategische Fokusziele = Auszahlungsbetrag zum Aktienwerb mit 4 Jahren Haltepflicht²
	20–30%
	31–45%

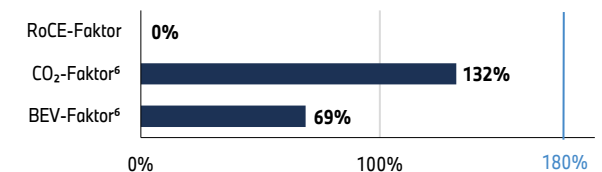
Gegenüberstellung erdiente Vergütung, Zielvergütung und Maximalvergütung³



Zielerreichung Tantieme 2025



Zielerreichung aktienorientierte Vergütung 2025



¹ Billigung durch die ordentliche Hauptversammlung 2025 (Zustimmung 96,74%). Dargestellt ist die im Vergütungssystem festgelegte Vergütungsstruktur der Zielgesamtvergütung.

² Bemessungszeitraum: insgesamt fünf Jahre (ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht). Zusätzlich gelten die Anforderungen der Share Ownership Guidelines.

³ Maximalvergütung i. S. d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG.

⁴ Durchschnitt der ganzjährig tätigen Vorstandsmitglieder.

⁵ Die feste Vergütung umfasst Grundvergütung, Nebenleistungen und den Dienstzeitaufwand nach IAS 19 (erdiente Vergütung) bzw. Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (Zielvergütung).

⁶ Jeweilige Gewichtung 25% des Zielbetrags.

II. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025 AUS VERGÜTUNGSSICHT

In einem herausfordernden Umfeld konnte sich die BMW Group^{*} im Geschäftsjahr 2025 dank ihrer globalen Aufstellung, der strategischen Ausrichtung auf mehrere Antriebstechnologien und der breiten Produktpalette behaupten. Mit insgesamt 2.463.681 ausgelieferten Automobilen der Marken BMW, MINI und Rolls-Royce lag der Absatz um 0,5% über dem Vorjahr. Im Oktober 2025 passte das Unternehmen die Jahresprognose an. Ausschlaggebend dafür war eine schwächer als erwartete Absatzentwicklung in China im zweiten Halbjahr 2025. Hinzu kam, dass die zum Halbjahresbericht 2025 getroffenen Annahmen über erwartete Zollreduzierungen nicht vollumfänglich eingetreten sind. Im Vergleich zum Vorjahr konnte die BMW Group den Absatz sowohl der elektrifizierten Fahrzeuge insgesamt (+8,2%) als auch der vollelektrischen Fahrzeuge (+3,6%) ausbauen und den vorgegebenen Grenzwert der EU-Neuwagenflotte von 92,9 g CO₂/km mit 90,0 g CO₂/km (WLTP) erneut unterschreiten.

Im Geschäftsjahr 2025 erzielte die BMW Group einen Konzernjahresüberschuss von 7,5 Mrd. € (Vorjahr: 7,7 Mrd. €). Der Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG beläuft sich auf 7,3 Mrd. € (Vorjahr: 7,3 Mrd. €) und die Konzernumsatzrendite nach Steuern auf 5,6% (Vorjahr 5,4%).

Turnusgemäß war das Vergütungssystem des Vorstands der ordentlichen Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorzulegen. Mit Unterstützung des zuständigen Ausschusses hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem einer gründlichen Prüfung unterzogen und im Dezember 2024 eine punktuelle Weiterentwicklung für die Geschäftsjahre ab 2025 beschlossen. Die ordentliche Hauptversammlung hat das aktuelle Vergütungssystem am 14. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 96,74% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Es wurde in den Dienstverträgen mit allen Vorstandsmitgliedern mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 umgesetzt. Ebenfalls mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 wurde die Zielgesamtvergütung erstmals seit vier Jahren moderat angepasst [↗ Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025](#).

Für die Tantieme und aktienorientierte Vergütung, die gemeinsam die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands bilden, hat der Aufsichtsrat ambitionierte Ziele für das Geschäftsjahr 2025 festgesetzt. Von der variablen Zielvergütung waren insgesamt rund 37% an Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG-Ziele) geknüpft. Im Rahmen der strategischen Fokusziele der langfristigen variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat mit der Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU und dem Absatz vollelektrischer Fahrzeuge umweltbezogene Leistungskriterien beschlossen und ambitionierte Zielgrößen festgelegt. Diese umweltbezogenen strategischen Fokusziele machen im Ziel 50% der langfristigen aktienorientierten Vergütung aus.

Die Zielerreichung bei der variablen Vergütung reflektiert das herausfordernde Marktumfeld. Die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung (Tantieme) wurden weitgehend erreicht [↗ Tantieme für das Geschäftsjahr 2025](#). Im Rahmen der langfristigen aktienorientierten Vergütung wurden die anspruchsvollen RoCE-Zielsetzungen im Segment Automobile dagegen nicht und die festgelegten Absatzziele für vollelektrische Fahrzeuge nur teilweise erreicht. Die Ziele für die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU wurden hingegen deutlich übertroffen [↗ Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025](#).

Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Vorjahr bei zwei Komponenten der langfristigen variablen Vergütung die Mindestwerte nicht erreicht wurden, während dies im Geschäftsjahr 2025 nur bei einer Komponente der Fall war. Insgesamt bildet die Gesamtvergütung 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 2025 hat der Aufsichtsrat von diesen Möglichkeiten keinen Gebrauch gemacht.

Im Geschäftsjahr 2025 hat sich unterjährig die Zusammensetzung des Vorstands geändert. Mit Ablauf des 31. Mai 2025 ist Herr Frank Weber im Zusammenhang mit einer geplanten Nachfolgeregelung einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden [↗ Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#). Mit Wirkung zum 1. Juni 2025 wurde Herr Dr. Nicolai Martin in den Vorstand berufen. Für Herrn Dr. Joachim Post kam mit Beginn der zweiten Bestellperiode ab dem 1. Januar 2025 die Zielvergütung der 2. Vergütungsstufe zur Anwendung.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 16 der Satzung festgesetzt und sieht ausschließlich feste Bezüge vor. Es wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 98,94% der gültig abgegebenen Stimmen in unveränderter Form bestätigt.

Im Geschäftsjahr 2025 ist Herr Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Norbert Reithofer mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2025 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Herr Dr. Nicolas Peter wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2025 in den Aufsichtsrat gewählt. Der Aufsichtsrat hat ihn am gleichen Tage zum neuen Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. Er hat auch den Vorsitz des zum 1. Januar 2025 gebildeten Vergütungsausschusses übernommen.

Der Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 95,28% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Angesichts dieser hohen Zustimmung wurde die Art und Weise der Berichterstattung grundsätzlich beibehalten und die Darstellung lediglich in Einzelfragen weiterentwickelt.

^{*} Die BMW AG ist das Mutterunternehmen des BMW Konzerns (BMW Group). Die BMW Group umfasst neben der BMW AG sämtliche Tochtergesellschaften, auf die die BMW AG direkt oder indirekt beherrschenden Einfluss ausüben kann.

III. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

1. Überblick über die Änderungen des Vergütungssystems seit dem Geschäftsjahr 2025

Seit dem Geschäftsjahr 2025 gilt das weiterentwickelte Vergütungssystem für den Vorstand, das von der Hauptversammlung am 14. Mai 2025 gebilligt wurde. Die wesentlichen Änderungen im Vergleich zum bisherigen System sind:

- Der Anteil der aktienorientierten Vergütung wurde erhöht und die Spannbreiten der Anteile der jeweiligen Vergütungskomponenten an der Zielgesamtvergütung wurden neu bestimmt.
- Der Anteil der von finanziellen Zielen abhängigen Ergebniskomponente wurde von 50% auf 70% des Zielbetrags der Tantieme erhöht. Gleichzeitig wurde der Anteil der von nichtfinanziellen Zielen abhängigen Leistungskomponente reduziert und beträgt nun 30% des Zielbetrags. Im Zuge dessen wurde die Struktur der Leistungskomponente vereinfacht und die Anzahl der Leistungskriterien deutlich verringert.
- Bei der aktienorientierten Vergütung wurde ein Mindestanteil von Zielsetzungen mit ESG-Bezug in Höhe von 20% des Zielbetrags der Komponente strategische Fokusziele verankert.
- Zusätzlich zu den bestehenden Aktienhalteverpflichtungen aus der aktienorientierten Vergütung sind die Mitglieder des Vorstands seit dem Geschäftsjahr 2025 zum Erwerb und Halten von BMW Stammaktien mittels einer Share Ownership Guideline verpflichtet. Innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase müssen sie BMW Stammaktien im Anschaffungswert von 200% (Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise 100% (Vorstandsmitglieder) der jeweiligen Grundvergütung erwerben und diese bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand halten.

2. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie

Das seit dem Geschäftsjahr 2025 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.
- Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft.
- Das Vergütungssystem stellt sicher, dass positive wie auch negative Entwicklungen angemessen durch die Vergütung abgebildet werden. Der überwiegende Anteil der Vergütung setzt sich aus variablen Bestandteilen zusammen, für die ambitionierte Ziele gesetzt werden (Pay for Performance).
- Das Vergütungssystem beachtet das Prinzip der Durchgängigkeit der Vergütungssysteme im Unternehmen: Die Vergütungssysteme für den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeitenden der BMW AG beruhen auf ähnlichen Gestaltungselementen.
- Die Gesamtvergütung ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.

Individuelle Premiummobilität ist das Geschäftsmodell der BMW Group. Dabei gestaltet die BMW Group den Fortschritt in der individuellen Mobilität mit innovativen Automobilen und Motorrädern verschiedener Antriebstechnologien. Hierfür ist eine hohe Profitabilität Voraussetzung.

Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Es setzt Anreize für die Steigerung

von Wachstum, Ertrag und Kapitaleffizienz, Kundenorientierung, Innovationen, eine gute Unternehmenskultur und Governance sowie die Reduzierung von CO₂-Emissionen. Damit werden auch die Belange wichtiger Stakeholder der Gesellschaft (insbesondere Aktionäre, Kunden, Mitarbeitende) und der Umwelt berücksichtigt. Die Anreizeffekte der verschiedenen Vergütungsbestandteile ergänzen sich dabei.

3. Das Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Tabelle zeigt das Vergütungssystem und die Festsetzungen für das Geschäftsjahr 2025 im Überblick.

BESTANDTEIL	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
FESTE VERGÜTBESTANDTEILE	
Grundvergütung	— 0,97 Mio. € p. a. (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 1,13 Mio. € p. a. (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 2,10 Mio. € p. a. (Vorstandsvorsitzender) Grundvergütung wird anteilig monatlich ausgezahlt
Nebenleistungen	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung, Versicherungsleistungen, Mitarbeiterrabatte und Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen
Ausgleichszahlungen	Der Aufsichtsrat kann bei Neueintritten Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten gewähren
Altersversorgung	Beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestverzinsung Höhe der Leistung richtet sich nach den auf dem individuellen Ansparkonto gutgeschriebenen Versorgungsbeiträgen und Zinsen; unterschiedliche Auszahlungsformen Versorgungsbeitrag p. a.: — 0,43 Mio. € (Mitglied des Vorstands) — 0,75 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Strategiebezug	— Grundvergütung wirkt dem Eingehen hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
VARIABLE VERGÜTBESTANDTEILE	
Tantieme	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	— Zielbetrag p. a. (bei 100% Zielerreichung): — 1,00 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 1,21 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 2,21 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Höchstgrenze: 180% des Zielbetrags — Auszahlung mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird
Ergebniskomponente (entspricht bei 100% Zielerreichung 70% des Zielbetrags)	— Bemessungszeitraum: ein Jahr — Basisgröße p. a. (70% des Zielbetrags der Tantieme): — 0,700 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 0,847 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 1,547 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Formel: 70% des Zielbetrags x Ergebnisfaktor — Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus einer Zuordnungsmatrix mit den Messgrößen 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 1,800 betragen — Maximaler Betrag der Ergebniskomponente p. a.: — 1,2600 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 1,5246 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 2,7846 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

BESTANDTEIL	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Tantieme (Fortsetzung)	
Leistungskomponente (entspricht bei 100% Zielerreichung 30% des Zielbetrags)	— Bemessungszeitraum: ein Jahr — Basisgröße p. a. (30% des Zielbetrags der Tantieme): — 0,300 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 0,363 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 0,663 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Formel: 30% 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 Erdienungs Jahr, zusätzliche Trendbetrachtung über mindestens drei Geschäftsjahre — Relevante Zieldimensionen (Leistungskriterien) für den Leistungsfaktor: — Marktstellung/Wachstum — Kundenorientierung/Innovationsleistung — Ökologische Nachhaltigkeit — Soziale Nachhaltigkeit und Governance — ESG-Anteil: mindestens 50% des Zielbetrags der Leistungskomponente mit Zielsetzungen mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance — Messgrößen für Zielsetzungen mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG) können zum Beispiel umfassen: CO₂e-Emissionen Scope 1/2, CO₂e-Emissionen Scope 3 Total, Frauen in Führungsfunktionen — Messgrößen für die sonstigen nichtfinanziellen Zieldimensionen können zum Beispiel umfassen: Absatzvolumen, Segmentanteile, Platzierungen in Vergleichsstudien — Festlegung der Gewichtung der Zieldimensionen, der Messgrößen und Zielwerte durch den Aufsichtsrat — Leistungsfaktor kann maximal 1,80 betragen — Maximaler Betrag der Leistungskomponente p. a.: — 0,5400 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 0,6534 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 1,1934 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Strategiebezug	— Ergebniskomponente der Tantieme honoriert Erreichung finanzieller Ziele und fördert ergebnisbezogene Teile der Geschäftsstrategie — Leistungskomponente der Tantieme bietet Anreize zur Verfolgung nichtfinanzieller strategischer Ziele zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft — Mit dem ESG-Mindestanteil im Rahmen der Leistungskomponente wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie gestärkt
Aktienorientierte Vergütung	
Eigeninvestmentbarbetrag	— Verpflichtung, einen zweckgebundenen Barbetrag (Eigeninvestmentbarbetrag) nach Abzug von Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren — Auszahlung mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungs Jahres vorgelegt wird — Verpflichtung, die erworbenen Stammaktien mindestens vier Jahre zu halten; die Verpflichtung gilt auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand — Bemessungszeitraum: insgesamt fünf Jahre (ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht)
Berechnung	— Zielbetrag p. a. (bei 100% Zielerreichung): — 1,290 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 1,505 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 2,755 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — 50% des Zielbetrags abhängig vom erreichten RoCE im Segment Automobile (RoCE-Komponente) — 50% des Zielbetrags abhängig von der Erreichung festgelegter strategischer Fokusziele (Komponente strategische Fokusziele) — Höchstgrenze: 180% des Zielbetrags — Auszahlung mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungs Jahres vorgelegt wird

* Zu den festgelegten Zielen für Geschäftsjahr 2025 siehe [Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025](#).

BESTANDTEIL	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Aktienorientierte Vergütung (Fortsetzung)	
RoCE-Komponente (entspricht bei 100% Zielerreichung 50% des Zielbetrags)	— Zielbetrag RoCE-Komponente p. a. (50% des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags): — 0,6450 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 0,7525 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 1,3775 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 durch den Aufsichtsrat — RoCE-Faktor kann maximal 1,80 betragen — Maximaler Betrag der RoCE-Komponente p. a.: — 1,1610 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 1,3545 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 2,4795 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Komponente strategische Fokusziele (entspricht bei 100% Zielerreichung 50% des Zielbetrags)	— Zielbetrag Komponente strategische Fokusziele p. a. (50% des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags): — 0,6450 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 0,7525 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 1,3775 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Mindestens ein strategisches Fokusziel, das aus der strategischen Planung abgeleitet wird — ESG-Anteil: mindestens 20% des Zielbetrags der Komponente strategische Fokusziele mit Zielsetzungen mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance — Festlegung und Gewichtung der strategischen Fokusziele und jeweilige Messgröße durch den Aufsichtsrat — Formel bei zwei strategischen Fokuszielen mit gleicher Gewichtung p. a.: $25\% \text{ des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags} \times \text{Faktor strategisches Fokusziel 1} + 25\% \text{ des Zielbetrags des Eigeninvestmentbarbetrags} \times \text{Faktor strategisches Fokusziel 2}$ — Festlegung Mindest-, Ziel- und Maximalwerte für die strategischen Fokusziele durch den Aufsichtsrat — Faktor für das jeweilige strategische Fokusziel kann maximal 1,80 betragen — Maximaler Betrag der Komponente strategische Fokusziele p. a.: — 1,1610 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) — 1,3545 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) — 2,4795 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Strategiebezug	— Eigeninvestmentbarbetrag hängt in der Zielausprägung zu 50% von Finanzkennzahl RoCE im Segment Automobile 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 — Die übrigen 50% des Eigeninvestmentbarbetrags fördern die Erreichung strategischer Fokusziele und tragen somit zum operativen Unternehmenserfolg auf strategisch besonders bedeutsamen Gebieten bei — Mit dem ESG-Mindestanteil im Rahmen der strategischen Fokusziele wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie gestärkt — Die vierjährige Aktienhalteverpflichtung, die auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand gilt, setzt einen weiteren Anreiz, eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft anzustreben
Share Ownership Guidelines (Aktienhalteverpflichtung)	Verpflichtung der Mitglieder des Vorstands, zusätzlich zu den Anforderungen nach der aktienorientierten Vergütung BMW Stammaktien zu erwerben und bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand zu halten — Verpflichtung, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase BMW Stammaktien im Anschaffungswert von 200% (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100% (Vorstandsmitglieder) der Grundvergütung zu erwerben — Für die Erfüllung der Verpflichtung werden auch die mit der aktienorientierten Vergütung erworbenen Aktien herangezogen — Die vierjährige Haltepflicht aus der aktienorientierten Vergütung, die auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand gilt, bleibt von den Share Ownership Guidelines unberührt
Strategiebezug	— Stärkung der unternehmerischen Orientierung des Vorstands — Komplementär zur aktienorientierten Vergütung und zusätzlicher Anreiz, eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft anzustreben

BESTANDTEIL	Parameter/Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe		
Malus- und Clawback-Regelungen			
Malus	— Vereinbarung über Einbehalt variabler Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Compliance Verstößen oder (als vorläufiger Malus) bei begründetem Verdacht — Malus grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich		
Clawback	— Vereinbarung über Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Compliance Verstößen, unrichtigen Berechnungsgrundlagen oder fehlerhaften Abschlüssen — Rückforderung grundsätzlich auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand möglich		
Betragsmäßige Höchstgrenzen p. a./ Maximalvergütungen			
	Tantieme	Aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag)	Maximalvergütung ¹
Mitglied des Vorstands in der 1. Bestellperiode	1,800 Mio. €	2,322 Mio. €	4,925 Mio. €
Mitglied des Vorstands in der 2. Bestellperiode oder ab 4. Mandatsjahr	2,178 Mio. €	2,709 Mio. €	5,500 Mio. €
Vorstandsvorsitzender	3,978 Mio. €	4,959 Mio. €	9,850 Mio. €

4. Festlegung und Überprüfung von Vergütungssystem und individueller Vergütung

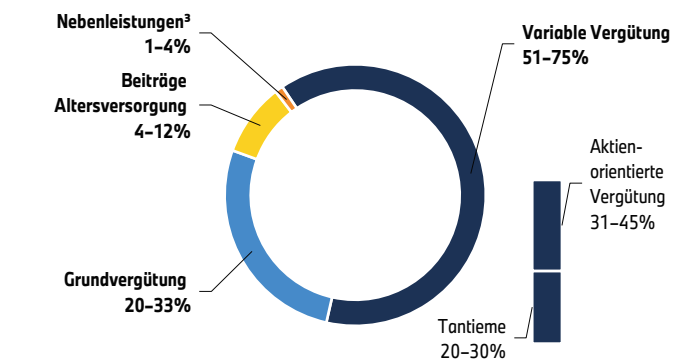
Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems und der Struktur der Vorstandsvergütung ist ebenso wie die Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder eine Aufgabe des Aufsichtsratsplenums. Der zuständige Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats übernimmt eine vorbereitende Funktion.

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 Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütung 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. Ebenso können Empfehlungen unabhängiger externer Vergütungsexperten sowie Anregungen aus Kreisen der Investoren und Analysten in die Beratung einbezogen werden. Für das Geschäftsjahr 2025 hat die Überprüfung ergeben, dass die Zielvergütung nach einer im Jahr 2024 beschlossenen Anhebung, die Maximalvergütung und die Ist-Vergütung angemessen sind. In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses für das jeweilige 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 der 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 Vorstands²



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

² Dargestellt ist die im Vergütungssystem festgelegte Vergütungsstruktur der Zielgesamtvergütung.

³ 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 2025

Die nachfolgenden Tabellen stellen die individuelle Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands und den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungskomponente an der Zielgesamtvergütung dar. Der Aufsichtsrat hat, wie bereits im Vergütungsbericht 2024 offengelegt, im Jahr 2024 erstmals seit vier Jahren eine moderate Erhöhung der Zielvergütungen ab dem Geschäftsjahr 2025 um insgesamt rund 10% beschlossen. Bei der Entscheidung wurden die Auswertungen eines unabhängigen externen Vergütungsberaters zur Marktüblichkeit der Zielgesamtvergütung des Vorstands und der Positionierung der BMW AG im DAX 40 am 84. Perzentil anhand der Kriterien Umsatz, Mitarbeiterzahl und

Marktkapitalisierung berücksichtigt. Mit der Anpassung hat der Aufsichtsrat auch die Inflationsentwicklung der vergangenen Jahre berücksichtigt. Die Maximalvergütung und erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 sind unter ➤ Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2025 dargestellt.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr

		OLIVER ZIPSE				JOCHEN GOLLER			
		Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019				Kunde, Marken, Vertrieb			
		Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015				Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023			
		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	2.100.000	27	1.950.000	27	970.000	26	900.000	27
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	39.674	0,5	27.963	0,4	58.299	2	22.541	1
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	750.000	10	700.000	10	430.000	11	400.000	12
	Summe feste Vergütung	2.889.674	37	2.677.963	38	1.458.299	39	1.322.541	39
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente	1.547.000	20	1.050.000	15	700.000	19	475.000	14
	Leistungskomponente	663.000	8	1.050.000	15	300.000	8	475.000	14
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²								
	RoCE-Komponente	1.377.500	18	1.175.000	16	645.000	17	550.000	16
	Komponente strategische Fokusziele	1.377.500	18	1.175.000	16	645.000	17	550.000	16
Summe variable Vergütung		4.965.000	63	4.450.000	62	2.290.000	61	2.050.000	61
Zielgesamtvergütung		7.854.674	100	7.127.963	100	3.748.299	100	3.372.541	100

¹ Der Betrag der Nebenleistungen entspricht den im Geschäftsjahr 2025 bzw. 2024 gewährten Nebenleistungen, 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

		ILKA HORSTMEIER				NICOLAI MARTIN			
		Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019				Einkauf und Lieferantennetzwerk Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2025			
		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.130.000	26	1.050.000	27	565.833	25	–	–
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	86.878	2	65.693	2	128.823	6	–	–
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	430.000	10	400.000	10	250.833	11	–	–
	Summe feste Vergütung	1.646.878	38	1.515.693	38	945.489	41	–	–
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente	847.000	19	575.000	15	408.333	18	–	–
	Leistungskomponente	363.000	8	575.000	15	175.000	8	–	–
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²								
	RoCE-Komponente	752.500	17	640.000	16	376.250	16	–	–
	Komponente strategische Fokusziele	752.500	17	640.000	16	376.250	16	–	–
	Summe variable Vergütung	2.715.000	62	2.430.000	62	1.335.833	59	–	–
	Zielgesamtvergütung	4.361.878	100	3.945.693	100	2.281.322	100	–	–

¹ Der Betrag der Nebenleistungen entspricht den im Geschäftsjahr 2025 bzw. 2024 gewährten Nebenleistungen, siehe Zu 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

		WALTER MERTL				MILAN NEDELJKOVIĆ			
		Finanzen				Produktion			
		Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023				Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2019			
		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	970.000	26	900.000	27	1.130.000	26	1.050.000	27
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	23.039	1	27.273	1	44.012	1	32.312	1
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	430.000	12	400.000	12	430.000	10	400.000	10
	Summe feste Vergütung	1.423.039	38	1.327.273	39	1.604.012	37	1.482.312	38
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente	700.000	19	475.000	14	847.000	20	575.000	15
	Leistungskomponente	300.000	8	475.000	14	363.000	8	575.000	15
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²								
	RoCE-Komponente	645.000	17	550.000	16	752.500	17	640.000	16
	Komponente strategische Fokusziele	645.000	17	550.000	16	752.500	17	640.000	16
	Summe variable Vergütung	2.290.000	62	2.050.000	61	2.715.000	63	2.430.000	62
Zielgesamtvergütung		3.713.039	100	3.377.273	100	4.319.012	100	3.912.312	100

¹ Der Betrag der Nebenleistungen entspricht den im Geschäftsjahr 2025 bzw. 2024 gewährten Nebenleistungen, siehe *Zu 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

		JOACHIM POST				FRANK WEBER			
		Entwicklung seit 1. Juni 2025				Entwicklung bis 31. Mai 2025			
		Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2022 ¹				Mitglied des Vorstands 1. Juli 2020 bis 31. Mai 2025 ²			
		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.130.000	26	900.000	27	1.130.000	26	1.050.000	27
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ³	43.856	1	29.124	1	33.431	1	31.031	1
	Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	430.000	10	400.000	12	430.000	10	400.000	10
	Summe feste Vergütung	1.603.856	37	1.329.124	39	1.593.431	37	1.481.031	38
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente	847.000	20	475.000	14	847.000	20	575.000	15
	Leistungskomponente	363.000	8	475.000	14	363.000	8	575.000	15
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)⁴								
	RoCE-Komponente	752.500	17	550.000	16	752.500	17	640.000	16
	Komponente strategische Fokusziele	752.500	17	550.000	16	752.500	17	640.000	16
	Summe variable Vergütung	2.715.000	63	2.050.000	61	2.715.000	63	2.430.000	62
	Zielgesamtvergütung	4.318.856	100	3.379.124	100	4.308.431	100	3.911.031	100

¹ Zweite Vergütungsstufe seit dem 1. Januar 2025.² Mitglied des Vorstands bis 31. Mai 2025, Dienstvertrag bis 30. Juni 2026. Siehe ⚡ Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot.³ Der Betrag der Nebenleistungen entspricht den im Geschäftsjahr 2025 bzw. 2024 gewährten Nebenleistungen, siehe ⚡ Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG.⁴ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.

5. Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat hat 2024 die Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands und die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2025 festgelegt. Im März 2026 hat der Aufsichtsrat nach Prüfung und Beurteilung der Zielerreichung die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 festgesetzt. Die Entscheidung im März 2026 wurde durch den Vergütungsausschuss vorbereitet.

a) Feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

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

Die Nebenleistungen umfassen insbesondere geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung, Versicherungsleistungen, Mitarbeiterbarabatte 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 2025 wurden keine derartigen Zusagen erteilt oder Sonderzahlungen gewährt.

Übersicht feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

in €	Grundvergütung	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	Feste Vergütung Gesamt
Oliver Zipse	2.100.000	39.674	2.139.674
Jochen Goller	970.000	58.299	1.028.299
Ilka Horstmeier	1.130.000	86.878	1.216.878
Nicolai Martin¹	565.833	128.823	694.656
Walter Mertl	970.000	23.039	993.039
Milan Nedeljković	1.130.000	44.012	1.174.012
Joachim Post	1.130.000	43.856	1.173.856
Frank Weber²	1.130.000	33.431	1.163.431

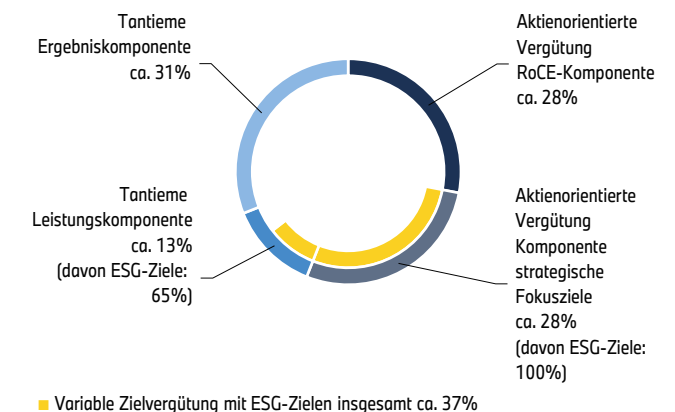
¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2025.

² Mitglied des Vorstands bis 31. Mai 2025, Dienstvertrag bis 30. Juni 2026. Siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

b) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 besteht aus der Tantieme und der aktienorientierten Vergütung. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festlegung der konkreten Zielwerte insbesondere die langfristige Unternehmensplanung und die Planung zur Geschäftsentwicklung des Folgejahres, die dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt werden. Zum Strategiebezug der einzelnen Vergütungskomponenten siehe auch [Das Vergütungssystem im Überblick](#).

Übersicht variable Zielvergütung 2025



(1) Tantieme für das Geschäftsjahr 2025

Überblick

Die Tantieme besteht aus einer Ergebniskomponente und einer Leistungskomponente. Bei einer Zielerreichung von 100% beträgt der Anteil der Ergebniskomponente 70% und der Anteil der Leistungskomponente 30% 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 2026 ausbezahlt.

Ergebniskomponente der Tantieme

Die Ergebniskomponente der Tantieme honoriert den Geschäftserfolg im Erdienungsyear 2025, der an den finanziellen Messgrößen „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ gemessen wird. Der Aufsichtsrat hat hierzu eine Zuordnungsmatrix verabschiedet, aus der sich anhand der erreichten Werte ein Ergebnisfaktor ergibt. Das Anforderungsniveau der Zuordnungsmatrix blieb für das Geschäftsjahr 2025 unverändert. Eine Zielerreichung von 100% liegt beispielsweise bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 7,0 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 6,0% vor.

Für beide Messgrößen wurden für das Geschäftsjahr 2025 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

70% DES ZIELBETRAGS

ERGEBNISFAKTOR

— Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Zuordnungsmatrix mit den Messgrößen „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ im Erdienungsyear

— Ergebnisfaktor kann maximal 1,800 betragen

LEISTUNGSKOMponente

30% DES ZIELBETRAGS

LEISTUNGSFAKTOR

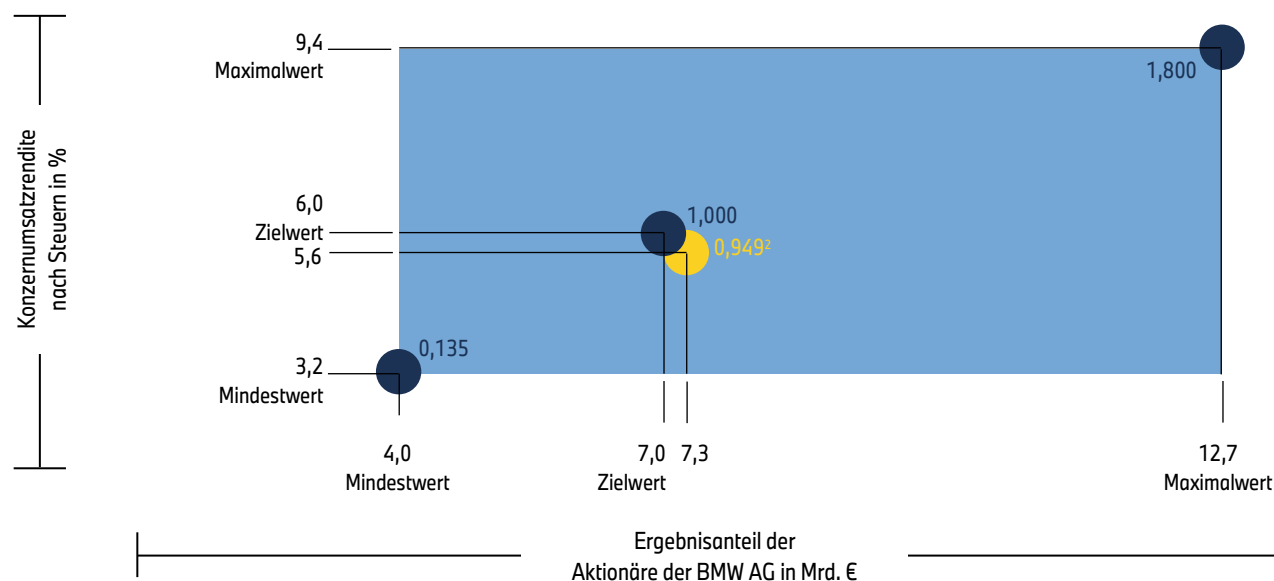
— Leistungsfaktor leitet sich ab aus Zieldimensionen (Leistungskriterien), mindestens 50% des Zielbetrags der Leistungskomponente umfassen ESG-Ziele

— Leistungsfaktor kann maximal 1,80 betragen

= TANTIEME

— Begrenzung auf 180% des Zielbetrags

Ergebniskomponente der Tantieme: Zuordnungsmatrix¹



¹ Vereinfachte Darstellung.

² Ergebnisfaktor 2025.

Zielsetzung und Zielerreichung Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2025

Die Zielsetzung und Zielerreichung sowie die konkreten Beträge der Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 sind aus den folgenden Tabellen ersichtlich. Im Geschäftsjahr 2025 wurden ein Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Höhe von 7,294 Mrd. € und eine Konzernumsatzrendite nach Steuern in Höhe von 5,6% erzielt. Gemäß der festgelegten Zuordnungsmatrix ergibt sich hieraus ein Ergebnisfaktor von 0,949, was einer Zielerreichung von 94,9% entspricht.

Leistungskomponente der Tantieme

Die Leistungskomponente der Tantieme honoriert die Erreichung bestimmter nichtfinanzieller Ziele. Der Aufsichtsrat setzt die Ziele in Form verschiedener nichtfinanzieller Zieldimensionen (Leistungskriterien) und zugehöriger Messgrößen für das jeweilige Geschäftsjahr fest und entscheidet über die Gewichtung der Zieldimensionen. Letztere werden maßgeblich aus der Unternehmensstrategie, der langfristigen Unternehmensplanung und der Planung zur Geschäftsentwicklung des Folgejahres abgeleitet. Die festgelegten Zieldimensionen umfassen zu mindestens 50% des Zielbetrags nichtfinanzielle Leistungskriterien mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele).

Zielsetzung und Zielerreichung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2025

Die vom Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2025 im Rahmen der Leistungskomponente der Tantieme festgelegten Ziele und die Gewichtung der Zieldimensionen sowie die individuelle Zielerreichung sind in den nachfolgenden Tabellen zusammengefasst.

Die Auswahl der Messgrößen und die Festlegung der konkreten Zielwerte hat der Aufsichtsrat insbesondere anhand der in der Unternehmensplanung und der internen Unternehmenssteuerung verankerten quantitativen und qualitativen Messgrößen und der dort festgelegten Zielsetzungen vorgenommen.

Zielsetzung und Zielerreichung Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2025

Leistungskriterien	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Gesamtzielerreichung	Ergebnisfaktor
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG in Mrd. €	4,0	7,0	12,7	7,294	94,9%	0,949
Konzernumsatzrendite nach Steuern in %	3,2	6,0	9,4	5,6		

Übersicht Ergebniskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2025

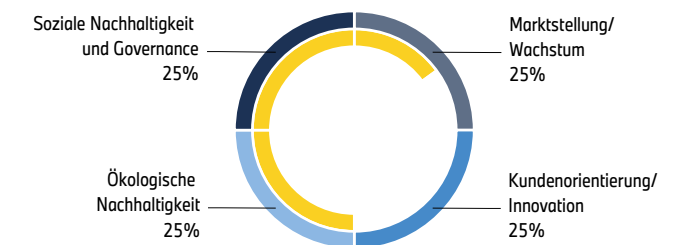
Vorstandsmitglied	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Ergebnisfaktor	Ergebniskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	1.547.000	0,949	1.468.103
Jochen Goller	700.000		664.300
Ilka Horstmeier	847.000		803.803
Nicolai Martin¹	408.333		387.508
Walter Mertl	700.000		664.300
Milan Nedeljković	847.000		803.803
Joachim Post	847.000		803.803
Frank Weber²	847.000		803.803

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2025.

² Mitglied des Vorstands bis 31. Mai 2025, Dienstvertrag bis 30. Juni 2026. Siehe ² Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot.

Der Aufsichtsrat hat die Leistungen der Vorstandsmitglieder in Bezug auf die für 2025 festgelegten Zieldimensionen in einem Zielerreichungskorridor zwischen 0 (entspricht einer Zielerreichung von 0%) und 1,80 (entspricht der maximal möglichen Zielerreichung von 180%) bewertet. Der Leistungsfaktor der Tantieme wurde aus der Zielerreichung für die jeweilige Zieldimension entsprechend ihrer jeweiligen Gewichtung von 25% des Zielbetrags ermittelt. Im Verhältnis zum Zielbetrag der Leistungskomponente der Tantieme entfallen 65% der gesetzten Ziele auf ESG-Ziele und 35% auf sonstige nichtfinanzielle Ziele.

Übersicht Zieldimensionen der Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2025³



■ ESG-Anteil innerhalb der jeweiligen Zieldimension, insgesamt 65%

³ Bezogen auf den Zielbetrag der Leistungskomponente der Tantieme.

Die Entscheidungsfindung des Aufsichtsrats beruht auf einer ausführlichen, dokumentierten Analyse des Leistungsstands zu allen festgelegten Kriterien sowie eingehender Beratung im Vergütungsausschuss und Plenum des Aufsichtsrats.

Neben einer Betrachtung der Leistungen im Jahr 2025 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 2025 bewertet und die Bedeutung der Leistungen im Jahr 2025 für die künftige Unternehmensentwicklung abgeschätzt. Zur Bewertung einzelner Messgrößen wurden auch die Ergebnisse von Vergleichsstudien und -berechnungen gegenüber Wettbewerbern herangezogen.

Für die Bewertung der Zieldimension Marktstellung/Wachstum wurden die Messgrößen Absatzvolumen und Marktanteil BMW Group, Absatzanteil elektrifizierter Fahrzeuge, Bewertung des Retail-Absatzes vollelektrischer Fahrzeuge im Wettbewerbsvergleich sowie der Corporate Reputation Index zugrunde gelegt. Messgrößen für die Zieldimension Kundenorientierung/Innovationsleistung waren die Kundenzufriedenheit und die Produktqualität anhand von Vergleichsstudien, die F&E-Quote sowie die Connected Customer Rate. Für die Zieldimension ökologische Nachhaltigkeit wurden die CO₂e-Emissionen Scope 1/2, die CO₂e-Emissionen Scope 3 Total und der ESG-Index herangezogen. Der ESG-Index berücksichtigt unter anderem klima- und wasserbezogene Aspekte sowie Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette. Die Zieldimension Soziale Nachhaltigkeit und Governance wurde insbesondere anhand der Messgrößen Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Arbeitgeberattraktivität anhand von Vergleichsstudien sowie Führungsleistung anhand der Mitarbeiterbefragung beurteilt.

Zielsetzung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2025

Zieldimension (Leistungskriterium)	Messgrößen	Gewichtung Zieldimension in %	Durchschnittliche Zielerreichung Zieldimension in %	Leistungs- faktor
Marktstellung/ Wachstum	Absatzvolumen BMW Group			
	Marktanteil BMW Group			
	Absatzanteil elektrifizierter Fahrzeuge (E)	25	100	
	Bewertung des Retail-Absatzes vollelektrischer Fahrzeuge im Wettbewerbsvergleich (E)			
	Corporate Reputation Index (G)			
Kundenorientierung/ Innovationsleistung	Kundenzufriedenheit und Produktqualität			
	F&E-Quote	25	88	
	Connected Customer Rate			1,01
Ökologische Nachhaltigkeit	CO ₂ e-Emissionen Scope 1/2 (E)			
	CO ₂ e-Emissionen Scope 3 Total (E)	25	110	
	ESG-Index (E, S, G)			
Soziale Nachhaltigkeit und Governance	Frauen in Führungspositionen (S, G)			
	Investitionen in Aus- und Weiterbildung (S)			
	Arbeitgeberattraktivität (S, G)	25	105	
	Führungsleistung (S)			

Zielerreichung Leistungskomponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2025

	Anteiliger Zielbetrag der Tantieme in €	Leistungsfaktor	Leistungskomponente der Tantieme in €
Oliver Zipse	663.000		669.630
Jochen Goller	300.000		303.000
Ilka Horstmeier	363.000		366.630
Nicolai Martin¹	175.000	1,01	176.750
Walter Mertl	300.000		303.000
Milan Nedeljković	363.000		366.630
Joachim Post	363.000		366.630
Frank Weber²	363.000	1,01/1,00 ³	364.513

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2025.

² Mitglied des Vorstands bis 31. Mai 2025, Dienstvertrag bis 30. Juni 2026. Siehe ³ *Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot*.

³ Für den Zeitraum ab dem Ausscheiden aus dem Vorstand wurde ein maximaler Zielerreichungsfaktor von 1,00 vereinbart. Für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Mai 2025 beträgt die Leistungskomponente der Tantieme 152.763 € (Zielbetrag 151.250 €, Leistungsfaktor 1,01), für den Zeitraum 1. Juni bis 31. Dezember 2025 beträgt die Leistungskomponente 211.750 € (Zielbetrag 211.750 €, Leistungsfaktor 1,00).

(2) Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Im Rahmen der aktienorientierten Vergütung als variable 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 (Erdienungsjahr) 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. Die festgelegte Haltefrist gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand fort.

Eigeninvestmentbarbetrag

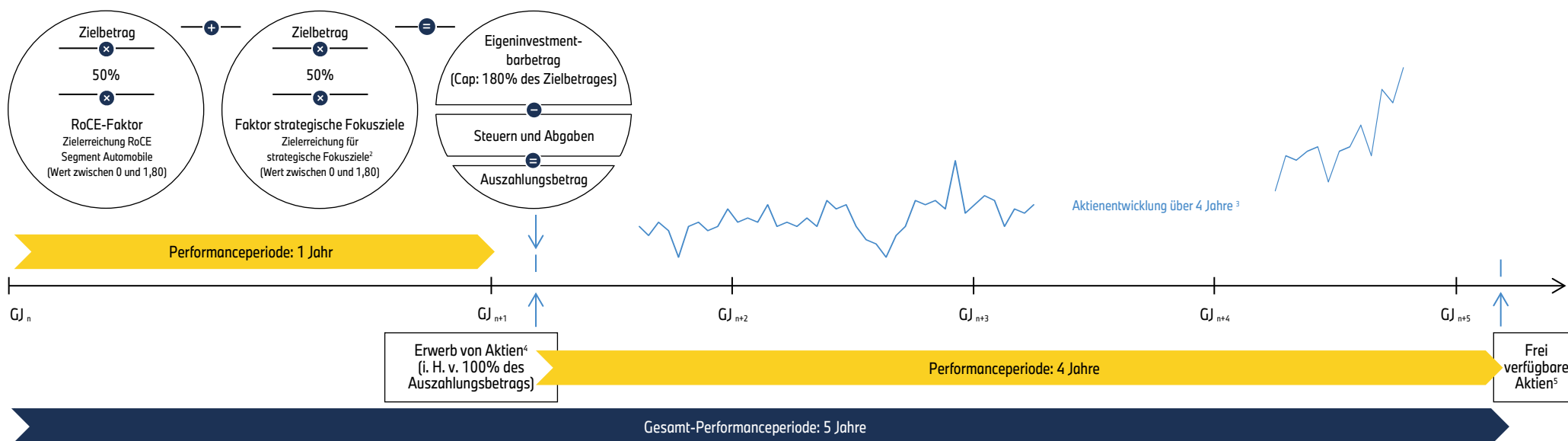
Der Eigeninvestmentbarbetrag für das Geschäftsjahr 2025 wird mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2026 ausbezahlt. Er ist abhängig vom Zielbetrag, vom erzielten RoCE im Segment Automobile und vom Erreichungsgrad bestimmter strategischer Fokusziele im Erdienungsjahr. Der Eigeninvestmentbarbetrag ist auf maximal 180% des Zielbetrags begrenzt und berechnet sich wie folgt:

$$\text{Eigeninvestmentbarbetrag} = \text{RoCE-Komponente} + \text{Komponente strategische Fokusziele}$$

Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags

Die Zielbeträge für das Jahr 2025 für die einzelnen Vorstandsmitglieder sind aus der Tabelle [Übersicht Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025](#) ersichtlich.

Übersicht aktienorientierte Vergütung¹



¹ Vereinfachte Darstellung.

² Festlegung von mindestens einem strategischen Fokusziel durch den Aufsichtsrat. Mindestens 20% des Zielbetrags der Komponente strategische Fokusziele mit Zielsetzungen mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele).

³ Beispielfhafte 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.

⁵ Vorbehaltlich der Anforderungen der Share Ownership Guidelines.

RoCE-Komponente

Der Aufsichtsrat setzt, 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, der die jeweilige Zielerreichung abbildet. 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 wird ermittelt, indem der RoCE-Faktor des Erdienungsyear mit 50% des individuellen Zielbetrags multipliziert wird.

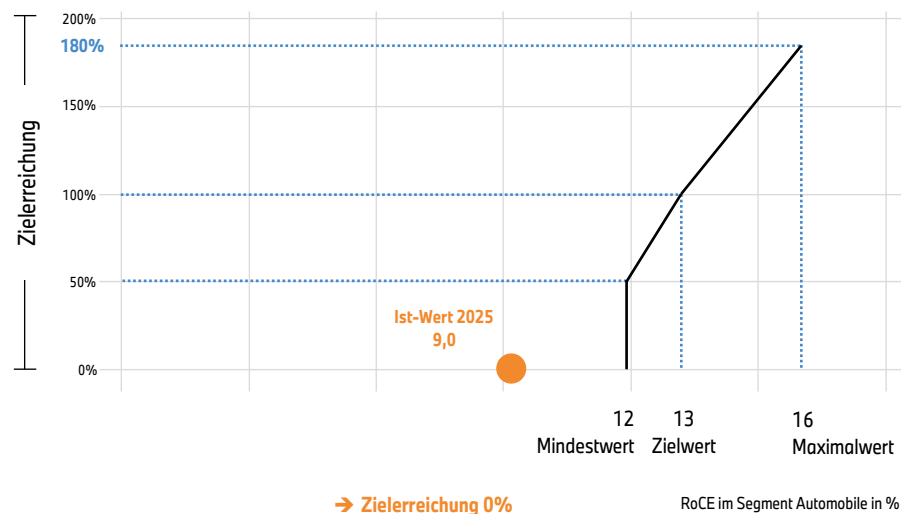
Komponente strategische Fokusziele

Der Aufsichtsrat legt mindestens ein strategisches Fokusziel fest. Er leitet dieses aus der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung ab. Sind mehrere strategische Fokusziele festgelegt, bestimmt der Aufsichtsrat die Gewichtung. Mindestens 20% des Zielbetrags der Komponente strategische Fokusziele umfassen Zielsetzungen mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien). Der Aufsichtsrat 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. Bei Festlegung von mindestens zwei strategischen Fokuszielen wird die Komponente strategische Fokusziele in zwei Schritten ermittelt. Der für das jeweilige strategische Fokusziel erreichte Faktor des Erdienungsyear wird mit dem auf dieses Ziel entfallenden Anteil des individuellen Zielbetrags multipliziert. Anschließend werden die auf diese Weise für die einzelnen strategischen Fokusziele ermittelten Beträge addiert.

Zielsetzung und Zielerreichung der RoCE-Komponente für das Geschäftsjahr 2025

Der RoCE im Segment Automobile für das Geschäftsjahr 2025 ist definiert als das Segmentergebnis vor Finanzergebnis, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital im Segment. Für das Erdienungsyear 2025 hat der Aufsichtsrat auf Grundlage der Unternehmensplanung für die RoCE-Komponente folgende Werte festgelegt: Mindestwert: 12% (Zielerreichung 50%), Zielwert: 13% (Zielerreichung 100%), Maximalwert: 16% (Zielerreichung 180%). Der erreichte RoCE im Segment Automobile für das Geschäftsjahr 2025 (Ist-Wert) beträgt 9,0% und liegt somit unter dem Mindestwert. Der RoCE-Faktor für die Berechnung des Eigeninvestmentbarbetrags beträgt daher für diese Komponente 0.

Zielsetzung und Zielerreichung RoCE-Komponente*



* Vereinfachte Darstellung.

Zielsetzung und Zielerreichung der Komponente strategische Fokusziele für das Geschäftsjahr 2025

Für das Erdienungsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat im Jahr 2024 die folgenden strategischen Fokusziele bestimmt:

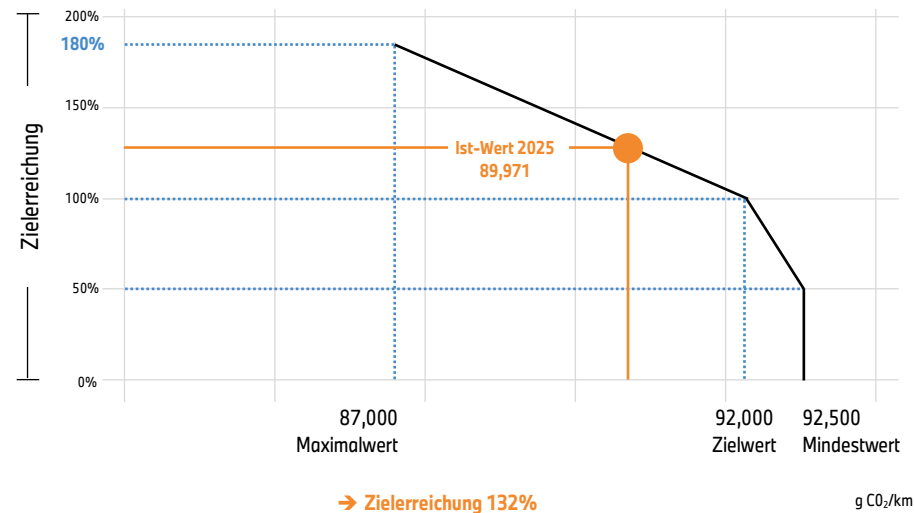
- Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU nach WLTP (Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure); Gewichtung in Bezug auf individuellen Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags: 25%.
- Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (BEV); Gewichtung in Bezug auf individuellen Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags: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

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

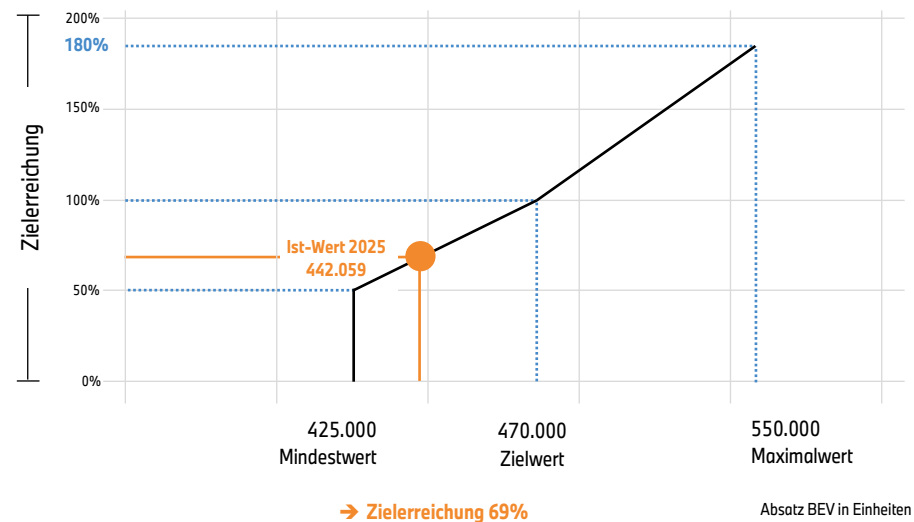
Im Hinblick auf die Reduktion der CO₂-Flottenemissionen nach WLTP hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2025 folgende Werte in g CO₂/km nach WLTP für den Flottenverbrauch in Europa als vergütungsrelevante Schwellenwerte festgelegt: Mindestwert: 92,500 g CO₂/km (Zielerreichung 50%), Zielwert: 92,000 g CO₂/km (Zielerreichung 100%), Maximalwert: 87,000 g CO₂/km (Zielerreichung 180%). Der erreichte Wert für das Geschäftsjahr 2025 (Ist-Wert) beträgt 89,971 g CO₂/km, sodass die Zielerreichung bei 132% liegt.

Für den Absatz vollelektrischer Fahrzeuge (BEV) hat der Aufsichtsrat für das Erdienungsjahr 2025 folgende Referenzwerte in Einheiten festgelegt: Mindestwert: 425.000 Einheiten (Zielerreichung 50%), Zielwert: 470.000 Einheiten (Zielerreichung 100%), Maximalwert: 550.000 Einheiten (Zielerreichung 180%). Der erreichte BEV-Absatzwert für das Geschäftsjahr 2025 (Ist-Wert) beträgt 442.059 Einheiten, sodass die Zielerreichung für diese Komponente bei 69% liegt.

Zielsetzung und Zielerreichung Komponente strategisches Fokusziel CO₂*



Zielsetzung und Zielerreichung Komponente strategisches Fokusziel BEV*



* Vereinfachte Darstellung.

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zielsetzungen und die Zielerreichung im Rahmen der aktienorientierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025.

Zielsetzung und Zielerreichung Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

	Leistungskriterien	Gewichtung (in %)	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Zielerreichung (in %)	Faktor
RoCE-Komponente	RoCE im Segment Automobile (in %)	50	12,0	13,0	16,0	9,0	0	0,00
Komponente strategische Fokusziele	Reduktion CO ₂ -Flottenemissionen EU (in g CO ₂ /km)	25	92.500	92.000	87.000	89.971	132	1,32
	Absatz vollelektrische Fahrzeuge (BEV) in Einheiten	25	425.000	470.000	550.000	442.059	69	0,69

Übersicht Aktienorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Vorstandsmitglied	RoCE-Komponente			Komponente strategisches Fokusziel CO ₂			Komponente strategisches Fokusziel BEV			Summe strategische Fokusziele	Summe
	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 €	Eigeninvestmentbarbetrag in €
Oliver Zipse	1.377.500	0,00	–	688.750	1,32	909.150	688.750	0,69	475.238	1.384.388	1.384.388
Jochen Goller	645.000		–	322.500		425.700	322.500		222.525	648.225	648.225
Ilka Horstmeier	752.500		–	376.250		496.650	376.250		259.613	756.263	756.263
Nicolai Martin¹	376.250		–	188.125		248.325	188.125		129.806	378.132	378.132
Walter Mertl	645.000		–	322.500		425.700	322.500		222.525	648.225	648.225
Milan Nedeljković	752.500		–	376.250		496.650	376.250		259.613	756.263	756.263
Joachim Post	752.500	1,32/1,00 ³	–	376.250		496.650	376.250		259.613	756.263	756.263
Frank Weber²	752.500		–	376.250		426.417	376.250		259.613	686.030	686.030

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2025.

² Mitglied des Vorstands bis 31. Mai 2025, Dienstvertrag bis 30. Juni 2026. Siehe *„Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“*.

³ Für den Zeitraum ab dem Ausscheiden aus dem Vorstand wurde ein maximaler Zielerreichungsfaktor von 1,00 vereinbart. Für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Mai 2025 beträgt die Komponente strategisches Fokusziel CO₂ 206.938 € (Zielbetrag 156.771 €, Faktor strategisches Fokusziel CO₂ 1,32), für den Zeitraum 1. Juni bis 31. Dezember 2025 beträgt die Komponente 219.479 € (Zielbetrag 219.479 €, Faktor strategisches Fokusziel CO₂ 1,00).

6. Aktienhalteverpflichtung und Share Ownership Guidelines

Die zum 31. Dezember 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands halten aufgrund der aktienorientierten Vergütungsprogramme für die Geschäftsjahre 2021–2024 insgesamt 144.806 BMW Stammaktien mit bestehender Halteverpflichtung. Diese mit der aktienorientierten Vergütung verbundene Halteverpflichtung gilt jeweils für die Dauer von vier Jahren. Sie gilt auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand fort.

Die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Erdienungsjahr 2024 wurde im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2025 ausbezahlt. Unmittelbar danach haben die angegebenen Vorstandsmitglieder insgesamt 17.153 BMW Stammaktien erworben, die einer Haltepflicht bis in das Jahr 2029 unterliegen. Die aktienorientierte Vergütung für das Erdienungsjahr 2025 kommt mit der nächsten Abrechnung im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2026 zur Auszahlung. Unmittelbar danach werden die BMW Stammaktien erworben, die einer Halteverpflichtung bis in das Jahr 2030 unterliegen werden.

Das seit dem Geschäftsjahr 2025 gültige Vergütungssystem sieht zusätzlich zur vierjährigen Haltepflicht im Rahmen der aktienorientierten Vergütung vor, dass die Mitglieder des Vorstands innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase BMW Stammaktien im Anschaffungswert von 200% (Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise 100% (Mitglieder des Vorstands) der Grundvergütung (brutto) erwerben und bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand halten (Share Ownership Guidelines). Für die Erfüllung der Verpflichtung werden auch die mit der aktienorientierten Vergütung erworbenen BMW Stammaktien herangezogen. Die vierjährige Aufbauphase beginnt mit der jeweiligen Bestellung zum Vorstand. Für Herrn Dr. Martin endet die Aufbauphase mit Ablauf des 31. Dezember 2029, für alle übrigen Vorstandsmitglieder mit Ablauf des 31. Dezember 2028, soweit sie nicht vor diesem Zeitpunkt aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Der Kauf und Verkauf von Aktien der BMW AG und sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten unterliegen für amtierende Vorstandsmitglieder auch nach Ablauf der Mindesthaltefrist einer Meldepflicht gemäß Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung (EU) Nr. 569/2014 (Eigengeschäfte von Führungskräften).

Im Geschäftsjahr 2025 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 2021–2024¹

	Aktienbestand mit Haltepflicht zum 1. Januar 2025 ²	Erwerb im Geschäftsjahr 2025 ²	Ablauf der Haltefrist im Geschäftsjahr 2025	Aktienbestand mit Haltepflicht zum 31. Dezember 2025
Oliver Zipse	56.062	4.754	4.508	56.308
Jochen Goller	1.414	2.389	–	3.803
Ilka Horstmeier	29.776	2.780	2.285	30.271
Nicolai Martin³	–	–	–	–
Walter Mertl	5.013	2.225	–	7.238
Milan Nedeljković	29.874	2.780	2.285	30.369
Joachim Post	14.592	2.225	–	16.817
Gesamt	136.731	17.153	9.078	144.806

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 2024 im Mai 2025 mit anschließendem Erwerb der ausgewiesenen BMW Stammaktien (Kaufdatum 30. Mai 2025 zu einem Kurs von 78,60 €).

³ Vorstand seit 1. Juni 2025.

7. 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.¹ Die Höhe der Auszahlung ergibt sich aus den jährlich eingebrachten Beiträgen sowie einer jährlichen Verzinsung 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, entsprechend den Vorgaben des Aufsichtsrats Fahrzeuge der BMW Group zu nutzen.

Versorgungszusagen

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2025	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS zum 31. Dezember 2025
Oliver Zipse	750.000	8.072.862
Jochen Goller	430.000	3.407.459
Ilka Horstmeier	430.000	4.267.880
Nicolai Martin²	250.833	884.188
Walter Mertl	430.598	1.955.260
Milan Nedeljković	430.000	4.855.903
Joachim Post	430.424	2.403.852
Frank Weber³	430.000	3.077.642
Gesamt	3.581.855	28.925.046

8. 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). Die Möglichkeit der Rückforderung besteht zudem in Fällen, in denen variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Berechnungsgrundlagen oder eines fehlerhaften Abschlusses ausbezahlt wurden. Die Zurückbehaltung oder Rückforderung ist auch nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand möglich.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2025 keinen Anlass festgestellt, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

9. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsdiensverträge 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 die Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag der Tantieme und Zielbetrag des Eigeninvestmentbetrags herangezogen, es sei denn, im Vorjahr wurde der jeweilige Zielbetrag nicht erreicht. In diesem Fall wird die tatsächlich gewährte Tantieme beziehungsweise der tatsächlich ausgezahlte Eigeninvestmentbetrag 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 variable Vergütungsbestandteile (Tantieme, Eigeninvestmentbetrag), soweit sie die Zielbeträge übersteigen.

¹ 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.

² Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2025.

³ Mitglied des Vorstands bis 31. Mai 2025, Dienstvertrag bis 30. Juni 2026, siehe [9. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

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.

Mit Ablauf des 31. Mai 2025 ist Herr Frank Weber im Rahmen einer geplanten Nachfolgeregelung einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden und wurde für die verbleibende Laufzeit seines Dienstvertrags freigestellt. Sein Dienstvertrag endet unverändert zum 30. Juni 2026. Seine Vergütung für die Zeit bis zur Beendigung des Dienstvertrags wird ihm zu den vertraglich vorgesehenen Fälligkeitsterminen weitergezahlt. Eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung von Vergütungsbestandteilen findet nicht statt; er erhält keine Abfindung. Für die Zeit vom 1. Juni bis 31. Dezember 2025 beträgt seine anteilige feste Vergütung (Grundvergütung und sonstige feste Vergütung) 0,7 Mio. €, die anteilige Tantieme 0,7 Mio. €, der anteilige Eigeninvestmentbarbetrag 0,4 Mio. €. Der Versorgungsbeitrag für die Zeit vom 1. Juni bis 31. Dezember 2025 beläuft sich auf 0,3 Mio. €. Für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2026 beläuft sich die Grundvergütung auf 0,6 Mio. €. Die variable Vergütung (Tantieme und Eigeninvestmentbarbetrag) beträgt maximal 1,4 Mio. €. Der Versorgungsbeitrag für das anteilige Geschäftsjahr 2026 beläuft sich auf 0,2 Mio. €. Es besteht ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die vertraglich geschuldete Karenzentschädigung für den Zeitraum vom 1. Juli 2026 bis zum 30. Juni 2027 beträgt 1,1 Mio. €.

Im Rahmen einer geplanten Nachfolgeregelung wird Herr Oliver Zipse einvernehmlich mit Ablauf des 13. Mai 2026 aus dem Vorstand ausscheiden. Er wird ab dem Mandatsende bis zum Ende des Dienstvertrags freigestellt. Sein Dienstvertrag endet unverändert zum 31. Juli 2026. Seine Vergütung für die Zeit bis zur Beendigung des Dienstvertrags wird ihm zu den vertraglich vorgesehenen Fälligkeitsterminen weitergezahlt. Eine vorzeitige

Abrechnung und Auszahlung von Vergütungsbestandteilen findet nicht statt; er erhält keine Abfindung. Für die Zeit ab dem Ausscheiden aus dem Vorstand bis zum Ende des Dienstvertrags beträgt die anteilige Grundvergütung 0,5 Mio. €. Die variable Vergütung (anteilige Tantieme und anteiliger Eigeninvestmentbarbetrag) wird unter Hinzuziehung von Planzahlen voraussichtlich 1,0 Mio. € betragen. Der Versorgungsbeitrag für die Zeit ab dem Ausscheiden aus dem Vorstand bis zum Ende des Dienstvertrags beträgt rund 0,2 Mio. €. Es besteht ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die vertraglich geschuldete Karenzentschädigung für den Zeitraum vom 1. August 2026 bis zum 31. Juli 2027 beträgt 2,1 Mio. €.

10. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

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.

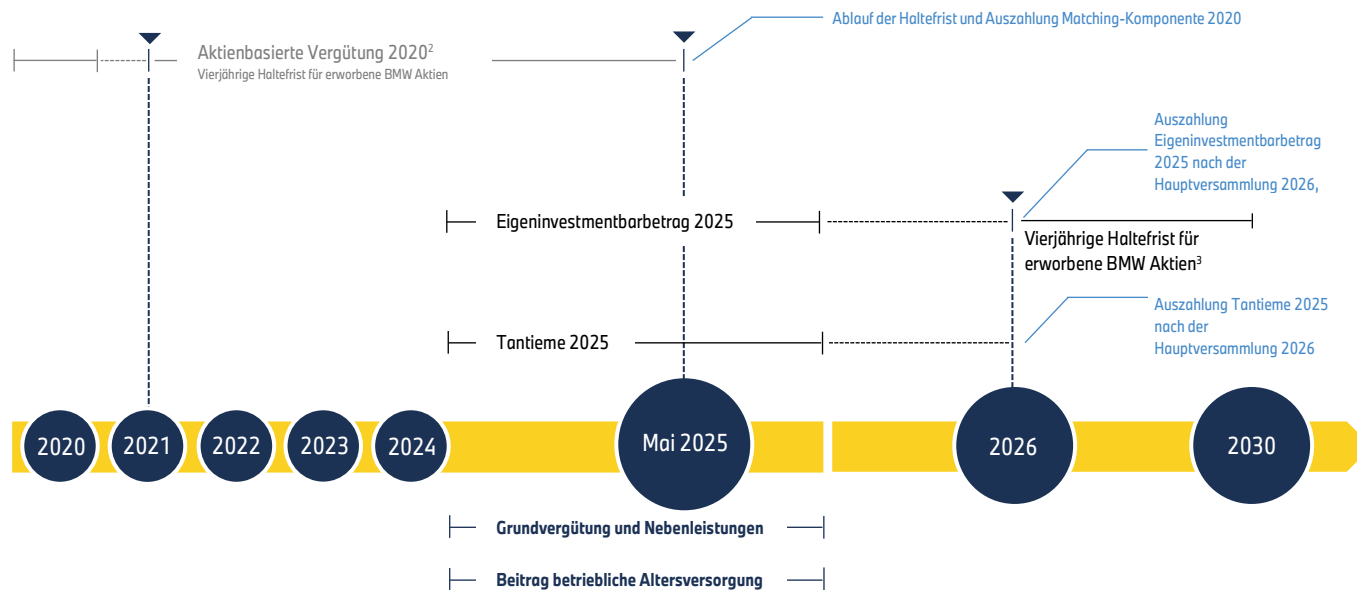
Somit werden neben den festen Vergütungsbestandteilen folgende variable Vergütungsbestandteile als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen:

- Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 (Auszahlung 2026)
- Aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag) für das Geschäftsjahr 2025 (Auszahlung 2026)
- Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) für das Erdienungsjaar 2020 wegen des Ablaufs der vierjährigen Haltefrist im Geschäftsjahr 2025 (Auszahlung 2025)

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher alle durch die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 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 2025 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, auch wenn dieser nicht als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG einzuordnen ist.

Übersicht gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2025 mit Auszahlungsprofil¹



¹ Vereinfachte Darstellung.

² Auszahlung Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 im Jahr 2021, unmittelbar nach Auszahlung Erwerb BMW Stammaktien mit Halteverpflichtung 2021–2025.

³ Zusätzlich gelten die Anforderungen der Share Ownership Guidelines.

a) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 und die Zielerreichung sind unter [Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025](#) erläutert.

b) Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020

Im Geschäftsjahr 2025 kam die Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung des Erdienungsjahres 2020 zur Auszahlung. Nach dem aktienbasierten Vergütungsprogramm des Geschäftsjahres 2020 erhielten die 2020 amtierenden Vorstandsmitglieder jeweils einen Betrag in Höhe von 45% der damaligen Bruttotantieme als zusätzliche Barvergütung vom Unternehmen für das Geschäftsjahr 2020 (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). Die Investkomponente für das Geschäftsjahr 2020 wurde nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 ausbezahlt, die Stammaktien wurden am 14. Mai 2021 zu einem Kurs von 82,47 € erworben. Die Haltefrist für die 2021 erworbenen Stammaktien ist am 13. Mai 2025 abgelaufen. Die Gesellschaft hat die Matching-Komponenten zum Referenzkurs 81,72 € in bar erfüllt. Mit der Änderung des Vergütungssystems ab Geschäftsjahr 2021 ist die Matching-Komponente entfallen. Die Matching-Komponente ist

daher letztmalig im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gekommen.

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

OLIVER ZIPSE

Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019

Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015

		Geschäftsjahr 2025			Geschäftsjahr 2024		
		Erdienungsjahr 2025 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	2.100.000	–	36	1.950.000	–	39
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	39.674	–	1	27.963	–	1
	Summe	2.139.674		37	1.977.963		40
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente	1.468.103	–	25	954.450	–	19
	Leistungskomponente	669.630	–	12	1.050.000	–	21
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG							
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2020)		–	122.743 ¹	2	–	230.677	5
Eigeninvestmentbarbetrag ²							
RoCE-Komponente		–	–	–	–	–	–
Komponente strategische Fokusziele		1.384.388	–	24	763.750	–	15
Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		3.522.121	122.743	61 bzw. 2	2.768.200	230.677	56 bzw. 5
Summe		3.644.864		63	2.998.877		60
Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		5.661.795	122.743	98 bzw. 2	4.746.163	230.677	95 bzw. 5
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		5.784.538		100	4.976.840		100
Dienstzeitaufwand³		750.000			711.077		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴		6.534.538			5.687.917		

¹ Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2020 erworbenen Aktien beträgt 4.508. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 1.502.

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) 2025“.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

JOCHEN GOLLER

Kunde, Marken, Vertrieb

Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023

		Geschäftsjahr 2025			Geschäftsjahr 2024		
		Erdienungsjahr 2025 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	970.000	–	37	900.000	–	41
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	58.299	–	2	22.541	–	1
	Summe	1.028.299		39	922.541		42
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente	664.300	–	25	431.775	–	20
	Leistungskomponente	303.000	–	11	470.250	–	22
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2020)	–	–	–	–	–	–
	Eigeninvestmentbarbetrag ¹						
	RoCE-Komponente	–	–	–	–	–	–
	Komponente strategische Fokusziele	648.225	–	25	357.500	–	16
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.615.525	–	61 bzw. 0	1.259.525	–	58 bzw. 0
	Summe	1.615.525		61	1.259.525		58
Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		2.643.824	–	100 bzw. 0	2.182.066	–	100 bzw. 0
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		2.643.824		100	2.182.066		100
Dienstzeitaufwand²		430.000			406.330		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³		3.073.824			2.588.396		

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 2.1 Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2025.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

ILKA HORSTMEIER

Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin

Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019

		Geschäftsjahr 2025			Geschäftsjahr 2024		
		Erdienungsjahr 2025 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.130.000	–	35	1.050.000	–	40
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	86.878	–	3	65.693	–	2
	Summe	1.216.878		38	1.115.693		42
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente	803.803	–	25	522.675	–	20
	Leistungskomponente	366.630	–	11	569.250	–	21
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG							
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2020)		–	62.189 ¹	2	–	26.871	1
Eigeninvestmentbarbetrag ²							
RoCE-Komponente		–	–	–	–	–	–
Komponente strategische Fokusziele		756.263	–	24	416.000	–	16
Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		1.926.696	62.189	60 bzw. 2	1.507.925	26.871	57 bzw. 1
Summe		1.988.885		62	1.534.796		58
Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		3.143.574	62.189	98 bzw. 2	2.623.618	26.871	99 bzw. 1
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		3.205.763		100	2.650.489		100
Dienstzeitaufwand³		430.000			406.415		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴		3.635.763			3.056.904		

¹ Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2020 erworbenen Aktien beträgt 2.285. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 761.

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) 2025.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

NICOLAI MARTIN

Einkauf und Lieferantennetzwerk

Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2025

		Geschäftsjahr 2025			Geschäftsjahr 2024		
		Erdienungsjahr 2025 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	565.833	-	35	-	-	-
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	128.823	-	8	-	-	-
	Summe	694.656		42	-		-
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente	387.508	-	24	-	-	-
	Leistungskomponente	176.750	-	11	-	-	-
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2020)	-	-	-	-	-	-
	Eigeninvestmentbarbetrag ¹						
	RoCE-Komponente	-	-	-	-	-	-
	Komponente strategische Fokusziele	378.132	-	23	-	-	-
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre	942.390	-	58 bzw. 0	-	-	-
	Summe	942.390		58	-		-
Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		1.637.046	-	100 bzw. 0	-	-	-
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		1.637.046		100	-		-
Dienstzeitaufwand²		250.833			-		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³		1.887.879			-		

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 2.1 Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2025.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

WALTER MERTL

Finanzen

Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023

		Geschäftsjahr 2025			Geschäftsjahr 2024		
		Erdienungsjahr 2025 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	970.000	–	37	900.000	–	41
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	23.039	–	1	27.273	–	1
	Summe	993.039		38	927.273		42
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente	664.300	–	25	431.775	–	20
	Leistungskomponente	303.000	–	12	470.250	–	22
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG							
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2020)		–	–	–	–	–	–
Eigeninvestmentbarbetrag ¹							
RoCE-Komponente		–	–	–	–	–	–
Komponente strategische Fokusziele		648.225	–	25	357.500	–	16
Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		1.615.525	–	62 bzw. 0	1.259.525	–	58 bzw. 0
Summe		1.615.525		62	1.259.525		58
Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		2.608.564	–	100 bzw. 0	2.186.798	–	100 bzw. 0
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		2.608.564		100	2.186.798		100
Dienstzeitaufwand²		430.598			407.218		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand³		3.039.162			2.594.016		

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) 2025*.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

MILAN NEDELJKOVIĆ

Produktion

Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2019

		Geschäftsjahr 2025			Geschäftsjahr 2024		
		Erdienungsjahr 2025 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.130.000	–	36	1.050.000	–	40
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	44.012	–	1	32.312	–	1
	Summe	1.174.012		37	1.082.312		41
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente	803.803	–	25	522.675	–	20
	Leistungskomponente	366.630	–	12	569.250	–	22
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2020)	–	62.189 ¹	2	–	40.410	2
	Eigeninvestmentbarbetrag ²						
	RoCE-Komponente	–	–	–	–	–	–
	Komponente strategische Fokusziele	756.263	–	24	416.000	–	16
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.926.696	62.189	61 bzw. 2	1.507.925	40.410	57 bzw. 2
	Summe	1.988.885		63	1.548.335		59
Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		3.100.708	62.189	98 bzw. 2	2.590.237	40.410	98 bzw. 2
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		3.162.897		100	2.630.647		100
Dienstzeitaufwand³		430.000			406.340		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴		3.592.897			3.036.987		

¹ Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2020 erworbenen Aktien beträgt 2.285. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 761.² 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 2 Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2025.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

JOACHIM POST

Entwicklung seit 1. Juni 2025

Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2022¹

		Geschäftsjahr 2025			Geschäftsjahr 2024		
		Erdienungsjahr 2025 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.130.000	–	36	900.000	–	41
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	43.856	–	1	29.124	–	1
	Summe	1.173.856		38	929.124		42
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente	803.803	–	26	431.775	–	20
	Leistungskomponente	366.630	–	12	470.250	–	21
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG						
	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2020)	–	–	–	–	–	–
	Eigeninvestmentbarbetrag ²						
	RoCE-Komponente	–	–	–	–	–	–
	Komponente strategische Fokusziele	756.263	–	24	357.500	–	16
	Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre	1.926.696	–	62 bzw. 0	1.259.525	–	58 bzw. 0
	Summe	1.926.696		62	1.259.525		58
Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		3.100.552	–	100 bzw. 0	2.188.649	–	100 bzw. 0
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		3.100.552		100	2.188.649		100
Dienstzeitaufwand³		430.424			407.167		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁴		3.530.976			2.595.816		

¹ Zweite Vergütungsstufe seit dem 1. Januar 2025.

² Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbetrags, 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) 2025“.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

FRANK WEBER

Entwicklung bis 31. Mai 2025

Mitglied des Vorstands 1. Juli 2020 bis 31. Mai 2025¹

		Geschäftsjahr 2025			Geschäftsjahr 2024		
		Erdienungsjahr 2025 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung	Erdienungsjahr 2024 in €	Frühere Erdienungsjahre in €	in % der Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.130.000	–	37	1.050.000	–	41
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)	33.431	–	1	31.031	–	1
	Summe	1.163.431		38	1.081.031		42
Variable Vergütung	TANTIEME						
	Ergebniskomponente	803.803	–	26	522.675	–	20
	Leistungskomponente	364.513	–	12	569.250	–	22
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG							
Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2020)		–	31.054 ²	1	–	–	–
Eigeninvestmentbarbetrag ³							
RoCE-Komponente		–	–	–	–	–	–
Komponente strategische Fokusziele		686.030	–	23	416.000	–	16
Summe variable Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		1.854.346	31.054	61 bzw. 1	1.507.925	–	58 bzw. 0
Summe		1.885.400		62	1.507.925		58
Vergütung Erdienungsjahr 2025 bzw. frühere Erdienungsjahre		3.017.777	31.054	99 bzw. 1	2.588.956	–	100 bzw. 0
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		3.048.831		100	2.588.956		100
Dienstzeitaufwand⁴		430.000			406.360		
Gesamtvergütung zzgl. Dienstzeitaufwand⁵		3.478.831			2.995.316		

¹ Mitglied des Vorstands bis 31. Mai 2025, Dienstvertrag bis 30. Juni 2026. Siehe 7 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot.² Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) für das Geschäftsjahr 2020 erworbenen Aktien beträgt 1.142. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 380.³ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.⁴ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.⁵ 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) 2025.

11. Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die nach dem 31. Dezember 2015 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.

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst für einzelne ehemalige Mitglieder des Vorstands auch die aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020. Insoweit wird auf die Ausführungen zur gewährten und geschuldeten Vergütung für die aktiven Mitglieder des Vorstands verwiesen 7 Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) 2020.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands

	Geschäftsjahr 2025						Frühere Erdienungsjahre			
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge)		Karenzentschädigung		Altersversorgung		Variable Vergütung			
		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente 2020) in €	in % der Gesamt- vergütung	Gesamt- vergütung 2025	in % der Gesamt- vergütung
	in €		in €		in €					
MILAGROS CAIÑA CARREIRO-ANDREE Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019	33.610	15	–	–	150.000	68	37.918 ¹	17	221.528	100
KLAUS DRAEGER Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016	22.909	7	–	–	291.353	93	–	–	314.262	100
FRIEDRICH EICHINER Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2016	23.997	8	–	–	283.801	92	–	–	307.798	100
KLAUS FRÖHLICH Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020	19.444	1	–	–	3.384.786	98	34.077 ²	1	3.438.307	100
HARALD KRÜGER Vorsitzender des Vorstands bis 15. August 2019	15.846	4	–	–	300.000	84	40.860 ³	11	356.706	100
PIETER NOTA Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2023	35.923	5	612.500	86	–	–	62.189 ⁴	9	710.612	100
NICOLAS PETER Mitglied des Vorstands bis 11. Mai 2023	33.911	33	–	–	–	–	68.154 ⁵	67	102.065	100
IAN ROBERTSON Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2017	21.600	10	–	–	198.795	90	–	–	220.395	100
PETER SCHWARZENBAUER Mitglied des Vorstands bis 31. Oktober 2019	5.185	100	–	–	–	–	–	–	5.185	100
ANDREAS WENDT Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2021	24.820	10	–	–	164.648	65	62.189 ⁶	25	251.657	100

¹ Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 erworbenen Aktien beträgt 1.394. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 464.

² Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 erworbenen Aktien beträgt 1.252. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 417.

³ Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 erworbenen Aktien beträgt 1.502. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 500.

⁴ Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 erworbenen Aktien beträgt 2.285. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 761.

⁵ Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 erworbenen Aktien beträgt 2.504. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 834.

⁶ Die Anzahl der 2021 mit der Barvergütungskomponente (Investkomponente) 2020 erworbenen Aktien beträgt 2.285. Die Anzahl der rechnerischen Matching-Aktien für die Berechnung des Gegenwerts in Geld beläuft sich auf 761.

12. Maximalvergütung sowie erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2025

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr (Erdienungsjahr) 2025 in zweifacher Hinsicht nach oben begrenzt: Er hat jeweils 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 aktien-

orientierten 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 2025 umfasst als feste Bestandteile die Grundvergütung, die sonstige feste Vergütung, den Dienstzeitaufwand (gemäß IAS 19) sowie als variable Bestandteile die Tantieme und die aktienorientierte Vergütung (Eigeninvestmentbarbetrag). 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) 2025

		OLIVER ZIPSE		JOCHEN GOLLER		ILKA HORSTMEIER		NICOLAI MARTIN	
		Vorsitzender des Vorstands seit 16. August 2019 Mitglied des Vorstands seit 13. Mai 2015		Kunde, Marken, Vertrieb Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023		Personal und Immobilien, Arbeitsdirektorin Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019		Einkauf und Lieferantennetzwerk Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2025	
in €		Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	2.100.000	2.100.000	970.000	970.000	1.130.000	1.130.000	565.833	565.833
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ¹	39.674	39.674	58.299	58.299	86.878	86.878	128.823	128.823
	Summe feste Vergütung	2.139.674	2.139.674	1.028.299	1.028.299	1.216.878	1.216.878	694.656	694.656
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente der Tantieme	2.784.600	1.468.103	1.260.000	664.300	1.524.600	803.803	735.000	387.508
	Leistungskomponente der Tantieme	1.193.400	669.630	540.000	303.000	653.400	366.630	315.000	176.750
AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)²									
RoCE-Komponente		2.479.500	–	1.161.000	–	1.354.500	–	677.250	–
Komponente strategische Fokusziele		2.479.500	1.384.388	1.161.000	648.225	1.354.500	756.263	677.250	378.132
Summe variable Vergütung		8.937.000	3.522.121	4.122.000	1.615.525	4.887.000	1.926.696	2.404.500	942.390
Summe feste und variable Vergütung		11.076.674	5.661.795	5.150.299	2.643.824	6.103.878	3.143.574	3.099.156	1.637.046
Dienstzeitaufwand ³		750.000	750.000	430.000	430.000	430.000	430.000	250.833	250.833
Maximalvergütung⁴/Erdiente Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand		9.850.000	6.411.795	4.925.000	3.073.824	5.500.000	3.573.574	2.872.917	1.887.879

¹ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2025, 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) 2025

		WALTER MERTL		MILAN NEDELJKOVIĆ		JOACHIM POST		FRANK WEBER	
		Finanzen Mitglied des Vorstands seit 12. Mai 2023		Produktion Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2019		Entwicklung seit 1. Juni 2025 Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2022 ¹		Entwicklung bis 31. Mai 2025 Mitglied des Vorstands 1. Juli 2020 bis 31. Mai 2025 ²	
in €		Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung	Max.	Erdiente Vergütung
Feste Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	970.000	970.000	1.130.000	1.130.000	1.130.000	1.130.000	1.130.000	1.130.000
	Nebenleistungen (Sonstige Bezüge) ³	23.039	23.039	44.012	44.012	43.856	43.856	33.431	33.431
	Summe feste Vergütung	993.039	993.039	1.174.012	1.174.012	1.173.856	1.173.856	1.163.431	1.163.431
Variable Vergütung	TANTIEME								
	Ergebniskomponente der Tantieme	1.260.000	664.300	1.524.600	803.803	1.524.600	803.803	1.524.600	803.803
	Leistungskomponente der Tantieme	540.000	303.000	653.400	366.630	653.400	366.630	653.400	364.513
	AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (EIGENINVESTMENTBARBETRAG)⁴								
	RoCE-Komponente	1.161.000	–	1.354.500	–	1.354.500	–	1.354.500	–
	Komponente strategische Fokusziele	1.161.000	648.225	1.354.500	756.263	1.354.500	756.263	1.354.500	686.030
	Summe variable Vergütung	4.122.000	1.615.525	4.887.000	1.926.696	4.887.000	1.926.696	4.887.000	1.854.346
	Summe feste und variable Vergütung	5.115.039	2.608.564	6.061.012	3.100.708	6.060.856	3.100.552	6.050.431	3.017.777
	Dienstzeitaufwand ⁵	430.598	430.598	430.000	430.000	430.424	430.424	430.000	430.000
	Maximalvergütung⁶/Erdiente Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand	4.925.000	3.039.162	5.500.000	3.530.708	5.500.000	3.530.976	5.500.000	3.447.777

¹ Zweite Vergütungsstufe seit dem 1. Januar 2025.² Mitglied des Vorstands bis 31. Mai 2025, Dienstvertrag bis 30. Juni 2026. Siehe „Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot“.³ Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2025, siehe „Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG“.⁴ Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre: ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht für die mit dem Auszahlungsbetrag erworbenen Aktien.⁵ Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, dieser Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.⁶ 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.

Die für das Erdienungsjahr 2025 festgelegten Höchstgrenzen für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile und die festgelegten Maximalvergütungen wurden in allen Fällen eingehalten.

In der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2025 nach § 162 AktG „Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung“ ist bei den bereits im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Vorstandsmitgliedern die im Mai 2025 nach Ablauf der vierjährigen Aktienhaltepflicht ausgezahlte Matching-Komponente der aktienbasierten Vergütung für das Erdienungsjahr 2020 enthalten. Diese Komponente unterliegt der für das Erdienungsjahr 2020 festgelegten Gesamtobergrenze, die für die damals amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

IV. 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 seit dem Geschäftsjahr 2020 geltende Regelung wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 98,94% 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 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 für 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.

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.

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die Tätigkeit, die der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit als für das Geschäftsjahr 2025 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 erfolgte.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung

ZUM 31. DEZEMBER 2025 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	Geschäftsjahr 2025						Geschäftsjahr 2024					
	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung		Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in % der		in % der		in % der		in % der		in % der		in % der	
	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung
Nicolas Peter (Vors.) ¹	379.545	98	8.000	2	387.545	100	–	–	–	–	–	–
Martin Kimmich (stellv. Vors.) ²	400.000	98	10.000	2	410.000	100	400.000	98	10.000	2	410.000	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.) ²	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	200.000	95	10.000	5	210.000	100	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	95	10.000	5	210.000	100
Jens Köhler ²	200.000	95	10.000	5	210.000	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
André Mandl ²	200.000	95	10.000	5	210.000	100	200.000	96	8.000	4	208.000	100
Dominique Mohabeer ^{2, 3}	400.000	98	10.000	2	410.000	100	400.000	98	10.000	2	410.000	100
Michael Nikolaides	200.000	95	10.000	5	210.000	100	33.333	94	2.000	6	35.333	100
Horst Ott ²	200.000	96	8.000	4	208.000	100	126.087	95	6.000	5	132.087	100
Anke Schäferkordt ⁴	300.000	97	10.000	3	310.000	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	95	10.000	5	210.000	100	200.000	96	8.000	4	208.000	100
Sibylle Wankel ²	200.000	95	10.000	5	210.000	100	200.000	95	10.000	5	210.000	100
Johanna Wenckebach ²	200.000	95	10.000	5	210.000	100	126.087	94	8.000	6	134.087	100
Gesamtsumme amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats	5.529.545	97	196.000	3	5.725.545	100	4.661.594	96	170.000	4	4.831.594	100

¹ Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 14. Mai 2025.² Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.³ Mitglied des Prüfungsausschusses.⁴ Mitglied des Vergütungsausschusses seit 1. Januar 2025.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung

EHEMALIGE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Geschäftsjahr 2025						Geschäftsjahr 2024					
	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung		Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in % der		in % der		in % der		in % der		in % der		in % der	
	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung	in €	Gesamtvergütung
Norbert Reithofer (Vors.)*	222.727	99	2.000	1	224.727	100	600.000	98	10.000	2	610.000	100
Gesamtsumme ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats	222.727	99	2.000	1	224.727	100	600.000	98	10.000	2	610.000	100
Gesamtsumme amtierende und ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats	5.752.272	97	198.000	3	5.950.272	100	5.261.594	97	180.000	3	5.441.594	100

* Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 14. Mai 2025.

V. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGS-ENTWICKLUNG

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 Erdienungsjahren 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 2025 waren 86.614 Personen im Jahresdurchschnitt bei der BMW AG beschäftigt. Weltweit beschäftigte die BMW Group zum 31. Dezember 2025 154.540 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

		2021	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021	2023	Veränderung 2023 ggü. 2022	2024	Veränderung 2024 ggü. 2023	2025	Veränderung 2025 ggü. 2024
ERTRAGSENTWICKLUNG										
Jahresüberschuss der BMW AG nach HGB (in Mio. €)		4.910	6.311	29%	4.366	– 31%	3.524	– 19%	3.927	11%
Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG (in Mio. €)		12.382	17.941	45%	11.290	– 37%	7.290	– 35%	7.294	0%
Konzernumsatzrendite nach Steuern (in %)		11,2	13,0	16%	7,8	– 40%	5,4	– 31%	5,6	4%
DURCHSCHNITTliche VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER IN €										
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der BMW AG in €		99.169	102.394	3%	102.047	0%	99.622	– 2%	101.227	2%
VERGÜTUNG DES VORSTANDS IN €										
Oliver Zipse	seit Mai 2015, Vorsitzender seit 16. August 2019	8.752.558	10.152.625	16%	8.158.904	– 20%	4.976.840	– 39%	5.784.538	16%
Jochen Goller	seit November 2023	–	–	–	616.872	–	2.182.066	254%	2.643.824	21%
Ilka Horstmeier	seit November 2019	3.949.908	4.929.261	25%	4.413.481	– 10%	2.650.489	– 40%	3.205.763	21%
Nicolai Martin	seit Juni 2025	–	–	–	–	–	–	–	1.637.046	–
Walter Mertl	seit Mai 2023	–	–	–	2.446.106	–	2.186.798	– 11%	2.608.564	19%
Milan Nedeljković	seit Oktober 2019	4.017.337	4.964.449	24%	4.374.024	– 12%	2.630.647	– 40%	3.162.897	20%
Joachim Post	seit Januar 2022	–	3.736.259	–	3.703.942	– 1%	2.188.649	– 41%	3.100.552	42%
Frank Weber*	von Juli 2020 bis Mai 2025	3.856.458	4.240.977	10%	4.043.267	– 5%	2.588.956	– 36%	3.048.831	18%

* Dienstvertrag bis zum 30. Juni 2026. Siehe [Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit und nachvertragliches Wettbewerbsverbot](#).

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

		Veränderung 2022 ggü. 2021	Veränderung 2023 ggü. 2022	Veränderung 2024 ggü. 2023	2025	Veränderung 2025 ggü. 2024
EHEMALIGE MITGLIEDER DES VORSTANDS IN €						
Milagros Caiña Carreiro-Andree	bis Oktober 2019	– 1%	– 77%	23%	221.528	0%
Klaus Draeger	bis September 2016	– 18%	1%	1%	314.262	– 1%
Friedrich Eichiner	bis Dezember 2016	– 25%	1%	1%	307.798	1%
Klaus Fröhlich	bis Juni 2020	24%	– 62%	11%	3.438.307	796%
Harald Krüger	bis August 2019	– 34%	– 70%	30%	356.706	0%
Pieter Nota	bis Oktober 2023	13%	– 17%	– 54%	710.612	– 66%
Nicolas Peter	bis Mai 2023	18%	– 55%	83%	102.065	– 98%
Ian Robertson	bis Dezember 2017	2%	– 31%	1%	220.395	1%
Peter Schwarzenbauer	bis Oktober 2019	– 96%	50%	1%	5.185	– 97%
Andreas Wendt	bis Dezember 2021	– 54%	– 97%	444%	251.657	– 29%

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

		2021	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021	2023	Veränderung 2023 ggü. 2022	2024	Veränderung 2024 ggü. 2023	2025	Veränderung 2025 ggü. 2024
VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IN €										
Nicolas Peter ¹	seit Mai 2025, Vors.	-	-	-	-	-	-	-	387.545	-
Martin Kimmich ²	seit Januar 2023, stellv. Vors.	-	-	-	389.545	-	410.000	5%	410.000	0%
Stefan Quandt	seit Mai 1997, stellv. Vors.	410.000	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%
Stefan Schmid ²	seit Januar 2007, stellv. Vors.	410.000	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%	410.000	0%
Kurt Bock	seit Mai 2018, stellv. Vors. und Vors. Prüfungsausschuss	460.000	460.000	0%	460.000	0%	460.000	0%	460.000	0%
Ulrich Bauer	seit Mai 2024	-	-	-	-	-	134.087	-	210.000	57%
Marc Bitzer	seit Mai 2021	135.419	210.000	55%	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%
Rachel Empey ³	seit Mai 2021	135.419	260.000	92%	410.000	58%	410.000	0%	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%	208.000	- 1%	210.000	1%	210.000	0%
Jens Köhler ²	seit August 2021	86.258	210.000	143%	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%
André Mandl ²	seit April 2022	-	156.333	-	210.000	34%	208.000	- 1%	210.000	1%
Dominique Mohabeer ^{2,3}	seit Juni 2012	210.000	260.000	24%	410.000	58%	410.000	0%	410.000	0%
Michael Nikolaides	seit November 2024	-	-	-	-	-	35.333	-	210.000	494%
Horst Ott ²	seit Mai 2024	-	-	-	-	-	132.087	-	208.000	57%
Anke Schäferkordt ⁴	seit Mai 2020	210.000	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%	310.000	48%
Christoph Schmidt	seit Mai 2021	135.419	210.000	55%	210.000	0%	210.000	0%	210.000	0%
Vishal Sikka	seit Mai 2019	210.000	210.000	0%	210.000	0%	208.000	- 1%	210.000	1%
Sibylle Wankel ²	seit Januar 2022	-	208.387	-	210.000	1%	210.000	0%	210.000	0%
Johanna Wenckebach ²	seit Mai 2024	-	-	-	-	-	134.087	-	210.000	57%
EHEMALIGE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS IN €										
Norbert Reithofer ⁵	von Mai 2015 bis Mai 2025, Vors.	610.000	610.000	0%	610.000	0%	610.000	0%	224.727	- 63%

¹ Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 14. Mai 2025.² Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.³ Mitglied des Prüfungsausschusses seit Oktober 2022.⁴ Mitglied des Vergütungsausschusses seit Januar 2025.⁵ Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 14. Mai 2025.

VI. SONSTIGES

Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden durch Gesellschaften der BMW Group im Geschäftsjahr 2025 weder Kredite oder Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Mit Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats und diesen nahestehenden Unternehmen und Personen wurden ausschließlich Geschäfte zu marktüblichen Konditionen 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.

VII. AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2026

Das Vergütungssystem sowie die Zielvergütungen für die Vergütungsstufen der Mitglieder des Vorstands, wie in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2025 beschrieben, gelten für das Geschäftsjahr 2026 unverändert fort.

Eine Änderung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist für das Geschäftsjahr 2026 ebenfalls nicht geplant.

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

Dr. Nicolas Peter
Vorsitzender
des Aufsichtsrats

Für den Vorstand

Oliver Zipse
Vorsitzender
des Vorstands

VIII. 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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 11. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ralf Räßle
Wirtschaftsprüfer

Michael Popp
Wirtschaftsprüfer