

# VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2025.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 91,60% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt und findet seit 1. Januar 2021 Anwendung. Seither hat sich gezeigt, dass das System und insbesondere seine variablen Vergütungskomponenten die beabsichtigten Anreizwirkungen entfaltet haben. Die Vergütung des Vorstands nach dem bisherigen System bildet die Performance des Unternehmens in den finanziellen und nichtfinanziellen Zielsetzungen adäquat ab.

Im Hinblick auf die turnusmäßige Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung 2025 haben der Aufsichtsrat und vorbereitend der zuständige Ausschuss im abgelaufenen Geschäftsjahr das System für die Vorstandsvergütung einer gründlichen Prüfung unterzogen. In die Beratung hat der Aufsichtsrat neben den gesetzlichen Anforderungen auch die Empfehlungen eines externen unabhängigen Vergütungsberaters, Anregungen von Investorenvertretern sowie die Marktpraxis im DAX40 und die Vergütung im Unternehmen einbezogen.

In seiner Sitzung im Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des zuständigen Ausschusses eine punktuelle Weiterentwicklung des bestehenden Systems ab dem Geschäftsjahr 2025 beschlossen. Da sich das bislang bestehende Vergütungssystem bewährt hat, waren keine grundlegenden Anpassungen erforderlich. Insbesondere die Maximalvergütungen (Gesamtobergrenzen i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG) gelten unverändert fort.

Das weiterentwickelte Vergütungssystem gilt, vorbehaltlich der Billigung durch die ordentliche Hauptversammlung 2025, für alle amtierenden Mitglieder des Vorstands sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen. Die Dienstverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands wurden einvernehmlich angepasst, um das Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2025 umzusetzen.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen am Vergütungssystem und deren Hintergrund. In den folgenden Abschnitten wird das weiterentwickelte Vergütungssystem sodann in seiner Gesamtheit erläutert.

## Vergütungsstruktur

Die Marktüblichkeit der Relationen der einzelnen Vergütungskomponenten zueinander wurde überprüft. Infolgedessen wurden die Spannbreiten der Anteile der jeweiligen Vergütungskomponenten an der Zielgesamtvergütung neu bestimmt. Dabei wurde der Anteil der aktienorientierten Vergütung erhöht, um die Langfristigkeit der variablen Vergütung weiter zu stärken.

## Tantieme

Um die Bedeutung der Profitabilitätsziele im Rahmen der Tantieme stärker zu berücksichtigen, wurde der Anteil der von finanziellen Zielen abhängigen Ergebniskomponente von 50% auf 70% des Zielbetrags der Tantieme erhöht. Der Anteil der von nichtfinanziellen Zielen abhängigen Leistungskomponente sinkt von 50% auf 30% des Zielbetrags der Tantieme. Die Struktur der von nichtfinanziellen Zielen abhängigen Leistungskomponente wurde vereinfacht und die Anzahl der Leistungskriterien (sog. Zieldimensionen) deutlich verringert. Wie bisher umfassen mindestens 50% des Zielbetrags der Leistungskomponente Zielsetzungen mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien).

## Aktienorientierte Vergütung: Komponente strategische Fokusziele

Bereits seit dem Geschäftsjahr 2021 hatte der Aufsichtsrat als strategische Fokusziele umweltbezogene Ziele festgelegt. Im System wurde nun ein Mindestanteil für Zielsetzungen mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien) von 20% des Zielbetrags der Komponente strategische Fokusziele verankert, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstützen.

## Share Ownership Guideline („SOG“)

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

## **1. Beitrag des Vergütungssystems zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft sowie Grundsätze des Vergütungssystems.**

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 CO<sub>2</sub>-Emissionen. Damit werden auch die Belange wichtiger Stakeholder der Gesellschaft (insbesondere Aktionäre, Kunden, Mitarbeitende) und der Umwelt berücksichtigt.

Die Anzeizeffekte der verschiedenen Vergütungsbestandteile ergänzen sich dabei:

- Die feste Grundvergütung wirkt dem Eingehen hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.
- Die variable Tantieme ist in zwei Teile gegliedert, die unterschiedliche Lenkungswirkungen haben: Die Ergebniskomponente der Tantieme honoriert die Erreichung der finanziellen Ziele der Gesellschaft im jeweiligen Geschäftsjahr (Gewährungsjahr) und fördert die ergebnisbezogenen Teile der Geschäftsstrategie. Hingegen liegen der Leistungskomponente der Tantieme nichtfinanzielle Leistungskriterien zugrunde, die ebenfalls aus der Geschäftsstrategie abgeleitet werden. Insofern bietet die Leistungskomponente der Tantieme in besonderem Maße Anreize, auch die Ziele der Geschäftsstrategie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft konsequent zu verfolgen, die sich nicht unmittelbar in den finanziellen Kennzahlen eines Gewährungsjahres widerspiegeln müssen.
- Das Erreichen finanzieller und nichtfinanzieller Ziele der Geschäftsstrategie ist auch bei der aktienorientierten Vergütung für die Höhe des gewährten Barbetrags (sog. Eigeninvestmentbarbetrag) für den Aktienwerb maßgeblich. Eine Hälfte (50%) des Zielbarbetrags ist an eine Finanzkennzahl, den Return on Capital Employed (RoCE) im Segment Automobile, und die andere Hälfte (50%) an strategische Fokusziele gekoppelt. Die Verpflichtung, den Nettobetrag zum Kauf von BMW Stammaktien zu verwenden und diese mindestens bis zum Ende der vierjährigen Haltefrist zu behalten, motiviert die Vorstandsmitglieder zusätzlich, eine langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft anzustreben. Denn diese fördert wiederum eine nachhaltig positive Kursentwicklung der BMW Aktien.
- Die Verpflichtung, einen signifikanten Mindestbetrag in BMW Stammaktien zu investieren und diese bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand zu halten (Share Ownership Guideline) ist

komplementär zur vierjährigen Halteverpflichtung im Rahmen der aktienorientierten Vergütung und verstärkt den langfristigen Anreiz.

- Neben finanziellen Zielen sieht das Vergütungssystem bei allen variablen Vergütungskomponenten auch einen relevanten Mindestanteil an ESG-Zielsetzungen vor. Damit wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie gestärkt.

Das Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. 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 gewährt.
- 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 Mitarbeitende 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.

## **2. Verfahren sowie Vertikal- und Horizontalvergleich.**

### **2.1 Verfahren.**

Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems der Vorstandsvergütung ist ebenso wie die Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder nach den zwingenden aktienrechtlichen Vorgaben eine Aufgabe des gesamten Aufsichtsrats (Plenum). Der zuständige Ausschuss des Aufsichtsrats unterstützt den Aufsichtsrat als vorbereitendes Gremium. Bei den Beratungen können auch Empfehlungen von externen Vergütungsberatern sowie Anregungen aus Kreisen der Investoren einbezogen werden. Soweit der Aufsichtsrat externe Vergütungsberater hinzuzieht, achtet er auf die Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen.

Diese gesetzliche Aufgabenzuweisung an den Aufsichtsrat schließt Interessenkonflikte in Bezug auf die Vergütung des Vorstands bereits weitgehend aus. Sollten dennoch Interessenkonflikte auftreten, finden die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats Anwendung. Danach ist der Hauptversammlung über Interessenkonflikte und deren Behandlung durch den Aufsichtsrat zu berichten.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

## **2.2 Überprüfung des Vergütungssystems.**

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem mindestens jährlich auf seine Angemessenheit hinsichtlich der Struktur und Höhe der Ziel- und Maximalvergütungen sowie der tatsächlichen Vergütung („Ist-Vergütung“). Hierfür bereitet der zuständige Ausschuss ausführliche Unterlagen für einen Vergleich mit der Vorstandsvergütung anderer DAX-Unternehmen sowie der Vergütung auf anderen Funktionsebenen innerhalb des Unternehmens vor.

### **2.2.1 Horizontal – Externer Vergleich.**

Bei der Beurteilung der Marktüblichkeit der Zielvergütung und der Ist-Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch Vergütungsstudien. Aufgrund der Größe und Struktur der BMW Group werden die Unternehmen des DAX als Vergleichsgruppe unter Berücksichtigung von Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung herangezogen. Damit sind Hauptwettbewerber der BMW AG und weitere international tätige börsennotierte Unternehmen erfasst. Die Vergütungsdaten der Vergleichsgruppe werden mit der Vorstandsvergütung bei der BMW AG ins Verhältnis gesetzt.

### **2.2.2 Vertikal – Interner Vergleich.**

Daneben überprüft der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung auch in vertikaler Hinsicht im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden. Zu diesem Zweck vergleicht er 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.

## **2.3 Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem.**

Wenn es im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, kann der Aufsichtsrat – wie in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorgesehen – entscheiden, dass von dem Vergütungssystem vorübergehend abgewichen werden soll. Solche außergewöhnlichen Umstände können etwa schwere Wirtschaftskrisen darstellen. Ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen keine

Abweichung. Eine solche Abweichung erfordert einen Beschluss des Aufsichtsrats, der mit einfacher Stimmenmehrheit auf Empfehlung des zuständigen Ausschusses getroffen werden kann. Die Abweichung kann sich auf alle Bestandteile der Gesamtvergütung (einschließlich der Relation zwischen variablen und festen Bezügen) sowie auf die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien variabler Bestandteile beziehen. Etwaige Abweichungen werden im Vergütungsbericht des betreffenden Geschäftsjahres offengelegt.

## **2.4 Festsetzung der Zielvergütung, Ziele und Messgrößen; Vergütungsanpassung.**

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des zuständigen Ausschusses für das jeweilige Geschäftsjahr eine konkrete Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands sowie die Ziele und Messgrößen für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile fest. Dabei berücksichtigt er insbesondere die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die Lage des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat hat sich gemäß der Empfehlung in Ziffer G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex die Möglichkeit vorbehalten, auch nach Beginn des Geschäftsjahres bei außergewöhnlichen Entwicklungen (z.B. wesentlichen Akquisitionen und Verkäufen, Veränderungen in den Rechnungslegungsstandards oder Steuervorschriften mit erheblichen Auswirkungen) die Höhe von Vergütungsbestandteilen einschließlich der Zielvergütung variabler Vergütungselemente und deren Verhältnis zueinander, sowie die jeweiligen Auszahlungsbeträge und -zeitpunkte anzupassen. Dabei dürfen die Maximalvergütungen sowie die für die variablen Vergütungskomponenten festgelegten betragsmäßigen Höchstgrenzen nicht überschritten werden. Allein allgemein ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen keine Anpassung. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht transparent berichtet.

## **3. Bestandteile der Gesamtvergütung des Vorstands.**

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die Grundvergütung, die Nebenleistungen (im Wesentlichen geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung während des Dienstverhältnisses und im Ruhestand, Versicherungsleistungen, Mitarbeitererratte und Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen) sowie den Versorgungsbeitrag (Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung einschließlich Dienstzeitaufwand im Sinne von IAS 19). Die erfolgsabhängige und damit variable Vergütung besteht aus der Tantieme und der langfristigen aktienorientierten Vergütung. Im Rahmen der aktienorientierten Vergütung sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, mit dem Eigeninvestmentbetrag nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben BMW Stammaktien zu erwerben und für eine Dauer von mindestens vier Jahren zu halten.

Anlage zu Punkt 8 der Tagesordnung: Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2025.

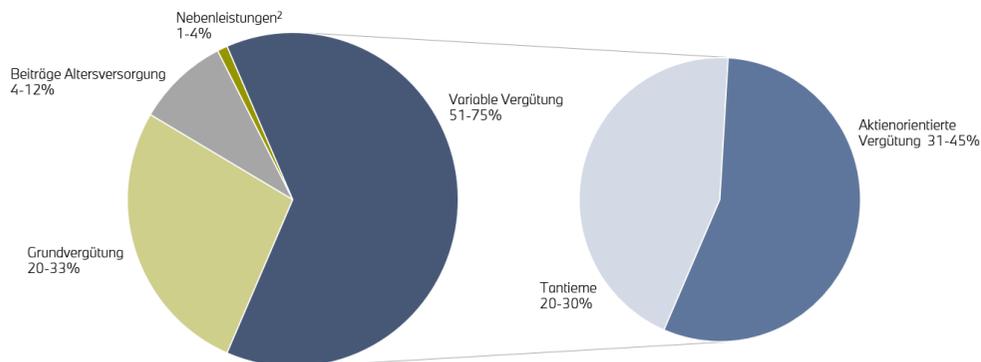
Der Aufsichtsrat kann neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands unter Beachtung der festgelegten Maximalvergütungen Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten gewähren.

#### 4. Vergütungsstruktur.

Die Zielgesamtvergütung umfasst mehrheitlich variable Bestandteile und trägt damit dem Pay for Performance Grundsatz Rechnung. Bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems wurden die Spannbreiten der Anteile der festen und variablen Bestandteile an der Zielgesamtvergütung überprüft und angepasst. Um die langfristige Ausrichtung der variablen Vergütung zu stärken, wurde der Anteil der langfristigen aktienorientierten Vergütung an der Zielgesamtvergütung erhöht. Die Vergütungsstruktur ermöglicht es dem Aufsichtsrat, die Zielgesamtvergütung im Rahmen der festgelegten Größenordnungen zu gestalten und so die Aufgaben und Erfahrung der Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex stellt die Vergütungsstruktur sicher, dass die variable Vergütung in der Zielstruktur überwiegend langfristig ausgestaltet ist.

Die feste Vergütung umfasst die Grundvergütung sowie die Nebenleistungen und die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Die variable Vergütung umfasst die Tantieme und die aktienorientierte Vergütung. Der relative Anteil der festen Vergütung an der Zielgesamtvergütung beläuft sich auf 25-49%, der relative Anteil der variablen Vergütung auf 51-75%.

Übersicht Zielgesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands<sup>1</sup>



<sup>1</sup>Dargestellt ist die im Vergütungssystem festgelegte Vergütungsstruktur der Zielgesamtvergütung.

<sup>2</sup>Ohne eine evtl. Zahlung an neue Vorstandsmitglieder zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten.

(Beispielhafte Darstellung)

#### 5. Höchstgrenzen der Vergütung (Begrenzung der variablen Vergütung und Maximalvergütungen).

Für die variablen Vergütungskomponenten sind Höchstgrenzen festgesetzt. Die Tantieme mit der Ergebnis- und der Leistungskomponente sowie die aktienorientierte Vergütung mit den Bestandteilen RoCE-Komponente und Komponente strategische Fokusziele sind jeweils auf maximal 180% des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Zusätzlich zu den Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat Maximalvergütungen festgelegt, die alle Vergütungskomponenten erfassen: Die Grundvergütung, die Nebenleistungen und den Versorgungsbeitrag beziehungsweise den Dienstzeitaufwand, soweit dieser höher ist (feste Vergütung), sowie die Tantieme und die aktienorientierte Vergütung (variable Vergütung). Auch eventuelle Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten bei Neubestellungen werden von den Maximalvergütungen abgedeckt. Die festgelegten jeweiligen Gesamtbergrenzen liegen unter der Summe der betragsmäßigen Höchstgrenzen der einzelnen Komponenten.

	Maximalvergütungen
Vorsitzender des Vorstands	9.850.000 EUR
Mitglied des Vorstands ab der 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr	5.500.000 EUR
Mitglied des Vorstands in der 1. Bestellperiode	4.925.000 EUR

#### 6. Vergütungsbestandteile im Einzelnen.

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen zusammen. Die feste und variable Vergütung ergibt die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds.

##### 6.1 Feste Vergütung.

Die feste Vergütung besteht aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und dem Versorgungsbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung.

##### 6.1.1 Grundvergütung.

Jedes Mitglied des Vorstands erhält eine feste Grundvergütung, die anteilig monatlich gezahlt wird. Die feste Grundvergütung sichert ein angemessenes Einkommen. Sie wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, bei der Höhe der Grundvergütung nach Aufgabe im Vorstand und Erfahrung zu differenzieren.

### 6.1.2 Nebenleistungen.

Die Nebenleistungen stellen einen weiteren festen Vergütungsbestandteil dar. Sie umfassen im Wesentlichen die Kosten für Sachbezüge (im Wesentlichen geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung während des Dienstverhältnisses und im Ruhestand, Versicherungsleistungen, Mitarbeiterabbatte sowie Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen).

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder zur Deckung von Umzugskosten gewähren.

Die Höhe der Nebenleistungen wird im Rahmen der Festlegung und Überprüfung der Zielgesamtvergütung pauschaliert zugrunde gelegt. Der tatsächliche Betrag kann nach oben oder unten abweichen. Als Teil der Gesamtvergütung sind die Nebenleistungen durch die Maximalvergütungen begrenzt.

### 6.1.3 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, Ruhestandsregelungen.

Die Mitglieder des Vorstands sind in ein beitragsorientiertes System der betrieblichen Altersversorgung eingebunden. Das System sieht jährliche Beiträge durch das Unternehmen vor, die am Kapitalmarkt investiert werden. Das Unternehmen sagt eine Mindestverzinsung zu.

Anwartschaften auf Versorgungsleistungen werden unverfallbar, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat. Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben im Fall von Versorgungszusagen frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres Anspruch auf die Altersleistung. Die Höhe der Leistungen richtet sich nach der Höhe des individuellen Ansparkontos des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Dieses ergibt sich aus den jährlich eingebrachten Beiträgen sowie einer jährlichen Verzinsung in Abhängigkeit von der Kapitalanlageform. Die Auszahlung erfolgt nach Wahl des Vorstandsmitglieds als Einmalbetrag oder in Jahresraten.

Für den Fall, dass ein anspruchsberechtigtes Vorstandsmitglied vor Eintritt des Versorgungsfalls verstirbt, 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 im Todes- oder Invaliditätsfall vor Eintritt des Versorgungsfalls richtet sich ebenfalls grundsätzlich 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, zu den jeweils auch für BMW Rentner geltenden Konditionen Fahrzeuge und sonstige Produkte der BMW Group zu erwerben und Dienstleistungen zu beziehen. Der Aufsichtsrat kann Regelungen zur Fahrzeugnutzung treffen. Für

Vorstandsvorsitzende im Ruhestand besteht im Einzelfall zusätzlich die Möglichkeit, im Rahmen der Verfügbarkeit und gegen Verrechnung den BMW Fahrdienst zu nutzen.

Übersicht wesentliche Merkmale der betrieblichen Altersversorgung.

Ausgestaltung	Beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestverzinsung
Anspruch	Auf Antrag mit Vollendung des 62. Lebensjahres.
Unverfallbarkeit	Wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat.
Auszahlungsoptionen	Einmalbetrag oder Jahresraten.
Invalidität / Tod	Ableben vor Eintritt des Versorgungsfalls: Hinterbliebener Ehegatte / eingetragener Lebenspartner/in, andernfalls, in Abhängigkeit von Alter und Stand der Ausbildung hinterbliebener Kinder haben Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung. Leistung im Todes- oder Invaliditätsfall richtet sich nach der Höhe des individuellen Ansparkontos, wobei eine Mindestleistung festgelegt ist.

### 6.2 Variable Vergütungsbestandteile.

Die variable Vergütung besteht aus der Tantieme und der aktienorientierten Vergütung, die sich hinsichtlich ihrer finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien komplementär ergänzen. Die Leistungskriterien leiten sich aus der Geschäftsstrategie, insbesondere aus den strategischen Zielen, der längerfristigen Unternehmensplanung und der Planung zur Geschäftsentwicklung des Folgejahres ab und umfassen für die Tantieme und die aktienorientierte Vergütung auch nichtfinanzielle Leistungskriterien mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien). Alle Leistungskriterien bezwecken eine nachhaltige und langfristige Wertschöpfung durch die BMW Group und berücksichtigen die Interessen der Aktionäre sowie weiterer Stakeholder.

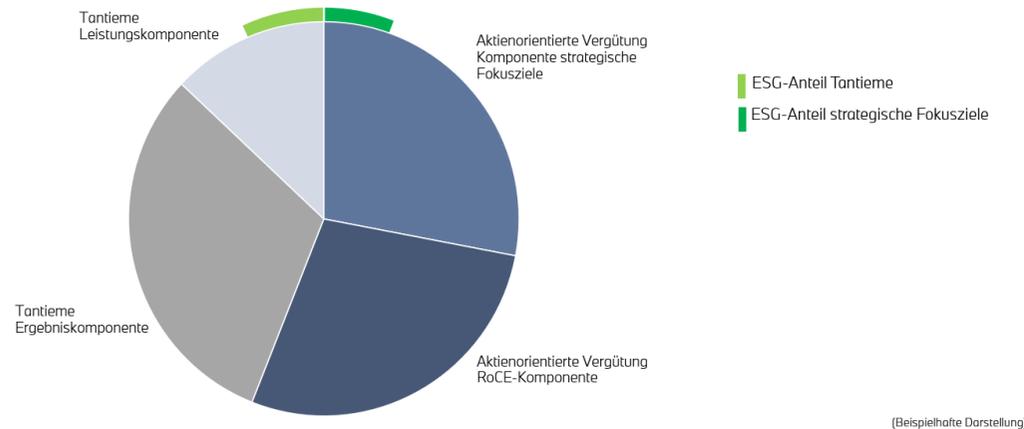
Die erfolgsabhängige Tantieme ist in zwei Teile mit unterschiedlichen Lenkungswirkungen gegliedert. Die Ergebniskomponente der Tantieme honoriert die Erreichung der finanziellen Ziele der Gesellschaft im Gewährungsjahr und fördert die ergebnisbezogenen Teile der Geschäftsstrategie. Hingegen liegen der Leistungskomponente der Tantieme nichtfinanzielle Leistungskriterien zugrunde, die ebenfalls aus der Geschäftsstrategie abgeleitet werden. Insofern bietet die Leistungskomponente der Tantieme in besonderem Maße Anreize, auch die Ziele der Geschäftsstrategie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft konsequent zu verfolgen, die sich nicht unmittelbar in den finanziellen Kennzahlen eines Gewährungsjahres widerspiegeln müssen.

Finanzielle und nichtfinanzielle Ziele der Geschäftsstrategie bestimmen auch maßgeblich die Höhe der aktienorientierten Vergütung, d.h. des gewährten Eigeninvestmentbetrags. Eine Hälfte des

Anlage zu Punkt 8 der Tagesordnung: Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2025.

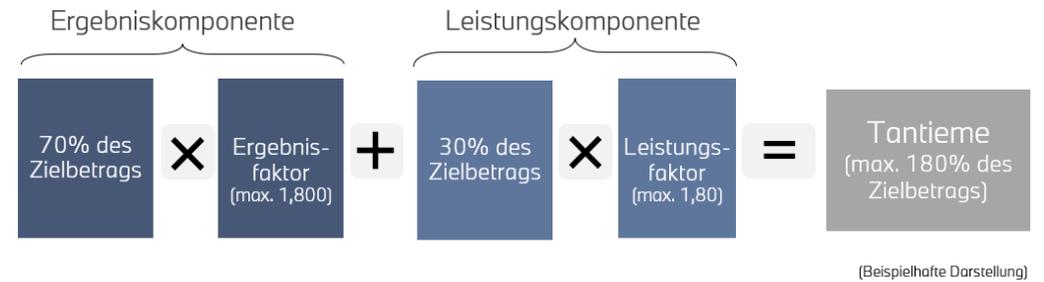
Zielbetrags ist an die Finanzkennzahl Return on Capital Employed (RoCE) im Segment Automobile gekoppelt, die andere Hälfte ist von der Zielerreichung bei einem oder mehreren vom Aufsichtsrat festgelegten strategischen Fokuszielen abhängig. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den Eigeninvestmentbarbetrag nach Abzug von Steuern und Abgaben zum Kauf von BMW Stammaktien des Unternehmens zu verwenden und diese über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten. Dies fördert eine nachhaltig positive Kursentwicklung der BMW Aktien.

Der Aufsichtsrat legt für die variablen Vergütungskomponenten anspruchsvolle Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr fest. Werden die festgelegten Schwellenwerte nicht erreicht, kann die variable Vergütung ausfallen. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung bei der Tantieme und der aktienorientierten Vergütung weiterhin auf 180% des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.



### 6.2.1 Tantieme.

Die Tantieme setzt sich aus einer Ergebniskomponente und einer Leistungskomponente zusammen. Bei einer Zielerreichung von 100% beträgt der Anteil der Ergebniskomponente 70% des individuellen Zielbetrags der Tantieme, der Anteil der Leistungskomponente 30%. Die Höhe der Tantieme ist weiterhin auf 180% des individuellen Zielbetrags begrenzt.



Die Tantieme wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Gewährungsjahres vorgelegt wird, ausbezahlt.

- (1) Die Ergebniskomponente der Tantieme richtet sich nach dem wirtschaftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Sie setzt Anreize für die Profitabilität der BMW Group und das Wachstum des operativen Geschäfts unter besonderer Berücksichtigung der Sicht der Aktionäre.

Für das jeweilige Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat in einer Zuordnungsmatrix Ergebnisfaktoren fest, die bestimmten Werten der Messgrößen „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ zugeordnet werden. Der Zielerreichungsgrad der Ergebniskomponente drückt sich in dem nach Ablauf des Geschäftsjahres aus der Matrix ermittelten Ergebnisfaktor aus. Für den Ergebnisfaktor sind Mindestschwellen festgelegt, bei deren Unterschreiten der Ergebnisfaktor 0 beträgt. Der Ergebnisfaktor ist auf einen maximalen Wert von 1,800 begrenzt. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist im Grundsatz ausgeschlossen. Die Messgrößen, Mindestwerte, Zielwerte und betragsmäßige Höchstgrenzen werden vom Aufsichtsrat regelmäßig darauf überprüft, ob der Anspruch an die Profitabilitätsziele adäquat abgebildet ist.

Ergebniskomponente der Tantieme		Mindestwert	Beispielhafter 100%-Wert	Maximalwert (180%)
Formel: Ergebnisfaktor x 70% des Zielbetrags				
Parameter Ergebnisfaktor: 1. Ergebnisanteil der Aktionäre 2. Konzernumsatzrendite nach Steuern				
Bemessungszeitraum: 1 Jahr				
Zielerreichung 0 - 180%				
Ergebnisanteil der Aktionäre in Mrd. €		4,0	7,0	12,7
Konzernumsatzrendite nach Steuern in %		3,2	6,0	9,4

Beispielswerte aus der Zuordnungsmatrix für das Geschäftsjahr 2024.

(2) Komplementär zur Ergebniskomponente honoriert die Leistungskomponente der Tantieme den Beitrag zur Erreichung festgelegter nichtfinanzieller Ziele. Sie ist darauf ausgerichtet, die für ein nachhaltig zukunftsfähiges Geschäftsmodell relevanten nichtfinanziellen Leistungskriterien zu berücksichtigen, die in den Parametern der Ergebniskomponente nicht spezifisch bewertet werden.

Entscheidend für die Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg sind neben dem profitablen operativen Geschäft insbesondere die vorausschauende Ausrichtung der Produkte und Dienstleistungen auf die Kundenbedürfnisse. Darüber hinaus gilt es, regulatorischen Anforderungen und Selbstverpflichtungen an eine ressourcen- und klimaschonende Ausrichtung des Unternehmens und der Produkte zu entsprechen. Um sich langfristig im Wettbewerb behaupten zu können, ist das Unternehmen auch auf qualifizierte, innovative und leistungsbereite Mitarbeitende angewiesen, die es zu gewinnen und zu binden gilt. Die Governance des Unternehmens ist ein weiterer wertbildender Faktor.

Wie bei der Ergebniskomponente setzt der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr verschiedene nichtfinanzielle Leistungskriterien und zugehörige quantitative und/oder qualitative Messgrößen fest und entscheidet über die Gewichtung der Leistungskriterien. Dabei werden die Leistungskriterien maßgeblich aus der Unternehmensstrategie, der längerfristigen Unternehmensplanung und der Planung zur Geschäftsentwicklung des Folgejahres abgeleitet. Die festgelegten Leistungskriterien umfassen zu mindestens 50% des Zielbetrags der Leistungskomponente nichtfinanzielle Leistungskriterien mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien).

Als Leistungskriterien für die Leistungskomponente zieht der Aufsichtsrat die folgenden Zieldimensionen heran:

Leistungskriterium (Zieldimension)	Beispielhafte Gewichtung	Beispielhafte Messgrößen	
Marktstellung/Wachstum	25%	xEV-Anteil am Absatz	Andere 50%
Kundenorientierung/ Innovationsleistung	25%	Net Promoter Score F&E Quote	
Ökologische Nachhaltigkeit	25%	CO <sub>2</sub> Scope 1/2 CO <sub>2</sub> Scope 3	ESG- Mindestanteil 50%
Soziale Nachhaltigkeit und Governance	25%	Diversity	

(Beispielhafte Darstellung)

Der Aufsichtsrat kann die Zieldimensionen der Leistungskomponente für die Zukunft weiterentwickeln. Zugrunde gelegte Messgrößen können Fahrzeugabsatz, Segmentanteile,

Platzierungen in Vergleichsstudien, Verminderung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und Zielgrößen für Diversity der Mitarbeitenden darstellen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat den Beitrag der Vorstandsmitglieder bei den festgelegten Leistungskriterien. Hierbei werden nicht nur die Leistungen im Gewährungsyear betrachtet. Vielmehr bewertet und gewichtet der Aufsichtsrat im Rahmen einer Trendbetrachtung über mindestens drei Geschäftsjahre die Auswirkungen von Entscheidungen aus früheren Geschäftsjahren auf das konkrete Gewährungsyear sowie im Wege des Ausblicks die voraussichtlichen Folgen und die Bedeutung der von dem Vorstandsmitglied im Gewährungsyear vorgenommenen Weichenstellungen für die künftige, langfristige Unternehmensentwicklung. Anhand der jeweiligen Zielerreichung legt der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsfaktor innerhalb einer Spanne von 0 bis 1,80 fest.

### 6.2.2 Aktienorientierte Vergütung.

Das Vergütungssystem sieht als variable Langfristkomponente eine aktienorientierte Vergütung vor. Im Rahmen der aktienorientierten Vergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands eine für die Investition in BMW Stammaktien zweckgebundene Barvergütung (Eigeninvestmentbarbetrag). Die Höhe des Eigeninvestmentbarbetrags ist von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Ziele im Gewährungsyear abhängig. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den Eigeninvestmentbarbetrag abzüglich Steuern und Abgaben in BMW Stammaktien zu investieren und die Aktien über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten.

Mit der auf erfolgsabhängiger Barvergütung, Aktieninvestment- und Aktienhalteverpflichtung beruhenden Langfristkomponente entspricht das Vergütungssystem der Empfehlung G.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Danach sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Vergütungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

(1) In der Zielausprägung ergibt sich der Eigeninvestmentbarbetrag zu 50% aus dem im Gewährungsyear erreichten Return on Capital Employed (RoCE) im Segment Automobile (RoCE-Komponente) und zu 50% aus dem Zielerreichungsgrad für ein oder mehrere strategische Fokusziele (Komponente strategische Fokusziele). Die strategischen Fokusziele werden vom Aufsichtsrat für das jeweilige Gewährungsyear in Einklang mit der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung festgelegt.

Wie die variable Tantieme fördert der Eigeninvestmentbarbetrag der aktienorientierten Vergütung gleichermaßen die Erreichung finanzieller und nichtfinanzieller Ziele, die aus der Geschäftsstrategie und der Unternehmensplanung abgeleitet sind.

Anlage zu Punkt 8 der Tagesordnung: Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2025.

Der Eigeninvestmentbarbetrag wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Gewährungsjahres vorgelegt wird, ausbezahlt.

- Für die RoCE-Komponente setzt der Aufsichtsrat für das jeweilige Gewährungsjahr vergütungsrelevante Mindest-, Ziel- und Maximalwerte für den RoCE im Segment Automobile im Gewährungsjahr fest, denen ein RoCE-Faktor zugeordnet wird. Bei Unterschreitung der Mindestschwelle beträgt der RoCE-Faktor 0. Der Maximalwert des RoCE-Faktors ist auf 1,80 begrenzt.

Mit dem RoCE im Segment Automobile als Leistungskriterium wird die aktienorientierte Vergütung unmittelbar mit dem operativen Unternehmenserfolg verknüpft. Damit wird der Anspruch der BMW Group abgebildet, eine signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften.

- Für den zweiten Bestandteil des Eigeninvestmentbarbetrags, der Komponente strategische Fokusziele, legt der Aufsichtsrat mindestens ein strategisches Fokusziel als vergütungsrelevantes Ziel fest. Dieses wird aus der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung abgeleitet und für das jeweilige Gewährungsjahr beschlossen. Mindestens 20% des Zielbetrags der Komponente strategische Fokusziele umfassen nichtfinanzielle Leistungskriterien mit Bezug zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien). Strategische Fokusziele können sich beispielsweise auf den Absatz elektrifizierter Fahrzeuge oder die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen beziehen.

Sind mehrere strategische Fokusziele festgelegt, bestimmt der Aufsichtsrat die Gewichtung der einzelnen strategischen Fokusziele. Der Aufsichtsrat setzt jeweils vergütungsrelevante Mindest-, Ziel- und Maximalwerte fest. Bei Unterschreitung des Mindestwerts beträgt der Faktor für das jeweilige strategische Fokusziel 0; der Faktor kann maximal 1,80 betragen.

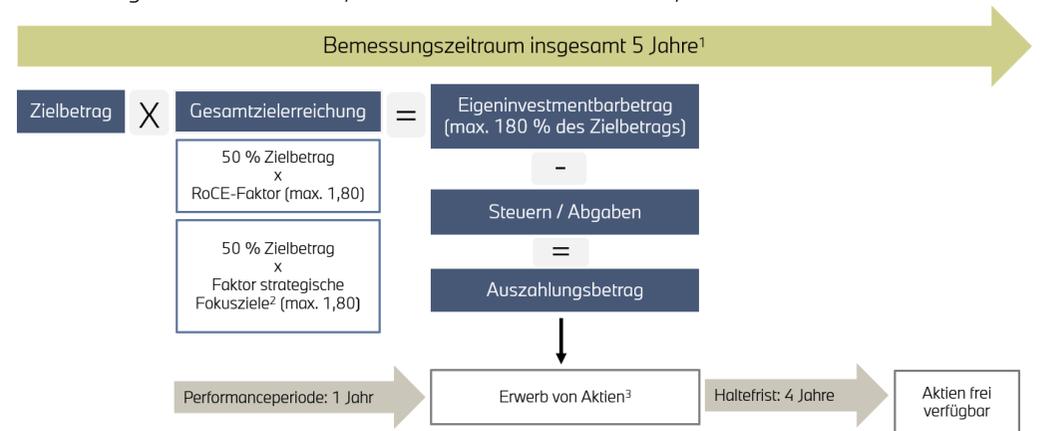
Durch die Berücksichtigung strategischer Fokusziele wird zusätzlich zum operativen Erfolg des Unternehmens auch die Entwicklung der BMW Group auf weiteren strategisch besonders bedeutsamen Gebieten in der Vorstandsvergütung abgebildet.

- Zwischen den festgelegten Mindest-, Ziel und Maximalwerten werden RoCE-Faktor und der Faktor strategische Fokusziele im Wege der linearen Interpolation ermittelt, sofern der Aufsichtsrat nichts anderes bestimmt hat.

- (2) Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, den Eigeninvestmentbarbetrag abzüglich Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung in BMW Stammaktien zu investieren und diese langfristig, das heißt über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten. Der Erwerb der BMW Stammaktien erfolgt durch eine von der Gesellschaft bestimmte Depotbank im Auftrag der Vorstandsmitglieder. Die erworbenen BMW Stammaktien werden mit einem

entsprechenden Sperrvermerk versehen. Die Sperrfrist gilt grundsätzlich auch bei einem Ausscheiden aus dem Vorstand. Für den Fall des Todes, der Invalidität und einer Rückforderung (Clawback) bestehen Sonderregelungen.

Die Pflicht zum Kauf von BMW Stammaktien und die mehrjährige Haltefrist stärken die unternehmerische Langfristorientierung des Vorstands. Die nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie durch entsprechende Entscheidungen fördert eine dauerhafte Wertschöpfung für die Aktionäre und ist damit regelmäßig Basis für eine langfristig positive Kapitalmarktperformance. Durch das erhebliche Investment und die festgelegte Haltefrist nehmen die Vorstandsmitglieder – auch nach ihrem Ausscheiden – an der langfristigen positiven wie negativen Entwicklung des Unternehmens, vermittelt durch den Aktienkurs, teil.



<sup>1</sup> Ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbetrags, vier Jahre Haltefrist.

<sup>2</sup> Mindestens ein strategisches Fokusziel; bei mehr als einem strategischen Fokusziel zugleich Festlegung der jeweiligen Anteile am Zielbetrag durch den Aufsichtsrat.

<sup>3</sup> Auszahlung des Eigeninvestmentbetrags, 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.

(Beispielhafte Darstellung)

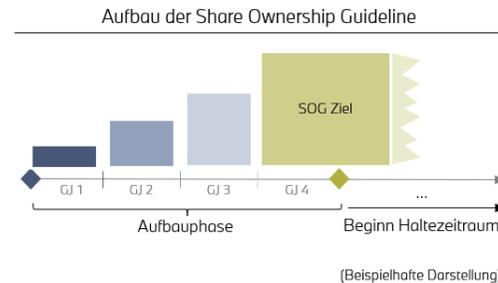
## 7. Share Ownership Guidelines.

Um die unternehmerische und langfristige Orientierung des Vorstands sowie den Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre zu stärken, kann der Aufsichtsrat mit den Mitgliedern des Vorstands zusätzlich zu den Anforderungen im Rahmen der aktienorientierten Vergütung eine Verpflichtung zum Erwerb und Halten von BMW Stammaktien vereinbaren (Share Ownership Guidelines).

Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat für die Geschäftsjahre ab 2025 Gebrauch gemacht und mit allen amtierenden Mitgliedern des Vorstands Share Ownership Guidelines („SOG“) vereinbart. Danach sind die Mitglieder des Vorstands grundsätzlich verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase BMW Stammaktien im Anschaffungswert in Höhe von 200% (SOG Ziel Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise 100% (SOG Ziel Vorstandsmitglied) der Grundvergütung (brutto)

zu erwerben und bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand zu halten. Für die Erfüllung der Verpflichtung werden auch die mit der aktienorientierten Vergütung erworbenen Aktien herangezogen. Die mehrjährige Haltepflicht aus der aktienorientierten Vergütung, die auch nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand gilt, bleibt von der Share Ownership Guideline unberührt.

SOG Ziel Vorstandsvorsitzender	200% der Grundvergütung (brutto)
SOG Ziel Vorstandsmitglied	100% der Grundvergütung (brutto)
Aufbauphase	Vier Jahre
Haltezeitraum	Bis zum Ausscheiden



## 8. Einbehalt und Rückforderung variabler Vergütung (Malus und Clawback).

Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile unterliegt vertraglichen Regelungen zu Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback). Über einen Einbehalt und/oder eine Rückforderung sowie deren Umfang entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Über die Möglichkeit des Einhalts und der Rückforderung hinausgehende gesetzliche Ansprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche, bleiben von den vertraglichen Regelungen unberührt.

Gründe für einen Einbehalt noch nicht ausgezahlter oder für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile können ein schwerwiegender Verstoß eines Vorstandsmitglieds gegen Bußgeld-, sanktions- oder strafbewehrte gesetzliche Vorschriften (Compliance-Verstoß) oder gegen Verhaltensgrundsätze der BMW Group sein. Bei einem begründeten Verdacht eines solchen Verstoßes kann der Aufsichtsrat auch eine Auszahlung vorläufig verweigern. Der Aufsichtsrat kann variable Vergütungsbestandteile auch dann zurückerfordern, wenn ein Einzel- oder Konzernabschluss, der bei der Bemessung eines Vergütungsbestandteils zugrunde gelegt wurde, schwerwiegende Fehler aufweist oder bei der Ermittlung sonstiger Vergütungsparameter unrichtige Informationen zugrunde gelegt worden sind.

Ein Einbehalt ist auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand und/oder Beendigung des Vorstandsdienstvertrags möglich. Eine Rückforderung kann bis zu vier Jahre nach Kenntnis des Aufsichtsrats oder Auszahlung der Tantieme bzw. fünf Jahre nach Auszahlung des Eigeninvestmentbarbetrags durch den Aufsichtsrat geltend gemacht werden. Die Rückforderung einer bereits ausgezahlten Vergütung ist auch nach der Beendigung des Vorstandsmandats für einen Zeitraum von maximal vier Jahren nach dem Ausscheiden möglich.

## 9. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte.

### 9.1 Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge und vorzeitige Beendigung.

Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands (höchstens fünf Jahre) abgeschlossen. Bei erneuter Bestellung verlängert sich der Vorstandsdienstvertrag entsprechend. In der Regel betragen bei Erstbestellungen zum Vorstandsmitglied der Bestellzeitraum und die Vertragslaufzeit drei Jahre. Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex eine Altersgrenze fest, die bei der Bestelldauer und Laufzeit der Vorstandsdienstverträge als Regel berücksichtigt wird; Ausnahmen bleiben im Unternehmensinteresse möglich.

Soweit die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, kann die Gesellschaft den Anstellungsvertrag unter Beachtung der nach § 622 Abs. 2 BGB bestimmten Frist vorzeitig ordentlich kündigen. Darüber hinaus ist für beide Seiten eine vorzeitige Beendigung nur im beiderseitigen Einvernehmen oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes durch fristlose Kündigung möglich.

Zusagen über eine jährliche Beitragszahlung zur betrieblichen Altersversorgung in Altersvorsorgeverträgen sind an die Laufzeit der Bestellung zum Mitglied des Vorstands gekoppelt. Anwartschaften auf Versorgungsleistungen im Rahmen des beitragsorientierten Systems zur Altersversorgung werden unverfallbar, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr bestanden hat.

### 9.2 Zusagen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Im Einklang mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sehen die Vorstandsdienstverträge 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 somit zeitanteilig. Als Jahresvergütung wird grundsätzlich die Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag der Tantieme und Zielbetrag des Eigeninvestmentbarbetrags herangezogen, es sei denn im Vorjahr wurde der jeweilige Zielbetrag nicht erreicht. In diesem Fall wird die tatsächlich gewährte Tantieme bzw. der tatsächlich ausgezahlte Eigeninvestmentbarbetrag zugrunde gelegt. Eine Abfindungszahlung wird auf eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot angerechnet.

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder im Zusammenhang mit einem Übernahmeangebot bestehen keine Abfindungsvereinbarungen.

### **9.3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot.**

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern für bestimmte Fälle ein bis zu zweijähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Während der Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung vorgesehen, auf die andere Einkünfte angerechnet werden können. Eine etwaige Abfindungszahlung wird gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Gesellschaft behält sich vor, auf die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots einseitig zu verzichten, so dass sie von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung frei wird.

Derzeit sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit allen Vorstandsmitgliedern vereinbart.

### **10. Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern; Anrechnung.**

Mitglieder des Vorstands benötigen für die Übernahme von Nebentätigkeiten, insbesondere für die Annahme externer Aufsichtsratsmandate und vergleichbarer Ämter die Zustimmung des Aufsichtsrats bzw. zuständigen Ausschusses. Im Falle einer Zustimmung entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine Vergütung für die Tätigkeit auf die Vorstandsbezüge anzurechnen ist.

Sofern Vorstandsmitglieder Mandate in verbundenen Unternehmen wahrnehmen, wird eine etwaige Vergütung auf ihre Vergütung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft grundsätzlich angerechnet. Gleiches gilt bei einer Tätigkeit in Joint-Venture-Gesellschaften und Gesellschaften, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mehr als 20% der Kapitalanteile hält sowie bei einer Tätigkeit in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Gesellschaft auf Grund ihrer geschäftlichen Betätigung angehört.