

BMW
GROUP



ROLLS-ROYCE
MOTOR CARS LTD

INFORMATIONEN ZU TOP 5 DER HAUPTVERSAMMLUNG.

BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS.



1.

VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022.



TOP 5 - ZUSAMMENFASSENDER ÜBERSICHT.

BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS (1/2).

- Für das Geschäftsjahr 2022 kam das **seit 2021 gültige Vergütungssystem unverändert zur Anwendung**. Die Zielvergütungen der drei Vergütungsstufen blieben konstant, Sonderzahlungen wurden nicht gewährt.
- Der **Aufsichtsrat** hat die **Vorstandsvergütung im Rahmen des Systems festgesetzt**. Von der Möglichkeit, **Anpassungen wegen außerordentlicher Entwicklungen** vorzunehmen, wurde **kein Gebrauch** gemacht.
- Die festgelegte **Maximalvergütung** und die **Obergrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile** wurden eingehalten.
- Der Aufsichtsrat hat keinen Anlass gesehen, im Rahmen der **Malus / Clawback Regelungen** variable Gehaltsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.
- Der **Vergütungsbericht** wurde **im Vorjahr erstmals** nach den Anforderungen des **§ 162 Aktiengesetz** erstellt und von der **HV 2022 mit einer Mehrheit von 90,29 %** gebilligt. Angesichts der hohen Zustimmung erfolgte im aktuellen Jahr **keine grundlegende Änderung des Berichtsformats**. Die **Transparenz wurde** durch **zusätzliche Informationen** zur Einhaltung der **Maximalvergütung weiter erhöht**.
- Der **Vergütungsbericht** wurde von **PwC** über die gesetzlich geforderte formelle Prüfung hinaus auch einer **freiwilligen materiellen Prüfung** unterzogen.

TOP 5 - ZUSAMMENFASSENDER ÜBERSICHT.

BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS (2/2).

- Von der **variablen Zielvergütung** für das Erdienungs­jahr 2022 wurden ca. **38 %** an **Umwelt-, Sozial- oder Governance-Ziele (ESG-Ziele)** geknüpft. Der an **ESG-Ziele gekoppelte Anteil an der variablen IST-Vergütung** für das Erdienungs­jahr 2022 liegt bei rund **32 %**.¹
- Der **Anteil der langfristigen aktienorientierten Vorstandsvergütung (LTI, Eigeninvestmentbarbetrag)** an der **variablen IST-Vergütung** für das Erdienungs­jahr 2022 liegt bei ca. **51 %**.
- Basierend auf den **Share Ownership Guidelines** muss der sich aus dem LTI ergebende **Eigeninvestmentbarbetrag** von den Vorstandsmitgliedern in **BMW Aktien investiert werden** (Haltefrist 4 Jahre).
- Die im Vergütungsbericht dargestellte gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 umfasst entsprechend den Bestimmungen von § 162 AktG mit dem **Performance Cash Plan 2020-2022** und der **aktienbasierten Vergütungskomponente** (Matching-Komponente) 2017 auch **variable Vergütungsbestandteile für frühere Erdienungs­jahre** (2017, 2020). Die auf das Erdienungs­jahr 2022 entfallende Vergütung ist im Vergütungsbericht unter Punkt II.11 (Seite 297 f. des BMW Group Berichts) dargestellt.
- Die **Regelungen für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats** sind unverändert. Die **Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder** besteht **satzungsgemäß** aus einer **reinen Festvergütung**.

¹ Aussagen zum relativen Anteil von Vergütungskomponenten beziehen sich auf die Vergütung für das Erdienungs­jahr 2022, sofern nichts anderes vermerkt ist.

ZIELERREICHUNG BEI DER VARIABLEN VERGÜTUNG FÜR ERDIENUNGSJAHR 2022.¹

			Mind.-Wert	Ziel-Wert	Max-Wert	Ist-Wert	Ziel-erreichung		
Feste Vergütung	Grundvergütung und Nebenleistungen	Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG (in Mrd. €)	3,0	5,3	11,0	17,9	180 %		
		Konzernumsatzrendite n. Steuern (in %)	3,0	5,6	9,0	13,0			
Tantieme	Ergebniskomponente		Gewichtung²	Mind.-Wert	Ziel-Wert	Max-Wert	Ist-Wert	Gesamtziel-erreichung	
		Ressortübergreifende Ziele - ESG	50 %	0 %	100 %	180 %	104,0 %		
	Ressortübergreifende Ziele - Sonstige	40 %	0 %	100 %	180 %	87,5 %	98-99 %		
	Ressortziele	10 %	0 %	100 %	180 %	[106,9-116,3 %] ³			
Aktienorientierte Vergütung (LTI)	Eigeninvestmentbarbetrag		Gewichtung²	Mind.-Wert	Ziel-Wert	Max-Wert	Ist-Wert	Ziel-erreichung	
		RoCE im Segment Automobile (in %)	50 %	12	15	21	18,1	141 %	
		Strategische Fokusziele:							
		Reduktion CO ₂ -Flottenemission in der EU (g/km)	25 %	125	112	98	105,0	140 %	
		Absatz von vollelektrischen Fahrzeugen (Einheiten)	12,5 %	170.000	230.000	375.000	215.752	88 %	
Absatz von Plug-in Hybrid-Fahrzeugen (Einheiten)	12,5 %	167.000	223.000	370.000	218.040	96 %			

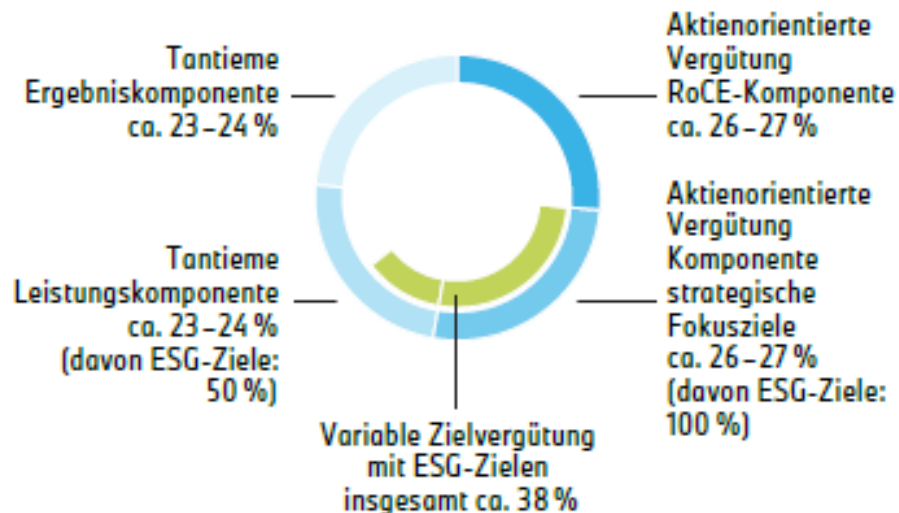
¹ Vereinfachte Darstellung. Ausführliche Beschreibung BMW Group Bericht 2022 S. 271 ff.

² In der Zielausprägung.

³ Zielerreichung individualisiert.

ÜBERSICHT VARIABLE ZIELVERGÜTUNG 2022. ESG-ZIELSETZUNGEN.

Übersicht variable Zielvergütung 2022



- **Variable Zielvergütung für Geschäftsjahr 2022:**
 - Tantieme und
 - Aktienorientierte Vergütung (LTI).
- **Zielsetzung variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022:**
 - Bei der langfristigen aktienorientierten Vergütung (LTI) sind 50 % des Zielbetrags von ESG-Zielen abhängig. Diese umfassen Zielsetzungen zur Reduktion der CO₂-Flottenemissionen in der EU (E) sowie zum Absatz von elektrifizierten Fahrzeugen (E).
 - Bei der Tantieme sind 50 % des Zielbetrags der Leistungskomponente von ESG-Zielen abhängig. Diese umfassen unter anderem Zielsetzungen zur ökologischen Innovationsleistung (E), Entwicklung der Reputation (G), Wandlungsfähigkeit (ESG), Attraktivität als Arbeitgeber (S) und Führungsleistung (S) sowie zur Erreichung der Diversity Ziele (S) und Präventionsleistung Compliance (G).

AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI): STRATEGISCHE FOKUSZIELE.

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

¹ In der Zielausprägung.

² Abweichungen der Zielwerte zum Vorjahr beruhen auch auf der Neudefinition der Kennzahl mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2022. Siehe Einzelheiten hierzu im Vergütungsbericht (Seite 278 des BMW Group Berichts 2022).

³ Gesetzlicher Grenzwert 127,5 g/km.

ZIEL- UND IST-VERGÜTUNG FÜR DAS ERDIENUNGSJAHR 2022.1

		Vorsitzender des Vorstands ²		Vorsitzender des Vorstands ²		Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode ³		Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode ³		Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode ⁴		Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode ⁴	
		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.950.000	30	1.950.000	25	900.000	30	900.000	24	1.050.000	30	1.050.000	24
	Nebenleistungen ⁵	50.000	1	17.249	0,2	50.000	2	50.000	1	50.000	1	50.000	1
	Summe feste Vergütung	2.000.000	31	1.967.249	25	950.000	32	950.000	26	1.100.000	31	1.100.000	25
Variable Vergütung	Tantieme												
	Ergebniskomponente	1.050.000	16	1.890.000	24	475.000	16	855.000	23	575.000	16	1.035.000	24
	Leistungskomponente ⁵	1.050.000	16	1.039.500	13	475.000	16	465.500	13	575.000	16	563.500	13
	AoV (Eigeninvestmentbarbetrag)												
	RoCE-Komponente	1.175.000	18	1.656.750	21	550.000	18	775.500	21	640.000	18	902.400	21
	Komponente Strategische Fokusziele	1.175.000	18	1.363.000	17	550.000	18	638.000	17	640.000	18	742.400	17
	Summe variable Vergütung	4.450.000	69	5.949.250	75	2.050.000	68	2.734.000	74	2.430.000	69	3.243.500	75
Zielgesamtvergütung⁶ / Vergütung Erdienungsjahr 2022 (2021)⁷		6.450.000	100	7.916.499 (8.177.168)	100	3.000.000	100	3.684.000 (3.808.625)	100	3.530.000	100	4.343.300 (4.490.100)	100
Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung / Dienstzeitaufwand ⁸		700.000		712.729		400.000		400.000		400.000		400.000	

¹ Vereinfachte Darstellung. Die Zielvergütung ist im BMW Group Bericht 2022 ab S. 267, die IST-Vergütung ab S. 286 dargestellt. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass die dargestellten Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

² Oliver Zipse.

³ Joachim Post, Frank Weber.

⁴ Oder ab 4. Mandatsjahr. Pieter Nota, Nicolas Peter, Ilka Horstmeier (seit 01.11.2022), Milan Nedeljković (seit 01.10.2022).

⁵ Typisierte Annahme der Nebenleistungen und eines Leistungsfaktors für die Leistungskomponente der Tantieme von 0,98 (mit Ausnahme der IST-Vergütung von Oliver Zipse).

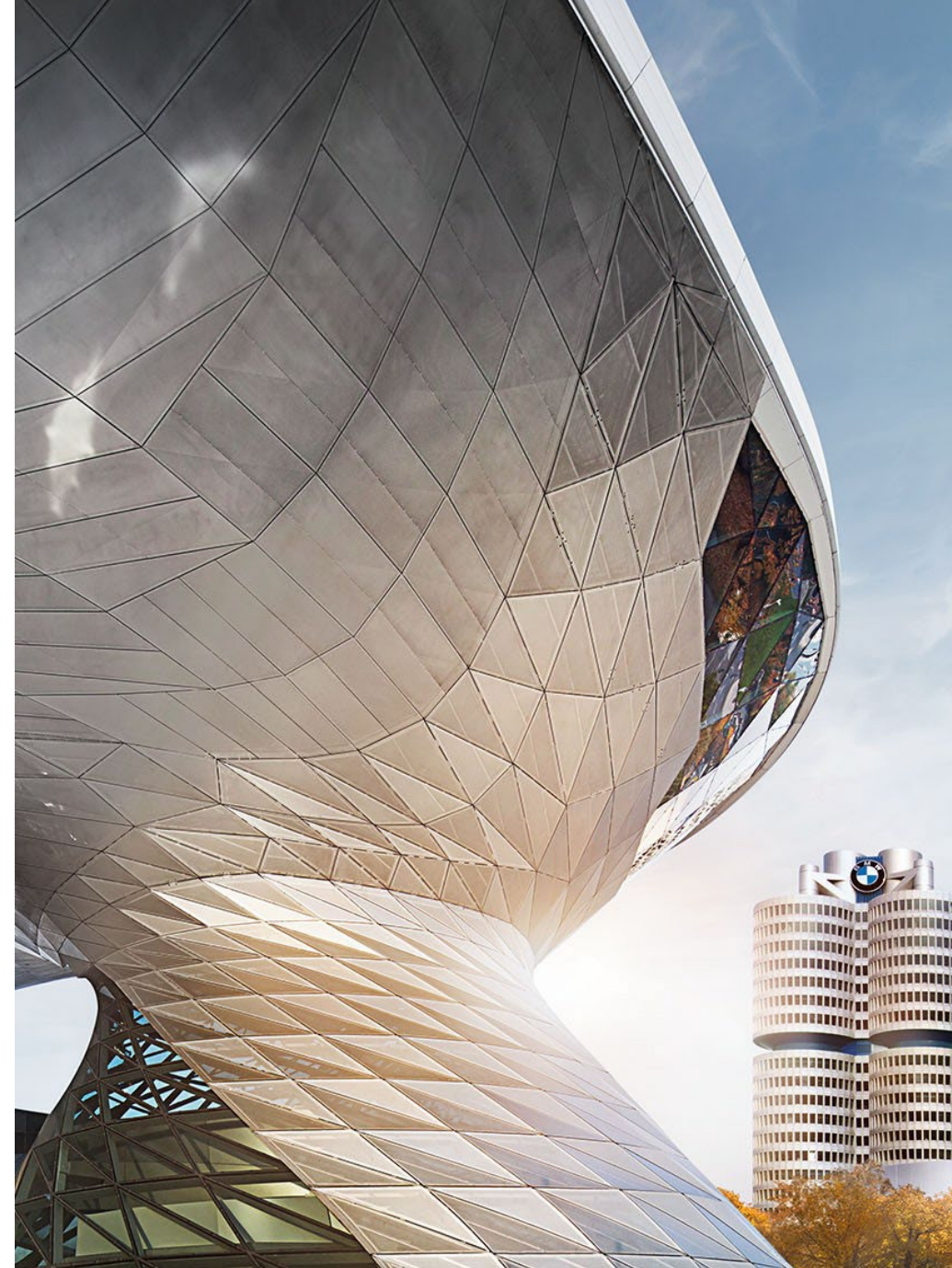
⁶ Ohne den Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung. Der Beitrag zur Altersversorgung ist kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG, erst die Auszahlung der Altersversorgungsleistungen ist eine Vergütung nach § 162 AktG.

⁷ Bei der Berechnung der Gesamtvergütung im Vergütungsbericht 2022 wurden im Einzelfall entsprechend den Vorgaben des § 162 AktG auch variable Vergütungsbestandteile für frühere Erdienungsjahre (Performance Cash Plan 2020-2022, Matching-Komponente 2017) einbezogen.

⁸ Typisierte Annahme (mit Ausnahme der IST-Vergütung von Oliver Zipse). Der Dienstzeitaufwand ist kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG. Er bildet den Aufwand für das Unternehmen ab, der Betrag wird nicht ausbezahlt.

2.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZUM VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS.



ÜBERSICHT VERGÜTUNGSBESTANDTEILE.

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

Allgemeine Aspekte

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

¹ Illustrative Darstellung der Anteile auf Basis der Zielvergütung des Vorstandsvorsitzenden für das Geschäftsjahr 2022.

² Vorstandsvorsitzender, Mitglied des Vorstandes ab 2. Bestellperiode bzw. ab dem 4. Mandatsjahr, 1. Bestellperiode.

³ Versorgungsbeitrag p.a.

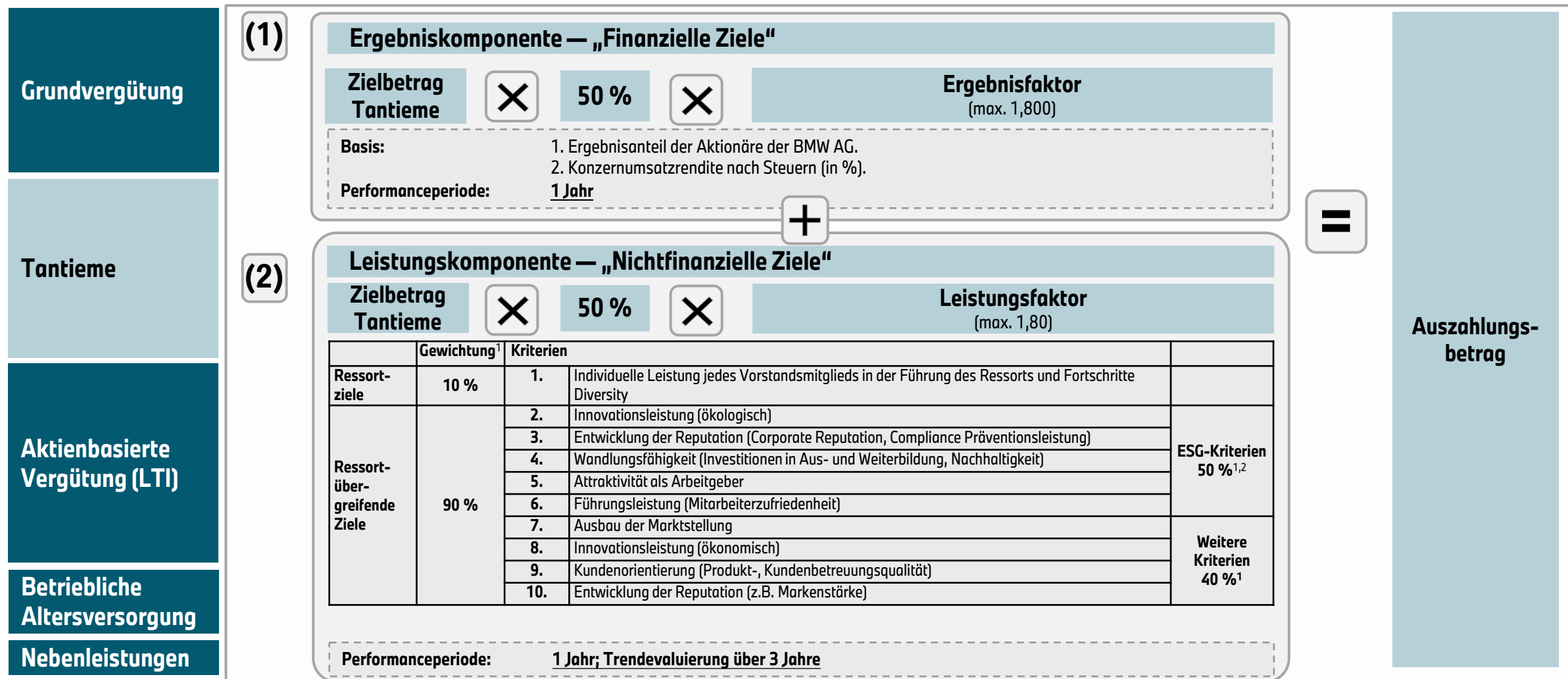
⁴ Durch Rundungen summieren sich Prozentwerte ggf. nicht auf 100%.

⁵ Return on Capital Employed (RoCE). Eine Beschreibung findet sich im BMW Group Bericht 2022, S. 46 ff.

⁶ Weitere Details siehe BMW Group Bericht 2022, S. 281-282.

⁷ Vertraglichen Vereinbarung; im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen und des BMW Fahrdienstes, Versicherungsleistungen, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Mitarbeiterrabatte.

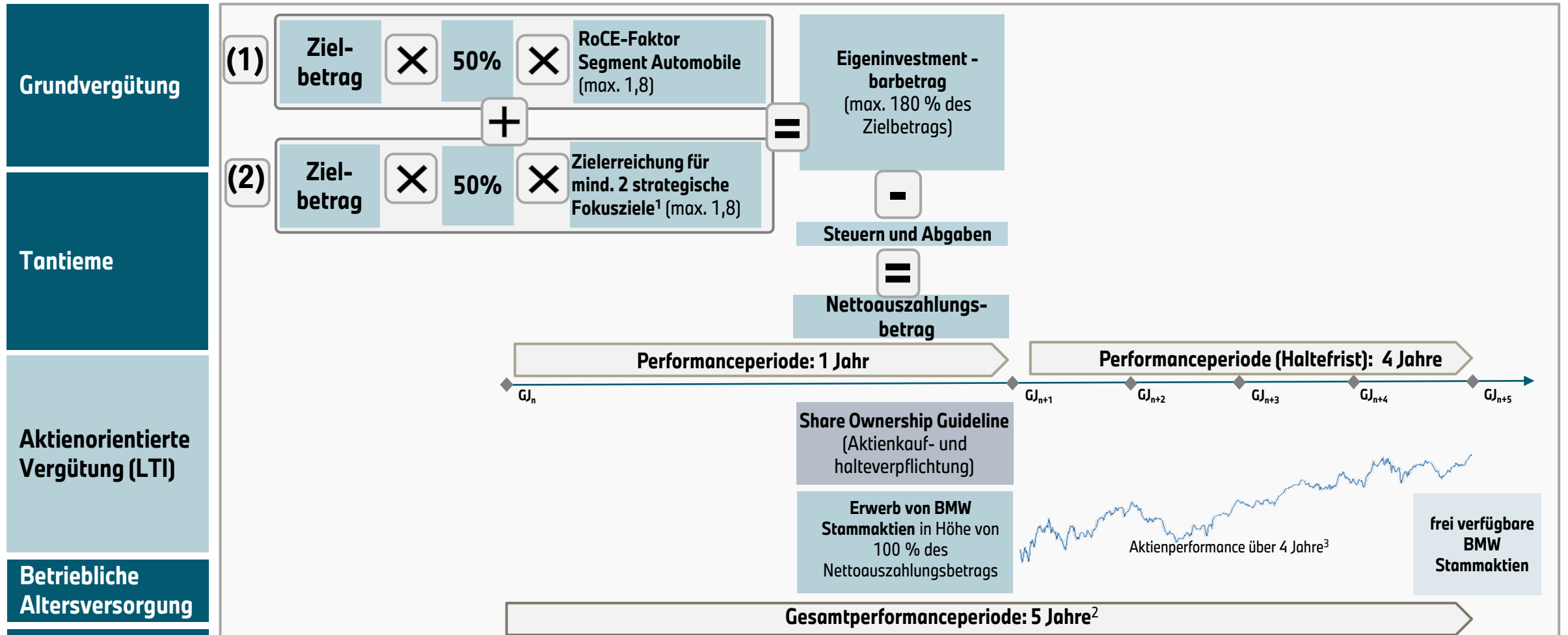
DETAILS ZUR TANTIEME.



¹ In der Zielausprägung.

² Kriterien aus dem Bereich Umwelt (Environment), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance), kurz ESG.

DETAILS ZUR AKTIENORIENTIERTEN VERGÜTUNG (LTI).



¹ Für das Jahr 2022 wurden folgende strategische Fokusziele festgelegt:

(1) Reduzierung der CO₂-Flottenemissionen in Europa und (2) der weltweite Absatz von Plug-in-Hybrid Fahrzeugen (PHEVs) und vollelektrischen Fahrzeugen (BEVs).

² 1 Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, 4 Jahre Haltedauer (auch wenn das Vorstandsmitglied aus dem Amt scheidet (einschließlich Ruhestand)).

³ Beispielhafte Darstellung der Kursentwicklung.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (1/3).¹

BESTANDTEIL	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	
Grundvergütung	<p>Mitglied des Vorstands: – 0,90 Mio. € p. a. (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 1,05 Mio. € p. a. (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe)</p> <p>Vorstandsvorsitzender: – 1,95 Mio. € p. a. – Wird anteilig monatlich ausgezahlt</p>
Nebenleistungen	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen und des BMW Fahrdienstes, Versicherungsleistungen, Zuschüsse zu Sicherheitsanlagen, Mitarbeiterrabatte
Ausgleichszahlungen	Der Aufsichtsrat kann bei Neueintritten Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und zur Deckung von Umzugskosten gewähren.
Altersversorgung	<p>Beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite Höhe der Leistung richtet sich nach den auf dem individuellen Ansparkonto gutgeschriebenen Versorgungsbeiträgen und Zinsen, unterschiedliche Auszahlungsformen</p> <p>Versorgungsbeitrag p. a.: Mitglied des Vorstands: 400.000 € Vorstandsvorsitzender: 700.000 €</p>
Strategiebezug	<p>– Grundvergütung wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft</p> <p>– Feste Vergütungsbestandteile sind Voraussetzung wettbewerbsfähiger Vergütung zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder</p>
VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	
Tantleme	
Tantleme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	<p>– Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): – 0,95 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 1,15 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) – 2,10 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)</p> <p>– Obergrenze 180 % des Zielbetrags – Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdlenungsjahres vorgelegt wird</p>
Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	<p>– Bemessungszeitraum ein Jahr – Basisgröße p. a. (50 % des Zielbetrags der Tantieme): – 0,475 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 0,575 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) – 1,050 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)</p> <p>– Formel: 50 % des Zielbetrags x Ergebnissfaktor – Ergebnissfaktor wird abgeleitet aus einer im Voraus festgelegten Zuordnungsmatrix mit den Parametern Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG und Konzernumsatzrendite nach Steuern im Erdlenungsjahr – Ergebnissfaktor beträgt 1,0 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % – Ergebnissfaktor beträgt 1,5 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 6,9 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 7,3 % – Ergebnissfaktor beträgt 0 bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG < 3,0 Mrd. € oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern < 3,0 %</p> <p>– Ergebnissfaktor kann maximal 1,8 betragen – Maximaler Betrag der Ergebniskomponente p. a.: – 0,855 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) – 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)</p>

¹ Siehe BMW Group Bericht 2022 Seite 263 ff.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (2/3).¹

BESTANDTEIL	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
Tantleme (Fortsetzung)	
Leistungskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	<ul style="list-style-type: none"> – Bemessungszeitraum ein Jahr – Basisgröße p. a. (50 % des Zielbetrags der Tantleme): <ul style="list-style-type: none"> – 0,475 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 0,575 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) – 1,050 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) – Formel: 50 % des Zielbetrags x Leistungsfaktor – Vorwiegend qualitative, nichtfinanzielle Kriterien, ausgedrückt in einem Leistungsfaktor, mit dem der Betrag 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 – Zusammensetzung des Leistungsfaktors: * <ul style="list-style-type: none"> – 50 % ressortübergreifende ESG-Ziele – 40 % sonstige ressortübergreifende Ziele – 10 % Individuelle Ziele – Kriterien für die ressortübergreifenden ESG-Ziele sind insbesondere: Innovationsleistung (ökologisch, z. B. Reduzierung der CO₂-Emissionen), Entwicklung der Reputation des Unternehmens aufgrund von ESG-Aspekten (z. B. Unternehmenskultur, Förderung Integrität und Compliance), Wandlungsfähigkeit, Attraktivität als Arbeitgeber, Führungsleistung – Kriterien für die sonstigen ressortübergreifenden Ziele sind insbesondere: Marktstellung im Wettbewerbsvergleich, Innovationsleistung (ökonomisch), Entwicklung der Reputation des Unternehmens aufgrund nicht ESG-bezogener Aspekte (z. B. Wahrnehmung am Kapitalmarkt, Markenstärke), Kundenorientierung – Festlegung der Messgrößen und Zielwerte vor Beginn des Geschäftsjahres – Leistungsfaktor kann maximal 1,8 betragen – Maximaler Betrag der Leistungskomponente p. a.: <ul style="list-style-type: none"> – 0,855 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) – 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> – Ergebniskomponente der Tantleme honoriert Erreichung finanzieller Ziele und fördert ergebnisbezogene Teile der Geschäftsstrategie – Leistungskomponente der Tantleme motiviert zur Verfolgung nichtfinanzieller strategischer Ziele zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
Aktienorientierte Vergütung	
Eigeninvestmentbarbetrag	<ul style="list-style-type: none"> – Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen zweckgebundenen Barbetrag (Eigeninvestmentbarbetrag) nach Abzug von Steuern und Abgaben unmittelbar nach Auszahlung in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren – Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, die erworbenen Stammaktien mindestens vier Jahre zu halten (Share Ownership Guideline) – Bemessungszeitraum insgesamt fünf Jahre (ein Jahr für die Ermittlung des Eigeninvestmentbarbetrags, vier Jahre Haltepflicht)
Berechnung	<ul style="list-style-type: none"> – Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): <ul style="list-style-type: none"> – 1,10 Mio. € (1. Bestellperiode = 1. Vergütungsstufe) – 1,28 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr = 2. Vergütungsstufe) – 2,35 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) – 50 % des Zielbetrags abhängig vom im Segment Automobile erreichten RoCE (RoCE-Komponente) – 50 % des Zielbetrags abhängig von der Erreichung vorab festgelegter strategischer Fokusziele (Komponente strategische Fokusziele) – Begrenzung bei 180 % des Zielbetrags – Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird

¹ Siehe BMW Group Bericht 2022 Seite 263 ff.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (3/3).¹

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

¹ Siehe BMW Group Bericht 2022 Seite 263 ff.