

BMW
GROUP



ROLLS-ROYCE
MOTOR CARS LTD



INFORMATIONEN ZU TOP 7 DER HAUPTVERSAMMLUNG.

BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS.



Vergütung für das
Geschäftsjahr 2021.

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

-
- Für das Geschäftsjahr 2021 kam **erstmalig** das neue **Vorstandsvergütungssystem** zur Anwendung, das von der Hauptversammlung 2021 mit einer Mehrheit von 91,60 % gebilligt wurde.
 - Der **Vergütungsbericht** wurde **erstmalig** nach den Anforderungen des **§ 162 Aktiengesetz** erstellt.
 - Der **Vergütungsbericht** wurde vom **Abschlussprüfer PwC** über die gesetzlich geforderte formelle Prüfung hinaus auch einer **freiwilligen materiellen Prüfung** unterzogen.
 - 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**.
-

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

- Von der **variablen Zielvergütung** für das Erdienungsjahr 2021 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 2021 liegt aufgrund des hohen Zielerreichungsgrades bei den finanziellen Zielsetzungen bei rund **27 %**.¹
- Der **Anteil der langfristigen aktienorientierten Vorstandsvergütung (AoV; Eigeninvestmentbarbetrag)** an der **variablen IST-Vergütung für das Erdienungsjahr 2021** liegt bei ca. **52 %**.
- Basierend auf den **Share Ownership Guidelines** muss der **Eigeninvestmentbarbetrag** von den Vorstandsmitgliedern in **BMW Aktien investiert werden** (Haltefrist 4 Jahre).
- Die im Vergütungsbericht dargestellte gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 umfasst entsprechend den Bestimmungen von § 162 AktG mit dem **Performance Cash Plan 2019-2021** und der **aktienbasierten Vergütungskomponente** (Matching-Komponente) 2016 auch **variable Vergütungsbestandteile für frühere Erdienungsjahre** (2016, 2019).
- Der Aufsichtsrat hat **keinen Anlass** festgestellt, im Rahmen der Malus / Clawback Regelungen **variable Gehaltsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern**.
- 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 2021, sofern nichts anderes vermerkt ist.

ZIELERREICHUNG BEI DER VARIABLEN VERGÜTUNG FÜR ERDIENUNGSJAHR 2021.¹

			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	12,4	180%	
		Konzernumsatzrendite n. Steuern (in %)	3,0	5,6	9,0	11,2		
		Gewichtung³	Mind.-Wert	Ziel-Wert	Max-Wert	Ist-Wert	Gesamtziel-erreichung	
Tantieme	Ergebnis-komponente	Ressortübergreifende Ziele - ESG	50%	0%	100%	180%	106%	
		Ressortübergreifende Ziele - Sonstige	40%	0%	100%	180%		
		Ressortziele	10%	0%	100%	180%		
						[113,1-118,1%] ²		
		Gewichtung³	Mind.-Wert	Ziel-Wert	Max-Wert	Ist-Wert	Ziel-erreichung	
Aktienorientierte Vergütung	Eigeninvestment-barbetrag	RoCE im Segment Automobile (in %)	50%	10,00%	16,00%	45,00%	59,9%	180%
		Strategische Fokusziele:						
		Reduktion der CO ₂ -Flottenemission in EU (g/km)	25%	125	114	100	115,9	91%
		Absatz von vollelektrischen Fahrzeugen (Einheiten)	12,5%	75.000	101.000	170.000	103.854	103%
		Absatz von Plug-in Hybrid Fahrzeugen (Einheiten)	12,5%	180.000	241.000	400.000	224.460	86%

¹ Vereinfachte Darstellung. Ausführliche Beschreibung BMW Group Bericht 2021 S. 284 ff.

² Zielerreichung individualisiert.

³ In der Zielausprägung.

ZIEL- UND IST-VERGÜTUNG FÜR DAS ERDIENUNGSJAHR 2021.¹

		Vorsitzender des Vorstands ²		Vorsitzender des Vorstands ²		Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode ³		Vorstandsmitglied 1. Bestellperiode ³		Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode ⁴		Vorstandsmitglied 2. Bestellperiode ⁴	
		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung		Zielvergütung		IST-Vergütung	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.950.000	30	1.950.000	24	900.000	30	900.000	24	1.050.000	30	1.050.000	23
	Nebenleistungen ⁵	50.000	1	19.355	0,2	50.000	2	50.000	1	50.000	1	50.000	1
	Summe	2.000.000	31	1.969.355	24	950.000	32	950.000	25	1.100.000	31	1.100.000	24
Variable Vergütung	Tantieme												
	Ergebniskomponente	1.050.000	16	1.890.000	23	475.000	16	855.000	22	575.000	16	1.035.000	23
	Leistungskomponente	1.050.000	16	1.113.000	14	475.000	16	503.500	13	575.000	16	609.500	14
	AoV (Eigeninvestmentbarbetrag)												
	RoCE-Komponente	1.175.000	18	2.115.000	26	550.000	18	990.000	26	640.000	18	1.152.000	26
	Komponente Strategische Fokusziele	1.175.000	18	1.089.813	13	550.000	18	510.125	13	640.000	18	593.600	13
	Summe	4.450.000	69	6.207.813	76	2.050.000	68	2.858.625	75	2.430.000	69	3.390.100	76
Zielgesamtvergütung⁶ / Vergütung Erdienungsjahr 2021⁷		6.450.000	100	8.177.168	100	3.000.000	100	3.808.625	100	3.530.000	100	4.490.100	100
Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung / Dienstzeitaufwand ⁸		700.000		702.274		400.000		400.000		400.000		400.000	

1 Vereinfachte Darstellung. Die Zielvergütung ist im BMW Group Bericht 2021 ab S. 277 ff., die IST-Vergütung ab S. 295 ff. dargestellt. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass die dargestellten Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

2 Oliver Zipse.

3 Ilka Horstmeier, Milan Nedeljković, Frank Weber.

4 Beginn des 4. Mandatsjahres. Pieter Nota, Nicolas Peter, Andreas Wendt (seit 01.10.2021).

5 Typisierte Annahme (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 2021 wurden im Einzelfall entsprechend den Vorgaben des § 162 AktG auch variable Vergütungsbestandteile für frühere Erdienungsjahre (Performance Cash Plan 2019-2021, Matching-Komponente 2016) einbezogen.

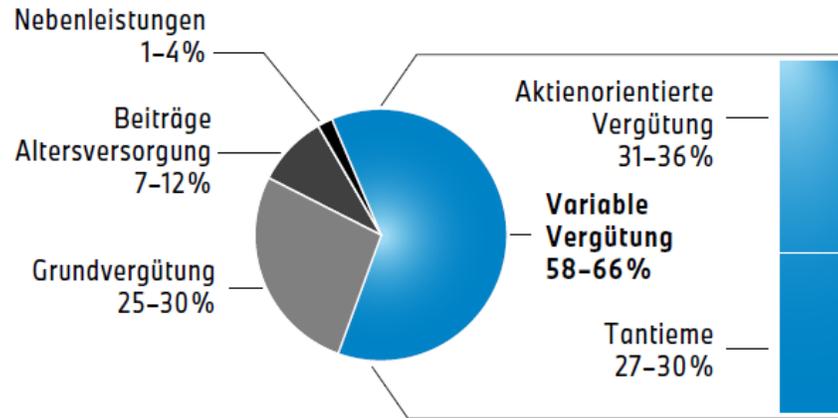
8 Typisierte Annahme (mit Ausnahme der IST-Vergütung von Oliver Zipse). Der Dienstzeitaufwand ist kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG. Er bildet die Kosten für das Unternehmen ab, der Betrag wird nicht an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.



Grundlagen des Vergütungssystems.

ÜBERSICHT ZIELVERGÜTUNG VORSTAND.

ÜBERSICHT ZIELGESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS¹



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

¹ Siehe BMW Group Bericht 2021, S. 277.

- **Feste Grundvergütung:**
Zu den Zielbeträgen siehe unten Seite 11.
- **Variable Vergütung:**
 - Tantieme und
 - Aktienorientierte Vergütung (AoV).
Jeweils abhängig von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Ziele und auf max.180% begrenzt.
- **Zusammensetzung, Zielbeträge und Leistungskriterien Tantieme:**
Siehe unten Seite 9 und Seite 11 f.
- **Zusammensetzung, Zielbeträge und Leistungskriterien AoV:**
Siehe unten Seite 10 und Seite 12 f.
- **Zielsetzung und Zielerreichung variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021:**
Siehe BMW Group Bericht 2021 Seite 284 ff.

ÜBERSICHT VARIABLE VERGÜTUNG / TANTIEME (STI).

ÜBERSICHT ZUSAMMENSETZUNG DER TANTIEME

ERGEBNISKomponente

LEISTUNGskomponente

$$\frac{50\% \text{ DES ZIELBETRAGS}}{\times} \frac{\text{ERGEBNISFAKTOR}}{\times} + \frac{50\% \text{ DES ZIELBETRAGS}}{\times} \frac{\text{LEISTUNGSFAKTOR}}{\times} = \text{TANTIEME}$$

- Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Zuordnungsmatrix mit den Parametern „Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG“ und „Konzernumsatzrendite nach Steuern“ im Erdienungs Jahr.
- Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen.

- Leistungsfaktor leitet sich ab aus
 - 50 % ressortübergreifenden ESG-Zielen,
 - 40 % sonstigen ressortübergreifenden Zielen,
 - 10 % individuellen Ressortzielen.
- Leistungsfaktor kann maximal 1,8 betragen.

- Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags

- **Zielbeträge der Tantieme:**

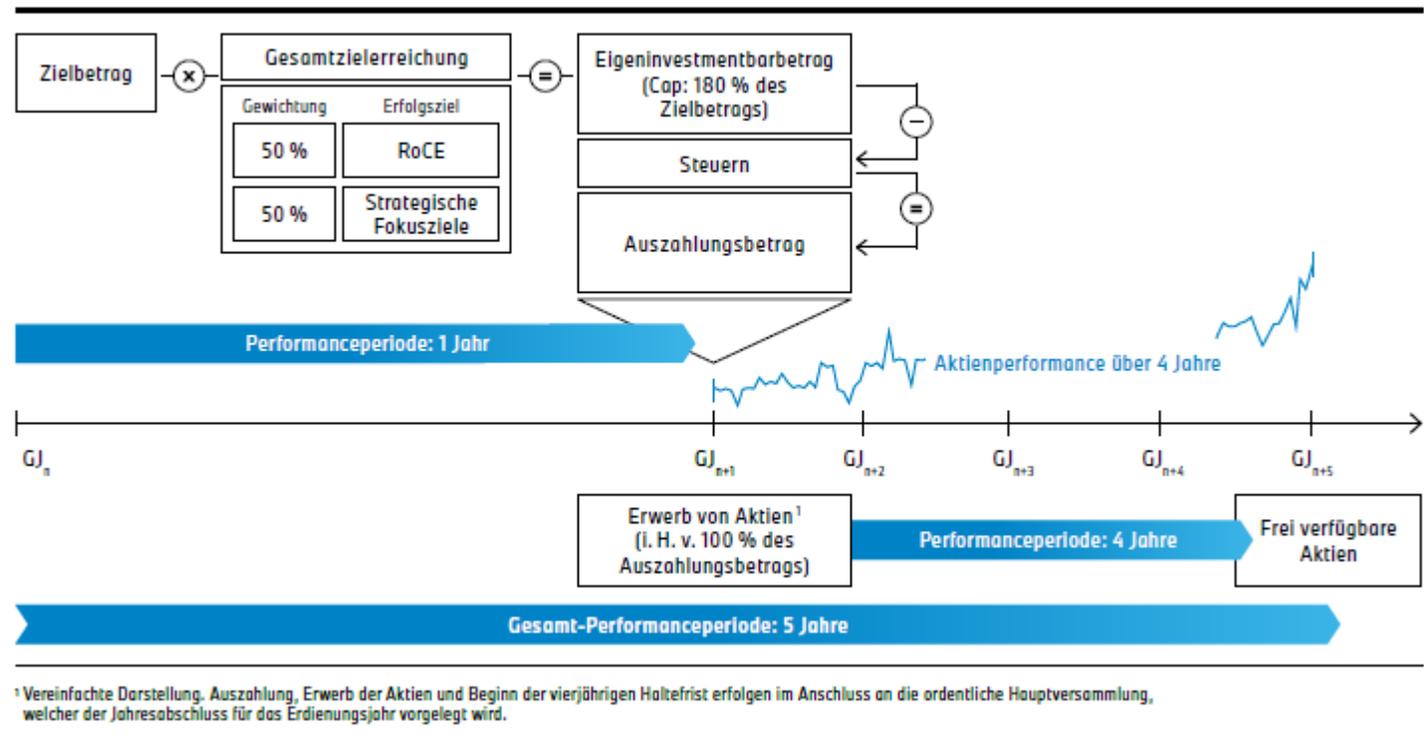
Siehe unten Seite 11 f.

- **Zielsetzung und Zielerreichung bei der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021:**

- Messgrößen für die Leistungskomponente waren z.B. Fahrzeugabsatz, Segmentanteile, Absatzanteil elektrifizierter Fahrzeuge, Nachhaltigkeitsperformance, Fortschritte bei der Diversity, Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen und Attraktivität als Arbeitgeber.
- Siehe BMW Group Bericht 2021 Seite 285 ff.

ÜBERSICHT VARIABLE VERGÜTUNG / AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG (LTI).

ÜBERSICHT AKTIENORIENTIERTE VERGÜTUNG



- **Zielbeträge der AoV:**
Siehe unten Seite 12 f.
- **Zielsetzung und Zielerreichung bei der AoV für das Geschäftsjahr 2021:**
Siehe BMW Group Bericht 2021 Seite 289 ff.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (1/3).¹

BESTANDTEIL	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	
Grundvergütung	Mitglied des Vorstands: — 0,90 Mio. € p. a. (1. Bestellperiode) — 1,05 Mio. € p. a. (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) Vorstandsvorsitzender: — 1,95 Mio. € p. a. — Wird anteilig monatlich ausgezahlt
Nebenleistungen	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen und des BMW Fahrdienstes, Versicherungsleistungen, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Mitarbeitererrabatte
Ausgleichszahlungen	Der Aufsichtsrat kann bei Neueintritten Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und zur Deckung von Umzugskosten gewähren.
Altersversorgung	Beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite Höhe der Leistung richtet sich nach den auf dem individuellen Ansparkonto gutgeschriebenen Versorgungsbeiträgen und Zinsen, unterschiedliche Auszahlungsformen Versorgungsbeitrag p. a.: Mitglied des Vorstands: 400.000 € Vorstandsvorsitzender: 700.000 €
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> — Grundvergütung wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft — Feste Vergütungsbestandteile sind Voraussetzung wettbewerbsfähiger Vergütung zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder
VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	
Tantieme	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	<ul style="list-style-type: none"> — Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): — 0,95 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,15 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 2,10 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Obergrenze 180 % des Zielbetrags — Auszahlung nach der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss des jeweiligen Erdienungsjahres vorgelegt wird
Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	<ul style="list-style-type: none"> — Bemessungszeitraum ein Jahr — Basisgröße p. a. (50 % des Zielbetrags der Tantieme): — 0,475 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,575 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 1,050 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Formel: 50 % des Zielbetrags x Ergebnisfaktor — Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus einer im Voraus festgelegten Zuordnungsmatrix mit den Parametern Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG und Konzernumsatzrendite nach Steuern im Erdienungsjahr <ul style="list-style-type: none"> — Ergebnisfaktor beträgt 1,0 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % — Ergebnisfaktor beträgt 1,5 z. B. bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG von 6,9 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 7,3 % — Ergebnisfaktor beträgt 0 bei einem Ergebnisanteil der Aktionäre der BMW AG < 3,0 Mrd. € oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern < 3,0 % — Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen — Maximaler Betrag der Ergebniskomponente p. a.: — 0,855 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

¹ Siehe BMW Group Bericht 2021, S. 274 ff.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (2/3).¹

BESTANDTEIL	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	
Tantieme (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 Tantieme): <ul style="list-style-type: none"> – 0,475 Mio. € (1. Bestellperiode) – 0,575 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 1,050 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) – Formel: 50 % des Zielbetrags x Leistungsfaktor – Vorwiegend qualitative, nichtfinanzielle Kriterien, ausgedrückt in einem Leistungsfaktor, mit dem der Beitrag des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsorientierung des Unternehmens bewertet wird – Relevanter Zeitraum ist das Erdienungsjahr – Zusätzliche Trendbetrachtung über mindestens drei Geschäftsjahre – Zusammensetzung des Leistungsfaktors:¹ <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) – 1,035 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 1,890 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> – Ergebniskomponente der Tantieme honoriert Erreichung finanzieller Ziele und fördert ergebnisbezogene Teile der Geschäftsstrategie – Leistungskomponente der Tantieme 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 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) – 1,28 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 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 2021, S. 274 ff.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM (3/3).¹

BESTANDTEIL	Parameter / Bemessungsgrundlage, Festlegungen zur Höhe
VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	
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) – 0,64 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 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) – 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 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) – 0,64 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 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) – 1,152 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) – 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 2021, S. 274 ff.