

Im Folgenden werden die Prinzipien beschrieben, die für die Vergütung des Vorstands gelten, sowie die Festlegungen der Satzung für die Vergütung des Aufsichtsrats. Neben dem System der Vergütung wird auch das Verhältnis der Vergütungsbestandteile in Zahlen erläutert. Darüber hinaus wird die Vergütung jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds für das Geschäftsjahr 2010 individualisiert und nach Bestandteilen aufgliedert ausgewiesen.

1. Vergütung des Vorstands

Zuständigkeit; Billigung durch die Aktionäre 2010

Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung der Vorstandsvergütung ist eine Aufgabe des Aufsichtsratsplenums. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats übernimmt bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung eine vorbereitende Funktion.

Das für das abgelaufene Geschäftsjahr maßgebliche Vergütungssystem für den Vorstand wurde von der Hauptversammlung 2010 im Rahmen einer Konsultativabstimmung („Say on Pay“) mit einer Mehrheit von 97,66% gebilligt.

Grundsätze der Vergütung

Die Vergütungsstruktur soll eine nachhaltige Unternehmensentwicklung fördern. Gleichzeitig soll das Vergütungsmodell für den Vorstand im Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungspersonlichkeiten attraktiv sein. Sämtliche Vergütungsbestandteile sollen für sich und insgesamt angemessen sein und den Vorstand nicht zum Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen verleiten.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum unter Einbeziehung etwaiger Bezüge bei Konzerngesellschaften aufgrund von Leistungskriterien festgelegt. Der Aufsichtsrat legt für die variablen Vergütungsteile anspruchsvolle, relevante Parameter zugrunde. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben des Vorstandsmitglieds, die Bewertung seiner Mandatsausübung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der BMW Group sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt.

Der Festsetzung der variablen Vergütung in Form einer Ergebnis- und einer Leistungstantieme liegt jeweils ein mehrjähriger Betrachtungszeitraum zugrunde, innerhalb dessen positive wie auch negative Entwicklungen berücksichtigt werden.

Personalausschuss und Aufsichtsrat hatten das System der Vorstandsvergütung 2009 von externen Experten auf seine Vereinbarkeit mit dem Gesetz zur Angemessenheit

der Vorstandsvergütung überprüfen lassen. Daraus abgeleitete Erkenntnisse wurden im Rahmen einer einvernehmlichen Anpassung aller Vorstandsdiensverträge zum 1. Januar 2010 berücksichtigt.

In regelmäßigen Abständen überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem hinsichtlich Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung. Zur Vorbereitung zieht der Personalausschuss des Aufsichtsrats auch Vergütungsstudien hinzu. Auch Empfehlungen eines unabhängigen externen Vergütungsexperten sowie Anregungen aus Kreisen der Investoren und Analysten werden in die Beratung einbezogen. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vergütungsstruktur und der Vergütungshöhe der Führungskräfte und Mitarbeiter bei der BMW Group.

Vergütungssystem, Vergütungselemente

Die Vergütung des Vorstands enthält feste und variable Bezüge. Für die Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder legt der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Situation und der Planungen der BMW Group eine Zielvergütung und einen Vergütungsrahmen mit einem hohen variablen Anteil fest. Ferner ist bei Vorstandsverträgen, die vor dem 1. Januar 2010 geschlossen wurden, ein Altersruhegeld in Form eines leistungsorientierten Festbetrags (Defined Benefit) zugesagt. Unter bestimmten Voraussetzungen ist gemäß Verträgen, die vor dem 1. Januar 2010 geschlossen wurden, Vorstandsmitgliedern bis zum Eintritt in den Ruhestand ein Übergangsgeld zugesagt.

Die festen Bezüge setzen sich aus einer Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird, sowie aus sonstigen Bezügen zusammen. Die sonstigen Bezüge bestehen im Wesentlichen aus der Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüssen zu Sicherheitseinrichtungen und einer jährlichen medizinischen Vorsorge.

Das Gehalt eines Vorstandsmitglieds beträgt 420.000 Euro p.a. während der ersten Bestellperiode und ab dem Beginn der zweiten Bestellperiode 480.000 Euro p.a. Das Gehalt des Vorstandsvorsitzenden beläuft sich auf 840.000 Euro p.a.

Die variable Vergütung des Vorstands (Tantieme) setzt sich in der Zielausprägung hälftig aus zwei Komponenten zusammen, einer Ergebnistantieme und einer Leistungstantieme. In begründeten Fällen kann der Aufsichtsrat auf freiwilliger Basis neben der Tantieme eine Sonderzuwendung festsetzen. Die Zieltantieme (100%) eines Vorstandsmitglieds liegt für beide Komponenten der variablen Vergütung in Summe bei 1,5 Mio. Euro p.a., ab der zweiten Bestellperiode bei 1,75 Mio. Euro p.a.

Für den Vorsitzenden des Vorstands liegt sie bei 3 Mio. Euro p. a. Für alle Mitglieder des Vorstands sind Obergrenzen der Tantieme festgelegt. Diese liegen bei 150% der jeweiligen Zieltantieme. Die Gesamtzielvergütung als Summe von Gehalt und Zieltantieme liegt für ein Mitglied des Vorstands somit bei 1,92 Mio. Euro p. a., ab der zweiten Bestellperiode bei 2,23 Mio. Euro p. a. Für den Vorsitzenden des Vorstands liegt die Gesamtzielvergütung bei 3,84 Mio. Euro p. a.

Bei 100%iger Zielerreichung ergibt sich ein Verhältnis zwischen Gehalt und variabler Vergütung (Tantieme) von ca. 20% zu 80%.

Als Messgrößen für die Berechnung der Ergebnistantieme dienen einerseits der Konzernjahresüberschuss der BMW Group und die Konzernumsatzrendite nach Steuern, die gemeinsam in einen Ergebnisfaktor einfließen, sowie andererseits die Dividende (Stammaktie). Die Ergebnistantieme ergibt sich aus einem für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielwert, multipliziert mit dem Ergebnisfaktor und dem Dividendenfaktor. Bei außergewöhnlichen Umständen, wie z. B. wesentlichen Zu- oder Verkäufen, kann der Aufsichtsrat eine Anpassung der Ergebnistantieme vornehmen.

Bei einem Ergebnis- und einem Dividendenfaktor von 1,00 ergibt sich eine Ergebnistantieme i. H. v. 0,75 Mio. Euro für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode, eine Ergebnistantieme i. H. v. 0,875 Mio. Euro in der zweiten Bestellperiode und für den Vorstandsvorsitzenden eine entsprechende Tantieme von 1,5 Mio. Euro. Der Ergebnisfaktor nimmt den Wert 1,00 bei einem Konzernjahresüberschuss von 3,1 Mrd. Euro und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6% an. Der Dividendenfaktor liegt bei 1,00, wenn die ausgezahlte Dividende für die Stammaktie zwischen 100 und 110 Cent beträgt.

Bei einem Konzernjahresüberschuss unter 1 Mrd. Euro oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern kleiner als 2% beträgt der Ergebnisfaktor 0. Somit ist in diesen Fällen keine Ergebnistantieme zahlbar. Diese Regelung findet nach dem Prinzip der Durchgängigkeit auch Anwendung in der vom Unternehmenserfolg abhängigen variablen Vergütungskomponente aller Führungskräfte und Mitarbeiter der BMW AG.

Die Leistungstantieme ergibt sich aus einem für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielwert, multipliziert mit einem Performance-Faktor. Den Performance-Faktor legt der Aufsichtsrat anhand einer Bewertung des Beitrags des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens fest. Dabei werden Leistungen und Entscheidungen in den vorangegangenen Planungszeiträumen ebenso berücksichtigt wie Weichen-

stellungen für die zukünftige Entwicklung des Unternehmens, die Effektivität und Effizienz von Anpassungsmaßnahmen, die als Reaktion auf sich verändernde externe Rahmenbedingungen getroffen wurden, sowie sonstige Aktivitäten zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens, die sich nicht unmittelbar in Messwerten abbilden.

Die Zieltantiemen und die der Ergebnistantieme zugrunde liegenden Kennzahlen werden jeweils für den Zeitraum von drei Geschäftsjahren festgeschrieben. Eine nachträgliche Änderung der Zieltantiemen oder der zugrunde liegenden Kennzahlen ist innerhalb dieses Zeitraums ausgeschlossen.

Das Vergütungssystem für 2010 enthält wie in den Vorjahren keine Aktienoptionen, keine Wertzuwachsrechte, die Aktienoptionen nachgebildet sind, und keine anderen aktienbasierten Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. Der Aufsichtsrat hat jedoch im Dezember 2010 beschlossen, das Vergütungssystem für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2011 um eine Komponente zu ergänzen, die eine Verpflichtung der Vorstandsmitglieder beinhaltet, jeweils den Gegenwert von 20% ihrer Gesamtantiemen nach Steuern für Geschäftsjahre ab 2011 in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren und diese Stammaktien über mindestens vier Jahre zu halten. Die Hälfte des aufzubringenden Finanzierungsbetrages wird vom Unternehmen gewährt. Im Rahmen eines Matching Plans erhält das Vorstandsmitglied von der Gesellschaft nach Ablauf der Haltefrist für jeweils drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft entweder eine zusätzliche Stammaktie oder den Gegenwert in Geld. Dadurch sollen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung weitere langfristige Verhaltensanreize gesetzt werden.

Der Aufsichtsrat überprüft die Üblichkeit der Gesamtvergütung des Vorstands jährlich in horizontaler Hinsicht anhand eines Vergütungsvergleichs insbesondere innerhalb der DAX-30-Unternehmen sowie in vertikaler Hinsicht anhand eines Vergleichs einerseits mit den Bezügen der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie anhand eines Vergleichs mit den durchschnittlichen Mitarbeiterbezügen.

Mit Wirkung für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2010 wurde die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der amtierenden und künftigen Mitglieder des Vorstands analog der für mittlere und obere Führungskräfte 2009 erfolgten Umstellung in ein beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite überführt, wobei im Hinblick auf bereits erteilte Zusagen Bestandsschutz besteht und amtierenden Vorstandsmitgliedern diesbezüglich ein Wahlrecht zwischen dem alten und dem neuen

System eingeräumt wird. Während des abgelaufenen Geschäftsjahres wurden keine Änderungen dieser Zusagen vereinbart.

Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses bestehen gegenüber den amtierenden Vorstandsmitgliedern nach dem alten Altersvorsorgemodell Ruhegeldzusagen in Form einer leistungsorientierten Zusage (Defined Benefit). Ruhegelder werden entsprechend der bisherigen Zusage an frühere Vorstandsmitglieder gezahlt, die entweder das 65. Lebensjahr oder, sofern ihr Mandat früher geendet hat und nicht verlängert wurde, das 60. Lebensjahr vollendet haben, die dauerhaft infolge Krankheit oder Unfall dienstunfähig geworden sind oder die aufgrund einer besonderen Vereinbarung vorzeitig in den Ruhestand getreten sind. Die Höhe des Ruhegelds setzt sich unverändert zum Vorjahr aus einem monatlichen Grundbetrag von 10.000 Euro bzw. 15.000 Euro (Vorstandsvorsitzender) und einem Festbetrag zusammen. Der Festbetrag beträgt für jedes volle Jahr der Betriebszugehörigkeit vor der Vorstandstätigkeit rund 75 Euro und für jedes volle Jahr bis maximal 15. Jahr der Vorstandstätigkeit 400 bis 600 Euro. Die laufenden Ruhegeldzahlungen werden in Anlehnung an die Anpassung der Beamtenpensionen bei Veränderungen der Besoldungsstufe B6 (ohne Zuschläge) um mehr als 5% bzw. entsprechend dem Betriebsrentengesetz angepasst.

Kommt es zu einer vorzeitigen Beendigung des Mandatsverhältnisses, bevor das Vorstandsmitglied das 60. Lebensjahr vollendet hat, so kann ein Übergangsgeld i. H. v. zwei Dritteln des bis dato erdienten fiktiven Ruhegelds bis zum Beginn der Ruhegeldberechtigung zahlbar werden, wenn dies nach einer mindestens dreijährigen Tätigkeit als Vorstand unter Berücksichtigung aller Umstände objektiv angemessen ist. Es bestehen Vereinbarungen über die Anrechnung anderweitiger Einkünfte auf Ruhe- und Übergangsgelder.

Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses nach dem 1. Januar 2010 bestehen nach dem neu eingeführten System Zusagen, die (a) im Todes- oder Invaliditätsfall als Einmalzahlung oder in maximal zehn Jahresraten zur Auszahlung kommen können oder (b) nach Eintritt in den Ruhestand wahlweise in Form eines Altersruhegelds als lebenslange monatliche Rente, als Einmalzahlung, in maximal zehn Jahresraten oder in Mischformen (z. B. Kombination von Einmalzahlung und anteilig reduziertem lebenslangem Ruhegeld) zur Auszahlung gelangen können. Altersruhegelder werden an frühere Vorstandsmitglieder gezahlt, die entweder die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht haben oder, sofern ihr Mandat früher geendet hat und nicht verlängert wurde, das 60. Lebensjahr

vollendet haben oder die dauerhaft erwerbsunfähig geworden sind oder die aufgrund einer besonderen Vereinbarung vorzeitig in den Ruhestand getreten sind. Ferner wird im Fall des Todes eines Vorstandsmitglieds nach dem Eintritt in den Ruhestand bei Wahl einer lebenslangen Rente ein Ruhegeld in Höhe von 60% als Witwen- oder Witwerrente gezahlt.

Die Höhe der Altersleistung 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.

Der von der Gesellschaft zugesagte Jahresbeitrag beträgt für ein Mitglied des Vorstands (für den Vorstandsvorsitzenden) für 2010 240.000 Euro (425.000 Euro), für 2011 270.000 Euro (475.000 Euro) und ab 2012 300.000 Euro (525.000 Euro). Die Gutschrift der Beiträge auf dem persönlichen Ansparkonto des Vorstandsmitglieds erfolgt ebenso wie die Zinsgutschrift in monatlichen Teilbeträgen. Die garantierte Mindestverzinsung p. a. entspricht dem in der Deckungsrückstellungsverordnung festgelegten Höchstzinssatz für die Berechnung der Deckungsrückstellungen für Kapitallebensversicherungen (Garanzins für Kapitallebensversicherungen).

Für den Todes- oder Invaliditätsfall ist eine Mindestleistung i. H. v. 60% der bis zum 60. Lebensjahr möglichen jährlichen Beiträge zugesagt. Für die amtierenden Vorstandsmitglieder wurde beim Übergang auf das neue System als wertgleicher Ersatz für die bisher erdiente Anwartschaft ein entsprechender Startbaustein bereitgestellt.

Der Startbaustein und alle einbezahlten Beiträge des neuen Altersvorsorgemodells für den Vorstand wurden im Rahmen eines auch für Pensionsverbindlichkeiten gegenüber Mitarbeitern bestehenden Treuhandmodells ausfinanziert.

Die laufenden Ruhegeldzahlungen werden jährlich um mindestens 1% angepasst.

Einkünfte aus selbstständiger und nicht selbstständiger Arbeit, die vor Vollendung des 63. Lebensjahres erzielt werden, werden auf das Ruhegeld angerechnet. Es sind ferner bestimmte Tatbestände vereinbart, in denen die Leistungspflicht der Gesellschaft ganz entfallen kann. Ein Übergangsgeld wird nicht mehr gewährt.

Vorstandsmitglieder im Ruhestand sind berechtigt, Dienst- und Mietfahrzeuge aus dem Fuhrpark der Gesellschaft entsprechend den Richtlinien zu beziehen, die für Bereichsleiter der obersten Einstufung gelten.

Es bestehen weder vertragliche Abfindungszusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund noch Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit in Folge eines Kontrollwechsels (change of control) noch Entschädigungsvereinbarungen für den Fall eines Übernahmeangebots.

Auch hat kein Mitglied des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick

Bestandteil	Parameter/Bemessungsgrundlage
Gehalt	<p>Mitglied des Vorstands:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 420.000 Euro p.a. (1. Bestellperiode) - 480.000 Euro p.a. (ab 2. Bestellperiode) <p>Vorstandsvorsitzender:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 840.000 Euro p.a.
Variable Vergütung	
Tantieme (bei 100% Zielerreichung ergibt sich ein Verhältnis von Gehalt und Tantieme von ca. 20% : 80%)	<p>Zieltantiemen (bei 100% Zielerreichung):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,5 Mio. Euro (1. Bestellperiode) - 1,75 Mio. Euro (ab 2. Bestellperiode) - 3,00 Mio. Euro (Vorstandsvorsitzender)
a) Ergebnistantieme (entspricht bei 100% Zielerreichung 50% der Zieltantieme)	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitative Kriterien, die jeweils für drei Geschäftsjahre im Voraus festgelegt werden - Formel: 50% Zieltantieme x Ergebnisfaktor x Dividendenfaktor (Stammaktie) - Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern - Korridor: 0-150%* (feste Obergrenze)
b) Leistungstantieme (entspricht bei 100% Zielerreichung 50% der Zieltantieme)	<ul style="list-style-type: none"> - Vorwiegend qualitative Kriterien, ausgedrückt in einem Performance-Faktor, mit dem der Beitrag des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens bewertet wird - Formel: 50% Zieltantieme x Performance-Faktor - Kriterien für den Performance-Faktor sind auch: Innovationsleistung (ökonomisch und ökologisch, z.B. bei der Reduzierung der CO₂-Emissionen), Führungsleistung und Attraktivität als Arbeitgeber, Corporate Social Responsibility, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts - Korridor: 0-150%* (feste Obergrenze)
Aktienorientierte Vergütungskomponente	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2011 geplant - Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, im Umfang von jeweils 20% der Gesamtantiemen nach Steuern für Geschäftsjahre ab 2011 in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren - Die Hälfte des aufzubringenden Finanzierungsbetrags wird vom Unternehmen gewährt - Haltedauer mindestens vier Jahre - Nach Ablauf der Haltefrist erhält Vorstandsmitglied für drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft entweder eine weitere oder den Gegenwert in Geld
Möglichkeit der Sonderzahlung	In begründeten Fällen im Rahmen der Angemessenheit, kein Anspruch
Sonstige Bezüge	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Gesundheitscheck
Abfindungszusagen, Zusagen für den Fall eines Change of Control oder Übernahmeangebots	Keine vertraglichen Zusagen
Alters- und Hinterbliebenenversorgung	
Modell	Wesentliche Merkmale
a) Leistungsorientierte Zusage (Defined Benefit) (nur noch für erstmals vor dem 1. Januar 2010 bestellte Vorstandsmitglieder, die im Rahmen einer Bestandschutzregelung zwischen (a) und (b) wählen können)	Ruhegeld i.H. eines Grundbetrags i.H.v. 10.000 Euro (Vorstandsvorsitzender: 15.000 Euro) zzgl. von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Dienstjahren im Vorstand abhängiger Festbeträge, u.U. Übergangsgeld
b) Seit 1. Januar 2010 leistungsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite	<p>Höhe der Leistung richtet sich nach den auf dem individuellen Ansparkonto gutgeschriebenen Versorgungsbeiträgen und Zinsen</p> <p>Zugesagte Jahresbeiträge für ein Mitglied des Vorstands (Vorstandsvorsitzender)</p> <ul style="list-style-type: none"> für 2010: 240.000 Euro (425.000 Euro) für 2011: 270.000 Euro (475.000 Euro) für Geschäftsjahre ab 2012: 300.000 Euro (525.000 Euro) <p>Unterschiedliche Auszahlungsformen</p> <p>Kein Übergangsgeld</p>

* Die Obergrenze wird für Geschäftsjahre ab 1. Januar 2011 auf 250% ansteigen.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2010 insgesamt

Die Bezüge für die aktiven Mitglieder des Vorstands der BMW AG betragen insgesamt 18,2 Mio. Euro (2009: 10,7 Mio. Euro). Davon entfallen auf fixe Bestandteile einschließlich der sonstigen Bezüge 3,7 Mio. Euro (2009: 3,7 Mio. Euro) und auf variable Bestandteile 14,5 Mio. Euro (2009: 7,0 Mio. Euro). Im abgelaufenen Geschäftsjahr blieb die Zusammensetzung des Vorstands gegenüber dem Vorjahr unverändert. Die Regelungen zur Höhe der Gehälter der Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2010 nicht geändert; Unterschiede bei den Gehältern gegenüber dem Vorjahr ergeben sich aus unterjährig wirksam gewordenen Wechseln in der Bestellperiode. Die sonstigen Bezüge sind zurückgegangen, da Nebenleistungen in geringerem Umfang in Anspruch genommen wurden als im Vorjahr. In den variablen Bezügen ist eine Sonderzahlung i. H. v. insgesamt 770.000 Euro (2009: – Euro) enthalten (100.000 Euro pro Vorstandsmitglied, 170.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden). Diese hat der Aufsichtsrat im Anschluss an die den Mitarbeitern der BMW AG gewährte Sonderzahlung nach dem Prinzip der Durchgängigkeit und unter

Berücksichtigung der Vergütung der ersten Ebene unterhalb des Vorstands bewilligt. Damit drückte der Aufsichtsrat seine besondere Anerkennung dafür aus, dass der Vorstand frühzeitig strukturelle Maßnahmen ergriffen hat, die der BMW Group die Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise erleichtert haben.

in Mio. Euro	2010		2009	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	3,7	20,3	3,7	34,6
Variable Bezüge	14,5	79,7	7,0	65,4
Bezüge	18,2	100,0	10,7	100,0

Für aktive Mitglieder des Vorstands sind im Geschäftsjahr 2010 Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von 0,9 Mio. Euro (2009: 0,7 Mio. Euro) angefallen. Hierbei handelt es sich um Aufwendungen für die Dotierung von Pensionsrückstellungen (service cost).

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2010 (2009), individualisiert

in Euro	Feste Bezüge		Variable Bezüge*	Bezüge gesamt
	Gehalt	Sonstige Bezüge		
Norbert Reithofer	840.000 (840.000)	17.716 (16.215)	3.438.500 (1.725.000)	4.296.216 (2.581.215)
Frank-Peter Arndt	480.000 (440.000)	21.529 (23.591)	2.006.625 (910.417)	2.508.154 (1.374.008)
Herbert Diess	435.000 (420.000)	18.944 (13.773)	1.802.344 (862.500)	2.256.288 (1.296.273)
Klaus Draeger	480.000 (430.000)	20.016 (74.237)	2.006.625 (886.458)	2.506.641 (1.390.695)
Friedrich Eichiner	435.000 (420.000)	24.747 (93.785)	1.802.344 (862.500)	2.262.091 (1.376.285)
Harald Krüger	420.000 (420.000)	20.473 (78.028)	1.734.250 (862.500)	2.174.723 (1.360.528)
Ian Robertson	420.000 (420.000)	13.987 (54.993)	1.734.250 (862.500)	2.168.237 (1.337.493)
Gesamt	3.510.000 (3.390.000)	137.412 (354.622)	14.524.938 (6.971.875)	18.172.350 (10.716.497)

* Die variablen Bezüge für das Geschäftsjahr 2010 enthalten eine Sonderzahlung in Höhe von jeweils 100.000 Euro (Vorstandsvorsitzender: 170.000 Euro).

Versorgungszusagen

in Euro	Zuführung zu den Pensionsrückstellungen im Geschäftsjahr 2010 ¹	Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage (leistungsorientierte Zusage) nach IFRS ^{2,3}	Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage (leistungsorientierte Zusage) nach HGB ²	Stand des Versorgungskontos zum 31.12. 2010 (beitragsorientierte Zusage) ²
Norbert Reithofer	168.018 (131.815)	4.393.600 (3.583.214)	4.092.763 (3.583.214)	3.493.226 (-)
Frank-Peter Arndt	94.937 (73.233)	2.972.820 (2.440.806)	2.769.243 (2.440.806)	2.389.511 (-)
Herbert Diess	123.733 (93.685)	2.079.474 (1.619.404)	1.915.385 (1.619.404)	1.646.141 (-)
Klaus Draeger	95.435 (74.495)	2.736.323 (2.223.687)	2.539.567 (2.223.687)	2.226.217 (-)
Friedrich Eichiner	109.474 (86.612)	2.931.281 (2.406.328)	2.741.092 (2.406.328)	2.340.081 (-)
Harald Krüger	70.062 (51.300)	1.570.426 (1.187.492)	1.408.702 (1.187.492)	1.213.803 (-)
Ian Robertson	238.584 (189.682)	714.664 (381.011)	660.951 (381.011)	532.713 (-)
Gesamt²	900.243 (700.822)	17.398.588 (13.841.942)	16.127.703 (13.841.942)	13.841.692 (-)

¹ Entspricht den sogenannten Dienstzeitaufwendungen (service cost) nach IFRS.

² Im Rahmen einer Bestandsschutzregelung wurde den amtierenden Vorstandsmitgliedern bei der Umstellung des Vorsorgesystems von leistungsorientierten zu beitragsorientierten Zusagen ein Wahlrecht zwischen dem alten und dem neuen Modell eingeräumt.

³ Defined Benefit Obligations

Die laufenden Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene betragen insgesamt 3,7 Mio. Euro (2009: 3,8 Mio. Euro). Die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und deren Hinterbliebenen sind nach IAS 19 mit 49,7 Mio. Euro (2009: 46,7 Mio. Euro) zurückgestellt.

2. Vergütung des Aufsichtsrats Zuständigkeit, Satzungsregelung

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch Beschluss der Aktionäre in der Hauptversammlung bestimmt. Die für das Geschäftsjahr 2010 anwendbare Vergütungsregelung wurde von der Hauptversammlung am 8. Mai 2008 beschlossen und ist in § 15 der Satzung niedergelegt. Die Satzung der BMW AG ist unter www.bmwgroup.com/ir unter den Menüpunkten „Fakten zum Unternehmen“ und „Corporate Governance“ verfügbar.

Vergütungsgrundsätze, Vergütungselemente

Die Vergütung des Aufsichtsrats der BMW AG enthält feste Bezüge und einen variablen, am Unternehmenserfolg orientierten Bestandteil. Für den erfolgsorientierten Bestandteil ist das Ergebnis je Stammaktie maßgeblich.

Jedes Aufsichtsratsmitglied der BMW AG erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 55.000 Euro sowie eine nach der ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres zahlbare erfolgsorientierte Vergütung von 220 Euro je volle 0,01 Euro, um die das im Konzern-

abschluss für das jeweilige Geschäftsjahr (Vergütungsjahr) ausgewiesene Ergebnis je Stammaktie (Earnings per Share, EPS) einen Mindestbetrag von 2,30 Euro (Mindest-EPS) übersteigt. Für die erfolgsorientierte Vergütung ist eine Obergrenze in Höhe von 110.000 Euro vorgesehen.

Mit festen Vergütungselementen und einem erfolgsorientierten Vergütungsbestandteil entspricht die Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat der BMW AG der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt außerdem, den Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie den Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen bei der Vergütung zu berücksichtigen.

Dementsprechend sieht die Satzung der BMW AG vor, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache und jeder Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Doppelte der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds erhält. Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und jedes Mitglied eines 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 jedoch mehrere der vorgenannten Funktionen ausübt, bemisst sich seine Vergütung ausschließlich nach der Funktion, die unter diesen am höchsten vergütet wird.

Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats (Plenum), an der es teilgenommen hat, ein nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbares Sitzungsgeld von 2.000 Euro pro Sitzung. Mehrere Sitzungen am selben Tag werden nicht separat vergütet.

Ferner erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer. Die im Folgenden ausgewiesenen Beträge sind Nettobeträge.

Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats stehen für die Wahrnehmung seiner Aufgaben ein Büro mit Assistenz und die BMW Fahrbereitschaft zur Verfügung.

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2010 insgesamt

Gemäß § 15 der Satzung erhält der Aufsichtsrat für seine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2010 insgesamt 3,1 Mio. Euro (2009: 1,6 Mio. Euro). Davon sind 1,6 Mio. Euro feste Bezüge (2009: 1,6 Mio. Euro) und 1,5 Mio. Euro variable Bezüge (2009: – Mio. Euro), da erstmals seit zwei Jahren die hierfür in der Satzung festgelegten Voraussetzungen wieder erfüllt wurden.

	2010		2009	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	1,6	51,6	1,6	100,0
Variable Bezüge	1,5	48,4	-	-
Bezüge	3,1	100,0	1,6	100,0

Aufsichtsratsmitglieder haben vom Unternehmen im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Die im Geschäftsjahr 2009 beim Institut für Demoskopie Allensbach in Auftrag gegebene Marktforschung zum Premiumsegment Automobile im Markt Deutschland wurde im Geschäftsjahr 2010 vereinbarungsgemäß abgeschlossen. Von dem Gesamthonorar i. H. v. 79.600 Euro wurde 2010 der letzte Teilbetrag i. H. v. 26.533 Euro erbracht. Da das Mitglied des Aufsichtsrats Frau Prof. Dr. Renate Köcher eine alleinvertretungsbefugte Geschäftsführerin der Gesellschaft ist, hatte der Vorstand vor Vertragsabschluss 2009 die Zustimmung des Personalausschusses des Aufsichtsrats eingeholt.

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2010 (2009), individualisiert

in Euro	Feste Vergütung	Sitzungsgeld	Variable Vergütung	Gesamt ⁴
Joachim Milberg (Vors.)	165.000 (165.000)	10.000 (10.000)	172.260 (-)	347.260 (175.000)
Manfred Schoch (stellv. Vors.)	110.000 (110.000)	10.000 (10.000)	114.840 (-)	234.840 (120.000)
Stefan Quandt (stellv. Vors.)	110.000 (110.000)	10.000 (10.000)	114.840 (-)	234.840 (120.000)
Stefan Schmid (stellv. Vors.)	110.000 (110.000)	10.000 (10.000)	114.840 (-)	234.840 (120.000)
Jürgen Strube (stellv. Vors.) ¹	41.589 (110.000)	2.000 (10.000)	43.419 (-)	87.008 (120.000)
Karl-Ludwig Kley (stellv. Vors. ²)	89.356 (55.000)	10.000 (8.000)	93.288 (-)	192.644 (63.000)
Bertin Eichler	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	57.420 (-)	122.420 (65.000)
Franz Haniel	55.000 (55.000)	10.000 (8.000)	57.420 (-)	122.420 (63.000)
Reinhard Hüttl	55.000 (55.000)	8.000 (10.000)	57.420 (-)	120.420 (65.000)
Henning Kagermann ³	34.356 (-)	6.000 (-)	35.868 (-)	76.224 (-)
Susanne Klatten	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	57.420 (-)	122.420 (65.000)
Renate Köcher	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	57.420 (-)	122.420 (65.000)
Robert W. Lane	55.000 (34.959)	10.000 (6.000)	57.420 (-)	122.420 (40.959)
Horst Lischka	55.000 (34.959)	10.000 (8.000)	57.420 (-)	122.420 (42.959)
Willibald Löw	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	57.420 (-)	122.420 (65.000)
Wolfgang Mayrhuber	55.000 (55.000)	6.000 (8.000)	57.420 (-)	118.420 (63.000)
Werner Neugebauer	55.000 (55.000)	4.000 (8.000)	57.420 (-)	116.420 (63.000)
Franz Oberländer	55.000 (55.000)	8.000 (4.000)	57.420 (-)	120.420 (59.000)
Anton Ruf	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	57.420 (-)	122.420 (65.000)
Maria Schmidt	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	57.420 (-)	122.420 (65.000)
Werner Zierer	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	57.420 (-)	122.420 (65.000)
Gesamt	1.430.301 (1.430.302)	184.000 (184.000)	1.493.235 (-)	3.107.536 (1.614.302)

¹ Mitglied und stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 18.05.2010

² Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 18.05.2010

³ Mitglied des Aufsichtsrats seit 18.05.2010

⁴ Die Vorjahresangaben beinhalten die Vergütung bereits im Geschäftsjahr 2009 ausgeschiedener Mitglieder des Aufsichtsrats.

3. Sonstiges

Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen weder Kredite oder Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.