

# VERGÜTUNGSBERICHT (TEIL DES ZUSAMMENGE- FASSTEN LAGEBERICHTS)

Im Folgenden werden die Prinzipien beschrieben, die für die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2017 sowie in einer weiterentwickelten Form für Geschäftsjahre ab 2018 gelten, ferner 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 2017 individualisiert und nach Bestandteilen aufgliedert ausgewiesen.

## Vergütung des Vorstands

### Zuständigkeit

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.

### Grundsätze der Vergütung

Bei BMW ist die Struktur der Vorstandsvergütung darauf ausgerichtet, eine Unternehmensführung zu fördern, die sich an einer nachhaltigen Entwicklung der BMW Group orientiert. Ein weiterer Grundsatz bei der Gestaltung der BMW Vergütungssysteme ist das Prinzip der Durchgängigkeit. Dies bedeutet, dass die Vergütungssysteme für den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter der BMW AG auf ähnlichen Gestaltungselementen beruhen. Für den Vorstand überprüft der Aufsichtsrat jährlich, dass sämtliche Vergütungsbestandteile für sich und insgesamt angemessen sind und den Vorstand nicht zum Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen verleiten. Gleichzeitig soll das Vergütungsmodell für den Vorstand im Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungspersönlichkeiten attraktiv sein.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum unter Anrechnung etwaiger Bezüge bei Konzerngesellschaften aufgrund von Leistungskriterien festgelegt, die insbesondere den Aufgaben und der Mandatsausübung des Vorstandsmitglieds, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der BMW Group Rechnung tragen. Für die variablen Vergütungsteile legt der Aufsichtsrat anspruchsvolle relevante Parameter zugrunde. Ferner achtet er darauf, dass

durch variable Komponenten mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage positive wie auch negative Entwicklungen berücksichtigt werden und insgesamt ein langfristiger Verhaltensanreiz entsteht. Eine nachträgliche Änderung von Erfolgszielen oder Vergleichsparametern ist grundsätzlich ausgeschlossen. Aufgrund der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für den Vorstand (siehe hierzu den Abschnitt Weiterentwicklung der Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2018) für Geschäftsjahre ab 2018 wurden einmalig die für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 festgelegten Ziele für die variablen Vergütungsteile für diese Geschäftsjahre aufgehoben und durch die anspruchsvolleren Ziele des neuen Vergütungssystems ersetzt. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem jährlich auf seine Angemessenheit. Zur Vorbereitung zieht der Personalausschuss des Aufsichtsrats auch Vergütungsstudien hinzu. Zur Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung in horizontaler Hinsicht stellt der Aufsichtsrat Vergütungsvergleiche insbesondere innerhalb der DAX-Unternehmen an; in vertikaler Hinsicht vergleicht er die Vorstandsvergütung mit den Bezügen der Oberen Führungskräfte und mit den durchschnittlichen Bezügen der bei der BMW AG im Inland angestellten Arbeitnehmer auch in der zeitlichen Entwicklung. Auch Empfehlungen eines unabhängigen externen Vergütungsexperten sowie Anregungen aus Kreisen der Investoren und Analysten werden in die Beratung einbezogen.

### Vergütungssystem, Vergütungselemente bis einschließlich Geschäftsjahr 2017

Die Vergütung des Vorstands enthält feste und variable Barbezüge sowie eine aktienbasierte Vergütungskomponente. Ferner bestehen Regelungen für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

### Feste Bezüge

Die festen Bezüge setzen sich aus einer Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird, sowie aus Nebenleistungen (sonstigen Bezügen wie Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien und Zuschüssen zu Sicherheitseinrichtungen) zusammen. Mitglieder des Vorstands sind außerdem berechtigt, zu den jeweils auch für Mitarbeiter geltenden Konditionen Fahrzeuge und sonstige Produkte sowie Dienstleistungen der BMW Group zu erwerben beziehungsweise zu beziehen.

Die Grundvergütungen der Mitglieder des Vorstands blieben 2017 gegenüber dem Vorjahr unverändert. Die Grundvergütung beträgt 0,75 Mio. € p.a. für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode, 0,9 Mio. € p.a. für ein Vorstandsmitglied ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr und für den Vorsitzenden des Vorstands 1,5 Mio. € p.a.

**Variable Bezüge**

Die variablen Bezüge des Vorstands bestehen aus variablen Barbezügen sowie einer aktienbasierten Vergütungskomponente.

**Variable Barbezüge, insbesondere Tantieme**

Die variablen Barbezüge setzen sich zusammen aus der Tantieme sowie einer zur Investition in Stammaktien der Gesellschaft vorgesehenen Barvergütungskomponente in Höhe von 20 % der Gesamttantiemen eines Vorstandsmitglieds nach Steuern, die das Vorstandsmitglied zuzüglich Steuern und Sozialabgaben vom Unternehmen erhält. Darüber hinaus konnte der Aufsichtsrat in begründeten Fällen auf freiwilliger Basis bis zum 31. Dezember 2017 zusätzlich eine Sonderzuwendung festsetzen.

Die Tantieme setzt sich in der Zielausprägung hälftig aus zwei Komponenten zusammen, einer Ergebnistantieme und einer Leistungstantieme. Die Zieltantieme (100 %) eines Vorstandsmitglieds in der ersten Bestellperiode liegt für beide Komponenten der variablen Vergütung in Summe bei 1,5 Mio. € p.a., ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr bei 1,75 Mio. € p.a. Für den Vorsitzenden des Vorstands liegt sie bei 3 Mio. € p.a. Für alle Mitglieder des Vorstands sind betragsmäßige Obergrenzen der Tantieme festgelegt. Diese liegen bei 200 % der jeweiligen Zieltantieme.

Als Messgrößen für die Berechnung der Ergebnistantieme dienen einerseits der Konzernjahresüberschuss und die Konzernumsatzrendite nach Steuern, die gemeinsam in einen Ergebnisfaktor einfließen, sowie andererseits bis einschließlich Geschäftsjahr 2017 die Dividende (Stammaktie). Die Ergebnistantieme ergibt sich aus einem für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielwert, multipliziert mit dem Ergebnisfaktor und dem Dividendenfaktor. Bei außergewöhnlichen Umständen, zum Beispiel wesentlichen Zu- oder Verkäufen, kann der Aufsichtsrat eine Anpassung der Ergebnistantieme vornehmen.

Bei einem Ergebnis- und einem Dividendenfaktor von 1,0 ergäbe sich für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode eine Ergebnistantieme in Höhe von 0,75 Mio. €, für ein Vorstandsmitglied in der zweiten Bestellperiode beziehungsweise ab dem vierten Mandatsjahr eine Ergebnistantieme in Höhe von 0,875 Mio. € und für den Vorstandsvorsitzenden eine entsprechende Tantieme von 1,5 Mio. €. Der Ergebnisfaktor nimmt den Wert 1,0 zum Beispiel bei einem Konzernjahresüberschuss von 3,1 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % an. Der Dividendenfaktor liegt bei 1,0, wenn die ausgezahlte Dividende für die Stammaktie 101 bis einschließlich 110 Cent beträgt. Bei einem Konzernjahresüberschuss unter 2 Mrd. € oder einer

Konzernumsatzrendite nach Steuern kleiner als 2 % würde der Ergebnisfaktor 2017 0 betragen. Somit wäre in diesem Fall keine Ergebnistantieme zahlbar.

Die Leistungstantieme ergibt sich aus einem für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielwert, multipliziert mit einem Performance-Faktor. Den Performance-Faktor legt der Aufsichtsrat anhand einer ausführlichen Bewertung des Beitrags des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens fest. Dabei werden Leistungen und Entscheidungen in den vorangegangenen drei Geschäftsjahren ebenso berücksichtigt wie Weichenstellungen 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. Zu den Kriterien für den Performance-Faktor zählen demnach insbesondere die Innovationsleistung (ökonomisch und ökologisch, zum Beispiel bei der Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen), die Kundenorientierung, die Wandlungsfähigkeit, die Führungsleistung, die Unternehmenskultur und Förderung der Compliance und Integrität, der Beitrag zur Attraktivität als Arbeitgeber, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts sowie Aktivitäten zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung (Corporate Social Responsibility). Die Zieltantiemen und die der Ergebnistantieme zugrunde liegenden Kennzahlen werden jeweils für den Zeitraum von drei Geschäftsjahren im Voraus festgelegt. Eine nachträgliche Änderung der Zieltantiemen oder der zugrunde liegenden Kennzahlen ist innerhalb dieses Zeitraums grundsätzlich ausgeschlossen.

**Aktienbasiertes Vergütungsprogramm**

Das Vergütungssystem beinhaltet auch ein von der Höhe der ausbezahlten Tantieme abhängiges aktienbasiertes Vergütungsprogramm. Dadurch sollen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung weitere langfristige Verhaltensanreize gesetzt werden.

Dieses Programm sieht vor, dass die Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, jeweils einen Betrag in Höhe von 20 % der Gesamttantiemen nach Steuern, den sie zuzüglich Steuern und Sozialabgaben als zusätzliche Barbezüge vom Unternehmen erhalten, in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren.

Diese Stammaktien müssen die Vorstandsmitglieder grundsätzlich vier Jahre halten. Im Rahmen eines Matching-Plans erhält das Vorstandsmitglied von der Gesellschaft im Regelfall nach Ablauf der Haltefrist für jeweils drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft entweder eine zusätzliche Stammaktie oder den Gegenwert in Geld (aktienbasierte Vergütungskomponente/Matching-Komponente). Für den Fall des Todes, der Invalidität des Vorstandsmitglieds oder der vorzeitigen Beendigung des Vertragsverhältnisses vor Erfüllung der Haltefrist bestehen besondere Vereinbarungen.

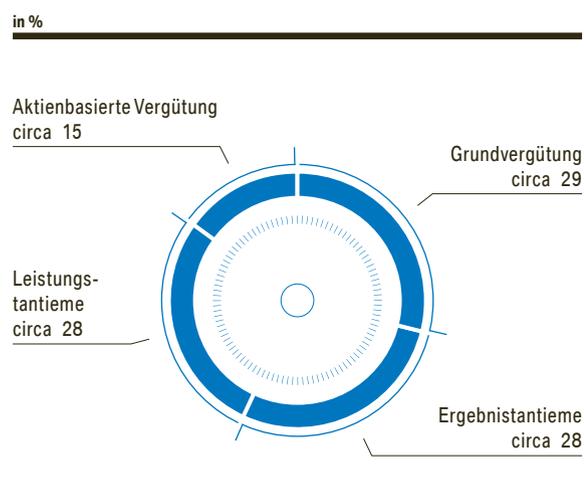
#### Weiterentwicklung der Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2018

Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2017 für Geschäftsjahre ab 2018 eine Weiterentwicklung des Vergütungssystems beschlossen. Dabei lag ein Fokus darauf, die Vergütungsstruktur noch stärker auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die Grundvergütung, die zuletzt zum 1. Januar 2012 erhöht worden war, wurde angehoben. Die Tantieme wurde in Struktur und Zielumfang überarbeitet. Die Zielwerte bei den Zielparametern Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern für die unternehmererfolgsabhängige Vergütung wurden an die aktuelle Unternehmensplanung angepasst und erhöht. Die Dividende ist als Parameter entfallen, um die unternehmererfolgsabhängige Vergütung noch stärker am unmittelbaren Unternehmenserfolg auszurichten. In Form des Performance Cash Plans wurde eine neue mehrjährige und zukunftsgerichtete Komponente eingeführt, um die langfristige Ausrichtung der Vergütung weiter zu stärken. Die betragsmäßigen Gesamtobergrenzen bleiben unverändert. Die Angemessenheit der geplanten Vergütungshöhen wurde von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Die Änderungen gelten für alle Vorstandsmitglieder für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2018. Die Vorstandsdienstverträge wurden im Einvernehmen mit den Vorstandsmitgliedern bereits mit Wirkung zum 1. Januar 2018 angepasst.

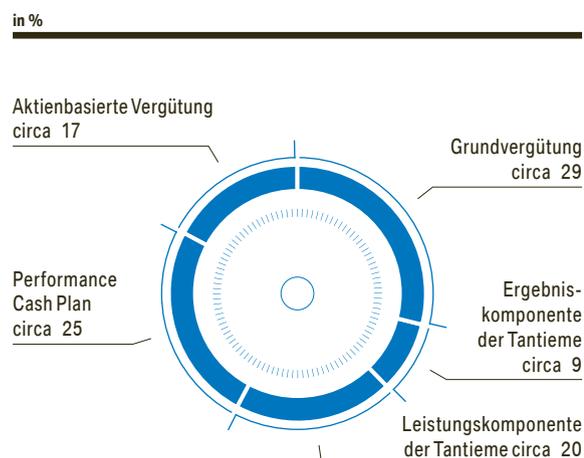
#### Vergütungssystem, Vergütungselemente ab dem Geschäftsjahr 2018

Die Vergütung des Vorstands besteht wie bislang aus festen und variablen Barbezügen sowie einer aktienbasierten Vergütungskomponente. Im Folgenden werden die Vergütungselemente näher erläutert. Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung wurde durch das neue, ab dem 1. Januar 2018 gültige Vergütungssystem nicht geändert.

#### Übersicht Vergütungssystem Geschäftsjahr 2017: vereinfachte Darstellung Aufteilung Barbezüge (Zielvergütung)\*



#### Übersicht Vergütungssystem Geschäftsjahr 2018: vereinfachte Darstellung Aufteilung Barbezüge (Zielvergütung)\*



\* vereinfachte Darstellung der Zielwerte für Barbezüge für den Vorstandsvorsitzenden. Ohne sonstige Bezüge. Annahme eines gleichbleibenden Aktienkurses für die Berechnung der Matching-Komponente

**Feste Bezüge**

Die festen Bezüge setzen sich weiterhin aus einer Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausbezahlt wird, sowie aus Nebenleistungen (sonstigen Bezügen wie Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien und Zuschüssen zu Sicherheitseinrichtungen) zusammen. Die Grundvergütung der Mitglieder des Vorstands beträgt ab dem Geschäftsjahr 2018 für ein Vorstandsmitglied der ersten Bestellperiode 0,8 Mio. € p.a., für ein Vorstandsmitglied ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr 0,95 Mio. € p.a. und für den Vorsitzenden des Vorstands 1,8 Mio. € p.a.

**Variable Bezüge**

Die variablen Bezüge des Vorstands bestehen künftig aus drei Komponenten:

- Tantieme
- Performance Cash Plan
- aktienbasierte Vergütung

Die Relationen der einzelnen Komponenten in der Zielausprägung sind aus der Übersicht ersichtlich. Die Möglichkeit einer Sonderzuwendung ist im neuen Vergütungssystem nicht mehr vorgesehen. Für jede Komponente der variablen Vergütung wurde eine betragsmäßige Obergrenze festgelegt (siehe Darstellung Vergütungssystem und Vergütungselemente für Geschäftsjahre ab 2018 im Überblick).

**Tantieme**

Die Struktur und Zielbeträge der bisherigen Tantieme wurden überarbeitet und die Verteilung des unternehmenserfolgsabhängigen Anteils und des von der persönlichen Leistung abhängigen Anteils in der Zielausprägung geändert. Die Tantieme setzt sich künftig bei 100 % Zielerreichung zu 30 % aus der Ergebniskomponente und zu 70 % aus der Leistungskomponente zusammen. Die Zieltantieme (100 %) eines Vorstandsmitglieds in der ersten Bestellperiode wurde im Vergleich zur Tantieme im bisherigen Vergütungssystem für beide Komponenten der Tantieme auf insgesamt 0,85 Mio. € p.a., für ein Vorstandsmitglied ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr auf 1,0 Mio. € p.a. abgesenkt. Für den Vorsitzenden des Vorstands liegt sie künftig bei 1,8 Mio. € p.a. Für alle Mitglieder des Vorstands wurde die Obergrenze der Tantieme auf 180 % der jeweiligen Zieltantieme abgesenkt.

Für die Berechnung der Ergebniskomponente wird anhand der Zielparameter ein Ergebnisfaktor ermittelt und mit 30 % des Zielbetrags der Tantieme multipliziert. Die Höhe der Ergebniskomponente hängt vom Erreichungsgrad der vom Aufsichtsrat bei Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern gesetzten Ziele ab. Dieser Erreichungsgrad drückt sich in einem Ergebnisfaktor aus. Die zugrunde liegenden Messgrößen werden jeweils für einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren im Voraus festgelegt, eine nachträgliche Änderung ist ausgeschlossen. Der Ergebnisfaktor ist auf einen maximalen Wert von 1,8 begrenzt.

Bei einem Ergebnisfaktor von 1,0 ergäbe sich eine Ergebniskomponente in Höhe von 0,255 Mio. € für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode, eine Ergebniskomponente in Höhe von 0,3 Mio. € in der zweiten Bestellperiode beziehungsweise ab dem vierten Mandatsjahr und für den Vorstandsvorsitzenden eine Ergebniskomponente von 0,54 Mio. €. Der Ergebnisfaktor nimmt den Wert 1,0 zum Beispiel bei einem Konzernjahresüberschuss von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % an. Bei einem Konzernjahresüberschuss unter 3 Mrd. € oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern kleiner als 3 % würde der Ergebnisfaktor 0 betragen. Somit würde in diesem Fall keine Ergebniskomponente ausbezahlt werden. Der maximale Wert des Ergebnisfaktors wird bei einem Konzernjahresüberschuss von 11 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 9 % erreicht. Bei außergewöhnlichen Umständen, zum Beispiel wesentlichen Zu- oder Verkäufen, kann der Aufsichtsrat weiterhin eine Anpassung des Ergebnisfaktors vornehmen.

Die Leistungskomponente ergibt sich aus einem für jedes Vorstandsmitglied vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungsfaktor, der mit 70 % des Zielbetrags der Tantieme multipliziert wird. Den Leistungsfaktor legt der Aufsichtsrat anhand einer ausführlichen Bewertung des Beitrags des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens über einen Zeitraum von mindestens drei Geschäftsjahren fest. Die Bewertung durch den Aufsichtsrat erfolgt auf Basis vorab definierter Kriterien, die sowohl den langfristigen Erfolg des Unternehmens, die Interessen der Aktionäre sowie die Interessen der Mitarbeiter und die gesellschaftliche Verantwortung berücksichtigen. ↗

Die Kriterien entsprechen den bislang bestehenden Messgrößen für die Leistungstantieme. Zu den Kriterien zählen insbesondere die Innovationsleistung (ökonomisch und ökologisch, zum Beispiel bei der Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen), die Marktstellung im Wettbewerbsvergleich, die Kundenorientierung, die Wandlungsfähigkeit, die Führungsleistung, die Unternehmenskultur und Förderung der Compliance und Integrität, der Beitrag zur Attraktivität als Arbeitgeber, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts sowie Aktivitäten zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung (Corporate Social Responsibility). Der Leistungsfaktor liegt zwischen 0 und maximal 1,8.

## Übersicht Tantieme

<u>ERGEBNISKOMPONENTE</u>	<b>+</b>	<u>LEISTUNGSKOMPONENTE</u>	<b>=</b>	<u>TANTIEME GESAMT</u>
Ergebnisfaktor x 0,3 des Zielbetrags		Leistungsfaktor x 0,7 des Zielbetrags		— Barauszahlung — Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags
Messgrößen Ergebnisfaktor: — Konzernjahresüberschuss — Konzernumsatzrendite nach Steuern — Wert zwischen 0 und 1,8		Messgrößen Leistungsfaktor: — Beitrag zur nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und Zukunftsorientierung über mindestens drei Geschäftsjahre — qualitative, vorwiegend nichtfinanzielle Parameter — Wert zwischen 0 und 1,8		

### Performance Cash Plan

Ab dem Geschäftsjahr 2018 ergänzt der neu eingeführte mehrjährige und zukunftsgerichtete Performance Cash Plan (PCP) die variable Barvergütung. Für die Berechnung des PCP wird ein festgelegter Zielbetrag nach Ablauf eines dreijährigen Bemessungszeitraums mit einem Faktor für mehrjährige Zielerreichung (PCP-Faktor) multipliziert. Der Performance Cash Plan wird in bar ausbezahlt. Der Zielbetrag des PCP (100 %) eines Vorstandsmitglieds in der ersten Bestellperiode liegt bei 0,85 Mio. € p.a., ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr bei 0,95 Mio. € p.a. Für den Vorsitzenden des Vorstands beträgt der Zielbetrag 1,6 Mio. € p.a. Für alle Mitglieder des Vorstands ist der maximale Auszahlungsbetrag auf 180 % des Zielbetrags des Performance Cash Plans p.a. begrenzt.

Der Bemessungszeitraum des Performance Cash Plans bezieht sich auf einen Zeitraum von drei Jahren: das Gewährungsjahr und die beiden Folgejahre. Die Auszahlung des PCP erfolgt nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums.

Für die Ermittlung des PCP-Faktors wird ein mehrjähriger Ergebnisfaktor mit einem mehrjährigen Leistungsfaktor multipliziert. Der PCP-Faktor ist auf maximal 1,8 begrenzt.

Für die Ermittlung des mehrjährigen Ergebnisfaktors wird für jedes Jahr des dreijährigen Bemessungszeitraums ein Ergebnisfaktor gebildet und anschließend ein Durchschnittswert für den Bemessungszeitraum berechnet. Der Ergebnisfaktor für das einzelne Jahr des Bemessungszeitraums wird – wie für die Ergebniskomponente der Tantieme – anhand des Konzernjahresüberschusses und der Konzernumsatzrendite nach Steuern für das jeweilige Bemessungsjahr ermittelt und kann maximal 1,8 betragen.

Ergänzend zum mehrjährigen Ergebnisfaktor legt der Aufsichtsrat nach Ablauf des Bemessungszeitraums einen mehrjährigen Leistungsfaktor fest. Hierfür berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere den Trend der Geschäftsentwicklung im Bemessungszeitraum, den prognostizierten Trend der Geschäftsentwicklung, den individuellen Ergebnisbeitrag sowie den Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds. Der mehrjährige Leistungsfaktor kann zwischen 0,9 und 1,1 betragen.

---

**Übersicht Performance Cash Plan**


---

<u>PCP-FAKTOR</u>	<b>X</b>	<u>ZIELBETRAG</u>	<b>=</b>	<u>AUSZAHLUNGSBETRAG</u>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>— Barauszahlung nach Ablauf des Bemessungszeitraums</li> <li>— Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags</li> </ul>

---



---

**Übersicht PCP-Faktor**


---

<u>MEHRJÄHRIGER ERGEBNISFAKTOR</u>	<b>X</b>	<u>MEHRJÄHRIGER LEISTUNGSFAKTOR</u>	<b>=</b>	<u>PCP-FAKTOR</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Durchschnittswert der Ergebnisfaktoren</li> <li>— Messgrößen Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern</li> <li>— Wert zwischen 0 und 1,8</li> </ul>		Messgrößen mehrjähriger Leistungsfaktor: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Trend der Geschäftsentwicklung</li> <li>— Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds</li> <li>— individueller Ergebnisbeitrag</li> <li>— prognostizierter Trend der Geschäftsentwicklung</li> <li>— Wert zwischen 0,9 und 1,1</li> </ul>		

---

Im Rahmen einer einvernehmlichen Vertragsanpassung bereits zum 1. Januar 2018 erhalten die Vorstandsmitglieder aus dem Performance Cash Plan 2018 und dem Performance Cash Plan 2019 in den Jahren 2019 und 2020 eine Vorauszahlung. Nach Ablauf des Bemessungszeitraums wird die Vorauszahlung in Abhängigkeit von dem dann ermittelten Anspruch zurückgefordert oder in Anrechnung gebracht. Die Vorauszahlung beträgt für das jeweilige Jahr für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode 0,5 Mio. €, ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr 0,6 Mio. €. Für den Vorsitzenden des Vorstands liegt sie bei 0,9 Mio. €.

### **Aktienbasierte Vergütung**

Die Vorstandsmitglieder erhalten weiterhin eine zweckgebundene Barvergütung (Investkomponente), die nach Abzug von Steuern und Abgaben in Stammaktien der Gesellschaft investiert werden muss. Die Investkomponente beträgt künftig 45 % des Bruttobetrag der Tantieme. Die erworbenen Stammaktien müssen durch die Vorstandsmitglieder weiterhin grundsätzlich vier Jahre gehalten werden.

Das Vorstandsmitglied erhält von der Gesellschaft nach Ablauf der Haltefrist wie bisher für jeweils drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft eine zusätzliche Stammaktie der Gesellschaft oder alternativ den Gegenwert in Geld (Matching-Komponente). Für die Investkomponente und die Matching-Komponente wurden jeweils Obergrenzen festgelegt (siehe Vergütungssystem und Vergütungselemente für Geschäftsjahre ab 2018 im Überblick).

### **Sonstiges**

Für den Fall des Todes und der Invalidität bestehen Sonderregelungen über die vorzeitige Fälligkeit von Performance Cash Plänen und aktienbasierten Vergütungskomponenten auf Basis der Zielbeträge. Soweit der Dienstvertrag vorzeitig beendet wird und der Gesellschaft ein außerordentliches Kündigungsrecht zusteht oder das Vorstandsmandat ohne Einvernehmen mit der Gesellschaft niedergelegt wird, verfallen die Ansprüche auf noch nicht ausgezahlte Beträge aus Performance Cash Plänen und der aktienbasierten Vergütung.

Mit den Vorstandsmitgliedern ist für bestimmte Fälle ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung in Höhe von 60 % der monatlichen Grundvergütung vorgesehen, auf die andere Einkünfte ab einer Höhe von mehr als 40 % der Grundvergütung angerechnet werden. Die Gesellschaft kann auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots einseitig verzichten.

### **Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitglieder des Vorstands wurde bereits zum 1. Januar 2010 in ein beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite überführt, wobei im Hinblick auf zuvor erteilte Zusagen zum Teil Bestandsschutz besteht und amtierenden Vorstandsmitgliedern, die erstmals vor dem 1. Januar 2010 bestellt wurden, ein Wahlrecht zwischen dem alten und dem neuen System eingeräumt wurde. Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung wurde im Rahmen des neuen, ab dem 1. Januar 2018 gültigen Vergütungssystems nicht geändert, da sie weiterhin angemessen ist und der Marktpraxis entspricht.

Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses besteht gegenüber einem Vorstandsmitglied, das erstmals vor dem 1. Januar 2010 bestellt wurde, nach einem älteren Altersvorsorgemodell Ruhegeldzusagen in Form einer leistungsorientierten Zusage (Defined Benefit). Ein Anspruch auf ein Ruhegeld besteht im Rahmen der leistungsorientierten Zusage frühestens bei Vollendung des 60. Lebensjahres oder im Fall der Invalidität. Die Höhe des Ruhegelds setzt sich aus einem monatlichen Grundbetrag von 8.000 € und einem Festbetrag zusammen. Der Festbetrag beträgt für jedes volle Jahr bis maximal zum 15. Jahr der Vorstandstätigkeit 400 €. Die laufenden Ruhegeldzahlungen werden in Anlehnung an die Anpassung der Beamtenpensionen bei Veränderungen der Besoldungsstufe B6 (ohne Zuschläge) um mehr als 5 % beziehungsweise entsprechend dem Betriebsrentengesetz angepasst.

## Vergütungssystem und Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2017 im Überblick

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage
<b>GRUNDVERGÜTUNG P. A.</b>	
	Mitglied des Vorstands: — 0,75 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,90 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
	Vorstandsvorsitzender: — 1,50 Mio. €
<b>VARIABLE BEZÜGE</b>	
Tantieme (Summe von Ergebnistantieme und Leistungstantieme)	Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): — 1,50 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,75 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 3,00 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Begrenzung bei 200 % des Zielbetrags
a) Ergebnistantieme (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	— Quantitative Kriterien, die jeweils für drei Geschäftsjahre im Voraus festgelegt werden — Formel: 50 % Zielbetrag x Ergebnisfaktor x Dividendenfaktor (Stammaktie) — Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern — Ergebnisfaktor beträgt 1,0 zum Beispiel bei einem Konzernjahresüberschuss von 3,1 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 %
b) Leistungstantieme (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % des Zielbetrags)	— Vorwiegend qualitative, nichtfinanzielle Kriterien, ausgedrückt in einem Performance-Faktor, mit dem der Beitrag des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens über einen Zeitraum von mindestens drei Geschäftsjahren bewertet wird — Formel: 50 % Zielbetrag x Performance-Faktor — Kriterien für den Performance-Faktor sind auch: Innovationsleistung (ökonomisch und ökologisch, z.B. bei der Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen), Marktstellung im Wettbewerbsvergleich, Kundenorientierung, Wandlungsfähigkeit, Führungsleistung, Unternehmenskultur und Compliance und Förderung der Integrität, Attraktivität als Arbeitgeber, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts, Corporate Social Responsibility
Möglichkeit der Sonderzahlung	In begründeten Fällen im Rahmen der Angemessenheit, vertragliche Grundlage, kein Anspruch
<b>Aktienbasiertes Vergütungsprogramm</b>	
a) Barvergütungskomponente	— Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen Betrag in Höhe von jeweils 20 % der Gesamtantiente nach Steuern in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren — Zweckgebundene Barvergütung in Höhe des Investitionsbetrags zuzüglich Steuern, Sozialabgaben
b) Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente)	— Nach Erfüllung der Halteverpflichtung von vier Jahren erhält das Vorstandsmitglied für drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft entweder eine weitere Stammaktie oder den Gegenwert in bar
<b>SONSTIGE BEZÜGE</b>	
	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen

## Vergütungssystem und Vergütungselemente für Geschäftsjahre ab 2018 im Überblick

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage
<b>GRUNDVERGÜTUNG P. A.</b>	
	<p>Mitglied des Vorstands:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 0,80 Mio. € (1. Bestellperiode)</li> <li>— 0,95 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)</li> </ul> <p>Vorstandsvorsitzender:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 1,80 Mio. €</li> </ul>
<b>VARIABLE BEZÜGE</b>	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	<p>Zielbetrag p.a. (bei 100 % Zielerreichung):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 0,85 Mio. € (1. Bestellperiode)</li> <li>— 1,0 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)</li> <li>— 1,8 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)</li> <li>— Begrenzung bei 180 % des Zielbetrags</li> </ul>
a) Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 30 % des Zielbetrags)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Quantitative Kriterien, die jeweils für drei Geschäftsjahre im Voraus festgelegt werden</li> <li>— Formel: 30 % Zielbetrag x Ergebnisfaktor</li> <li>— Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern</li> <li>— Ergebnisfaktor beträgt 1,0 zum Beispiel bei einem Konzernjahresüberschuss von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 %</li> <li>— Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen</li> </ul>
b) Leistungskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 70 % des Zielbetrags)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vorwiegend qualitative, nichtfinanzielle Kriterien, ausgedrückt in einem Leistungsfaktor, mit dem der Beitrag des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens über einen Zeitraum von mindestens drei Geschäftsjahren bewertet wird</li> <li>— Kriterien für die Leistungskomponente sind auch: Innovationsleistung (ökonomisch und ökologisch, z. B. bei der Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen), Marktstellung im Wettbewerbsvergleich, Kundenorientierung, Wandlungsfähigkeit, Führungsleistung, Unternehmenskultur und Förderung der Compliance und Integrität, Attraktivität als Arbeitgeber, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts, Corporate Social Responsibility</li> <li>— Formel: 70 % Zielbetrag x Leistungsfaktor</li> <li>— Leistungsfaktor kann maximal 1,8 betragen</li> </ul>
Möglichkeit der Sonderzahlung	Entfallen
Performance Cash Plan	<p>Zielbetrag p.a. (bei 100 % Zielerreichung):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 0,85 Mio. € (1. Bestellperiode)</li> <li>— 0,95 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)</li> <li>— 1,6 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)</li> <li>— dreijähriger Bemessungszeitraum</li> <li>— Begrenzung bei 180 % des Zielbetrags</li> </ul> <p>— Formel: PCP-Faktor x Zielbetrag</p> <p>— PCP-Faktor: mehrjähriger Ergebnisfaktor x mehrjähriger Leistungsfaktor</p> <p>— PCP-Faktor kann maximal 1,8 betragen</p>
a) Mehrjähriger Ergebnisfaktor	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ergebnisfaktor für jedes Jahr des dreijährigen Bemessungszeitraums abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern</li> <li>— Ergebnisfaktor für das einzelne Jahr kann maximal 1,8 betragen</li> <li>— Bildung des Durchschnittswerts für den Bemessungszeitraum</li> </ul>
b) Mehrjähriger Leistungsfaktor	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Festlegung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des Bemessungszeitraums</li> <li>— Kriterien sind insbesondere der Trend der Geschäftsentwicklung im Bemessungszeitraum, der prognostizierte Trend der Geschäftsentwicklung, der individuelle Ergebnisbeitrag sowie der Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds</li> <li>— Mehrjähriger Leistungsfaktor kann zwischen 0,9 und 1,1 liegen</li> </ul>
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen Betrag in Höhe von jeweils 45 % der Bruttotantieme nach Abzug von Steuern und Abgaben in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren</li> </ul>
a) Barvergütungskomponente (Investkomponente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Zweckgebundene Barvergütung in Höhe von 45 % der Bruttotantieme</li> </ul>
b) Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nach Erfüllung der Halteverpflichtung von vier Jahren erhält das Vorstandsmitglied für drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft entweder eine weitere Stammaktie oder den Gegenwert in bar</li> </ul>
<b>SONSTIGE BEZÜGE</b>	
	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen

## Vergütungssystem und Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2017 im Überblick

### ALTERS- UND HINTERBLIBENENVERSORGUNG

Modell	Wesentliche Merkmale
a) Leistungsorientierte Zusage (Defined Benefit) (nur noch für erstmals vor dem 1. Januar 2010 bestellte Vorstandsmitglieder, die im Rahmen einer Bestandsschutzregelung zwischen (a) und (b) wählen können)	Ruhegeld in Höhe von 120.000 € p. a. zuzüglich von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Dienstjahren im Vorstand abhängiger Festbeträge
b) 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: 350.000 – 400.000 € Vorstandsvorsitzender: 500.000 €

### BETRAGSMÄSSIGE HÖCHSTGRENZEN (MAXIMALVERGÜTUNGEN)

in € p. a.	Aktienbasiertes Vergütungsprogramm				Gesamt*
	Tantieme	Barvergütung für den Aktienwerb	Geldwert der Matching-Komponente	Mögliche Sonderzahlung	
Mitglied des Vorstands in der 1. Bestellperiode	3.000.000	700.000	700.000	1.000.000	4.925.000
Mitglied des Vorstands in der 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr	3.500.000	800.000	800.000	1.200.000	5.500.000
Vorsitzender des Vorstands	6.000.000	1.400.000	1.400.000	1.500.000	9.850.000

\* einschließlich Grundvergütung, sonstiger fester Bezüge und Versorgungsbeitrag. Die betragsmäßige Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses bestehen nach dem neuen, beitragsorientierten System Regelungen für den Todes- oder Invaliditätsfall zur Auszahlung der auf den individuellen Altersversorgungskonten verbuchten Beträge als Einmal- oder Ratenzahlung. Nur für Zusagen vor 2016 besteht auch die Möglichkeit der Auszahlung als lebenslange Rente oder in Mischformen. Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder haben frühestens Anspruch auf die Altersleistung, wenn sie das 60. oder, im Fall von Versorgungszusagen ab 1. Januar 2012, das 62. Lebensjahr vollendet haben.

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.

Für den Fall, dass ein anspruchsberechtigtes Vorstandsmitglied vor Eintritt des Versorgungsfalls verstirbt, hat ein hinterbliebener Ehegatte beziehungsweise eingetragener Lebenspartner, andernfalls haben, in Abhängigkeit von Alter und Ausbildung, hinterbliebene Kinder Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung.

Für den Todes- oder Invaliditätsfall ist eine Mindestleistung in Höhe der bis zum 60. Lebensjahr möglichen – maximal jedoch zehn – jährlichen Versorgungsbeiträge zugesagt. Ferner wird im Fall einer Zusage vor 2016, wenn das Vorstandsmitglied nach dem Eintritt in den Ruhestand verstirbt, bei Wahl einer lebenslangen Rente ein Ruhegeld in Höhe von 60 % als Witwen- oder Witwerrente gezahlt. Die laufenden Ruhegeldzahlungen werden jährlich um mindestens 1 % angepasst.

Der von der Gesellschaft zugesagte Jahresbeitrag beträgt für ein Mitglied des Vorstands unter Berücksichtigung der Dauer der Vorstandszugehörigkeit und vorangegangenen Tätigkeit 350.000 € bis 400.000 € und für den Vorstandsvorsitzenden 500.000 €. Die garantierte Mindestverzinsung p. a. entspricht dem in der Deckungsrückstellungsverordnung festgelegten Höchstzinssatz für die Berechnung der Deckungsrückstellungen für Kapitallebensversicherungen (Garantiezins für Kapitallebensversicherungen). Bei der Erteilung von Versorgungszusagen berücksichtigt der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau und den sich daraus ergebenden Aufwand für das Unternehmen.

## Vergütungssystem und Vergütungselemente für Geschäftsjahre ab 2018 im Überblick

### 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 Bestandsschutzregelung zwischen (a) und (b) wählen können)	Ruhegeld in Höhe von 120.000 € p. a. zuzüglich von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Dienstjahren im Vorstand abhängiger Festbeträge
b) 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: 350.000 – 400.000 € Vorstandsvorsitzender: 500.000 €

### BETRAGSMÄSSIGE HÖCHSTGRENZEN (MAXIMALVERGÜTUNGEN)

in € p. a.	Tantieme	Performance Cash Plan	Aktienorientierte Vergütung		Gesamt*
			Barvergütung für den Aktienerwerb	Geldwert der Matching- Komponente	
Mitglied des Vorstands in der 1. Bestellperiode	1.530.000	1.530.000	688.500	344.500	4.925.000
Mitglied des Vorstands in der 2. Bestellperiode oder ab dem 4. Mandatsjahr	1.800.000	1.710.000	810.000	405.000	5.500.000
Vorsitzender des Vorstands	3.240.000	2.880.000	1.458.000	729.000	9.850.000

\* einschließlich Grundvergütung, sonstiger fester Bezüge und Versorgungsbeitrag. Die betragsmäßige Gesamtobergrenze liegt unter der Summe der Maximalbeträge aus den einzelnen Komponenten.

Die im Rahmen des beitragsorientierten Altersvorsorgemodells einbezahlten Beträge wurden im Rahmen eines auch für Pensionsverbindlichkeiten gegenüber Mitarbeitern bestehenden Treuhandmodells ausfinanziert.

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

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds während der Dauer seines Dienstvertrags wird berechtigten Hinterbliebenen die Grundvergütung für den Sterbemonat und maximal drei weitere Kalendermonate fortgezahlt.

Vorstandsmitglieder, die unmittelbar aus der aktiven Vorstandstätigkeit in den Ruhestand treten, sind berechtigt, zu den jeweils auch für BMW Rentner geltenden Konditionen Fahrzeuge und sonstige Produkte der BMW Group zu erwerben und Dienstleistungen zu beziehen sowie Fahrzeuge der BMW Group entsprechend den Richtlinien zu mieten, die für Bereichsleiter der obersten Einstufung gelten. Für Vorstandsvorsitzende im Ruhestand besteht die Möglichkeit, entsprechend einem Bereichsleiter der obersten Einstufung ein Fahrzeug der BMW Group als Dienstfahrzeug sowie im Rahmen der Verfügbarkeit und gegen Verrechnung den BMW Fahrdienst zu nutzen.

### Zusagen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit im Vorstand, Zusagen Dritter

Im Zusammenhang mit der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung seines Vorstandsmandats zum Ablauf des 31. Dezember 2017 hat die Gesellschaft mit Herrn Dr. Robertson auch eine Anpassung seines Dienstvertrags vereinbart, der am 30. Juni 2018 endet. Für die Zeit ab Beendigung seines Mandats bis zum 30. Juni 2018 stehen ihm unverändert seine festen Bezüge in Höhe von 0,45 Mio. € zu. Während dieser Zeit unterstützt Herr Dr. Robertson das Unternehmen als Botschafter für die BMW Group im Vereinigten Königreich. Zur Abgeltung aller weiteren Vergütungsansprüche betreffend die restliche Vertragslaufzeit wurde eine Zahlung in Höhe von 0,875 Mio. € vereinbart, zahlbar im Jahr 2018. Die Gesellschaft entrichtet für Herrn Dr. Robertson letztmalig für das Geschäftsjahr 2018 einen anteiligen Versorgungsbeitrag in Höhe von 0,2 Mio. €.

Entsprechend der Empfehlung 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“). Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindungszahlung zeitanteilig. Die Jahresvergütung setzt sich aus der Grundvergütung, dem Zielbetrag der Tantieme und dem Zielbetrag des Performance Cash Plans des letzten vollen Geschäftsjahrs vor der Beendigung zusammen.

↵

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Entschädigungsvereinbarungen für den Fall eines Übernahmeangebots bestehen nicht. Auch hat kein Mitglied des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

### Betragsmäßige Höchstgrenzen

Der Aufsichtsrat hat betragsmäßige Höchstgrenzen für alle variablen Vergütungskomponenten und die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt festgelegt. Diese Obergrenzen sind in der Tabelle Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick für das bisherige Vergütungssystem und für das weiterentwickelte Vergütungssystem für Geschäftsjahre ab 2018 ausgewiesen. Die Gesamtobergrenzen wurden im Rahmen der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für Geschäftsjahre ab 2018 nicht verändert.

### Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2017 (2016) insgesamt

Die Bezüge für die im Geschäftsjahr 2017 amtierenden Mitglieder des Vorstands der BMW AG betragen insgesamt 40,3 Mio. € (2016: 37,6 Mio. €). Davon entfallen auf feste Bestandteile einschließlich der sonstigen Bezüge 7,7 Mio. € (2016: 7,8 Mio. €). Auf variable Barbestandteile entfallen 31,7 Mio. € (2016: 29,0 Mio. €) sowie auf die aktienbasierte Vergütungskomponente 0,9 Mio. € (2016: 0,8 Mio. €). Von der Möglichkeit einer Sonderzuwendung wurde 2017 wie im Vorjahr kein Gebrauch gemacht.

in Mio. €	2017		2016	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	7,7	19,1	7,8	20,8
Variable Barbezüge	31,7	78,7	29,0	77,1
Aktienbasierte Vergütungskomponente*	0,9	2,2	0,8	2,1
<b>Bezüge gesamt</b>	<b>40,3</b>	<b>100,0</b>	<b>37,6</b>	<b>100,0</b>

\* Matching-Komponente; vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert, errechnet zum Zeitpunkt der Gewährung (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage). Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest.

**Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2017  
(2016), individualisiert**

in € bzw. Anzahl der Matching-Aktien	Feste Bezüge			Variable Barbezüge	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) <sup>1</sup>		Bezüge gesamt	Zufluss für das Geschäftsjahr gesamt <sup>2</sup>
	Grund- vergütung	Sonstige Bezüge	Gesamt		Anzahl	Geldwert		
<b>Harald Krüger</b>	<b>1.500.000</b>	<b>21.464</b>	<b>1.521.464</b>	<b>6.679.776</b>	<b>2.017</b>	<b>181.490</b>	<b>8.382.730</b>	<b>8.295.070</b>
	(1.500.000)	(18.719)	(1.518.719)	(5.947.178)	(1.752)	(161.622)	(7.627.519)	(7.545.122)
<b>Milagros Caiña Carreiro-Andree</b>	<b>900.000</b>	<b>75.775</b>	<b>975.775</b>	<b>3.896.565</b>	<b>1.263</b>	<b>113.645</b>	<b>4.985.985</b>	<b>4.915.446</b>
	(900.000)	(74.461)	(974.461)	(3.469.214)	(1.097)	(101.198)	(4.544.873)	(4.443.675)
<b>Markus Duesmann</b>	<b>750.000</b>	<b>102.468</b>	<b>852.468</b>	<b>3.339.913</b>	<b>1.083</b>	<b>97.448</b>	<b>4.289.829</b>	<b>4.192.381</b>
	(187.500)	(13.929)	(201.429)	(743.403)	(288)	(21.629)	(966.461)	(944.832)
<b>Klaus Fröhlich</b>	<b>750.000</b>	<b>65.883</b>	<b>815.883</b>	<b>3.339.888</b>	<b>1.008</b>	<b>90.700</b>	<b>4.246.471</b>	<b>4.155.771</b>
	(750.000)	(57.311)	(807.311)	(2.973.589)	(876)	(80.811)	(3.861.711)	(3.780.900)
<b>Nicolas Peter</b>	<b>750.000</b>	<b>92.250</b>	<b>842.250</b>	<b>3.339.888</b>	<b>1.008</b>	<b>90.700</b>	<b>4.272.838</b>	<b>4.182.138</b>
	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Ian Robertson<sup>3</sup></b>	<b>900.000</b>	<b>17.158</b>	<b>917.158</b>	<b>3.896.565</b>	<b>1.263</b>	<b>113.645</b>	<b>4.927.368</b>	<b>4.914.391</b>
	(900.000)	(18.735)	(918.735)	(3.469.214)	(1.097)	(101.198)	(4.489.147)	(4.483.005)
<b>Peter Schwarzenbauer</b>	<b>900.000</b>	<b>40.954</b>	<b>940.954</b>	<b>3.896.565</b>	<b>1.263</b>	<b>113.645</b>	<b>4.951.164</b>	<b>4.837.519</b>
	(862.500)	(32.689)	(895.189)	(3.345.313)	(1.058)	(97.601)	(4.338.103)	(4.240.502)
<b>Oliver Zipse</b>	<b>750.000</b>	<b>25.752</b>	<b>775.752</b>	<b>3.339.888</b>	<b>1.008</b>	<b>90.700</b>	<b>4.206.340</b>	<b>4.115.640</b>
	(750.000)	(114.694)	(864.694)	(2.973.589)	(876)	(80.811)	(3.919.094)	(3.838.283)
<b>Gesamt<sup>4</sup></b>	<b>7.200.000</b>	<b>441.704</b>	<b>7.641.704</b>	<b>31.729.048</b>	<b>9.913</b>	<b>891.973</b>	<b>40.262.725</b>	<b>39.608.356</b>
	(7.425.000)	(385.391)	(7.810.391)	(28.992.624)	(8.964)	(821.990)	(37.625.005)	(37.172.944)

<sup>1</sup> vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert, errechnet zum Zeitpunkt der Gewährung (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage). Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht jeweils erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest. Zur Bilanzierung der aktienbasierten Vergütungskomponente vgl. Konzernanhang, Textziffer [39].

<sup>2</sup> Zufluss für das Geschäftsjahr 2017 für aktive Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2017 zuzüglich des nach Erfüllung von Haltepflichten fälligen Auszahlungsbetrags einer aktienbasierten Vergütungskomponente, die in einem Vorjahr gewährt wurde.

<sup>3</sup> Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2017

<sup>4</sup> Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung bereits im Geschäftsjahr 2016 ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands.

Für im Geschäftsjahr 2017 amtierende Mitglieder des Vorstands sind im Berichtsjahr Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von 3,1 Mio. € (2016: 2,8 Mio. €) angefallen. Hierbei handelt es sich um Aufwendungen für die Dotierung von Pensionsrückstellungen.

Die Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen betragen für das Geschäftsjahr 2017 insgesamt 6,7 Mio. € (2016: 6,5 Mio. €).

Die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und deren Hinterbliebenen sind nach IAS 19 mit 90,1 Mio. € (2016: 86,4 Mio. €) zurückgestellt.

Aktienbasierte Vergütungskomponente für das  
Geschäftsjahr 2017 (2016), individualisiert

in €	Aufwand im Geschäftsjahr 2017 nach HGB und IFRS	Rückstellungshöhe zum 31.12. 2017 nach HGB und IFRS <sup>1</sup>
<b>Harald Krüger</b>	<b>54.038</b>	<b>515.677</b>
	(279.932)	(557.844)
<b>Milagros Caiña Carreiro-Andree</b>	<b>63.120</b>	<b>303.169</b>
	(15.276)	(284.247)
<b>Markus Duesmann</b>	<b>41.001</b>	<b>43.131</b>
	(2.130)	(2.130)
<b>Klaus Fröhlich</b>	<b>162.436</b>	<b>273.688</b>
	(76.878)	(111.253)
<b>Nicolas Peter</b>	<b>29.175</b>	<b>29.175</b>
	–	–
<b>Ian Robertson<sup>2</sup></b>	<b>141.903</b>	<b>474.439</b>
	(68.865)	(435.753)
<b>Peter Schwarzenbauer</b>	<b>186.278</b>	<b>382.640</b>
	(95.615)	(196.362)
<b>Oliver Zipse</b>	<b>122.484</b>	<b>193.769</b>
	(61.370)	(71.285)
<b>Gesamt<sup>3</sup></b>	<b>800.435</b>	<b>2.215.688</b>
	(829.579)	(2.614.266)

<sup>1</sup> vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert errechnet auf Basis des Schlusskurses der BMW Stammaktie im Xetra-Handel am 29. Dezember 2017 (86,83 €) (beizulegender Zeitwert zum Bilanzstichtag)

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2017

<sup>3</sup> Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung bereits im Geschäftsjahr 2016 ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands.

## Versorgungszusagen

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2017 <sup>1</sup>	Dienstzeitaufwand nach HGB im Geschäftsjahr 2017 <sup>1</sup>	Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage nach IFRS <sup>2</sup>	Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage nach HGB <sup>2</sup>
<b>Harald Krüger</b>	<b>505.281</b>	<b>510.702</b>	<b>5.558.607</b>	<b>5.558.200</b>
	(507.444)	(510.811)	(4.764.941)	(4.763.838)
<b>Milagros Caiña Carreiro-Andree</b>	<b>355.527</b>	<b>359.275</b>	<b>2.347.166</b>	<b>2.346.906</b>
	(358.490)	(360.785)	(1.879.851)	(1.879.263)
<b>Markus Duesmann</b>	<b>355.840</b>	<b>359.521</b>	<b>1.020.053</b>	<b>1.018.857</b>
	(87.500)	(87.500)	(622.236)	(620.307)
<b>Klaus Fröhlich</b>	<b>353.136</b>	<b>356.949</b>	<b>2.373.842</b>	<b>2.373.842</b>
	(354.365)	(356.743)	(1.935.142)	(1.935.142)
<b>Nicolas Peter</b>	<b>350.000</b>	<b>350.000</b>	<b>1.757.459</b>	<b>1.757.454</b>
	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Ian Robertson<sup>3</sup></b>	<b>508.865</b>	<b>407.941</b>	<b>4.965.162</b>	<b>4.052.788</b>
	(424.411)	(408.564)	(4.469.741)	(3.502.860)
<b>Peter Schwarzenbauer</b>	<b>354.117</b>	<b>357.918</b>	<b>1.893.252</b>	<b>1.893.216</b>
	(357.203)	(359.548)	(1.481.134)	(1.480.940)
<b>Oliver Zipse</b>	<b>353.536</b>	<b>357.339</b>	<b>2.071.748</b>	<b>2.071.560</b>
	(355.045)	(357.410)	(1.621.507)	(1.620.978)
<b>Gesamt<sup>4</sup></b>	<b>3.136.302</b>	<b>3.059.645</b>	<b>21.987.289</b>	<b>21.072.823</b>
	(2.634.212)	(2.849.067)	(23.630.940)	(21.425.612)

<sup>1</sup> Der Dienstzeitaufwand für die Pensionszusagen weicht aufgrund unterschiedlicher Bewertungsansätze für den Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen nach HGB sowie für den Barwert der leistungsorientierten Pensionsverpflichtungen nach IFRS voneinander ab.

<sup>2</sup> Im Rahmen einer Bestandsschutzregelung hat ein Vorstandsmitglied, das erstmals vor dem 1. Januar 2010 bestellt wurde, ein Wahlrecht zwischen dem alten, leistungsorientierten und dem neuen, beitragsorientierten Modell.

<sup>3</sup> Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2017

<sup>4</sup> Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines bereits im Geschäftsjahr 2016 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.