

---

# CORPORATE GOVERNANCE

---

- Seite 190 **Erklärung zur Unternehmensführung (§289a HGB)  
Corporate Governance  
(Teil des zusammengefassten Lageberichts)**
- Seite 190 **Grundlegendes zur Unternehmensverfassung**
- Seite 191 **Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß §161 AktG**
- Seite 192 **Mitglieder des Vorstands**
- Seite 193 **Mitglieder des Aufsichtsrats**
- Seite 196 **Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstands der BMW AG  
und seiner Ausschüsse**
- Seite 198 **Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats der BMW AG  
und seiner Ausschüsse**
- Seite 204 **Angaben nach dem Teilhabegesetz**
- Seite 205 **Angaben zu Unternehmensführungspraktiken,  
die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden**
- Seite 207 **Compliance in der BMW Group**
- Seite 212 **Vergütungsbericht**
  
- Seite 223 **Versicherung der gesetzlichen Vertreter**
  
- Seite 224 **Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers**

# 4

# 4

---

Corporate  
Governance

---

Grundlegendes  
zur Unternehmens-  
verfassung

Mitglieder des  
Vorstands

Mitglieder des  
Aufsichtsrats

Compliance

Vergütungsbericht

# ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENS- FÜHRUNG, CORPORATE GOVERNANCE

→ Grundlegendes zur  
Unternehmens-  
verfassung

Corporate Governance, das Handeln nach den Prinzipien verantwortungsvoller, an nachhaltiger Wertschöpfung orientierter Unternehmensführung, ist für die BMW Group ein umfassender Anspruch, der alle Bereiche des Unternehmens einbezieht. Transparente Berichterstattung und Unternehmenskommunikation, eine an den Interessen aller Stakeholder ausgerichtete Unternehmensführung, die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowohl von Vorstand und Aufsichtsrat als auch der Mitarbeiter untereinander sowie die Einhaltung geltenden Rechts sind wesentliche Eckpfeiler der Unternehmenskultur. Vorstand und Aufsichtsrat berichten in dieser Erklärung gemäß §§ 289 a, 315 Abs. 5 HGB und Ziffer 3.10 Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) über wichtige Aspekte der Unternehmensführung.

## Grundlegendes zur Unternehmensverfassung

Die Bezeichnung BMW Group umfasst die Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG) und ihre Konzerngesellschaften. Die BMW AG ist eine Aktiengesellschaft gemäß deutschem Aktiengesetz mit dem Sitz in München. Sie hat drei Organe: Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand. Deren Aufgaben und Befugnisse ergeben sich aus dem Aktiengesetz und der Satzung der BMW AG. Die Aktionäre als die Eigentümer des Unternehmens üben ihre Rechte in der Hauptversammlung aus. Die Hauptversammlung entscheidet insbesondere über die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die Bestellung des Abschlussprüfers, Satzungsänderungen sowie bestimmte Kapitalmaßnahmen und wählt Vertreter der Aktionäre in den Aufsichtsrat. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Dabei wird er vom Aufsichtsrat überwacht und beraten. Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands und kann sie – falls ein wichtiger Grund vorliegt – jederzeit abberufen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat und berichtet ihm regelmäßig, zeitnah und umfassend entsprechend den Grundsätzen einer gewissenhaften und getreuen Rechenschaft nach Maßgabe des Gesetzes und der vom Aufsichtsrat festgelegten Berichtspflichten. Der Vorstand bedarf für bestimmte, wichtige Geschäfte der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat ist jedoch nicht befugt, Maßnahmen der Geschäftsführung zu ergreifen.

Das enge Zusammenspiel zwischen Vorstand und Aufsichtsrat zum Wohl des Unternehmens wird auch als duales Führungssystem (Two-Tier Board Structure) bezeichnet.

**Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats  
der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft  
zu den Empfehlungen der „Regierungskommission  
Deutscher Corporate Governance Kodex“  
gemäß § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft („BMW AG“) erklären zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“:

1. Seit Abgabe der letzten Erklärung im Dezember 2015 hat die BMW AG sämtlichen am 12. Juni 2015 im Bundesanzeiger amtlich bekannt gemachten Empfehlungen (Kodexfassung vom 5. Mai 2015) entsprochen, wie angekündigt mit Ausnahme der Ziffer 4.2.5 Satz 5 und Satz 6.
2. Die BMW AG wird künftig sämtlichen am 12. Juni 2015 im Bundesanzeiger amtlich bekannt gemachten Empfehlungen (Kodexfassung vom 5. Mai 2015) entsprechen, mit Ausnahme der Ziffer 4.2.5 Satz 5 und Satz 6.
3. Gemäß Ziffer 4.2.5 Satz 5 und Satz 6 des Kodex sollen im Vergütungsbericht bestimmte Informationen zur Vorstandsvergütung in vorgegebenen Mustertabellen angegeben werden. Von diesen Empfehlungen wurde und wird abgewichen, weil neben Unklarheiten in der Auslegung auch Zweifel bestehen, ob die zusätzliche Verwendung der Mustertabellen die vom Unternehmen unter Beachtung der Anforderungen der Rechnungslegung angestrebte Übersichtlichkeit und Allgemeinverständlichkeit des Vergütungsberichts (vgl. Ziffer 4.2.5 Satz 3 des Kodex) fördert.

München, im Dezember 2016

**Bayerische Motoren Werke**  
Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h.  
Norbert Reithofer  
Vorsitzender

Für den Vorstand

Harald Krüger  
Vorsitzender

## MITGLIEDER DES VORSTANDS

**Harald Krüger** (\*1965)

Vorsitzender

**Milagros Caiña Carreiro-Andree** (\*1962)

Personal- und Sozialwesen, Arbeitsdirektorin

**Dr.-Ing. Klaus Draeger** (\*1956)

Einkauf und Lieferantennetzwerk  
(bis 30. September 2016)

Mandate

— TÜV SÜD AG (seit 15. Juli 2016)

**Markus Duesmann** (\*1969)

Einkauf und Lieferantennetzwerk  
(seit 1. Oktober 2016)

Mandate

— BMW Motoren GmbH (bis 7. November 2016)

**Dr. Friedrich Eichiner** (\*1955)

Finanzen  
(bis 31. Dezember 2016)

Mandate

— Allianz Deutschland AG (bis 30. Juni 2016)

— Allianz SE (seit 4. Mai 2016)

— FESTO Aktiengesellschaft

— BMW Brilliance Automotive Ltd.

(stellv. Vorsitzender, bis 1. Januar 2017)

— FESTO Management Aktiengesellschaft

**Klaus Fröhlich** (\*1960)

Entwicklung

Mandate

— HERE International B.V.

**Dr. Nicolas Peter** (\*1962)

Finanzen

(seit 1. Januar 2017)

Mandate

— BMW Brilliance Automotive Ltd.

(stellv. Vorsitzender, seit 1. Januar 2017)

**Dr. Ian Robertson (HonDSc)** (\*1958)

Vertrieb und Marketing BMW,  
Vertriebskanäle BMW Group

Mandate

— Weybourne Limited (seit 3. Januar 2017)

— Weybourne Group Limited (seit 25. Februar 2016)

— Weybourne Investments Holdings  
(seit 25. Februar 2016)

— Weybourne Management Limited  
(seit 25. Februar 2016)

**Peter Schwarzenbauer** (\*1959)

MINI, Motorrad, Rolls-Royce,  
Aftersales BMW Group

Mandate

— Rolls-Royce Motor Cars Limited (Vorsitzender)

**Oliver Zipse** (\*1964)

Produktion

Mandate

— BMW (South Africa) (Pty) Ltd. (Vorsitzender)

— BMW Motoren GmbH (Vorsitzender)

Chefsyndikus:

**Dr. Jürgen Reul**

— Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten

— Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien  
von Wirtschaftsunternehmen

- - - Sonstige Mandate

→ Mitglieder des  
Vorstands

→ Mitglieder des  
Aufsichtsrats

# MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

## **Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Norbert Reithofer** (\*1956)

Mitglied seit 2015

Vorsitzender

ehem. Vorsitzender des Vorstands der BMW AG

Mandate

- Siemens Aktiengesellschaft
- Henkel AG & Co. KGaA (Gesellschafterausschuss)

## **Manfred Schoch**<sup>1</sup> (\*1955)

Mitglied seit 1988

stellv. Vorsitzender

Vorsitzender des Euro- und des Gesamtbetriebsrats

Dipl.-Wirtschaftsingenieur

## **Stefan Quandt** (\*1966)

Mitglied seit 1997

stellv. Vorsitzender

Unternehmer

Mandate

- DELTON AG (Vorsitzender)
- AQTON SE (Vorsitzender)
- Entrust Datacard Corp.

## **Stefan Schmid**<sup>1</sup> (\*1965)

Mitglied seit 2007

stellv. Vorsitzender

Vorsitzender des Betriebsrats Standort Dingolfing

## **Dr. jur. Karl-Ludwig Kley** (\*1951)

Mitglied seit 2008

stellv. Vorsitzender

Vorsitzender des Aufsichtsrats der E.ON SE

(seit 8. Juni 2016)

Mandate

- E.ON SE (Vorsitzender, seit 8. Juni 2016)
- Bertelsmann Management SE (bis 9. Mai 2016)
- Bertelsmann SE & Co. KGaA (bis 9. Mai 2016)
- Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft
- Verizon Communications Inc.

## **Christiane Benner**<sup>2</sup> (\*1968)

Mitglied seit 2014

Zweite Vorsitzende der IG Metall

Mandate

- Robert Bosch GmbH

## **Franz Haniel** (\*1955)

Mitglied seit 2004

Unternehmer

Mandate

- DELTON AG (stellv. Vorsitzender)
- Franz Haniel & Cie. GmbH (Vorsitzender)
- Heraeus Holding GmbH
- TBG Limited

## **Ralf Hattler**<sup>3</sup> (\*1968)

Mitglied seit 1. Januar 2017

Bereichsleiter Indirekter Einkauf

## **Prof. Dr. rer. nat. Dr. h.c. Reinhard Hüttl** (\*1957)

Mitglied seit 2008

Vorsitzender des Vorstands

des Helmholtz-Zentrum Potsdam

Deutsches GeoForschungsZentrum – GFZ

Universitätsprofessor

<sup>1</sup> Arbeitnehmervertreter, die Arbeitnehmer des Unternehmens sind.

<sup>2</sup> Arbeitnehmervertreter, die Vertreter von Gewerkschaften sind.

<sup>3</sup> Arbeitnehmervertreter, die leitende Angestellte des Unternehmens sind.

— Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten

— Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

- - - Sonstige Mandate

**Prof. Dr. rer. nat. Dr.-Ing. E.h.****Henning Kagermann** (\*1947)

Mitglied seit 2010

Präsident acatech – Deutsche Akademie der  
Technikwissenschaften e.V.

Mandate

- Deutsche Bank AG
- Deutsche Post AG
- Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft  
Aktiengesellschaft in München

**Susanne Klatten** (\*1962)

Mitglied seit 1997

Unternehmerin

Mandate

- ALTANA AG (stellv. Vorsitzende)
- SGL Carbon SE (Vorsitzende)
- UnternehmerTUM GmbH (Vorsitzende)

**Prof. Dr. rer. pol. Renate Köcher** (\*1952)

Mitglied seit 2008

Geschäftsführerin des Instituts für Demoskopie  
Allensbach Gesellschaft zum Studium der  
öffentlichen Meinung mbH

Mandate

- Allianz SE (bis 3. Mai 2017)
- Infineon Technologies AG
- Nestlé Deutschland AG
- Robert Bosch GmbH

**Ulrich Kranz**<sup>3</sup> (\*1958)

Mitglied von 2014 bis 31. Dezember 2016

Bereichsleiter Produktlinie BMW i

**Dr. h.c. Robert W. Lane** (\*1949)

Mitglied seit 2009

ehem. Chairman und Chief Executive Officer der  
Deere & Company

Mandate

- General Electric Company

**Horst Lischka**<sup>2</sup> (\*1963)

Mitglied seit 2009

1. Bevollmächtigter der IG Metall München

Mandate

- KraussMaffei Group GmbH
- MAN Truck & Bus AG
- Städtisches Klinikum München GmbH

**Willibald Löw**<sup>1</sup> (\*1956)

Mitglied seit 1999

Vorsitzender des Betriebsrats Standort Landshut

**Simone Menne** (\*1960)

Mitglied seit 2015

Mitglied der Unternehmensleitung der Boehringer  
Ingelheim Gruppe, Bereich Finanzen  
(seit 1. September 2016)

Mandate

- Delvag Luftfahrtversicherungs-AG (Vorsitzende)  
(bis 31. August 2016)
- Deutsche Post AG
- LSG Lufthansa Service Holding AG (Vorsitzende)  
(bis 31. Dezember 2016)
- Lufthansa Cargo AG  
(bis 31. Dezember 2016)
- Lufthansa Technik AG  
(bis 31. Dezember 2016)
- FWB Frankfurter Wertpapierbörse (Börsenrat)  
(bis 31. August 2016)
- Miles & More GmbH (Beirat, Vorsitzende)  
(bis 31. August 2016)

<sup>1</sup> Arbeitnehmervertreter, die Arbeitnehmer des Unternehmens sind.<sup>2</sup> Arbeitnehmervertreter, die Vertreter von Gewerkschaften sind.<sup>3</sup> Arbeitnehmervertreter, die leitende Angestellte des Unternehmens sind.

— Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten

— Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien  
von Wirtschaftsunternehmen

- - - Sonstige Mandate

**Dr. Dominique Mohabeer<sup>1</sup> (\*1963)**

Mitglied seit 2012

Mitglied des Betriebsrats Standort München

**Brigitte Rödiger<sup>1</sup> (\*1963)**

Mitglied seit 2013

Mitglied des Betriebsrats Standort Dingolfing

**Jürgen Wechsler<sup>2</sup> (\*1955)**

Mitglied seit 2011

Bezirksleiter der IG Metall Bezirk Bayern

Mandate

- Schaeffler AG (stellv. Vorsitzender)
- Siemens Healthcare GmbH (stellv. Vorsitzender)

**Werner Zierer<sup>1</sup> (\*1959)**

Mitglied seit 2001

Vorsitzender des Betriebsrats Standort Regensburg

# ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DES VORSTANDS DER BMW AG UND SEINER AUSSCHÜSSE

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung. Dies beinhaltet die Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder).

Der Vorstand legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und setzt sie um. Der Vorstand sorgt auch für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien. Näheres zur Compliance bei der BMW Group findet sich im Kapitel Erklärung zur Unternehmensführung, Corporate Governance. Der Vorstand trägt auch für ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling im Unternehmen Sorge.

Vorstandsmitglieder der BMW AG unterliegen während ihrer Tätigkeit für die BMW Group einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Sie sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und dürfen bei ihren Entscheidungen keine persönlichen Interessen verfolgen, insbesondere nicht Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich nutzen. Sie dürfen Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsratsmandate außerhalb der BMW Group, nur mit Zustimmung des Personalausschusses des Aufsichtsrats übernehmen. Jedes Vorstandsmitglied der BMW AG ist verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenzulegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber zu informieren.

Im Zusammenhang mit der Bestellung eines Vorstandsmitglieds informiert der Corporate-Governance-Beauftragte das neue Vorstandsmitglied über wesentliche Rahmenbedingungen der Amtsführung, insbesondere den BMW Group Corporate Governance Kodex und persönliche Mitwirkungspflichten im Fall von Sachverhalten, die Meldepflichten auslösen oder der Zustimmung des Aufsichtsrats unterliegen.

Die Beratung und Entscheidungsfindung des Vorstands als Kollegialorgan erfolgt in der Vorstandssitzung, im Nachhaltigkeitsboard, im Vorstandsausschuss Operations sowie im Vorstandsausschuss Führungskräfte.

Dabei definiert die Vorstandssitzung den Strategie- und Ressourcenrahmen und entscheidet alle Maßnahmen zur Strategieumsetzung und Themen mit besonderer Bedeutung für die BMW Group. Des Weiteren entscheidet der Gesamtvorstand markenübergreifend über die automobilen Produktstrategie und alle Produktprojekte im Grundsatzstadium. Bedarfsorientiert und themenbezogen können der Vorstand und seine Ausschüsse weitere beratende, nicht stimmberechtigte Teilnehmer zu ihren Sitzungen hinzuziehen.

Die vom Vorstand verabschiedete Geschäftsordnung enthält einen Geschäftsverteilungsplan über die Ressortaufteilung zwischen den einzelnen Mitgliedern des Vorstands. Ferner ist der Grundsatz der gemeinsamen Verantwortung des Gesamtvorstands und seiner Zuständigkeit für alle Angelegenheiten von besonderer Bedeutung und Tragweite niedergelegt. Im Übrigen führt jedes Mitglied des Vorstands das ihm zugewiesene Ressort eigenverantwortlich, wobei für ressortübergreifende Projekte Einzelfallregelungen getroffen werden können. Die Vorstandsmitglieder unterrichten den Vorstandsvorsitzenden laufend über alle wesentlichen Vorgänge und den Gang der Geschäfte in ihren Ressorts. Der Vorstandsvorsitzende koordiniert die ressortbezogenen Vorgänge mit den Gesamtzielen und -plänen der Gesellschaft; er schaltet die anderen Vorstandsmitglieder ein, soweit deren Ressorts betroffen sind.

Der Vorstand fasst seine Beschlüsse in üblicherweise wöchentlich stattfindenden Vorstandssitzungen, die vom Vorsitzenden des Vorstands einberufen, koordiniert und geleitet werden. Auf Anordnung des Vorsitzenden können Beschlüsse auch außerhalb von Sitzungen gefasst werden, wenn kein Mitglied diesem Verfahren widerspricht. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder rechtzeitig eingeladen sind. Auch abwesende Mitglieder können ihre Stimme schriftlich, fernschriftlich oder fernmündlich abgeben. Fernmündliche Stimmabgaben sind schriftlich zu bestätigen. Über Angelegenheiten aus dem Ressort eines nicht anwesenden Mitglieds wird – außer in dringenden Fällen – nur mit seiner Zustimmung verhandelt und beschlossen.

Der Vorstand beschließt, soweit nicht durch Gesetz oder Satzung andere Mehrheiten vorgeschrieben sind, in Sitzungen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen, außerhalb von Sitzungen mit einfacher Mehrheit seiner Mitglieder. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorstandsvorsitzenden den Ausschlag. Änderungen der Geschäftsordnung bedürfen der Einstimmigkeit. Eine Sitzung findet nur statt, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind.

Im Fall der Abwesenheit oder Verhinderung des Vorstandsvorsitzenden wird dieser durch das für das Finanzressort zuständige Vorstandsmitglied vertreten.



Über Sitzungen und Beschlüsse des Vorstands werden Niederschriften angefertigt, die vom Vorsitzenden unterzeichnet werden. Entscheidungen des Vorstands sind verbindliche Vorgaben zur Umsetzung für alle Mitarbeiter.

Die Regelungen zu Sitzungen und Beschlussfassung des Gesamtvorstands gelten für Ausschüsse entsprechend.

Die nicht in einem Ausschuss vertretenen Mitglieder des Vorstands werden durch die Tagesordnung und Sitzungsprotokolle über die Ausschusssitzungen informiert. In der Vorstandssitzung werden Ausschussangelegenheiten behandelt, wenn der Ausschuss es für zweckmäßig hält oder ein Vorstandsmitglied dies verlangt.

Zur Unterstützung des Vorsitzenden und der übrigen Mitglieder des Vorstands bei der Vor- und Nachbereitung der Sitzungen ist ein Büro für Vorstandsangelegenheiten eingerichtet.

Der in der Regel zweiwöchentlich tagende Vorstandsausschuss Operations entscheidet konzernweit über automobiler Produktprojekte auf Basis der von der Vorstandssitzung vorgegebenen strategischen Ausrichtung und innerhalb des durch die Vorstandssitzung festgelegten Entscheidungsrahmens. Mitglieder des Vorstandsausschusses Operations sind das für das Ressort Entwicklung zuständige Mitglied des Vorstands, das zugleich den Vorsitz innehat, das für Einkauf und Lieferantennetzwerk zuständige Mitglied des Vorstands, das für Produktion zuständige Mitglied des Vorstands, das für Vertrieb und Marketing BMW, Vertriebskanäle BMW Group zuständige Mitglied des Vorstands und das für MINI, Motorrad, Rolls-Royce, Aftersales BMW Group zuständige Mitglied des Vorstands. Im Fall der Abwesenheit oder Verhinderung des Vorsitzenden wird dieser durch das für das Ressort Produktion zuständige Mitglied des Vorstands vertreten. In den Sitzungen des Vorstandsausschusses Operations werden alle Beschlüsse online verabschiedet.

Als Nachhaltigkeitsboard tritt der Gesamtvorstand in der Regel bis zu zweimal pro Jahr zusammen, um den Strategie- und Ressourcenrahmen zur Nachhaltigkeit zu definieren und Maßnahmen zur Strategieumsetzung zu entscheiden. An diesen Sitzungen nehmen beratend der Bereichsleiter Konzernkommunikation und die Leiterin der Hauptabteilung Nachhaltigkeit und Umweltschutz teil.

Der Vorstandsausschuss Führungskräfte beschäftigt sich gesamthaft mit unternehmensweit relevanten Themen, die die Führungskräfte der BMW Group insgesamt oder individuell betreffen (wie etwa mit der Führungskräftestruktur, der Potenzialsituation, der Ernennung zu oder der Beförderung von

Oberen Führungskräften). Der Vorstandsausschuss Führungskräfte hat dabei sowohl eine beratende, vorbereitende Rolle (zum Beispiel bei Vorschlägen an die Vorstandssitzung für Beförderungen in die beiden Entgeltgruppen unterhalb der Vorstandsebene und der Vorbereitung von Entscheidungen der Vorstandssitzung zu Grundsätzen der Personalpolitik mit dem Schwerpunkt Führungskräfte) als auch die Funktion eines Entscheidungsgremiums (wie zum Beispiel bei Ernennungen zu Oberen Führungskräften und Beförderungen in die nächsthöhere Entgeltgruppe oder der Ausgestaltung der vom Gesamtvorstand beschlossenen Grundsätze der Personalpolitik). Stimmberechtigte Mitglieder des Ausschusses sind der Vorsitzende des Vorstands, der auch den Ausschussvorsitz innehat, und das für Personal- und Sozialwesen zuständige Mitglied des Vorstands. Darüber hinaus nehmen an den Sitzungen der Bereichsleiter Personalmanagement und -services sowie die Bereichsleiterin Personalwesen Obere Führungskräfte mit beratender Funktion teil. Auf Anordnung des Vorsitzenden können Beschlüsse auch außerhalb von Sitzungen durch schriftliche, fernschriftliche oder fernmündliche Stimmabgabe gefasst werden, wenn das andere stimmberechtigte Mitglied nicht unverzüglich widerspricht. Jährlich finden bis zu sechs Sitzungen des Vorstandsausschusses Führungskräfte statt.

Gegenüber dem Aufsichtsrat wird der Vorstand durch den Vorsitzenden des Vorstands vertreten. Dieser steht in regelmäßigem Kontakt mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und berichtet ihm unverzüglich in allen Angelegenheiten von besonderem Gewicht. Der Aufsichtsrat hat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands durch Beschluss näher festgelegt. Die gesetzlichen Berichte des Vorstands an den Aufsichtsrat werden in der Regel in Textform erstattet. Entscheidungsnotwendige Unterlagen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats möglichst rechtzeitig vor der Sitzung zugeleitet. Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung hat der Aufsichtsrat durch Beschluss Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrats festgelegt. Der Vorstandsvorsitzende holt, soweit erforderlich, die Zustimmung des Aufsichtsrats ein und trägt für die Erfüllung der Berichtspflichten gegenüber dem Aufsichtsrat Sorge. Bei der Erfüllung dieser Aufgaben wird der Vorstandsvorsitzende von allen Vorstandsmitgliedern unterstützt. Bei der Berichterstattung an den Aufsichtsrat lässt sich der Vorstand von dem Grundgedanken leiten, dass der Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance sowie auch über eventuelle Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen und die Gründe dafür informiert sein soll.

## ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DES AUF SICHTSRATS DER BMW AG UND SEINER AUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat der BMW AG besteht aus jeweils zehn von der Hauptversammlung gewählten Vertretern der Aktionäre und zehn nach dem Mitbestimmungsgesetz gewählten Vertretern der Arbeitnehmer. Die zehn Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer setzen sich zusammen aus sieben unternehmensangehörigen Arbeitnehmern, einschließlich eines leitenden Angestellten, sowie drei Aufsichtsratsmitgliedern, die auf Vorschlag von Gewerkschaften gewählt werden. Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand bei der Leitung der BMW Group zu beraten und zu überwachen. Er wird in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für die BMW Group eingebunden. Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands und setzt ihre Vergütung fest. Der Aufsichtsrat kann die Bestellung zum Vorstandsmitglied widerrufen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Der Aufsichtsrat hält mindestens zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr ab. In der Regel finden fünf Plenarsitzungen pro Kalenderjahr statt. Eine Sitzung pro Jahr ist mehrtätig ausgerichtet und dient unter anderem einem vertieften Austausch zu strategischen und technischen Themen. Die Schwerpunkte der Sitzungen im abgelaufenen Geschäftsjahr sind im Bericht des Aufsichtsrats zusammengefasst. In der Regel bereiten die Vertreter der Aktionäre und die Vertreter der Arbeitnehmer die Sitzungen des Aufsichtsrats jeweils gesondert vor, gegebenenfalls mit Mitgliedern des Vorstands. Aufsichtsratsmitglieder sind gesetzlich insbesondere zur Verschwiegenheit über erhaltene vertrauliche Berichte und vertrauliche Beratungen verpflichtet.

Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, beruft dessen Sitzungen ein und leitet sie; er nimmt die Belange des Aufsichtsrats nach außen wahr und vertritt den Aufsichtsrat gegenüber dem Vorstand.

Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder eingeladen wurden und mindestens die Hälfte der Mitglieder, aus denen er insgesamt zu bestehen hat, an der Beschlussfassung teilnimmt. Die Beschlussfassung über einen Gegenstand der

Tagesordnung, der in der Einladung nicht enthalten war, ist nur zulässig, wenn kein anwesendes Mitglied des Aufsichtsrats der Beschlussfassung widerspricht und mindestens zwei Drittel der Mitglieder anwesend sind.

Beschlüsse des Aufsichtsrats werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit gefasst. Besondere gesetzliche Mehrheitserfordernisse und Verfahrensbestimmungen bestehen im Mitbestimmungsgesetz insbesondere für Fälle der Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern sowie für die Wahl eines Aufsichtsratsvorsitzenden und stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden. Ergibt eine Abstimmung im Aufsichtsrat Stimmgleichheit, so hat bei einer erneuten Abstimmung im Aufsichtsrat, wenn auch sie Stimmgleichheit ergibt, der Aufsichtsratsvorsitzende zwei Stimmen.

In der Praxis werden die Beschlüsse des Aufsichtsrats und der Ausschüsse regelmäßig in den Sitzungen gefasst. Ein abwesendes Aufsichtsratsmitglied kann seine Stimme auch schriftlich, per Telefax oder in elektronischer Form durch ein anderes Aufsichtsratsmitglied überreichen lassen. Dies gilt auch für die Abgabe der zweiten Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden. Der Aufsichtsratsvorsitzende kann binnen einer von ihm gesetzten Frist auch eine nachträgliche Stimmabgabe für alle abwesenden Mitglieder zulassen. Möglich ist in besonderen Fällen auch eine Beschlussfassung außerhalb von Sitzungen, insbesondere schriftlich, per Telefax oder mittels elektronischer Medien. Über die Beschlüsse und Sitzungen werden Niederschriften angefertigt, die vom jeweiligen Vorsitzenden unterzeichnet werden.

Im Anschluss an seine Sitzungen lässt sich der Aufsichtsrat meistens im Rahmen einer Kurzpräsentation neue Fahrzeugmodelle zeigen und erläutern.

Bei Übernahme eines Aufsichtsratsmandats informiert der Corporate-Governance-Beauftragte das neue Aufsichtsratsmitglied über wesentliche Rahmenbedingungen der Amtsführung, insbesondere den BMW Group Corporate Governance Kodex und persönliche Mitwirkungspflichten im Fall von Sachverhalten, die Meldepflichten auslösen oder der Zustimmung des Aufsichtsrats unterliegen.

Jedes Aufsichtsratsmitglied der BMW AG achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung seines Mandats genügend Zeit zur Verfügung steht. Sofern Mitglieder des Aufsichtsrats der BMW AG dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehören, nehmen sie insgesamt nicht mehr als drei weitere konzernexterne Aufsichtsratsmandate in börsennotierten Gesellschaften oder in Aufsichtsgremien mit vergleichbaren Anforderungen wahr.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Zu diesem Zweck finden eine gemeinsame Aussprache im Plenum und persönliche Gespräche mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden statt, die anhand eines vorab verteilten, vom Aufsichtsrat erarbeiteten Fragebogens vorbereitet werden.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats der BMW AG ist dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Es darf bei seinen Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich nutzen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind verpflichtet, Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern entstehen können, dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen, damit dieser in seinem Bericht an die Hauptversammlung über ihre Behandlung informieren kann. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte eines Aufsichtsratsmitglieds führen zur Beendigung des Mandats.

Bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern wird darauf geachtet, dass der Aufsichtsrat insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügt.

Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benannt (im Abschnitt Besetzungsziele des Aufsichtsrats).

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Dabei unterstützt sie die Gesellschaft in angemessener Weise.

Unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten der BMW Group und der Anzahl seiner Mitglieder hat der Aufsichtsrat der BMW AG ein Präsidium und vier Ausschüsse gebildet, nämlich einen Personal-, Prüfungs-, Nominierungs- und Vermittlungsausschuss (vergleiche Übersicht Gremien des Aufsichtsrats und ihre Zusammensetzung im Überblick). Diese dienen der Steigerung der Effizienz der Aufsichtsratsarbeit und der Behandlung komplexer Sachverhalte. Die Bildung und Funktion eines Vermittlungsausschusses ist gesetzlich vorgesehen. Die Ausschussvorsitzenden berichten in jeder Plenarsitzung des Aufsichtsrats ausführlich über die Ausschussarbeit.

Die Besetzung von Präsidium und Ausschüssen erfolgt nach Maßgabe von Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung sowie Corporate-Governance-Grundsätzen, insbesondere unter Berücksichtigung der fachlichen Qualifikation der Mitglieder.

Der Aufsichtsratsvorsitzende ist kraft dieser Funktion gemäß der Geschäftsordnung Mitglied und Vorsitzender des Präsidiums, des Personalausschusses und des Nominierungsausschusses.

Die Anzahl der Sitzungen von Präsidium und Ausschüssen ist bedarfsabhängig. Präsidium, Personal- und Prüfungsausschuss kommen in der Regel zu mehreren Sitzungen jährlich zusammen (zur Zahl der Sitzungen im abgelaufenen Geschäftsjahr siehe Bericht des Aufsichtsrats).

Für die Arbeit des Präsidiums und der Ausschüsse hat der Aufsichtsrat in Anlehnung an die Regularien für die Tätigkeit des Plenums Regelungen zur Geschäftsordnung getroffen. Die Ausschüsse sind nur beschlussfähig, wenn alle Mitglieder mitwirken. Beschlüsse der Ausschüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst, soweit gesetzlich nichts anderes vorgesehen ist.

Die Aufsichtsratsmitglieder können ihre Aufgaben nicht durch andere wahrnehmen lassen. Zur Beratung über einzelne Gegenstände können Aufsichtsrat, Präsidium und Ausschüsse Sachverständige und Auskunftspersonen zu ihren Sitzungen hinzuziehen.

Aufsichtsrat, Präsidium und Ausschüsse tagen bei Bedarf auch ohne den Vorstand.

Die Gesellschaft sorgt dafür, dass der Aufsichtsrat und seine Gremien mit angemessenen Mitteln ausgestattet sind, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können. Dazu gehört auch die Einrichtung eines zentralen Aufsichtsratsbüros zur Unterstützung der Vorsitzenden bei ihren Koordinationsaufgaben.

Das Präsidium des Aufsichtsrats setzt sich gemäß der Geschäftsordnung aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seinen Stellvertretern zusammen. Das Präsidium bereitet die Aufsichtsratssitzungen vor, soweit die Themen nicht in den Aufgabenbereich eines Ausschusses fallen. Dies betrifft zum Beispiel die Vorbereitung der jährlichen Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex sowie der Effizienzprüfung des Aufsichtsrats.

Der Personalausschuss bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats über die Bestellung und gegebenenfalls Abberufung von Vorstandsmitgliedern vor und sorgt gemeinsam mit dem Aufsichtsratsplenium und dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Darüber hinaus bereitet der Personalausschuss die Entscheidungen des Aufsichtsrats über die Vergütung sowie die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand vor. Im Rahmen der Festsetzungen des Aufsichtsrats zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern ist der Personalausschuss beauftragt, Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands abzuschließen, zu ändern und aufzuheben und gegebenenfalls sonstige Verträge mit Mitgliedern des Vorstands vorzubereiten und abzuschließen. Ferner ist dem Personalausschuss die Befugnis übertragen, in bestimmten Fällen anstelle des Aufsichtsrats über die erforderliche Zustimmung zu einem bestimmten Geschäft zu entscheiden. Dazu gehören insbesondere Fälle der Kreditgewährung an Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder, bestimmte Vertragsabschlüsse mit Mitgliedern des Aufsichtsrats, jeweils auch unter Berücksichtigung nahestehender Personen/Unternehmen, sowie Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, insbesondere die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten außerhalb des Unternehmens.

Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des Revisionssystems und der Compliance sowie der Wahrnehmung der Aufgaben des Aufsichtsrats in Zusammenhang mit Prüfungen gemäß § 20 WpHG. Ferner überwacht er die Abschlussprüfung, die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und die vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen. Er bereitet den Vorschlag zur Wahl des Abschlussprüfers an die Hauptversammlung vor und gibt dazu eine Empfehlung ab, erteilt den Prüfungsauftrag, vereinbart Prüfungsschwerpunkte sowie das Honorar des Abschlussprüfers. Der Prüfungsausschuss bereitet die Beschlussfassung des Aufsichtsrats über den Jahres- und den Konzernabschluss vor und erörtert mit dem Vorstand die Zwischenberichte vor ihrer Veröffentlichung. Darüber hinaus entscheidet der Prüfungsausschuss über die Zustimmung des Aufsichtsrats zur Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2014 (§ 4 Ziffer 5 der Satzung) sowie über Änderungen der Satzung, die nur die Fassung betreffen.

In Einklang mit den Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ist der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft; er verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren. Er erfüllt zugleich die Anforderungen an einen Finanzexperten im Sinne der §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG.

Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, geeignete Kandidaten für die Wahl in den Aufsichtsrat als Vertreter der Aktionäre zu ermitteln und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vorzuschlagen. Gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex ist der Nominierungsausschuss ausschließlich mit Vertretern der Aktionäre besetzt.

Die Bildung und Besetzung eines Vermittlungsausschusses ist im deutschen Mitbestimmungsgesetz vorgesehen. Der Vermittlungsausschuss hat die Aufgabe, dem Aufsichtsrat einen Vorschlag zu unterbreiten, wenn ein Beschluss über die Bestellung eines Vorstandsmitglieds nicht die erforderliche Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Mitglieder erreicht hat. Dem Vermittlungsausschuss gehören gemäß den gesetzlichen Bestimmungen der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie je ein von den Vertretern der Aktionäre und den Vertretern der Arbeitnehmer gewähltes Mitglied an.

## Gremien des Aufsichtsrats und ihre Zusammensetzung im Überblick

Wesentliche Aufgaben, Grundlage	Mitglieder
<b>PRÄSIDIUM</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vorbereitung der Aufsichtsratssitzungen, soweit die Themen nicht in den Aufgabenbereich eines Ausschusses fallen</li> <li>— Grundlage ist Geschäftsordnung</li> </ul>	Norbert Reithofer <sup>1</sup> Manfred Schoch Stefan Quandt Stefan Schmid Karl-Ludwig Kley
<b>PERSONALAUSSCHUSS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vorbereitung der Entscheidungen über die Bestellung und gegebenenfalls Abberufung von Vorstandsmitgliedern, über die Vergütung sowie die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand</li> <li>— Abschluss, Änderung und Aufhebung von Anstellungsverträgen (im Rahmen der Festsetzungen des Aufsichtsrats zur Vergütung) und sonstigen Verträgen mit den Mitgliedern des Vorstands</li> <li>— Entscheidung über die Zustimmung zu Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, insbesondere zur Übernahme von Aufsichtsratsmandaten außerhalb des Unternehmens, sowie über die Zustimmung zu bestimmten kraft Gesetzes der Zustimmung des Aufsichtsrats unterliegenden Geschäften (zum Beispiel Kreditgewährung an Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder)</li> <li>— Einrichtung entspricht Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, Grundlage ist Geschäftsordnung</li> </ul>	Norbert Reithofer <sup>1</sup> Manfred Schoch Stefan Quandt Stefan Schmid Karl-Ludwig Kley
<b>PRÜFUNGSAUSSCHUSS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des Revisionssystems und der Compliance sowie Wahrnehmung der Aufgaben des Aufsichtsrats in Zusammenhang mit Prüfungen gemäß § 20 WpHG</li> <li>— Überwachung der Abschlussprüfung, insbesondere der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen</li> <li>— Vorbereitung des Vorschlags zur Wahl eines Abschlussprüfers an die Hauptversammlung, Erteilung (Empfehlung) des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und Honorarvereinbarung mit dem Abschlussprüfer</li> <li>— Vorbereitung der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über den Jahres- und den Konzernabschluss</li> <li>— Erörterung der Zwischenberichte mit dem Vorstand vor ihrer Veröffentlichung</li> <li>— Entscheidung über die Zustimmung zur Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2014</li> <li>— Änderungen der Satzung, die nur die Fassung betreffen</li> <li>— Einrichtung entspricht Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, Grundlage ist Geschäftsordnung</li> </ul>	Karl-Ludwig Kley <sup>1,2</sup> Norbert Reithofer Manfred Schoch Stefan Quandt Stefan Schmid
<b>NOMINIERUNGSAUSSCHUSS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ermittlung geeigneter Kandidaten (m/w) für die Wahl in den Aufsichtsrat als Vertreter der Aktionäre, die dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vorgeschlagen werden sollen</li> <li>— Einrichtung entspricht Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, Grundlage ist Geschäftsordnung</li> </ul>	Norbert Reithofer <sup>1</sup> Susanne Klatten Karl-Ludwig Kley Stefan Quandt  (Gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex ist der Nominierungsausschuss ausschließlich mit Vertretern der Aktionäre besetzt.)
<b>VERMITTLUNGSAUSSCHUSS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vorschlag an den Aufsichtsrat, wenn ein Beschluss über die Bestellung eines Vorstandsmitglieds nicht die erforderliche Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Mitglieder des Aufsichtsrats erreicht hat</li> <li>— Einrichtung ist gesetzlich vorgesehen</li> </ul>	Norbert Reithofer Manfred Schoch Stefan Quandt Stefan Schmid  (Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gehören dem Vermittlungsausschuss der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie je ein von den Vertretern der Aktionäre und den Vertretern der Arbeitnehmer gewähltes Mitglied an.)

<sup>1</sup> Vorsitz

<sup>2</sup> (unabhängiger) Finanzexperte im Sinne von §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG, Ziffer 5.3.2 DCGK

## Nachfolgeplanung für den Vorstand, Diversitätskonzept

Gemeinsam mit dem Personalausschuss und dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat für eine langfristige Nachfolgeplanung. Bei der Sichtung von Kandidaten und Kandidatinnen für eine Vorstandsposition stellen deren fachliche Qualifikation für das zu übernehmende Ressort, überzeugende Führungsqualitäten, bisherige Leistungen sowie Kenntnisse über das Unternehmen aus Sicht des Aufsichtsrats die grundlegenden Eignungskriterien dar. Der Aufsichtsrat hat für die Zusammensetzung des Vorstands ein Diversitätskonzept verabschiedet, das auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt. Im Rahmen der Abwägung, welche Persönlichkeit den Vorstand als Gremium am besten ergänzen würde, achtet der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity). Unter Vielfalt als Entscheidungsgesichtspunkt versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, sowie eine angemessene Vertretung beider Geschlechter. Im Rahmen seiner Entscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch nachfolgende Aspekte:

- Die Mitglieder des Vorstands sollen über eine langjährige Führungserfahrung verfügen und möglichst Erfahrung aus unterschiedlichen Berufen mitbringen.
- Mindestens zwei Mitglieder sollen über internationale Führungserfahrung verfügen.
- Mindestens zwei Mitglieder des Vorstands sollen eine technische Ausbildung haben.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über eine langjährige Erfahrung auf den Gebieten Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Finanzen und Personalführung verfügen.
- Der Aufsichtsrat hat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt. Diese ist im Abschnitt Angaben nach dem Teilhabegesetz erläutert. Über den Anteil und die Entwicklung der weiblichen Führungskräfte, insbesondere unter den Oberen Führungskräften und auf der ersten Führungsebene, berichtet der Vorstand dem Personalausschuss und dem Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen.

- Für die Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex eine Regelaltersgrenze festgesetzt. Die Regelaltersgrenze orientiert sich an der Vollendung des 60. Lebensjahres. Er achtet darüber hinaus auf eine hinreichende Altersmischung unter den Vorstandsmitgliedern.

Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

## Besetzungsziele des Aufsichtsrats, Diversitätskonzept

Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen.

Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat der BMW AG die nachfolgenden konkreten Besetzungsziele verabschiedet, die auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigen. Diese beschreiben zugleich das Konzept, mit dem insgesamt eine vielfältige Besetzung angestrebt wird (Diversitätskonzept):

- Dem Aufsichtsrat sollen insgesamt möglichst vier Mitglieder angehören, die über internationale Erfahrung oder besonderen Sachverstand in einem oder mehreren für das Unternehmen wichtigen Märkten außerhalb Deutschlands verfügen.
- Dem Aufsichtsrat sollen insgesamt möglichst sieben Mitglieder angehören, die über vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Unternehmen selbst verfügen, jedoch nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands.
- Dem Aufsichtsrat sollen als Vertreter der Anteilseigner möglichst drei Unternehmer oder Persönlichkeiten angehören, die bereits Erfahrung in der Führung oder Überwachung eines anderen mittelgroßen oder großen Unternehmens erworben haben.

- Dem Aufsichtsrat sollen insgesamt möglichst drei Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft oder Forschung angehören, die Erfahrung in Branchen erworben haben, die für die BMW Group bedeutsam sind, wie zum Beispiel Chemie, Energieversorgung, Informationstechnologie, oder die über Sachverstand auf für die BMW Group zukunftsrelevanten Themenfeldern verfügen, wie zum Beispiel Kundenbedürfnisse, Mobilität, Ressourcen und Nachhaltigkeit.
- Bei der Suche nach qualifizierten Persönlichkeiten für den Aufsichtsrat, die das Gremium in seiner Gesamtheit mit Fach- und Führungskompetenzen bestmöglich verstärken würden, soll auch auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden. Bei der Vorbereitung von Besetzungsvorschlägen soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter im Gremium der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen. Die Berücksichtigung qualifizierter Frauen bei der Besetzung des Aufsichtsrats liegt in der Verantwortung aller Vorschlags- und Wahlberechtigten.
- Dem zwanzigköpfigen Aufsichtsrat sollen insgesamt mindestens zwölf unabhängige Mitglieder im Sinne von Ziffer 5.4.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex angehören, davon mindestens sechs Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner.
- Zwei unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats sollen über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen.
- Dem Aufsichtsrat soll keine Person angehören, die eine Organfunktion oder Beratungsaufgabe bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausübt. Die Aufsichtsratsmitglieder werden sich unter Beachtung des geltenden Rechts darüber hinaus dafür einsetzen, dass keine Persönlichkeiten zur Wahl vorgeschlagen werden, die aufgrund ihrer sonstigen Tätigkeiten und Funktionen außerhalb der BMW Group, insbesondere Beratungstätigkeiten oder Organfunktionen bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern, voraussichtlich nicht nur vorübergehend in einen wesentlichen Interessenkonflikt geraten werden.
- Es soll für die Mitglieder des Aufsichtsrats im Regelfall eine Altersgrenze von 70 Jahren berücksichtigt werden. Einzelfallausnahmen sollen bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung nach Vollendung des 73. Lebensjahres zur Erfüllung gesetzlicher Erfordernisse oder zur Unterstützung einer geordneten Nachfolgeplanung bei Schlüsselfunktionen oder -qualifikationen zulässig sein.
- Aufsichtsratsmitglieder sollen dem Aufsichtsrat im Regelfall insgesamt nicht länger angehören als bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das 14. Geschäftsjahr nach dem Beginn der ersten Amtszeit beschließt. Das Geschäftsjahr, in dem die erste Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet. Von dieser Regel ausgenommen sind natürliche Personen, die direkt oder indirekt an der Gesellschaft wesentlich beteiligt sind. Darüber hinaus kann im Unternehmensinteresse von der Regelgrenze abgewichen werden, zum Beispiel um ein anderes Besetzungsziel zu fördern, insbesondere Vielfalt der Geschlechter, der fachlichen Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen.

Der Aufsichtsrat hat für die obigen Besetzungsziele einen Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2017 zugrunde gelegt. Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele, soweit sie Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner betreffen, in der Weise berücksichtigen, dass eine Umsetzung durch entsprechende Wahlbeschlüsse der Hauptversammlung unterstützt wird. Die Hauptversammlung ist jedoch an Wahlvorschläge nicht gebunden. Auch die Wahlfreiheit der Arbeitnehmer bei der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer ist geschützt. Im Verfahren nach dem Mitbestimmungsgesetz zur Wahl von Arbeitnehmervertretern hat der Aufsichtsrat kein Vorschlagsrecht. Die Besetzungsziele, die sich der Aufsichtsrat gibt, verstehen sich daher nicht als Vorgaben an die Wahlberechtigten oder Beschränkungen ihrer Wahlfreiheit.

Die Besetzung des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2016 (Stichtag) entspricht nach Selbsteinschätzung des Aufsichtsrats den oben genannten Besetzungszielen. Um einen Abgleich mit den Besetzungszielen zu erleichtern, sind Kurzlebensläufe der amtierenden Aufsichtsratsmitglieder auf der Internetseite der Gesellschaft unter → [www.bmwgroup.com](http://www.bmwgroup.com) verfügbar. Angaben zu den ausgeübten Berufen und Mandaten in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen sowie zur Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat sind im Abschnitt Erklärung zur Unternehmensführung, Corporate Governance zu finden. Daraus wird ersichtlich, dass

- Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats der BMWAG und seiner Ausschüsse
- Angaben nach dem Teilhabegesetz – Ziele für den Frauenanteil im Vorstand und die Frauenanteile auf den Führungsebenen I und II
- Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden

der Aufsichtsrat der BMWAG sehr vielfältig besetzt ist: Über internationale Erfahrung oder besonderen Sachverstand in einem oder mehreren für das Unternehmen wichtigen Märkten außerhalb Deutschlands verfügen deutlich mehr als die angestrebten vier Mitglieder des Aufsichtsrats. Vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Unternehmen bringen sieben Arbeitnehmervertreter sowie der Aufsichtsratsvorsitzende in die Aufsichtsratsarbeit ein. Dem Aufsichtsrat gehört lediglich ein früheres Mitglied des Vorstands an. Erfahren in der Führung eines anderen Unternehmens sind mindestens vier Mitglieder des Aufsichtsrats. Dem Aufsichtsrat gehören auch drei Unternehmer an. Erfahrung in der Überwachung eines anderen mittelgroßen oder großen Unternehmens hat ein großer Teil der Aufsichtsratsmitglieder, darunter auch Arbeitnehmervertreter. Des Weiteren verfügen mehr als drei Mitglieder des Aufsichtsrats über Erfahrung und Sachverstand auf einem der vom Aufsichtsrat als besonders zukunftsrelevant eingestuft Gebiete wie Kundenbedürfnisse, Mobilität, Ressourcen und Nachhaltigkeit sowie Informationstechnologie. Bei der Überprüfung der Unabhängigkeit seiner Mitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat am Deutschen Corporate Governance Kodex. Weder ein substanzieller Aktienbesitz noch die Bestellung als Arbeitnehmervertreter noch eine frühere Mitgliedschaft im Vorstand schließen nach Einschätzung des Aufsichtsrats für sich genommen die Unabhängigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds aus. Ein wesentlicher und nicht nur vorübergehender Interessenkonflikt im Sinne von Ziffer 5.4.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex liegt bei keinem Mitglied des Aufsichtsrats vor. Die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sind durch die geltenden Gesetze bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben geschützt. Jedenfalls alle übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über eine hinreichende wirtschaftliche Unabhängigkeit vom Unternehmen. Geschäfte mit Unternehmen, bei denen Aufsichtsratsmitglieder eine Funktion bekleiden, erfolgen zu Bedingungen wie unter fremden Dritten. Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat alle Mitglieder des Aufsichtsrats als unabhängig eingestuft. Mindestens drei Mitglieder erfüllen die Anforderungen an einen unabhängigen Finanzexperten. Zum Stichtag gehören dem Aufsichtsrat sechs Frauen an (30%), darunter drei Vertreterinnen der Anteilseigner und drei Vertreterinnen der Arbeitnehmer. Dem Aufsichtsrat gehören insgesamt 14 Männer an (70%), darunter sieben Vertreter der Anteilseigner und sieben Vertreter der Arbeitnehmer. Die Gesellschaft erfüllt somit die für sie seit dem 1. Januar 2016 in Deutschland geltende gesetzliche Geschlechterquote von mindestens 30%. Derzeit ist kein Aufsichtsratsmitglied älter als 70 Jahre.

## ANGABEN NACH DEM TEILHABEGESETZ – ZIELE FÜR DEN FRAUENANTEIL IM VORSTAND UND DIE FRAUENANTEILE AUF DEN FÜHRUNGSEBENEN I UND II

In Deutschland hat der Gesetzgeber 2015 das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verabschiedet (Teilhabegesetz).

Danach ist der Aufsichtsrat der Gesellschaft verpflichtet, eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand sowie eine Frist zur Erreichung dieses Ziels festzulegen. Ebenso ist der Vorstand der Gesellschaft verpflichtet, für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Als Zielgröße für den Vorstand für die Zeit bis zum 31. Dezember 2016 hatte der Aufsichtsrat festgelegt, dass dem Vorstand weiterhin mindestens eine Frau angehören soll. Dieses Ziel wurde erreicht. Dem Vorstand gehört eine Frau an (12,5%).

Als Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand für die Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft bestätigt, dass dem Vorstand weiterhin mindestens eine Frau angehören soll. Dies entspricht im Fall einer Besetzung des Vorstands mit weiterhin acht Mitgliedern einem Anteil von mindestens 12,5%. Der Aufsichtsrat hält es für wünschenswert, den Vorstand auch mit einem höheren Frauenanteil zu besetzen, und unterstützt die Aktivitäten des Vorstands, dafür den Frauenanteil auch auf den höchsten Führungsebenen im Unternehmen weiter zu steigern.

Für die erste Zielerreichungsfrist bis zum 31. Dezember 2016 hatte der Vorstand für die Führungsebene I den Zielkorridor von 10–12%, für die Führungsebene II den Zielkorridor von 6–8% festgelegt. Zum 31. Dezember 2016 liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der Führungsebene I bei 10,2%, auf der Führungsebene II bei 6,3%. Somit sind die Zielsetzungen innerhalb der gesetzten Frist erreicht.

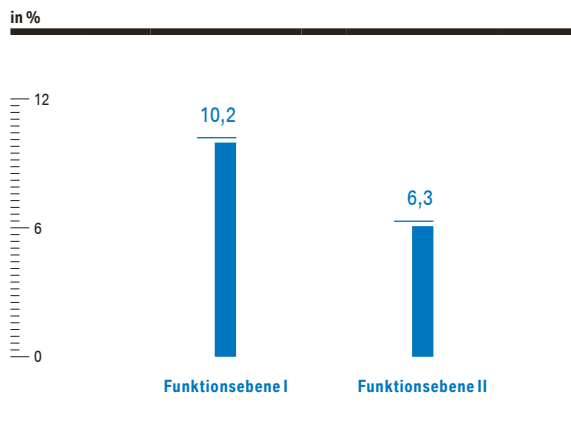


Für die nächste Zielerreichungsfrist, die bis zum 31. Dezember 2020 gewählt wurde, hat der Vorstand für die Führungsebene I einen Zielkorridor von 10,2–12 %, für die Führungsebene II einen Zielkorridor von 8–10 % festgelegt.

Die Führungsebene drückt sich als Funktionsebene aus und basiert auf einer durchgängigen Systematik der Funktionsbewertung nach Mercer.

### Anteil weiblicher Führungskräfte auf den Führungs-/Funktionsebenen I und II der BMW AG

→ 65



Die BMW Group stärkt durch Vielfalt die Wettbewerbsfähigkeit und steigert die Innovationskraft. Die Zusammenarbeit in gemischten, sich ergänzenden Teams erhöht sowohl die Leistungsstärke als auch die Kundenorientierung. Die Förderung eines angemessenen Verhältnisses zwischen den Geschlechtern ist dabei ein wesentlicher Baustein des Diversity-Konzepts der BMW Group. Ziel des Vorstands bleibt es daher, den Anteil von Frauen weiterhin zu erhöhen.

Durch die nachhaltige Verankerung von Maßnahmen, Dialog- und Informationsveranstaltungen ist der Frauenanteil sowohl in der Gesamtbelegschaft als auch in Führungspositionen auch im Berichtszeitraum gestiegen. Nähere Informationen zum Thema Vielfalt in der BMW Group finden sich im Abschnitt Personal.

## ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN, DIE ÜBER DIE GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN HINAUS ANGEWANDT WERDEN

### Kernwerte und Handlungsprinzipien

Innerhalb der BMW Group richten Vorstand, Aufsichtsrat und Mitarbeiter ihr Handeln an fünf Kernwerten aus, in denen die Basis für den Erfolg der BMW Group liegt:

#### Verantwortung

Wir treffen konsequente Entscheidungen und stehen persönlich dafür ein. Dies eröffnet Freiräume für unternehmerisches Handeln.

#### Wertschätzung

Wir hinterfragen uns selbst und zeigen gegenseitigen Respekt, Klarheit im Feedback und die Anerkennung von Leistung.

#### Transparenz

Wir beschönigen nicht und zeigen Widersprüche konstruktiv auf. Wir handeln integer.

#### Vertrauen

Wir verlassen uns aufeinander. Nur so sind wir schnell und erreichen unsere Ziele.

#### Offenheit

Wir denken in Chancen und sind mutig für Veränderungen. Wir wachsen an unseren Fehlern.

## Soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern und in der Lieferkette

Die BMW Group stellt sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Unsere Unternehmenskultur verbindet Erfolgsorientierung mit Weltoffenheit, Vertrauen und Transparenz. Dabei sind wir uns der sozialen Verantwortung bewusst. Als Leitplanken für den sozial nachhaltigen Umgang mit den Mitarbeitern und die generelle Sicherstellung sozialer Standards dienen verschiedene international anerkannte Richtlinien. So bekennt sich die BMW Group zu den Leitsätzen für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und zu den Inhalten der ICC Business Charter for Sustainable Development. Die Inhalte dieser Richtlinien und weitere Informationen hierzu können unter → [www.oecd.org](http://www.oecd.org) und → [www.iccwbo.org](http://www.iccwbo.org) abgerufen werden. Mit Unterzeichnung des UN Global Compact durch den Vorstand der BMW Group im Jahr 2001 und der „Gemeinsamen Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in der BMW Group“, die 2005 durch Vorstand und Arbeitnehmervertretungen verabschiedet und 2010 erneut bestätigt wurde, haben wir uns ebenfalls zur weltweiten Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) verpflichtet. Hierzu gehören insbesondere die freie Wahl der Beschäftigung, das Diskriminierungsverbot, die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, das Verbot von Kinderarbeit, eine angemessene Bezahlung, regelkonforme Arbeitszeiten sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Inhalte des UN Global Compact und die Vorgaben der ILO sowie weitere Informationen zu dem Thema sind unter → [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org) und → [www.ilo.org](http://www.ilo.org) zu finden. Die „Gemeinsame Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in der BMW Group“ ist unter → [www.bmwgroup.com](http://www.bmwgroup.com) unter dem Menüpunkt „Downloads“ und „Verantwortung“ verfügbar.

Die weltweite Einhaltung dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Durch zahlreiche Kommunikationsmaßnahmen wurden unsere Mitarbeiter deshalb seit 2005 zu dem Thema sensibilisiert und auch zu den neuesten Entwicklungen in diesem Bereich geschult. Für Anfragen oder Beschwerden zu Menschenrechtsthemen stehen unseren Mitarbeitern die Helpline Compliance Contact sowie die BMW Group SpeakUP Line zur Verfügung. Seit 2016 sind Menschenrechte integraler Bestandteil des weltweiten BMW Group Compliance Management Systems. Dies ist ein weiterer Schritt zur konsequenten Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Weitere Informationen zur sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern finden Sie im Kapitel Personal.

Nachhaltiges Wirtschaften kann jedoch nur dann wirken, wenn es die gesamte Wertschöpfungskette umfasst. Daher stellt die BMW Group nicht nur höchste Anforderungen an sich selbst, sondern fordert ökologische und soziale Standards auch von ihren Lieferanten und Partnern und arbeitet kontinuierlich daran, ihre Prozesse, Maßnahmen und Aktivitäten zu verbessern. Sukzessive verpflichten wir zum Beispiel unsere Händler und Importeure vertraglich zur Einhaltung ökologischer und sozialer Standards. Des Weiteren sind zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Beschaffungsprozess basierend auf dem BMW Group Nachhaltigkeitsstandard entsprechende Kriterien durchgängig in unseren Anfrageunterlagen, im branchenweiten OEM Nachhaltigkeitsfragebogen, in den Einkaufsbedingungen sowie in der Lieferantenbewertung verankert. Die BMW Group erwartet, dass ihre Zulieferer die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien der BMW Group wiederum auch bei ihren Unterlieferanten sicherstellen. Die Einkaufsbedingungen sowie weitere Informationen zum Thema Einkauf finden sich im öffentlichen Bereich des Partner Portals der BMW Group unter → <https://b2b.bmw.com>.

Darüber hinaus pflegen wir mit allen unseren Lieferanten eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und fördern Engagement im Bereich Nachhaltigkeit.

- Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden
- Compliance in der BMW Group

## COMPLIANCE IN DER BMW GROUP

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist eine der Grundvoraussetzungen für den unternehmerischen Erfolg der BMW Group. Dies ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und bildet die Basis für das Vertrauen, das uns Kunden, Aktionäre, Geschäftspartner und auch die Öffentlichkeit entgegenbringen. Der Vorstand und alle Mitarbeiter der BMW Group sind zu verantwortungsbewusstem Verhalten und zur Einhaltung geltender Vorschriften verpflichtet.

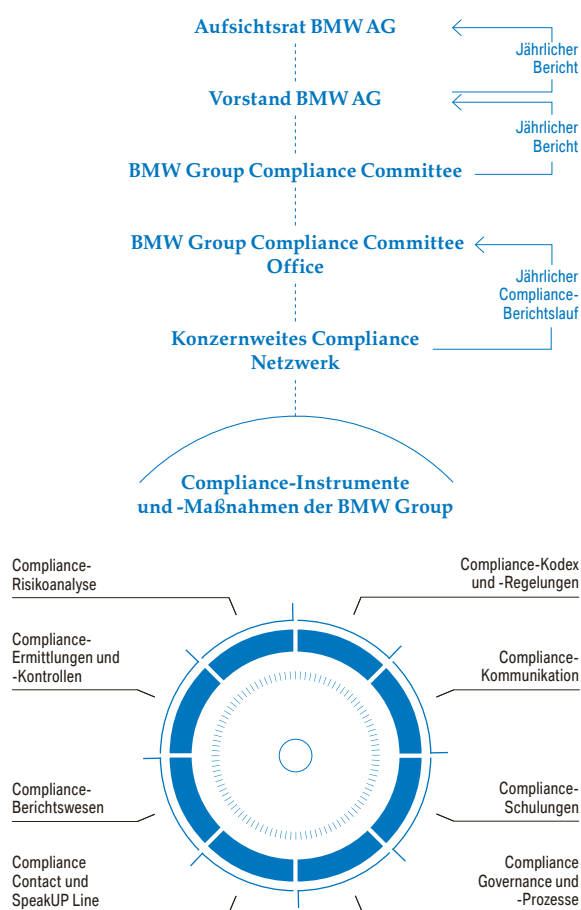
Dieses Prinzip ist seit vielen Jahren in den BMW Group internen Verhaltensregeln verankert. Um die Vermeidung von Rechts- und Reputationsrisiken systematisch abzusichern, hat der Vorstand bereits vor mehreren Jahren ein Compliance Committee eingerichtet und die Einführung eines Compliance-Management-Systems in der BMW Group veranlasst.

Das BMW Group Compliance Committee besteht aus den Leitern der Bereiche Recht und Patente, Konzernkommunikation und Politik, Konzernrevision, Konzernberichtswesen, Organisationsentwicklung sowie Konzernpersonalwesen. Es steuert und überwacht die erforderlichen Aktivitäten zur Vermeidung von Rechtsverstößen. Hierzu gehören Trainings-, Informations- und Kommunikationsmaßnahmen sowie Compliance-Kontrollen und die Verfolgung von Rechtsverstößen.

Das BMW Group Compliance Committee berichtet dem Vorstand regelmäßig über alle Compliance-relevanten Themen. Neben den Fortschritten bei der Weiterentwicklung des BMW Group Compliance Management Systems gehören hierzu etwa durchgeführte Untersuchungen, bekannt gewordene Verstöße und deren Sanktion sowie Korrektur- und Präventionsmaßnahmen.

### BMW Group Compliance Management System

→ 66



Dabei ist sichergestellt, dass dem Vorstand etwaige besonders relevante Vorgänge sofort zur Kenntnis gebracht werden. Die Entscheidungen des BMW Group Compliance Committee werden im BMW Group Compliance Committee Office konzeptionell vorbereitet und operativ umgesetzt. Das BMW Group Compliance Committee Office ist mit 13 Mitarbeitern besetzt und organisatorisch dem Ressort des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Der Vorsitzende des BMW Group Compliance Committee berichtet dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats regelmäßig und auch fallbezogen über den aktuellen Stand der Compliance-Aktivitäten in der BMW Group.

Auf der Grundlage der Compliance-Berichterstattung und der Beratung durch das BMW Group Compliance Committee verfolgt und analysiert der Vorstand Compliance-relevante Entwicklungen und Trends. Auf dieser Basis werden erforderliche Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems veranlasst. Zur Stärkung des lokalen Compliance-Managements wurden 2016 in 69 Konzerngesellschaften lokale Compliance-Funktionen eingerichtet, deren Aktivitäten einem einheitlich definierten Managementprozess mit klar definierten Aufgaben- und Verantwortungsprofilen folgen.

Das Compliance-Management in der BMW Group verfügt über ein Programm von Instrumenten und Maßnahmen, die darauf abzielen, rechtmäßiges Handeln der BMW Group, ihrer Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter sicherzustellen. Einen Schwerpunkt bilden dabei Maßnahmen zur Vermeidung von Kartellrechts- und Korruptionsrisiken. Die Compliance-Maßnahmen werden ergänzt durch eine Regelungslandschaft aus internen Grundsätzen, Richtlinien und Anweisungen, die teilweise die geltenden rechtlichen Vorschriften konkretisieren. Besonders hervorzuheben sind dabei der BMW Group Grundsatz „Korruptionsvermeidung“ sowie die BMW Group Anweisung „Corporate Hospitality und Geschenke“, die den rechtmäßigen Umgang mit Zuwendungen erläutern und angemessene Bewertungsmaßstäbe sowie Genehmigungsvorbehalte für bestimmte Handlungen festlegen. Zusätzlich wurde 2016 ein neuer BMW Group Grundsatz „Kartellrechts-Compliance“ eingeführt, der konzernweit in verbindlicher Weise für alle Mitarbeiter der BMW Group Verhaltensregeln zur Vermeidung von unzulässigen Wettbewerbsbeschränkungen vorgibt.

Die Ausgestaltung und Priorisierung der Compliance-Maßnahmen erfolgen auf der Grundlage einer konzernweiten Compliance-Risikobewertung, die jährlich aktualisiert wird und weltweit alle 340 Organisationseinheiten und Funktionen der BMW Group umfasst. Die Realisierung der Maßnahmen geschieht über ein regional strukturiertes Compliance-Management, das alle Teile der BMW Group abdeckt und mit dem ein Netzwerk von über 210 Compliance Verantwortlichen gesteuert wird.

Die einzelnen Bestandteile des BMW Group Compliance Management Systems sind in der Grafik auf der vorhergehenden Seite dargestellt und gelten weltweit für alle Organisationseinheiten der BMW Group. Soweit in einzelnen Ländern oder Geschäftsbereichen

zusätzliche Compliance-Anforderungen bestehen, wird diesen durch ergänzende Compliance-Maßnahmen Rechnung getragen.

Basis des Compliance-Management-Systems ist der BMW Group Verhaltenskodex, in dem sich der Vorstand der BMW AG zu Compliance als gemeinsamer Aufgabe bekennt („Tone from the Top“). Der im Jahr 2016 aktualisierte und erweiterte Verhaltenskodex erläutert die Bedeutung von Legal Compliance und gibt einen Überblick über die für die BMW Group relevanten rechtlichen Themenbereiche. Er steht in Deutsch und Englisch als Broschüre und zum Download zur Verfügung. Darüber hinaus werden Übersetzungen in neun weiteren Sprachen im BMW Group Intranet angeboten.

Bei der Vermeidung von Rechtsverstößen kommt den Führungskräften eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion zu. Hierzu bekennen sich alle Führungskräfte der BMW Group durch eine schriftliche Erklärung und verpflichten sich, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung des Verhaltenskodex zu informieren und für Rechtsrisiken zu sensibilisieren. Führungskräfte haben aus eigener Initiative regelmäßig die Beachtung des geltenden Rechts zu überprüfen und suchen hierzu das Gespräch mit ihren Mitarbeitern. Falls es Anhaltspunkte für Rechtsverstöße gibt, ist ihnen konsequent nachzugehen.

Seit der Einführung des BMW Group Compliance Management Systems wurden weltweit über 32.500 Führungskräfte und Mitarbeiter über die Grundlagen von Compliance geschult. Die Schulung wird auf einer internetbasierten Trainingsplattform in Deutsch und Englisch angeboten und enthält einen Abschlusstest. Die erfolgreiche Teilnahme an dem Training wird mit einem Zertifikat bestätigt und ist für alle Führungskräfte der BMW Group verpflichtend. Durch geeignete Personalprozesse wird sichergestellt, dass bei allen Neueinstellungen von Führungskräften und bei entsprechenden Beförderungen ein Compliance-Training absolviert wird. Insgesamt erreicht die BMW Group damit bei ihren Führungskräften eine vollständige Trainingsabdeckung.

Ergänzend zu dieser Grundlagenschulung werden zielgruppenspezifische Trainingsmaßnahmen zu bestimmten Compliance-Themen durchgeführt. So wurden seit 2013 im Rahmen einer erweiterten Kartellrechtsschulung, die sich an Mitarbeiter richtet, die aufgrund ihrer Funktion im Vertrieb, im Einkauf, in der Produktion oder in der Entwicklung mit kartellrechtlichen Fragen in Berührung kommen, Mitarbeiter geschult. Rund 16.900 Mitarbeiter haben diese Schulung bereits absolviert. Darüber hinaus wurden im Jahr 2016 in den betreffenden Ressorts weiterführende Maßnahmen und Prozesse im Bereich

Kartellrechts-Compliance umgesetzt beziehungsweise intensiviert, um Mitarbeiter, die an Austauschtreffen mit Wettbewerbern teilnehmen sowie mit Zulieferern oder Vertriebspartnern zusammenarbeiten, ausreißend für Kartellrechtsrisiken zu sensibilisieren.

Zusätzlich werden Compliance Market Coachings bei den internationalen Vertriebs- und Finanzdienstleistungsstellen durchgeführt. Dabei wird im Rahmen von mehrtägigen Präsenzveranstaltungen das Verständnis von Compliance in ausgewählten Organisationseinheiten gestärkt sowie die Zusammenarbeit zwischen dem zentralen BMW Group Compliance Committee Office und den dezentralen Compliance-Stellen gefestigt. Im Jahr 2016 fanden Market Coachings in den Märkten Italien, Belgien, Österreich, China und Japan statt.

Um Rechtsrisiken zu vermeiden, können sich alle Mitarbeiter mit ihren Fragen an ihre Führungskräfte und an die zuständigen Fachstellen der BMW Group wenden, insbesondere an die Rechtsabteilung, die Konzernrevision und die Konzernsicherheit. Ergänzend hierzu gibt es den BMW Group Compliance Contact als weitere Anlaufstelle, an die sich Mitarbeiter und Externe mit Compliance-relevanten Fragen wenden können.

Darüber hinaus bietet die BMW Group ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße im Unternehmen anonym und vertraulich über die BMW Group SpeakUP Line abzugeben. Die BMW Group SpeakUP Line ist in sämtlichen Ländern, in denen BMW Group Mitarbeiter tätig sind, über lokale kostenfreie Rufnummern in insgesamt 34 Sprachen zu erreichen.

Compliance-Anfragen und -Hinweise werden im BMW Group Compliance Committee Office mithilfe eines elektronischen Case-Management-Systems dokumentiert und bearbeitet. Erforderlichenfalls werden für die Fallbearbeitung die Konzernrevision, die Konzernsicherheit, der Betriebsrat oder die rechtsberatenden Fachstellen zur Unterstützung herangezogen.

Im Rahmen des konzernweiten Compliance-Berichtswesens informieren die Compliance Verantwortlichen aller Organisationseinheiten das BMW Group Compliance Committee regelmäßig und erforderlichenfalls ad hoc über Compliance-relevante Themen. Gegenstand der Berichterstattung sind der Compliance-Status der jeweiligen Organisationseinheiten, möglicherweise festgestellte Rechtsrisiken oder -verstöße sowie ergriffene Korrektur- oder Präventivmaßnahmen.

Die Beachtung und Umsetzung des Verhaltenskodex ist Gegenstand regelmäßiger Prüfungen der

Konzernrevision sowie von Kontrollmaßnahmen der Konzernsicherheit und des BMW Group Compliance Committee Office. Die Konzernrevision führt hierzu im Rahmen ihrer regulären Tätigkeit Vor-Ort-Prüfungen durch. Darüber hinaus beauftragt das BMW Group Compliance Committee die Konzernrevision mit der Durchführung von Compliance-spezifischen Prüfungen. Ergänzend wurden im Jahr 2016 drei BMW Group Compliance Spot Checks (Stichproben-Audits, die speziell auf die Identifizierung möglicher Korruptionsrisiken ausgelegt sind) durchgeführt. Die Koordination der Compliance-Kontrollaktivitäten erfolgt durch den BMW Group Ausschuss Compliance Kontrollen. Etwaige Folgemaßnahmen werden durch das BMW Group Compliance Committee Office gesteuert.

Für die Compliance der BMW Group ist es unerlässlich, dass ihre Mitarbeiter die für sie relevanten Rechtspflichten kennen und einhalten. Die BMW Group ist nicht bereit, etwaige Rechtsverstöße ihrer Mitarbeiter hinzunehmen. Schuldhaftige Rechtsverletzungen ziehen arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich und können eine persönliche Haftung des Mitarbeiters zur Folge haben.

Um dies zu vermeiden, werden die Mitarbeiter der BMW Group über verschiedene interne Medien umfassend über die Instrumente und Maßnahmen des Compliance-Management-Systems informiert. Seit 2014 erhalten neue Mitarbeiter bei ihrem Einstieg in das Unternehmen eine Compliance-Begrüßungs-E-Mail, die das besondere Engagement der BMW Group im Bereich Compliance verdeutlicht. Zentrales Kommunikationsmittel ist die Compliance-Homepage im BMW Group Intranet, wo die Mitarbeiter der BMW Group alle Informationen und Trainingsangebote in Deutsch und Englisch finden. Auf der Homepage befindet sich auch ein spezieller Servicebereich, in dem den Mitarbeitern verschiedene praktische Hilfsmittel für typische Situationen mit Compliance-Relevanz angeboten werden. Die Mitarbeiter der BMW Group haben dort seit Mitte 2015 auch Zugang zu einem IT-System, das die Mitarbeiter bei der Prüfung der rechtlichen Zulässigkeit, Genehmigung und Dokumentation von Zuwendungen unterstützt, insbesondere im Rahmen von Corporate Hospitality.

Ebenso wie sich die BMW Group zu verantwortungsvollem und rechtmäßigem Handeln bekennt, erwartet sie dies von ihren Geschäftspartnern. Um die Verlässlichkeit ihrer Geschäftsbeziehungen abzusichern, hat die BMW Group im Jahr 2012 ein Programm mit der Bezeichnung Business Relations Compliance entwickelt, mit dem relevante Geschäftspartner untersucht und hinsichtlich möglicher Compliance-Risiken bewertet werden. Relevant ist dies vor allem für Vertriebspartner und Dienstleister, wie etwa Agenturen und Berater. Auf dieser Grundlage werden Maßnahmen

zur Vorbeugung von Compliance-Risiken getroffen, wie zum Beispiel Kommunikationsmittel, Schulungen und auch mögliche Monitoringmaßnahmen. Das Business-Relations-Compliance-Programm wurde seit seiner Einführung bereits in 37 Organisationseinheiten gestartet und soll in den kommenden Jahren sukzessive in der weltweiten Vertriebsorganisation der BMW Group ausgerollt werden. Darüber hinaus wurde zur Absicherung von Vertragsbeziehungen im Jahr 2016 die Einbindung von Compliance-Klauseln in die Händler- und Importeursverträge fortgesetzt. Im Zuge der Weiterentwicklung der Geldwäscheprevention wurde ein IT-System zur Integritätsprüfung von Kunden erstellt und in 20 Märkten eingeführt.

Die BMW Group bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte, wie sie insbesondere in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den zehn Prinzipien des UN Global Compact und den ILO-Kernarbeitsnormen beschrieben sind. Dabei konzentriert sie sich auf Themen und Handlungsfelder, in denen sie ihren Einfluss als Wirtschaftsunternehmen geltend machen kann.

Die BMW Group hat ihre Position bereits im Jahr 2005 mit der „Gemeinsamen Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in der BMW Group“ deutlich gemacht und im Anschluss daran systematisch Maßnahmen zum Schutz von Menschenrechten etabliert und weiterentwickelt. Diese bereits in der Organisation verankerten Maßnahmen wurden nun 2016 in das konzernweite Compliance-Management-System der BMW Group integriert.

Compliance ist auch ein wesentlicher Faktor für die Zukunftssicherung der Beschäftigten der BMW Group. Aus diesem Grund hat sich die Unternehmensleitung mit den nationalen und internationalen Arbeitnehmervertretungen der BMW Group verbindlich auf Gemeinsame Grundsätze für rechtmäßiges Handeln verständigt. Darin bekennen sich die Beteiligten zu den Prinzipien des BMW Group Verhaltenskodex und zur vertrauensvollen Zusammenarbeit in Sachen Compliance. Dementsprechend werden die Arbeitnehmervertretungen regelmäßig in die laufende Weiterentwicklung der Compliance-Maßnahmen in der BMW Group eingebunden.

Zum Schutz der Anleger und um unternehmensintern einen gesetzeskonformen Umgang mit möglichen Insiderinformationen zu gewährleisten, wurde bereits 1994 durch den Vorstand ein Ad-hoc-Gremium eingesetzt, in dem Vertreter verschiedener Fachbereiche Sachverhalte auf ihre Ad-hoc-Relevanz überprüfen. Sämtliche Personen, die für das Unternehmen tätig sind und bestimmungsgemäß Zugang zu Insiderinformationen haben, wurden und werden in ein regelmäßig aktualisiertes Insiderverzeichnis aufgenommen

und über die sich aus dem Insiderrecht ergebenden Pflichten belehrt.

### **Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte (Eigengeschäfte von Führungskräften)**

Gemäß Art. 19 EU-Marktmissbrauchsverordnung (MAR) müssen insbesondere Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und Personen, die zu ihnen in einer engen Beziehung stehen, Eigengeschäfte mit Anteilen oder Schuldtiteln der BMW AG oder damit verbundenen Derivaten oder anderen damit verbundenen Finanzinstrumenten der BMW AG und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht melden, wenn die Gesamtsumme der Geschäfte in einem Kalenderjahr einen Betrag von 5.000 € erreicht oder übersteigt. Die BMW AG veröffentlicht entsprechende Informationen unverzüglich und übermittelt sie dem Unternehmensregister zur Speicherung. Sie teilt der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht die Veröffentlichung mit. Im Geschäftsjahr 2016 mitgeteilte Wertpapiergeschäfte sind zudem auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

### **Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der BMW AG halten in Summe 27,99% der Stamm- und Vorzugsaktien der Gesellschaft (2015: 43,00%). Auf Herrn Stefan Quandt, Deutschland, entfallen 16,25% (2015: 31,26%) und auf Frau Susanne Klatten, Deutschland, 11,73% (2015: 26,74%). Der Unterschied zum Vorjahr resultiert fast ausschließlich daraus, dass die Zurechnung der von der Johanna Quandt GmbH & Co. KG für Automobilwerte gehaltenen Aktien zu Herrn Quandt und Frau Klatten nach Auseinandersetzung der Erbengemeinschaft entfallen ist. Der Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands beläuft sich auf insgesamt weniger als 1% der Aktien.

## Aktienbasierte Programme für Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder

Die BMW AG verfügte im Berichtsjahr über drei aktienbasierte Programme: das Belegschaftsaktienprogramm, mit dem die BMW AG seit 1989 berechnete Mitarbeiter über Vorzugsaktien ohne Stimmrecht an der Unternehmensentwicklung beteiligt, ein aktienbasiertes Vergütungsprogramm für die Mitglieder des Vorstands und ein Programm für Bereichsleiter. Die beiden zuletzt genannten Programme beziehen sich auf Stammaktien. Das aktienbasierte Vergütungsprogramm für Mitglieder des Vorstands ist im Vergütungsbericht näher erläutert (siehe dazu auch Abschnitt Aktienbasiertes Vergütungsprogramm im Vergütungsbericht und im Konzernanhang, → Textziffer [39]).

→ Siehe  
Textziffern  
[29] und [39]

305.029 (2015: 309.944) Stück Vorzugsaktien an die Mitarbeiter weitergegeben; davon stammten 305.000 (2015: 309.860) aus dem Genehmigten Kapital 2014, die übrigen waren über die Börse zurückgekauft worden. Über eine Fortsetzung des Programms entscheidet der Vorstand der BMW AG jährlich neu. Weitere Angaben sind im Konzernanhang unter den → Textziffern [29] und [39] zu finden.

→ Siehe  
Textziffer [39]

Das für die Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2012 für teilnahmeberechnete Bereichsleiter eingeführte aktienbasierte Vergütungsprogramm ist angelehnt an das aktienbasierte Vergütungsprogramm für Vorstandsmitglieder und soll im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung langfristiges unternehmerisches Handeln honorieren.

Im Rahmen dieses Programms verpflichten sich die Teilnehmer, einen Betrag in Höhe von 20 % ihrer Ergebnisantheile in Stammaktien der BMW AG zu investieren und die erworbenen Aktien vier Jahre zu halten. Hierfür gewährt die BMW AG einen Betrag in Höhe von 100 % des Investmentbetrags als Nettozuschuss. Nach Erfüllung der vierjährigen Halteverpflichtung erhalten die Teilnehmer für je drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft eine zusätzliche Stammaktie oder den Gegenwert in Geld.

Im Rahmen des Belegschaftsaktienprogramms konnten Mitarbeiter im Berichtsjahr nach ihrer Wahl Pakete zwischen vier und elf Vorzugsaktien ohne Stimmrecht mit einem Abschlag von jeweils 22,72 € (2015: 20,83 €) je Aktie gegenüber dem Börsenkurs (durchschnittlicher Schlusskurs im Xetra-Handel im Zeitraum vom 4. November bis 9. November 2016: 66,86 €) erwerben. Teilnahmeberechnete waren alle Mitarbeiter der BMW AG und Mitarbeiter inländischer direkter oder indirekter 100%iger Tochtergesellschaften, soweit deren Geschäftsführung entschieden hat, an dem Programm teilzunehmen. Die Mitarbeiter mussten zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Programms mindestens seit einem Jahr ununterbrochen in einem gegenwärtigen Arbeitsverhältnis zur BMW AG oder zur jeweiligen Tochtergesellschaft stehen. Die im Rahmen des Belegschaftsaktienprogramms erworbenen Vorzugsaktien unterliegen einer Sperrfrist von vier Jahren, gerechnet vom 1. Januar des Jahres, in dem die Mitarbeiter die Vorzugsaktien erworben haben. Im Jahr 2016 wurden insgesamt

# VERGÜTUNGSBERICHT

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 2016 individualisiert und nach Bestandteilen aufgegliedert ausgewiesen.

## 1. 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 regelmäßig, 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 ausgeschlossen. 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

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

### Feste Bezüge

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 Dienst- und Mietfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüssen zu Sicherheitseinrichtungen und einer jährlichen medizinischen Vorsorgeuntersuchung. 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 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 Gesamtantien eines Vorstandsmitglieds nach Steuern, die das Vorstandsmitglied zuzüglich Steuern und Sozialabgaben vom Unternehmen erhält. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat in begründeten Fällen auf freiwilliger Basis 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 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 Obergrenzen der Tantieme festgelegt. Diese liegen bei 200% der jeweiligen Zieltantieme.

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, zum Beispiel wesentlichen Zu- oder Verkäufen, kann der Aufsichtsrat eine Anpassung der Ergebnistantieme vornehmen.

Bei einem Ergebnis- und einem Dividendenfaktor von 1,00 ergäbe sich für das Geschäftsjahr 2016 eine Ergebnistantieme in Höhe von 0,75 Mio. € für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode, eine Ergebnistantieme in Höhe von 0,875 Mio. € in der zweiten Bestellperiode beziehungsweise ab dem vierten Mandatsjahr und für den Vorstandsvorsitzenden eine entsprechende Tantieme von 1,5 Mio. €. Der Ergebnisfaktor nimmt den Wert 1,00 bei einem Konzernjahresüberschuss von 3,1 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6% an. Der Dividendenfaktor liegt bei 1,00, 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 für das Geschäftsjahr 2016 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 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 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 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 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 Barvergütung vom Unternehmen erhalten, in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren. Diese Stammaktien müssen die Vorstandsmitglieder grundsätzlich über mindestens 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.

#### **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.

Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses bestehen gegenüber einigen Vorstandsmitgliedern, die erstmals vor dem 1. Januar 2010 bestellt wurden, 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 10.000 € und einem Festbetrag zusammen. Der Festbetrag beträgt für jedes volle Jahr der Betriebszugehörigkeit ↯

vor der Vorstandstätigkeit rund 75 € und für jedes volle Jahr bis maximal 15. Jahr der Vorstandstätigkeit 400 bis 600 €. 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 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	Zieltantiemen p. a. (bei 100 % Zielerreichung): — 1,50 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,75 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 3,00 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
a) Ergebnistantieme (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % der Zieltantieme)	— 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
b) Leistungstantieme (entspricht bei 100 % Zielerreichung 50 % der Zieltantieme)	— 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 CO <sub>2</sub> -Emissionen), Kundenorientierung, Wandlungsfähigkeit, Führungsleistung, Unternehmenskultur 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
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm	— Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen Betrag in Höhe von jeweils 20 % der Gesamtantiemen nach Steuern in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren
a) Barvergütungskomponente	— 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 Geld
<b>SONSTIGE BEZÜGE</b>	
	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Gesundheitscheck

**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 Zusagen, die (a) im Todes- oder Invaliditätsfall als Einmal- oder Ratenzahlungen zur Auszahlung kommen können oder (b) nach Eintritt in den Ruhestand wahlweise als lebenslange monatliche Rente, als Einmal- oder Ratenzahlungen oder in Mischformen (zum Beispiel Kombination von Einmalzahlung und anteilig reduziertem lebenslangem Ruhegeld) zur Auszahlung gelangen können. 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, 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 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 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.

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 mehr gewährt.

Vorstandsmitglieder, die unmittelbar aus der aktiven Vorstandstätigkeit in den Ruhestand treten und Ruhegeld beziehen, 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 2016 hat die Gesellschaft mit Herrn Dr. Eichiner auch eine Anpassung seines Dienstvertrags vereinbart, der am 31. Mai 2017 endet. Für die Zeit ab Beendigung seines Mandats bis zum 31. Mai 2017 stehen ihm unverändert seine festen Bezüge in Höhe von 0,38 Mio. € zu. Zur Abgeltung

aller weiteren Vergütungsansprüche betreffend die restliche Vertragslaufzeit wurde eine Zahlung in Höhe von 0,75 Mio. € vereinbart, zahlbar im Jahr 2017. Die Gesellschaft entrichtet für Herrn Dr. Eichiner letztmalig für das Geschäftsjahr 2017 einen anteiligen Versorgungsbeitrag in Höhe von 0,167 Mio. €.

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 variable Vergütungskomponenten und die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt festgelegt. Diese Obergrenzen sind in der Tabelle Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick ausgewiesen.

#### Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2016 (2015) insgesamt

Die Bezüge für die im Geschäftsjahr 2016 amtierenden Mitglieder des Vorstands der BMW AG betragen insgesamt 37,6 Mio. € (2015: 35,5 Mio. €). Davon entfallen auf feste Bestandteile einschließlich der sonstigen Bezüge 7,8 Mio. € (2015: 7,7 Mio. €). Auf variable Barbestandteile entfallen 29,0 Mio. € (2015: 27,1 Mio. €) sowie auf die aktienbasierte Vergütungskomponente 0,8 Mio. € (2015: 0,7 Mio. €).

in Mio. €	2016		2015	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	7,8	20,8	7,7	21,7
Variable Barbezüge	29,0	77,1	27,1	76,3
Aktienbasierte Vergütungskomponente*	0,8	2,1	0,7	2,0
<b>Bezüge gesamt</b>	<b>37,6</b>	<b>100,0</b>	<b>35,5</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 2016  
(2015), 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>18.719</b>	<b>1.518.719</b>	<b>5.947.178</b>	<b>1.752</b>	<b>161.622</b>	<b>7.627.519</b>	<b>7.545.122</b>
	(1.280.645)	(21.809)	(1.302.454)	(4.786.438)	(1.478)	(130.079)	(6.218.971)	(6.088.892)
<b>Milagros Caiña Carreiro-Andree</b>	<b>900.000</b>	<b>74.461</b>	<b>974.461</b>	<b>3.469.214</b>	<b>1.097</b>	<b>101.198</b>	<b>4.544.873</b>	<b>4.443.675</b>
	(825.000)	(74.717)	(899.717)	(3.058.588)	(1.014)	(89.242)	(4.047.547)	(3.958.305)
<b>Klaus Draeger<sup>3</sup></b>	<b>675.000</b>	<b>29.440</b>	<b>704.440</b>	<b>2.601.910</b>	<b>823</b>	<b>75.922</b>	<b>3.382.272</b>	<b>3.404.174</b>
	(900.000)	(24.797)	(924.797)	(3.293.863)	(1.092)	(96.107)	(4.314.767)	(4.218.660)
<b>Markus Duesmann<sup>4</sup></b>	<b>187.500</b>	<b>13.929</b>	<b>201.429</b>	<b>743.403</b>	<b>288</b>	<b>21.629</b>	<b>966.461</b>	<b>944.832</b>
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Friedrich Eichiner<sup>5</sup></b>	<b>900.000</b>	<b>25.413</b>	<b>925.413</b>	<b>3.469.214</b>	<b>1.097</b>	<b>101.198</b>	<b>4.495.825</b>	<b>4.492.451</b>
	(900.000)	(23.982)	(923.982)	(3.293.863)	(1.092)	(96.107)	(4.313.952)	(4.217.845)
<b>Klaus Fröhlich</b>	<b>750.000</b>	<b>57.311</b>	<b>807.311</b>	<b>2.973.589</b>	<b>876</b>	<b>80.811</b>	<b>3.861.711</b>	<b>3.780.900</b>
	(750.000)	(71.792)	(821.792)	(2.823.290)	(871)	(76.657)	(3.721.739)	(3.645.082)
<b>Ian Robertson</b>	<b>900.000</b>	<b>18.735</b>	<b>918.735</b>	<b>3.469.214</b>	<b>1.097</b>	<b>101.198</b>	<b>4.489.147</b>	<b>4.483.005</b>
	(900.000)	(14.501)	(914.501)	(3.293.863)	(1.092)	(96.107)	(4.304.471)	(4.208.364)
<b>Peter Schwarzenbauer</b>	<b>862.500</b>	<b>32.689</b>	<b>895.189</b>	<b>3.345.313</b>	<b>1.058</b>	<b>97.601</b>	<b>4.338.103</b>	<b>4.240.502</b>
	(750.000)	(31.101)	(781.101)	(2.823.311)	(936)	(82.377)	(3.686.789)	(3.604.412)
<b>Oliver Zipse</b>	<b>750.000</b>	<b>114.694</b>	<b>864.694</b>	<b>2.973.589</b>	<b>876</b>	<b>80.811</b>	<b>3.919.094</b>	<b>3.838.283</b>
	(475.806)	(44.089)	(519.895)	(1.791.119)	(457)	(48.602)	(2.359.616)	(2.311.014)
<b>Gesamt<sup>6</sup></b>	<b>7.425.000</b>	<b>385.391</b>	<b>7.810.391</b>	<b>28.992.624</b>	<b>8.964</b>	<b>821.990</b>	<b>37.625.005</b>	<b>37.172.944</b>
	(7.333.870)	(318.440)	(7.652.310)	(27.105.316)	(8.032)	(715.278)	(35.472.904)	(34.757.626)

<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 2016 für aktive Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2016 zuzüglich des nach Erfüllung von Haltepflichten fälligen Auszahlungsbetrags einer aktienbasierten Vergütungskomponente, die in einem Vorjahr gewährt wurde.

<sup>3</sup> Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016

<sup>4</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2016

<sup>5</sup> Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2016

<sup>6</sup> Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines bereits im Geschäftsjahr 2015 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.

Für im Geschäftsjahr 2016 amtierende Mitglieder des Vorstands sind im Berichtsjahr Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von 2,8 Mio. € (2015: 2,6 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 2016 insgesamt 6,5 Mio. € (2015: 8,0 Mio. €).

Die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und deren Hinterbliebenen sind nach IAS 19 mit 86,4 Mio. € (2015: 71,8 Mio. €) zurückgestellt.

Aktienbasierte Vergütungskomponente für das  
Geschäftsjahr 2016 (2015), individualisiert

in €	Aufwand im Geschäftsjahr 2016 nach HGB und IFRS	Rückstellungshöhe zum 31.12. 2016 nach HGB und IFRS <sup>1</sup>
<b>Harald Krüger</b>	<b>279.932</b>	<b>557.844</b>
	(166.581)	(369.498)
<b>Milagros Caiña Carreiro-Andree</b>	<b>15.276</b>	<b>284.247</b>
	(109.760)	(268.970)
<b>Klaus Draeger<sup>2</sup></b>	<b>102.338</b>	<b>465.494</b>
	(90.275)	(497.690)
<b>Markus Duesmann<sup>3</sup></b>	<b>2.130</b>	<b>2.130</b>
	(-)	(-)
<b>Friedrich Eichiner<sup>4</sup></b>	<b>127.176</b>	<b>489.900</b>
	(133.415)	(497.259)
<b>Klaus Fröhlich</b>	<b>76.878</b>	<b>111.253</b>
	(34.245)	(34.375)
<b>Ian Robertson</b>	<b>68.865</b>	<b>435.753</b>
	(224.354)	(491.185)
<b>Peter Schwarzenbauer</b>	<b>95.615</b>	<b>196.362</b>
	(59.311)	(100.747)
<b>Oliver Zipse</b>	<b>61.370</b>	<b>71.285</b>
	(9.915)	(9.915)
<b>Gesamt<sup>5</sup></b>	<b>829.579</b>	<b>2.614.266</b>
	(1.106.057)	(2.959.655)

<sup>1</sup> vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert errechnet auf Basis des Schlusskurses der BMW Stammaktie im Xetra-Handel am 30. Dezember 2016 (88,75 €) (beizulegender Zeitwert zum Bilanzstichtag)

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016

<sup>3</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2016

<sup>4</sup> Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2016

<sup>5</sup> Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines bereits im Geschäftsjahr 2015 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.

## Versorgungszusagen

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2016 <sup>5</sup>	Dienstzeitaufwand nach HGB im Geschäftsjahr 2016 <sup>5</sup>	Anwartschaftsbar- wert der Ruhegeld- zusage nach IFRS <sup>6</sup>	Anwartschaftsbar- wert der Ruhegeld- zusage nach HGB <sup>6</sup>
<b>Harald Krüger</b>	<b>507.444</b>	<b>510.811</b>	<b>4.764.941</b>	<b>4.763.838</b>
	(175.287)	(358.331)	(3.993.819)	(3.992.702)
<b>Milagros Caiña Carreiro-Andree</b>	<b>358.490</b>	<b>360.785</b>	<b>1.879.851</b>	<b>1.879.263</b>
	(360.767)	(364.656)	(1.427.599)	(1.427.072)
<b>Markus Duesmann<sup>1</sup></b>	<b>87.500</b>	<b>87.500</b>	<b>622.236</b>	<b>620.307</b>
	(-)	(-)	(-)	(-)
<b>Friedrich Eichiner<sup>2</sup></b>	<b>189.754</b>	<b>407.706</b>	<b>6.856.658</b>	<b>5.622.284</b>
	(201.018)	(408.960)	(5.465.539)	(5.163.692)
<b>Klaus Fröhlich</b>	<b>354.365</b>	<b>356.743</b>	<b>1.935.142</b>	<b>1.935.142</b>
	(350.000)	(350.000)	(1.510.725)	(1.510.706)
<b>Ian Robertson</b>	<b>424.411</b>	<b>408.564</b>	<b>4.469.471</b>	<b>3.502.860</b>
	(448.139)	(411.555)	(3.279.690)	(2.968.379)
<b>Peter Schwarzenbauer</b>	<b>357.203</b>	<b>359.548</b>	<b>1.481.134</b>	<b>1.480.940</b>
	(360.305)	(364.312)	(1.081.408)	(1.081.155)
<b>Oliver Zipse</b>	<b>355.045</b>	<b>357.410</b>	<b>1.621.507</b>	<b>1.620.978</b>
	(221.667)	(221.667)	(1.188.313)	(1.187.721)
<b>Gesamt<sup>3</sup></b>	<b>2.634.212</b>	<b>2.849.067</b>	<b>23.630.940</b>	<b>21.425.612</b>
	(2.301.249)	(2.888.441)	(23.198.892)	(22.343.033)
<b>Klaus Draeger<sup>4</sup></b>	<b>174.793</b>	<b>407.706</b>	<b>7.864.591</b>	<b>5.649.230</b>
	(184.066)	(408.960)	(5.251.799)	(5.011.606)

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2016

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2016

<sup>3</sup> Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines bereits im Geschäftsjahr 2015 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.

<sup>4</sup> Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016

<sup>5</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>6</sup> Im Rahmen einer Bestandsschutzregelung haben einige Vorstandsmitglieder, die erstmals vor dem 1. Oktober 2010 bestellt wurden, ein Wahlrecht zwischen dem alten, leistungsorientierten und dem neuen, beitragsorientierten Modell.

## 2. Vergütung des Aufsichtsrats

### Zuständigkeit, Satzungsregelung

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch Beschluss der Aktionäre in der Hauptversammlung oder in der Satzung festgelegt. Die für das Berichtsjahr anwendbare Vergütungsregelung wurde von der Hauptversammlung am 14. Mai 2013 beschlossen und ist in § 15 der Satzung niedergelegt. Die Satzung der BMW AG ist unter → [www.bmwgroup.com/ir](http://www.bmwgroup.com/ir) unter den Menüpunkten „Fakten zur BMW Group“ und „Corporate Governance“ verfügbar.

### Vergütungsgrundsätze, Vergütungselemente

Die Vergütung des Aufsichtsrats der BMW AG enthält feste Bezüge sowie einen erfolgsorientierten Bestandteil, der auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Für den erfolgsorientierten Bestandteil ist der Durchschnitt der Ergebnisse je Stammaktie im Vergütungsjahr und in den beiden vorangegangenen Geschäftsjahren maßgeblich.

Die festen Bezüge und die erfolgsorientierte Vergütungskomponente sollen in ihrem Zusammenwirken gewährleisten, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder insgesamt sowohl zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder als auch zur jeweiligen Lage der Gesellschaft in einem angemessenen Verhältnis steht und die Vergütung darüber hinaus die Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre berücksichtigt.

Satzungsgemäß erhält jedes Aufsichtsratsmitglied der BMW AG neben dem Ersatz seiner angemessenen Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 70.000 € sowie eine nach der ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres zahlbare erfolgsorientierte Vergütung von 170 € je volle 0,01 €, um die der Durchschnitt der (unverwässerten) Ergebnisse je Stammaktie (Earnings per Share, EPS) in den Konzernabschlüssen für das Vergütungsjahr und die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre einen Mindestbetrag von 2,00 € übersteigt. Für die erfolgsorientierte Vergütung ist eine Obergrenze in Höhe des Zweifachen der festen Vergütung, das sind für ein Mitglied des Aufsichtsrats ohne vergütungsrelevante Zusatzfunktion 140.000 €, vorgesehen.

Mit festen Vergütungselementen und einem auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichteten erfolgsorientierten Vergütungsbestandteil entspricht die Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat der BMW AG der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Aufsichtsratsvergütung in der Fassung vom 5. Mai 2015.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt in Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 2 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 € pro Sitzung. Mehrere Sitzungen am selben Tag werden nicht separat vergütet.

Ferner erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine angemessenen Auslagen sowie 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 2016 insgesamt**

Gemäß § 15 der Satzung erhält der Aufsichtsrat für  
seine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2016 insgesamt ↗

5,4 Mio. € (2015: 5,1 Mio. €). Davon sind 2,0 Mio. €  
feste Bezüge (2015: 2,0 Mio. €) und 3,4 Mio. € variable  
Bezüge (2015: 3,1 Mio. €).

in Mio. €	2016		2015	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	2,0	37,0	2,0	39,2
Variable Bezüge	3,4	63,0	3,1	60,8
<b>Bezüge</b>	<b>5,4</b>	<b>100,0</b>	<b>5,1</b>	<b>100,0</b>

Aufsichtsratsmitglieder haben vom Unternehmen im  
Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen beziehungs-  
weise Vorteile für persönlich erbrachte Beratungs-  
oder Vermittlungsleistungen erhalten.

## Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2016 (2015), individualisiert

in €	Feste Vergütung	Sitzungsgeld	Variable Vergütung	Gesamt
<b>Norbert Reithofer (Vors.)</b>	<b>210.000</b>	<b>10.000</b>	<b>390.660</b>	<b>610.660</b>
	(134.055)	(8.000)	(223.986)	(366.041)
<b>Manfred Schoch (stellv. Vors.)<sup>1</sup></b>	<b>140.000</b>	<b>10.000</b>	<b>260.440</b>	<b>410.440</b>
	(140.000)	(10.000)	(233.920)	(383.920)
<b>Stefan Quandt (stellv. Vors.)</b>	<b>140.000</b>	<b>10.000</b>	<b>260.440</b>	<b>410.440</b>
	(140.000)	(10.000)	(233.920)	(383.920)
<b>Stefan Schmid (stellv. Vors.)<sup>1</sup></b>	<b>140.000</b>	<b>10.000</b>	<b>260.440</b>	<b>410.440</b>
	(140.000)	(10.000)	(233.920)	(383.920)
<b>Karl-Ludwig Kley (stellv. Vors.)</b>	<b>140.000</b>	<b>8.000</b>	<b>260.440</b>	<b>408.440</b>
	(140.000)	(4.000)	(233.920)	(377.920)
<b>Christiane Benner<sup>1</sup></b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Franz Haniel</b>	<b>70.000</b>	<b>8.000</b>	<b>130.220</b>	<b>208.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Reinhard Hüttl</b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Henning Kagermann</b>	<b>70.000</b>	<b>8.000</b>	<b>130.220</b>	<b>208.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Susanne Klatten</b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Renate Köcher</b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Ulrich Kranz</b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Robert W. Lane</b>	<b>70.000</b>	<b>8.000</b>	<b>130.220</b>	<b>208.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Horst Lischka<sup>1</sup></b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(70.000)	(8.000)	(116.960)	(194.960)
<b>Willibald Löw<sup>1</sup></b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Simone Menne</b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(44.685)	(8.000)	(74.662)	(127.347)
<b>Dominique Mohabeer<sup>1</sup></b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Brigitte Rödig<sup>1</sup></b>	<b>70.000</b>	<b>8.000</b>	<b>130.220</b>	<b>208.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Jürgen Wechsler<sup>1</sup></b>	<b>70.000</b>	<b>8.000</b>	<b>130.220</b>	<b>208.220</b>
	(70.000)	(8.000)	(116.960)	(194.960)
<b>Werner Zierer<sup>1</sup></b>	<b>70.000</b>	<b>10.000</b>	<b>130.220</b>	<b>210.220</b>
	(70.000)	(10.000)	(116.960)	(196.960)
<b>Gesamt<sup>2</sup></b>	<b>1.820.000</b>	<b>188.000</b>	<b>3.385.720</b>	<b>5.393.720</b>
	(1.820.768)	(190.000)	(3.042.241)	(5.053.009)

<sup>1</sup> Diese Arbeitnehmersvertreter haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

<sup>2</sup> Die Vorjahresangaben beinhalten die Vergütung bereits im Geschäftsjahr 2015 ausgeschiedener Mitglieder des Aufsichtsrats.

## 3. Sonstiges

Abgesehen von Fahrzeugleasing- und Fahrzeugfinanzierungsverträgen zu üblichen Konditionen wurden Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats von

der BMW AG oder von Tochtergesellschaften weder Kredite oder Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

# BMW GROUP VERSICHERUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

## **Erklärung gemäß § 37 y Nr. 1 WpHG i. V. m.**

### **§§ 297 Abs. 2 Satz 4 und 315 Abs. 1 Satz 6 HGB**

„Wir versichern nach bestem Wissen, dass gemäß den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen der Konzernabschluss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt und im Konzernlagebericht der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage des Konzerns so dargestellt sind, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird sowie die wesentlichen Chancen und Risiken der voraussichtlichen Entwicklung des Konzerns beschrieben sind.“

München, den 14. Februar 2017

**Bayerische Motoren Werke**  
Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Harald Krüger

Milagros Caiña Carreiro-Andree    Markus Duesmann

Klaus Fröhlich

Dr. Nicolas Peter

Dr. Ian Robertson (HonDSc)

Peter Schwarzenbauer

Oliver Zipse

# BMW GROUP BESTÄTIGUNGSVERMERK DES ABSCHLUSSPRÜFERS

Wir haben den von der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft aufgestellten Konzernabschluss – bestehend aus Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns sowie Gesamtergebnisrechnung des Konzerns, Konzernbilanz, Kapitalflussrechnung des Konzerns, Entwicklung des Konzerneigenkapitals und Konzernanhang – sowie den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2016 geprüft. Die Aufstellung von Konzernabschluss und Konzernlagebericht nach den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315 a Abs. 1 HGB anzuwendenden handelsrechtlichen Vorschriften liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung eine Beurteilung über den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht abzugeben.

Wir haben unsere Konzernabschlussprüfung nach § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung vorgenommen. Danach ist die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass Unrichtigkeiten und Verstöße, die sich auf die Darstellung des durch den Konzernabschluss unter Beachtung der anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften und durch den Konzernlagebericht vermittelten Bildes der

Vermögens-, Finanz- und Ertragslage wesentlich auswirken, mit hinreichender Sicherheit erkannt werden. Bei der Festlegung der Prüfungshandlungen werden die Kenntnisse über die Geschäftstätigkeit und über das wirtschaftliche und rechtliche Umfeld des Konzerns sowie die Erwartungen über mögliche Fehler berücksichtigt. Im Rahmen der Prüfung werden die Wirksamkeit des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems sowie Nachweise für die Angaben im Konzernabschluss und Konzernlagebericht überwiegend auf der Basis von Stichproben beurteilt. Die Prüfung umfasst die Beurteilung der Jahresabschlüsse der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, der Abgrenzung des Konsolidierungskreises, der angewandten Bilanzierungs- und Konsolidierungsgrundsätze und der wesentlichen Einschätzungen der gesetzlichen Vertreter sowie die Würdigung der Gesamtdarstellung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine hinreichend sichere Grundlage für unsere Beurteilung bildet.

Unsere Prüfung hat zu keinen Einwendungen geführt.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Konzernabschluss den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315 a Abs. 1 HGB anzuwendenden handelsrechtlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns. Der Konzernlagebericht steht in Einklang mit dem Konzernabschluss, entspricht den gesetzlichen Vorschriften, vermittelt insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar.

München, den 24. Februar 2017

**KPMG AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sailer  
Wirtschaftsprüfer

Feege  
Wirtschaftsprüfer