

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 2011 individualisiert und nach Bestandteilen aufgegliedert ausgewiesen.

### 1. Vergütung des Vorstands

Zuständigkeit; Billigung durch die Aktionäre 2011

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

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde aufgrund der Einführung eines aktienbasierten Vergütungsprogramms zuletzt am 12. Mai 2011 der Hauptversammlung vorgelegt und im Rahmen einer Konsultativabstimmung („Say on Pay“) mit einer Mehrheit von 95,83 % gebilligt.

### 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 wichtiger 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 Einbeziehung 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-30-Unternehmen an; in vertikaler Hinsicht vergleicht er die Vorstandsvergütung mit den Bezügen der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands und mit den durchschnittlichen Mitarbeiterbezügen. 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 Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüssen zu Sicherheitseinrichtungen und einer jährlichen medizinischen Vorsorgeuntersuchung.

Die Grundvergütungen der Mitglieder des Vorstands wurden 2011 angehoben. Für das abgelaufene Geschäftsjahr beträgt die Grundvergütung eines Vorstandsmitglieds während der ersten Bestellperiode 510.000 € (2010: 420.000 €) und ab dem Beginn der zweiten Bestellperiode 590.000 € (2010: 480.000 €). Die Grundvergütung des Vorstandsvorsitzenden beläuft sich für das abgelaufene Geschäftsjahr auf 1.020.000 € (2010: 840.000 €). Für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2012 wurden die Grundvergütungen auf 750.000 € p. a. für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode, auf 900.000 € p. a. für ein Vorstandsmitglied ab der zweiten Bestellperiode und für den Vorsitzenden des Vorstands auf 1.500.000 € p. a. festgesetzt.

### 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 i. H. v. 20 % der Gesamttantiemen eines Vorstandsmitglieds nach Steuern, die das Vorstandsmitglied zzgl. 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 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 250 % 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, z. B. wesentlichen Zu- oder Verkäufen, kann der Aufsichtsrat eine Anpassung der Ergebnistantieme vornehmen.

Bei einem Ergebnis- und einem Dividendenfaktor von 1,00 ergibt sich für das betreffende Geschäftsjahr eine Ergebnistantieme i. H. v. 0,75 Mio. € für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode, eine Ergebnistantieme i. H. v. 0,875 Mio. € in der zweiten Bestellperiode 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 1 Mrd. € oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern kleiner als 2 % beträgt der Ergebnisfaktor 0. Somit ist in diesen Fällen keine Ergebnistantieme zahlbar. Diese Regelung findet nach dem Prinzip der Durchgängigkeit auch Anwendung in den vom Unternehmenserfolg abhängigen variablen Vergütungskomponenten aller Führungskräfte und Mitarbeiter der BMW AG.

Die Leistungstantieme ergibt sich aus einem für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielwert, multipliziert mit einem Performance-Faktor. Den Performance-Faktor

legt der Aufsichtsrat anhand einer Bewertung des Beitrags des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens fest. Dabei werden Leistungen und Entscheidungen in den vorangegangenen Planungszeiträumen ebenso berücksichtigt wie 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, z. B. bei der Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen), die Führungsleistung und 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 festgeschrieben. Eine nachträgliche Änderung der Zieltantiemen oder der zugrunde liegenden Kennzahlen ist innerhalb dieses Zeitraums ausgeschlossen.

#### Aktienbasiertes Vergütungsprogramm

Für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2011 beinhaltet das Vergütungssystem 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 i. H. v. 20 % der Gesamttantiemen nach Steuern, den sie zzgl. 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 Plan erhält das Vorstandsmitglied von der Gesellschaft nach Ablauf der Haltefrist für jeweils drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft entweder eine zusätzliche Stammaktie oder den Gegenwert in Geld (aktienbasierte Vergütungskomponente/ Matching-Komponente), sofern das Dienstverhältnis nicht vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit, es sei denn durch Tod oder infolge Invalidität, beendet wurde. Für den Fall des Todes, der Invalidität und einer wirtschaftlichen Notlage des Vorstandsmitglieds vor Erfüllung der Haltefrist bestehen besondere Regelungen.

#### Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der amtierenden und künftigen Mitglieder des Vorstands wurde bereits zum 1. Januar 2010 in ein beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite überführt, wobei im Hinblick auf bereits erteilte Zusagen Bestandschutz besteht und amtierenden Vorstandsmitgliedern diesbezüglich ein Wahlrecht zwischen dem alten und dem neuen System eingeräumt wird.

Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses bestehen gegenüber den amtierenden Vorstandsmitgliedern nach dem alten Altersvorsorgemodell Ruhegeldzusagen in Form einer leistungsorientierten Zusage (Defined Benefit). Ruhegelder werden entsprechend der bisherigen Zusage an frühere Vorstandsmitglieder gezahlt, die entweder das 65. Lebensjahr oder, sofern ihr Mandat früher geendet hat und nicht verlängert wurde, das 60. Lebensjahr vollendet haben, die dauerhaft infolge Krankheit oder Unfall dienstunfähig geworden sind oder die aufgrund einer besonderen Vereinbarung vorzeitig in den Ruhestand getreten sind. Die Höhe des Ruhegelds setzt sich unverändert zum Vorjahr aus einem monatlichen Grundbetrag von 10.000 € bzw. 15.000 € (Vorstandsvorsitzender) 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 % bzw. entsprechend dem Betriebsrentengesetz angepasst.

Unter bestimmten Voraussetzungen war gemäß Verträgen, die vor dem 1. Januar 2010 geschlossen wurden, Vorstandsmitgliedern bis zum Eintritt in den Ruhestand ein Übergangsgeld zugesagt. Diese Regelungen wurden 2011 im Einvernehmen mit den amtierenden Vorstandsmitgliedern aufgehoben.

Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses bestehen nach dem neuen, beitragsorientierten System Zusagen, die (a) im Todes- oder Invaliditätsfall als Einmalzahlung oder in maximal zehn Jahresraten zur Auszahlung kommen können oder (b) nach Eintritt in den Ruhestand wahlweise in Form eines Altersruhegelds als lebenslange monatliche Rente, als Einmalzahlung, in maximal zehn Jahresraten oder in Mischformen (z. B. Kombination von Einmalzahlung und anteilig reduziertem lebenslangem Ruhegeld) zur Auszahlung gelangen können. Altersruhegelder werden an frühere Vorstandsmitglieder gezahlt, die entweder die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht haben oder, so-

fern ihr Mandat früher geendet hat und nicht verlängert wurde, das 60. Lebensjahr vollendet haben oder die dauerhaft erwerbsunfähig geworden sind oder die aufgrund einer besonderen Vereinbarung vorzeitig in den Ruhestand getreten sind. Ferner wird im Fall des Todes eines Vorstandsmitglieds nach dem Eintritt in den Ruhestand bei Wahl einer lebenslangen Rente ein Ruhegeld in Höhe von 60 % als Witwen- oder Witwerrente gezahlt. Die laufenden Ruhegeldzahlungen werden jährlich um mindestens 1 % angepasst.

Die Höhe der Altersleistung richtet sich nach der Höhe des individuellen Ansparkontos des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Dieses ergibt sich aus den jährlich eingebrachten Beiträgen sowie einer jährlichen Verzinsung in Abhängigkeit von der Kapitalanlageform.

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

Für den Todes- oder Invaliditätsfall ist eine Mindestleistung i. H. v. 60 % der bis zum 60. Lebensjahr möglichen jährlichen Beiträge zugesagt.

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, werden auf das Ruhegeld angerechnet. Es sind ferner bestimmte Tatbestände vereinbart, in denen die Leistungspflicht der Gesellschaft ganz entfallen kann. Ein Übergangsgeld wird nicht mehr gewährt.

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

Abgesehen von der Aufhebung des Übergangsgelds wurden während des abgelaufenen Geschäftsjahres keine Änderungen der Zusagen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit vereinbart.

### Abfindungszusagen, Zusagen Dritter

Es bestehen weder vertragliche Abfindungszusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund noch Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) noch Entschädigungsvereinbarungen für den Fall eines Übernahmeangebots.

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

### Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick

Bestandteil	Parameter/Bemessungsgrundlage
<b>Grundvergütung</b>	<p>für 2011 (für Geschäftsjahre ab 2012) Mitglied des Vorstands: – 0,51 Mio. € (0,75 Mio. €) p. a. (1. Bestellperiode) – 0,59 Mio. € (0,90 Mio. €) p. a. (ab 2. Bestellperiode)</p> <p>Vorstandsvorsitzender: – 1,02 Mio. € (1,50 Mio. €) p. a.</p>
<b>Variable Bezüge</b>	
Tantieme	<p>Zieltantieme (bei 100% Zielerreichung): – 1,50 Mio. € p. a. (1. Bestellperiode) – 1,75 Mio. € p. a. (ab 2. Bestellperiode) – 3,00 Mio. € p. a. (Vorstandsvorsitzender) – Obergrenze: 250 %</p>
a) Ergebnistantieme (entspricht bei 100% Zielerreichung 50% der Zieltantieme)	<p>– 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</p>
b) Leistungstantieme (entspricht bei 100% Zielerreichung 50% der Zieltantieme)	<p>– 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), Führungsleistung und Attraktivität als Arbeitgeber, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts, Corporate Social Responsibility</p>
Möglichkeit der Sonderzahlung	In begründeten Fällen im Rahmen der Angemessenheit, vertragliche Grundlage, kein Anspruch
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm	– Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen Betrag i. H. v. jeweils 20% der Gesamt-tantieme nach Steuern in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren
a) Barvergütungskomponente	– Zweckgebundene Barvergütung i. H. d. Investitionsbetrags zzgl. 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, sofern das Dienstverhältnis nicht vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit, es sei denn durch Tod oder infolge Invalidität, beendet wurde.
<b>Sonstige Bezüge</b>	Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, Gesundheitscheck
<b>Abfindungszusagen, Zusagen für den Fall eines Kontrollwechsels oder Übernahmeangebots</b>	Keine vertraglichen Zusagen
<b>Alters- und Hinterbliebenenversorgung</b>	
Modell	Wesentliche Merkmale
a) Leistungsorientierte Zusage (Defined Benefit) (nur noch für erstmals vor dem 1. Januar 2010 bestellte Vorstandsmitglieder, die im Rahmen einer Bestandschutzregelung zwischen (a) und (b) wählen können)	Ruhegeld i. H. eines Grundbetrags i. H. v. 10.000 € (Vorstandsvorsitzender: 15.000 €) zzgl. von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Dienstjahren im Vorstand abhängiger Festbeträge
b) Seit 1. Januar 2010 beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite	Höhe der Leistung richtet sich nach den auf dem individuellen Ansparkonto gutgeschriebenen Versorgungsbeiträgen und Zinsen Zugesagte Jahresbeiträge für ein Mitglied des Vorstands (Vorstandsvorsitzender) für 2011: 270.000 € (475.000 €) für Geschäftsjahre ab 2012: 300.000 € (525.000 €) Unterschiedliche Auszahlungsformen

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2011 insgesamt  
Die Bezüge für die aktiven Mitglieder des Vorstands der BMW AG betragen insgesamt 27,3 Mio. € (2010: 18,2 Mio. €). Davon entfallen auf fixe Bestandteile einschließlich der sonstigen Bezüge 4,7 Mio. € (2010: 3,7 Mio. €), auf variable Barbestandteile 21,9 Mio. € (2010: 14,5 Mio. €) sowie auf die erstmals für das Geschäftsjahr 2011 gewährte aktienbasierte Vergütungskomponente 0,7 Mio. € (2010: –,– €). Im abgelaufenen Geschäftsjahr blieb die Zusammensetzung des Vorstands gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Für aktive Mitglieder des Vorstands sind im Geschäftsjahr 2011 Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von 1,1 Mio. € (2010: 0,9 Mio. €) angefallen. Hierbei handelt es sich um Aufwendungen für die Dotierung von Pensionsrückstellungen (Service Cost).

in Mio. €	2011		2010	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	4,7	17,2	3,7	20,3
Variable Barbezüge	21,9	80,2	14,5	79,7
Aktienbasierte Vergütungskomponente*	0,7	2,6	0	0
<b>Bezüge gesamt</b>	<b>27,3</b>	<b>100,0</b>	<b>18,2</b>	<b>100,0</b>

\* Matching-Komponente; vorläufige Anzahl bzw. vorläufiger Geldwert, errechnet zum Zeitpunkt des jeweiligen Vertragsabschlusses (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage). Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest.

#### Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2011 (2010), individualisiert

in € bzw. Anzahl der Matching-Aktien	Feste Bezüge			Variable Barbezüge	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) <sup>1</sup>		Bezüge gesamt	Aufwand aus der aktienbasierten Vergütungskomponente im Geschäftsjahr nach HGB und IFRS	Rückstellungshöhe zum 31.12.2011 für die aktienbasierte Vergütungskomponente nach HGB und IFRS <sup>2</sup>
	Grundvergütung	Sonstige Bezüge	Gesamt		Anzahl	Geldwert			
Norbert Reithofer	1.020.000 (840.000)	22.455 (17.716)	1.042.455 (857.716)	4.971.600 (3.438.500)	2.610 (-)	142.480 (-)	6.156.535 (4.296.216)	21.443 (-)	21.443 (-)
Frank-Peter Arndt	590.000 (480.000)	22.081 (21.529)	612.081 (501.529)	2.900.100 (2.006.625)	1.522 (-)	87.302 (-)	3.599.483 (2.508.154)	18.757 (-)	18.757 (-)
Herbert Diess	590.000 (435.000)	72.190 (18.944)	662.190 (453.944)	2.900.100 (1.802.344)	1.634 (-)	88.710 (-)	3.651.000 (2.256.288)	15.377 (-)	15.377 (-)
Klaus Draeger	590.000 (480.000)	16.008 (20.016)	606.008 (500.016)	2.900.100 (2.006.625)	1.634 (-)	95.998 (-)	3.602.106 (2.506.641)	19.222 (-)	19.222 (-)
Friedrich Eichiner	590.000 (435.000)	26.842 (24.747)	616.842 (459.747)	2.900.100 (1.802.344)	1.634 (-)	90.311 (-)	3.607.253 (2.262.091)	16.915 (-)	16.915 (-)
Harald Krüger	518.333 (420.000)	20.148 (20.473)	538.481 (440.473)	2.520.325 (1.734.250)	1.323 (-)	73.347 (-)	3.132.153 (2.174.723)	9.924 (-)	9.924 (-)
Ian Robertson	578.065 (420.000)	14.106 (13.987)	592.171 (433.987)	2.817.686 (1.734.250)	1.588 (-)	90.707 (-)	3.500.564 (2.168.237)	13.475 (-)	13.475 (-)
<b>Gesamt</b>	<b>4.476.398</b> (3.510.000)	<b>193.830</b> (137.412)	<b>4.670.228</b> (3.647.412)	<b>21.910.011</b> (14.524.938)	<b>11.945</b> (-)	<b>668.855</b> (-)	<b>27.249.094</b> (18.172.350)	<b>115.113</b> (-)	<b>115.113</b> (-)

<sup>1</sup> Vorläufige Anzahl bzw. vorläufiger Geldwert, errechnet zum Zeitpunkt des jeweiligen Vertragsabschlusses (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage). Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest. Zur Bilanzierung der aktienbasierten Vergütungskomponente vgl. Konzernanhangsangabe Textziffer [17].

<sup>2</sup> Vorläufige Anzahl bzw. vorläufiger Geldwert errechnet auf Basis des Schlusskurses der BMW Stammaktie im XETRA-Handel am 30.12.2011 (51,76 €) (beizulegender Zeitwert zum Bilanzstichtag).

## Versorgungszusagen

in €	Zuführung zu den Pensionsrückstellungen im Geschäftsjahr 2011 <sup>1</sup>	Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage (leistungsorientierte Zusage) nach IFRS <sup>2,3</sup>	Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage (leistungsorientierte Zusage) nach HGB <sup>2</sup>	Stand des Versorgungskontos zum 31.12. 2011 (beitragsorientierte Zusage) <sup>2</sup>
Norbert Reithofer	196.016 (168.018)	5.093.510 (4.393.600)	4.733.729 (4.092.763)	3.858.278 (3.493.226)
Frank-Peter Arndt	110.826 (94.937)	3.027.171 (2.972.820)	2.839.571 (2.769.243)	2.584.455 (2.389.511)
Herbert Diess	147.280 (123.733)	2.201.981 (2.079.474)	2.041.544 (1.915.385)	1.817.002 (1.646.141)
Klaus Draeger	112.163 (95.435)	2.908.811 (2.736.323)	2.711.411 (2.539.567)	2.426.238 (2.226.217)
Friedrich Eichiner	127.016 (109.474)	3.058.014 (2.931.281)	2.872.538 (2.741.092)	2.536.562 (2.340.081)
Harald Krüger	87.282 (70.062)	1.669.436 (1.570.426)	1.508.167 (1.408.702)	1.382.823 (1.213.803)
Ian Robertson	278.587 (238.584)	994.200 (714.664)	924.011 (660.951)	768.936 (532.713)
<b>Gesamt<sup>2</sup></b>	<b>1.059.170</b> (900.243)	<b>18.953.123</b> (17.398.588)	<b>17.630.971</b> (16.127.703)	<b>15.374.294</b> (13.841.692)

<sup>1</sup> entspricht den sogenannten Dienstzeitaufwendungen (Service Cost) nach IFRS.

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

<sup>3</sup> Defined Benefit Obligations

Die laufenden Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene betragen insgesamt 3,7 Mio. € (2010: 3,7 Mio. €). Die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und deren Hinterbliebenen sind nach IAS 19 mit 51,6 Mio. € (2010: 49,7 Mio. €) zurückgestellt.

### 2. Vergütung des Aufsichtsrats Zuständigkeit, Satzungsregelung

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch Beschluss der Aktionäre in der Hauptversammlung bestimmt. Die für das Geschäftsjahr 2011 anwendbare Vergütungsregelung wurde von der Hauptversammlung am 8. Mai 2008 beschlossen und ist in § 15 der Satzung niedergelegt. Die Satzung der BMW AG ist unter [www.bmwgroup.com/ir](http://www.bmwgroup.com/ir) unter den Menüpunkten „Fakten zum Unternehmen“ und „Corporate Governance“ verfügbar.

### Vergütungsgrundsätze, Vergütungselemente

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

Jedes Aufsichtsratsmitglied der BMW AG erhält neben dem Ersatz seiner angemessenen Auslagen eine feste,

nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 55.000 € sowie eine nach der ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres zahlbare erfolgsorientierte Vergütung von 220 € je volle 0,01 €, um die das im Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr (Vergütungsjahr) ausgewiesene Ergebnis je Stammaktie (Earnings per Share, EPS) einen Mindestbetrag von 2,30 € (Mindest-EPS) übersteigt. Für die erfolgsorientierte Vergütung ist eine Obergrenze in Höhe von 110.000 € vorgesehen.

Mit festen Vergütungselementen und einem erfolgsorientierten Vergütungsbestandteil entspricht die Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat der BMW AG der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010. Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt außerdem, den Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie den Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen bei der Vergütung zu berücksichtigen.

Dementsprechend sieht die Satzung der BMW AG vor, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache und jeder Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Doppelte der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds erhält. Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und jedes Mitglied

eines Ausschusses das Eineinhalbfache der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds, sofern der Ausschuss an mindestens drei Tagen des Geschäftsjahres zu einer Sitzung zusammengekommen ist. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats jedoch mehrere der vorgenannten Funktionen ausübt, bemisst sich seine Vergütung ausschließlich nach der Funktion, die unter diesen am höchsten vergütet wird.

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

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

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

**Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2011 insgesamt**  
Gemäß § 15 der Satzung erhält der Aufsichtsrat für seine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2011 insgesamt 4,5 Mio. € (2010: 3,1 Mio. €). Davon sind 1,6 Mio. € feste Bezüge (2010: 1,6 Mio. €) und 2,9 Mio. € variable Bezüge (2010: 1,5 Mio. €). Aufgrund des Ergebnisses je Stammaktie in Höhe von 7,45 € (vgl. im Konzernanhang unter Textziffer [18]) kamen für das abgelaufene Geschäftsjahr die für die variable Aufsichtsratsvergütung festgelegten Obergrenzen zur Anwendung.

in Mio. €	2011		2010	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	1,6	35,6	1,6	51,6
Variable Bezüge	2,9	64,4	1,5	48,4
<b>Bezüge</b>	<b>4,5</b>	<b>100,0</b>	<b>3,1</b>	<b>100,0</b>

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

## Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2011 (2010), individualisiert

in €	Feste Vergütung	Sitzungsgeld	Variable Vergütung	Gesamt <sup>3</sup>
Joachim Milberg (Vors.)	165.000 (165.000)	10.000 (10.000)	330.000 (172.260)	505.000 (347.260)
Manfred Schoch (stellv. Vors.) <sup>1</sup>	110.000 (110.000)	10.000 (10.000)	220.000 (114.840)	340.000 (234.840)
Stefan Quandt (stellv. Vors.)	110.000 (110.000)	10.000 (10.000)	220.000 (114.840)	340.000 (234.840)
Stefan Schmid (stellv. Vors.) <sup>1</sup>	110.000 (110.000)	10.000 (10.000)	220.000 (114.840)	340.000 (234.840)
Karl-Ludwig Kley (stellv. Vors.)	110.000 (89.356)	10.000 (10.000)	220.000 (93.288)	340.000 (192.644)
Bertin Eichler <sup>1</sup>	55.000 (55.000)	8.000 (10.000)	110.000 (57.420)	173.000 (122.420)
Franz Haniel	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	110.000 (57.420)	175.000 (122.420)
Reinhard Hüttl	55.000 (55.000)	10.000 (8.000)	110.000 (57.420)	175.000 (120.420)
Henning Kagermann	55.000 (34.356)	10.000 (6.000)	110.000 (35.868)	175.000 (76.224)
Susanne Klatten	55.000 (55.000)	8.000 (10.000)	110.000 (57.420)	173.000 (122.420)
Renate Köcher	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	110.000 (57.420)	175.000 (122.420)
Robert W. Lane	55.000 (55.000)	8.000 (10.000)	110.000 (57.420)	173.000 (122.420)
Horst Lischka <sup>1</sup>	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	110.000 (57.420)	175.000 (122.420)
Willibald Löw <sup>1</sup>	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	110.000 (57.420)	175.000 (122.420)
Wolfgang Mayrhuber	55.000 (55.000)	8.000 (6.000)	110.000 (57.420)	173.000 (118.420)
Franz Oberländer <sup>1</sup>	55.000 (55.000)	8.000 (8.000)	110.000 (57.420)	173.000 (120.420)
Anton Ruf	55.000 (55.000)	8.000 (10.000)	110.000 (57.420)	173.000 (122.420)
Maria Schmidt <sup>1</sup>	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	110.000 (57.420)	175.000 (122.420)
Jürgen Wechsler <sup>1,2</sup>	48.973 (-)	6.000 (-)	97.045 (-)	152.018 (-)
Werner Zierer <sup>1</sup>	55.000 (55.000)	10.000 (10.000)	110.000 (57.420)	175.000 (122.420)
<b>Gesamt<sup>3</sup></b>	<b>1.423.973</b> (1.430.301)	<b>184.000</b> (184.000)	<b>2.847.045</b> (1.493.235)	<b>4.455.018</b> (3.107.536)

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

<sup>2</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit 10.02.2011

<sup>3</sup> Die Vorjahresangaben beinhalten die Vergütung bereits im Geschäftsjahr 2010 ausgeschiedener Mitglieder des Aufsichtsrats.

### 3. Sonstiges

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