
CORPORATE GOVERNANCE

- Seite 200 **Erklärung zur Unternehmensführung,
Corporate Governance
(Teil des zusammengefassten Lageberichts)**
- Seite 200 **Grundlegendes zur Unternehmensverfassung**
- Seite 201 **Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 161 AktG**
- Seite 202 **Mitglieder des Vorstands**
- Seite 203 **Mitglieder des Aufsichtsrats**
- Seite 206 **Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstands der BMW AG
und seiner Ausschüsse**
- Seite 208 **Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats der BMW AG
und seiner Ausschüsse**
- Seite 215 **Angaben nach dem Teilhabegesetz**
- Seite 216 **Angaben zu Unternehmensführungspraktiken,
die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden**
- Seite 218 **Compliance in der BMW Group**

- Seite 223 **Vergütungsbericht
(Teil des zusammengefassten Lageberichts)**

- Seite 239 **Versicherung der gesetzlichen Vertreter**

- Seite 240 **Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers**

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 f, 315 d 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 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 2017 hat die BMW AG sämtlichen am 24. April 2017 im Bundesanzeiger amtlich bekannt gemachten Empfehlungen (Kodexfassung vom 7. Februar 2017) entsprochen, wie angekündigt mit Ausnahme der Ziffer 4.2.3 Satz 9 und der Ziffer 4.2.5 Satz 5 und Satz 6.
2. Die BMW AG wird künftig sämtlichen am 24. April 2017 im Bundesanzeiger amtlich bekannt gemachten Empfehlungen (Kodexfassung vom 7. Februar 2017) entsprechen, mit Ausnahme der Ziffer 4.2.5 Satz 5 und Satz 6.
3. Gemäß Ziffer 4.2.3 Satz 9 des Kodex sollen die Erfolgsziele oder Vergleichsparameter für die variablen Teile der Vorstandsvergütung nicht nachträglich geändert werden. Von dieser Empfehlung wurde wie angekündigt einmalig abgewichen, um das neue Vergütungssystem bereits für das Geschäftsjahr 2018 – und nicht erst 2020 – umsetzen zu können. Dafür mussten die nach dem alten Vergütungssystem für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 festgelegten Ziele für die variablen Vergütungsteile aufgehoben und für die Geschäftsjahre ab 2018 durch die Zielsystematik des neuen Vergütungssystems ersetzt werden. Zukünftig wird die Empfehlung wieder beachtet.

4. 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 Zweifel bestehen, ob die zusätzliche Angabe dieser Informationen und 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.

Zudem hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in ihrem Entwurf zur Überarbeitung des Kodex vom 25. Oktober 2018 (veröffentlicht am 6. November 2018) nun selbst vorgeschlagen, die besagte Empfehlung zu streichen, da die zur Umsetzung der zweiten EU-Aktionärsrechterichtlinie geplante Änderung des Aktiengesetzes umfassende und detaillierte Anforderungen an den Vergütungsbericht enthalte und eigene Empfehlungen des Kodex daher nicht mehr erforderlich seien. Die Umsetzung der geplanten Reform des Kodex soll im Laufe des Geschäftsjahres 2019 erfolgen. Somit spricht auch die Kontinuität des Berichtsformats gegen eine einmalige Verwendung der Mustertabellen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018 vor dem Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Berichtsvorgaben.

München, im Dezember 2018

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

- Mitglieder des Vorstands
- Mitglieder des Aufsichtsrats

Harald Krüger (*1965)

Vorsitzender

Mandate

- Deutsche Telekom AG (seit 17. Mai 2018)

Milagros Caiña Carreiro-Andree (*1962)

Personal- und Sozialwesen, Arbeitsdirektorin

Markus Duesmann (*1969)

Einkauf und Lieferantennetzwerk

(bis 24. Juli 2018)

Klaus Fröhlich (*1960)

Entwicklung

Mandate

- E.ON SE (seit 9. Mai 2018)
- HERE International B.V. (bis 28. Februar 2018)

Pieter Nota (*1964)

Vertrieb und Marke BMW, Aftersales BMW Group

Dr. Nicolas Peter (*1962)

Finanzen

Mandate

- BMW Brilliance Automotive Ltd.
(stellv. Vorsitzender)

Peter Schwarzenbauer (*1959)

MINI, Rolls-Royce, BMW Motorrad,
Kundenerlebnis und Digital Business Innovation
BMW Group

Mandate

- Scout24 AG
- Rolls-Royce Motor Cars Limited (Vorsitzender)

Dr.-Ing. Andreas Wendt (*1958)

Einkauf und Lieferantennetzwerk

(seit 1. Oktober 2018)

Mandate

- Pöttinger Landtechnik GmbH
(Vorsitzender, bis 29. Oktober 2018)

Oliver Zipse (*1964)

Produktion

Mandate

- BMW (South Africa) (Pty) Ltd. (Vorsitzender)
- BMW Motoren GmbH (Vorsitzender)

Chefjustiziar:

Dr. Jürgen Reul

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 Schoch¹ (*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 Health AG (Vorsitzender)
- DELTON Technology SE
(Vorsitzender, seit 19. November 2018)
- AQTON SE (Vorsitzender)
- Entrust Datacard Corp.

Stefan Schmid¹ (*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
und der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft

Mandate

- E.ON SE (Vorsitzender)
- Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft (Vorsitzender)
- Verizon Communications Inc. (bis 3. Mai 2018)

Christiane Benner² (*1968)

Mitglied seit 2014

Zweite Vorsitzende der IG Metall

Mandate

- Continental AG
(stellv. Vorsitzende, seit 1. März 2018)

Dr. rer. pol. Kurt Bock (*1958)

Mitglied seit 17. Mai 2018

ehem. Vorsitzender des Vorstands der BASF SE

Mandate

- Fresenius Management SE
- Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft
Aktiengesellschaft (seit 25. April 2018)

Franz Haniel (*1955)

Mitglied seit 2004

Unternehmer

Mandate

- DELTON Health AG
(stellv. Vorsitzender, bis 31. Dezember 2018)
- Franz Haniel & Cie. GmbH (Vorsitzender)
- Heraeus Holding GmbH
- TBG AG

Ralf Hattler³ (*1968)

Mitglied seit 2017

Bereichsleiter Einkauf Indirekte Güter
und Leistungen, Rohstoffe, Produktionspartner

¹ Arbeitnehmervertreter, die Arbeitnehmer des Unternehmens sind

² Arbeitnehmervertreter, die Vertreter von Gewerkschaften sind

³ Arbeitnehmervertreter, die leitende Angestellte des Unternehmens sind

— Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten
— Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien
von Wirtschaftsunternehmen

Dr.-Ing. Heinrich Hiesinger (*1960)

Mitglied seit 2017

ehem. Vorsitzender des Vorstands
der thyssenkrupp AG

Mandate

- thyssenkrupp Elevator AG
(Vorsitzender, bis 6. Juli 2018)
- thyssenkrupp Steel Europe AG
(Vorsitzender, bis 6. Juli 2018)
- thyssenkrupp (China) Ltd.
(Vorsitzender, bis 6. Juli 2018)

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

Mitglied seit 2008

Vorsitzender des Vorstands
des Helmholtz-Zentrum Potsdam
Deutsches GeoForschungsZentrum – GFZ
Universitätsprofessor

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

- Infineon Technologies AG
- Nestlé Deutschland AG
- Robert Bosch GmbH

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

Mitglied von 2009 bis 17. Mai 2018

ehem. Chairman und Chief Executive Officer der
Deere & Company

Horst Lischka² (*1963)

Mitglied seit 2009

1. Bevollmächtigter der IG Metall München

Mandate

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

Willibald Löw¹ (*1956)

Mitglied seit 1999

Vorsitzender des Betriebsrats Standort Landshut

Simone Menne (*1960)

Mitglied seit 2015

Aufsichtsrätin

Mandate

- Deutsche Post AG
- Springer Nature AG & Co. KGaA
(seit 23. April 2018)
- Johnson Controls International plc
(seit 7. März 2018)
- Russell Reynolds Associates Inc.
(seit 19. Januar 2019)

¹ Arbeitnehmervertreter, die Arbeitnehmer des Unternehmens sind

² Arbeitnehmervertreter, die Vertreter von Gewerkschaften sind

³ Arbeitnehmervertreter, die leitende Angestellte des Unternehmens sind

— Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten
— Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien
von Wirtschaftsunternehmen

Dr. Dominique Mohabeer¹ (*1963)

Mitglied seit 2012

Mitglied des Betriebsrats Standort München

Brigitte Rödiger¹ (*1963)

Mitglied seit 2013

Mitglied des Betriebsrats Standort Dingolfing

Jürgen Wechsler² (*1955)

Mitglied seit 2011

ehem. Bezirksleiter der IG Metall Bezirk Bayern

Mandate

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

Werner Zierer¹ (*1959)

Mitglied seit 2001

Vorsitzender des Betriebsrats Standort Regensburg

¹ Arbeitnehmervertreter, die Arbeitnehmer des Unternehmens sind

² Arbeitnehmervertreter, die Vertreter von Gewerkschaften sind

³ Arbeitnehmervertreter, die leitende Angestellte des Unternehmens sind

— Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten

— Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

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 der Vorstandssitzung, die vom Vorsitzenden des Vorstands einberufen, koordiniert und geleitet werden. Im Geschäftsjahr 2018 fanden in der Regel zwei bis drei Vorstandssitzungen pro Monat statt.

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 Stimmengleichheit 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. Stimmberechtigte 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 und das für Produktion zuständige Mitglied des Vorstands; bis zum 28. Februar 2018 gehörten dem Vorstandsausschuss Operations ferner das für Vertrieb und Marke BMW, Aftersales BMW Group zuständige Mitglied des Vorstands und das für MINI, Rolls-Royce, BMW Motorrad, Kundenerlebnis und Digital Business Innovation BMW Group zuständige Mitglied des Vorstands an. Im Fall der Abwesenheit oder Verhinderung des Vorsitzenden wird dieser durch das für das Ressort Produktion zuständige Mitglied des Vorstands vertreten. An den Sitzungen des Vorstandsausschusses Operations nehmen beratend der Bereichsleiter Unternehmensqualität und der Leiter der Hauptabteilung Reifegradmanagement, Freizeichnung, Erprobung teil.

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 Führung beschäftigt sich mit unternehmensweit relevanten Themen, die die Führungskräfte der BMW Group insgesamt oder individuell betreffen, wie etwa mit der Potenzialsituation oder der Ernennung zu Oberen Führungskräften. Der Vorstandsausschuss Führung hat sowohl eine beratende oder vorbereitende Rolle, zum Beispiel bei Grundsatzthemen der Personalpolitik wie Entgeltsystematik und -planung, Personalentwicklungs- und Beurteilungsinstrumenten, als auch die Funktion eines Entscheidungsgremiums, wie zum Beispiel bei Ernennungen zu Oberen Führungskräften.

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. Zudem können weitere Teilnehmer bedarfsorientiert für Spezialthemen eingeladen werden. 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 in der Regel fünf bis zehn 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 AUFSICHTSRATS DER BMW AG UND SEINER AUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat der BMW AG besteht aus 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 mehrtägig 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 BMWAG 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, ein Diversitätskonzept beschlossen und ein Kompetenzprofil festgelegt.

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 BMWAG ein Präsidium und vier Ausschüsse gebildet, nämlich einen Personal-, Prüfungs-, Nominierungs- und Vermittlungsausschuss. 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.

→ Siehe Bericht des Aufsichtsrats zur Zahl der Sitzungen im abgelaufenen Geschäftsjahr

→ Siehe Abschnitt Besetzungsziele des Aufsichtsrats

→ Vergleiche Übersicht Gremien des Aufsichtsrats und ihre Zusammensetzung im Überblick

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.

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 Aufsichtsratsitzungen 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 sowie der Wahrnehmung der Aufgaben des Aufsichtsrats in Zusammenhang mit Prüfungen gemäß § 32 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 ergänzende 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. Zusätzlich befasst er sich mit der nichtfinanziellen Berichterstattung, bereitet die Prüfung des Aufsichtsrats und die Beauftragung eines externen Prüfers der nichtfinanziellen Berichterstattung vor und erteilt den Prüfungsauftrag. Darüber hinaus befasst sich der Prüfungsausschuss mit der Überwachung des Revisionssystems und der Compliance sowie mit der Prüfung und Überwachung etwaiger Handlungsbedarfe im Zusammenhang mit möglichen Pflichtverletzungen von Vorstandsmitgliedern zur Vorbereitung einer Beschlussfassung im Aufsichtsrat. Ferner entscheidet er 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
PRÄSIDIUM	
<ul style="list-style-type: none"> — Vorbereitung der Aufsichtsratssitzungen, soweit die Themen nicht in den Aufgabenbereich eines Ausschusses fallen — Grundlage ist Geschäftsordnung 	Norbert Reithofer ¹ Manfred Schoch Stefan Quandt Stefan Schmid Karl-Ludwig Kley
PERSONALAUSSCHUSS	
<ul style="list-style-type: none"> — Vorbereitung der Entscheidungen über die Bestellung und gegebenenfalls Abberufung von Vorstandsmitgliedern, über die Vergütung sowie die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand — Abschluss, Änderung und Aufhebung von Anstellungsverträgen (im Rahmen der Festsetzungen des Aufsichtsrats zur Vergütung) und sonstigen Verträgen mit den Mitgliedern des Vorstands — 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) — Einrichtung entspricht Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, Grundlage ist Geschäftsordnung 	Norbert Reithofer ¹ Manfred Schoch Stefan Quandt Stefan Schmid Karl-Ludwig Kley
PRÜFUNGSAUSSCHUSS	
<ul style="list-style-type: none"> — Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems sowie Wahrnehmung der Aufgaben des Aufsichtsrats in Zusammenhang mit Prüfungen gemäß § 32 WpHG — Überwachung der Abschlussprüfung, insbesondere der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen — Vorbereitung des Vorschlags zur Wahl eines Abschlussprüfers an die Hauptversammlung, Erteilung (Empfehlung) des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, Bestimmung von ergänzenden Prüfungsschwerpunkten und Honorarvereinbarung mit dem Abschlussprüfer — Vorbereitung der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über den Jahres- und den Konzernabschluss — Erörterung der Zwischenberichte mit dem Vorstand vor ihrer Veröffentlichung — Vorbereitung der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung durch den Aufsichtsrat, Vorbereitung der Prüferauswahl für die nichtfinanzielle Berichterstattung und Erteilung des Prüfungsauftrags — Überwachung des Revisionssystems und der Compliance sowie Prüfung und Überwachung etwaiger Handlungsbedarfe im Zusammenhang mit möglichen Pflichtverletzungen von Vorstandsmitgliedern zur Vorbereitung einer Beschlussfassung im Aufsichtsrat — Entscheidung über die Zustimmung zur Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2014 — Änderungen der Satzung, die nur die Fassung betreffen — Einrichtung entspricht Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, Grundlage ist Geschäftsordnung 	Karl-Ludwig Kley ^{1,2} Norbert Reithofer Manfred Schoch Stefan Quandt Stefan Schmid
NOMINIERUNGSAUSSCHUSS	
<ul style="list-style-type: none"> — 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 — Einrichtung entspricht Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, Grundlage ist Geschäftsordnung 	Norbert Reithofer ¹ Susanne Klatten Karl-Ludwig Kley Stefan Quandt (Gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex ist der Nominierungsausschuss ausschließlich mit Vertretern der Aktionäre besetzt.)
VERMITTLUNGSAUSSCHUSS	
<ul style="list-style-type: none"> — 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 — Einrichtung ist gesetzlich vorgesehen 	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.)

¹ Vorsitz

² (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. Das beschriebene Diversitätskonzept berücksichtigt der Personalausschuss bereits bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten, sodass sichergestellt ist, dass der Vorstand vielfältig zusammengesetzt ist. Die Zusammensetzung des Vorstands zum 31. Dezember 2018 entspricht nach Einschätzung des Aufsichtsrats dem festgelegten Diversitätskonzept. Dem Vorstand gehört insbesondere eine Frau an. Die unterschiedlichen Berufs-, Bildungs- und Lebenserfahrungen der Vorstandsmitglieder ergänzen sich gegenseitig. Die Lebensläufe der Vorstandsmitglieder, die einen Abgleich mit dem Diversitätskonzept ermöglichen, sind auf der Internetseite der Gesellschaft einsehbar.

Besetzungsziele des Aufsichtsrats, Kompetenzprofil, 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 folgenden, ein Kompetenzprofil einschließenden Besetzungsziele verabschiedet. Sie beschreiben zugleich das Konzept, mit dem insgesamt eine vielfältige Besetzung des Aufsichtsrats 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.

- 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

Der Aufsichtsrat hat für die obigen Besetzungsziele einen Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2019 zugrunde gelegt. Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats berücksichtigt die Besetzungsziele bereits bei der Auswahl möglicher Kandidaten als Vertreter der Anteilseigner. Damit wird eine vielfältige Besetzung des Aufsichtsrats ermöglicht und sichergestellt, dass der Aufsichtsrat so zusammengesetzt ist, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen die Besetzungsziele, soweit sie Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner betreffen, in der Weise berücksichtigen, dass eine Umsetzung der Besetzungsziele 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 2018 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 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 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 eingestuften 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. Zum Stichtag sind dies: Dr.-Ing. Norbert Reithofer, Manfred Schoch, Stefan Quandt, Stefan Schmid, Dr. Karl-Ludwig Kley, Christiane Benner, Dr. Kurt Bock, Franz Haniel, Ralf Hattler, Dr.-Ing. Heinrich Hiesinger, Prof. Dr. Reinhard Hüttel, Susanne Klatten, Prof. Dr. Renate Köcher, Horst Lischka, Willibald Löw, Simone Menne, Dr. Dominique Mohabeer, Brigitte Rödig, Jürgen Wechsler und Werner Zierer. Mindestens drei Mitglieder erfüllen die Anforderungen an einen unabhängigen Finanzexperten. Dies sind: Dr. Kurt Bock, Dr. Karl-Ludwig Kley und Simone Menne. 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).

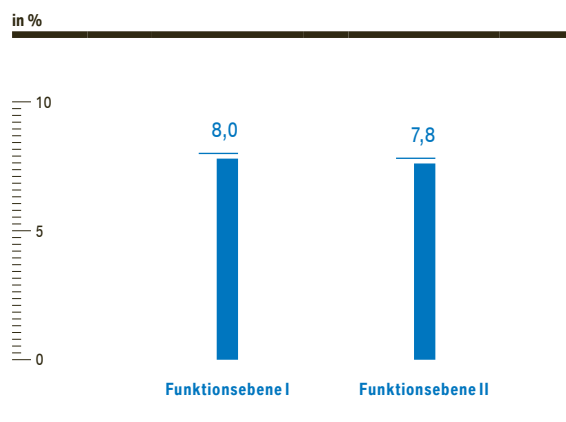
Danach ist der Aufsichtsrat der Gesellschaft verpflichtet, eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand sowie eine Frist zur Erreichung dieses Ziels festzulegen. Ebenso ist der Vorstand der Gesellschaft verpflichtet, für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Als Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand für die Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft festgelegt, 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%. Zum 31. Dezember 2018 gehörte dem Vorstand eine Frau an (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 Zielerreichungsfrist vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020 hat der Vorstand für die Führungsebene I einen Zielkorridor von 10,2 bis 12,0% und für die Führungsebene II einen Zielkorridor von 8 bis 10% festgelegt. Zum 31. Dezember 2018 lag der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der Führungsebene I bei 8,0%, auf der Führungsebene II bei 7,8%.

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

→ 80



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 in der Gesamtbelegschaft 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), den Inhalten der ICC Business Charter for Sustainable Development und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Inhalte dieser Richtlinien und weitere Informationen hierzu können unter → www.oecd.org, → www.iccwbo.org und → www.ohchr.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, gesetzeskonforme Arbeitszeiten sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Jahr 2018 haben wir den BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen veröffentlicht, der die „Gemeinsame Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in der BMW Group“ aus dem Jahr 2010 ergänzt. Der Kodex beruht auf einem Sorgfaltsprozess, der es uns erlaubt, relevante Aspekte zu identifizieren und Maßnahmen festzulegen. Er bekräftigt unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und präzisiert, wie die BMW Group Menschenrechte fördert und die ILO-Kernarbeitsnormen in ihrer Geschäftstätigkeit weltweit umsetzt.

Die Inhalte des UN Global Compact, die Vorgaben der ILO und die UN-Leitprinzipien sowie weitere Informationen zu dem Thema sind unter → www.unglobalcompact.org und → www.ilo.org zu finden. Die „Gemeinsame Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in der BMW Group“ und der „BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen“ sind unter → www.bmwgroup.com unter dem Menüpunkt „Downloads“ und „Verantwortung“ verfügbar.

→ Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden

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 sich 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. Eine stichprobenhafte Überprüfung von Lieferantenstandorten erfolgt mittels Nachhaltigkeitsaudits und -Assessments. Für Meldungen von Nachhaltigkeitsverstößen in unseren Lieferketten wurde im Jahr 2017 der Human Rights Contact Supply Chain eingerichtet. 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.

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. Die BMW Group erwartet ein entsprechendes Verhalten auch von ihren Geschäftspartnern.

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.

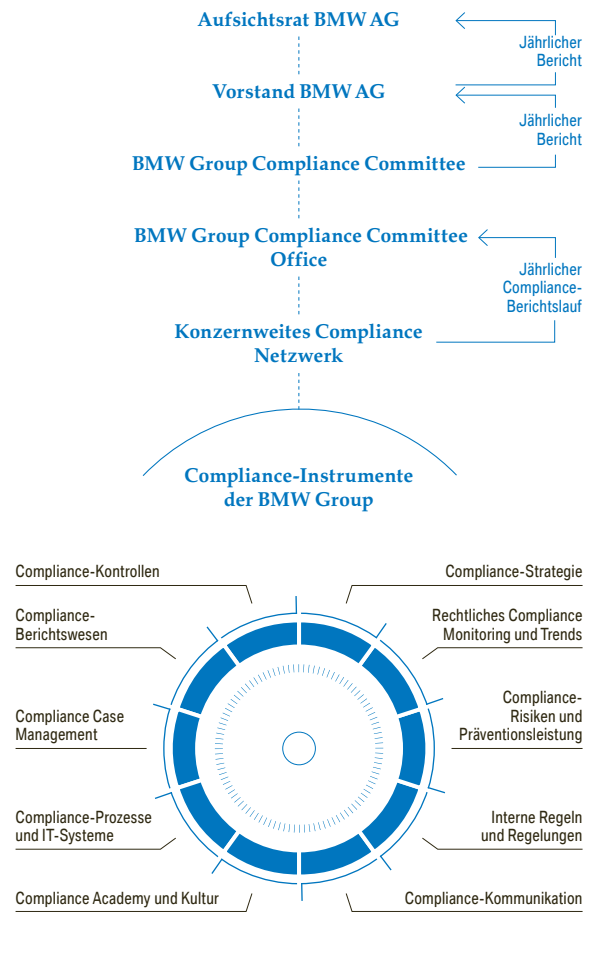
Das Compliance Management System der BMW Group umfasst ein Programm von Instrumenten und Themen, die darauf abzielen, rechtmäßiges Handeln der BMW Group, ihrer Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter sicherzustellen. Einen Schwerpunkt bilden dabei Maßnahmen zur Vermeidung von Kartellrechts-, Korruptions- und Geldwäscherisiken.

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 beispielsweise Legal Monitoring, interne Compliance-Regelungen, Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen, Beschwerde- und Case Management, ein Compliance-Berichtswesen sowie Compliance-Kontrollen und das Nachhalten bei der Sanktionierung 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 Sanktionen sowie Korrektur- und Präventionsmaßnahmen. Damit ist auch sichergestellt, dass dem Vorstand etwaige besonders relevante Vorgänge sofort zur Kenntnis gebracht werden.

BMW Group Compliance Management System

→ 81



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.

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 sowie besonders relevante Vorgänge.

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 19 Mitarbeitern besetzt und organisatorisch dem Ressort des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Insbesondere bei der operativen Umsetzung der Compliance-Themen wird das BMW Group Compliance Committee Office durch die lokalen Compliance-Funktionen unterstützt. Im Jahr 2018 wurde die Einrichtung von 77 lokalen Compliance-Funktionen abgeschlossen, deren Aktivitäten einem einheitlich definierten Managementprozess mit klar definiertem Aufgaben- und Verantwortungsprofil folgen. Die Leiter dieser Funktionen nehmen die Rolle des Compliance Officers für die betreffende Organisationseinheit wahr.

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. Das Kernstück bildet der BMW Group Verhaltenskodex, in dem sich der Vorstand der BMW AG zu Compliance als gemeinsamer Aufgabe bekennt („Tone from the Top“). Darüber hinaus erläutert der Kodex 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 elf weiteren Sprachen im BMW Group Intranet angeboten.

Der BMW Group Verhaltenskodex wird durch eine Regelungslandschaft aus internen Grundsätzen, Richtlinien und Anweisungen ergänzt, 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 Genehmigungspflichten festlegen. Der BMW Group Grundsatz „Kartellrechts-Compliance“ gibt für alle Mitarbeiter der BMW Group verbindliche Verhaltensregeln zur Vermeidung von unzulässigen Wettbewerbsbeschränkungen vor.

Die Ausgestaltung und Priorisierung der Compliance-Maßnahmen erfolgen auf der Grundlage einer konzernweiten Compliance-Risikobewertung, die jährlich aktualisiert wird. Im Jahr 2018 erfolgte eine Weiterentwicklung zu einem Compliance-Risiko- und Performance-Management-Konzept, das die Erkennung

von Compliance-Risiken und die Ableitung geeigneter Präventionsmaßnahmen IT-technisch unterstützt. Über die Funktion Compliance-Koordination in der Sparte Finanzdienstleistungen wird die Berücksichtigung der spezifischen Compliance-Risiken im Finanzdienstleistungsgeschäft abgebildet. Die Realisierung der Maßnahmen geschieht über ein regional strukturiertes Compliance Management, das alle Teile der BMW Group abdeckt und mit dem ein Netzwerk von circa 240 Compliance Verantwortlichen mit 77 lokalen Compliance-Funktionen gesteuert wird.

Das Schulungsprogramm trägt maßgeblich zur Stärkung von Compliance in der Unternehmenskultur bei. Im Jahr 2018 wurde das Trainingsmanagement für die Online-Schulungen Compliance-Grundlagen und Kartellrechts-Compliance, die in Deutsch und Englisch angeboten werden, auf eine zentrale Trainingsplattform umgestellt. Die Schulungen müssen von den verpflichteten Zielgruppen alle zwei Jahre wiederholt werden und enthalten einen Abschlusstest, dessen erfolgreiches Bestehen mit einem Zertifikat bestätigt wird.

Derzeit sind weltweit über 44.000 Führungskräfte und Mitarbeiter über die Grundlagen von Compliance geschult und besitzen ein gültiges Trainingszertifikat, wobei die erfolgreiche Teilnahme für alle Führungskräfte der BMW Group verpflichtend ist. Durch geeignete Personalprozesse wird sichergestellt, dass bei allen Neueinstellungen von Führungskräften und bei entsprechenden Beförderungen das Compliance-Training absolviert und alle zwei Jahre wiederholt wird. Insgesamt erreicht die BMW Group damit bei ihren Führungskräften eine nahezu vollständige Trainingsabdeckung.

Die Online-Schulung Kartellrechts-Compliance wurde 2018 neu gestaltet. Auch diese Schulung ist für Führungskräfte verpflichtend, ebenso wie für Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion oder Aufgabe mit kartellrechtlichen Risiken in Berührung kommen. Derzeit sind weltweit 22.000 Führungskräfte und Mitarbeiter zu Kartellrechts-Compliance mit gültigem Zertifikat geschult.

Begleitend wurden Präsenzs Schulungen zu allen Compliance-Fokusthemen durchgeführt. Einen Schwerpunkt bildeten dabei Kartellrechtsschulungen für Mitarbeiter, die an Austauschtreffen mit Wettbewerbern teilnehmen sowie mit Zulieferern oder Vertriebspartnern zusammenarbeiten.

Zusätzlich wurden Compliance Market Coachings bei den internationalen Vertriebs- und Finanzdienstleistungsgesellschaften 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-Funktionen gefestigt. Im Jahr 2018 fanden Market Coachings in den Märkten Australien, Brasilien, China, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, Kanada, Neuseeland, Niederlande, Österreich, Russland, Schweden, Singapur, Schweiz, Thailand und USA statt.

Bei Fragen und Hinweisen zu Compliance-relevanten Themen können sich alle Mitarbeiter 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. Externen Personen steht dieser außerdem als Hinweisgebersystem zur Verfügung. Auf Wunsch kann die Mitteilung an den BMW Group Compliance Contact auch anonym erfolgen.

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.

Alle 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, die rechtsberatenden Fachstellen oder der Betriebsrat zur Unterstützung herangezogen.

Um die Mitarbeiter der BMW Group umfassend über die Instrumente und Maßnahmen des Compliance Management Systems zu informieren, werden verschiedene interne Medien und Kommunikationsmittel eingesetzt, beispielsweise Newsletter, Mitarbeiterzeitungen und Intranet-Portale. Der zentrale Kommunikationskanal 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. Um das Bewusstsein der Mitarbeiter für eine von Transparenz und Vertrauen geprägte Kultur weiter zu erhöhen, wurde im Jahr 2018 eine konzernweite Kommunikationskampagne durchgeführt. Ergänzend wurden vor allem die Führungskräfte zum Thema Compliance-Kultur geschult, unter anderem zu Fragen der Vorbildrolle, des Führungsstils und des Umgangs mit Widerspruch und Krisen.

Zusätzlich zu den Kommunikationsmitteln werden die Mitarbeiter der BMW Group bei der Bewertung, Genehmigung und Dokumentation von Compliance-relevanten Vorgängen durch IT-Systeme unterstützt.

So müssen beispielsweise alle Austauschaktivitäten mit Wettbewerbern seit 2017 in einem speziellen Compliance-IT-System dokumentiert und genehmigt werden. Darüber hinaus können alle Mitarbeiter die Prüfung der rechtlichen Zulässigkeit von Zuwendungen und deren Dokumentation, insbesondere im Rahmen von Corporate Hospitality, IT-gestützt vornehmen.

Um die Verlässlichkeit ihrer Geschäftsbeziehungen abzusichern, verfügt die BMW Group über ein IT-gestütztes Business Relations Compliance Programm, 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 beispielsweise Kommunikations-, Schulungs- und auch mögliche Monitoring-Maßnahmen.

Im Zuge der Weiterentwicklung der Geldwäscheprävention wurde das IT-System zur Integritätsprüfung von Kunden ausgebaut und bislang in 56 Organisationseinheiten eingeführt.

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 Sanktions-, Korrektur- beziehungsweise Präventivmaßnahmen.

Die Beachtung und Umsetzung der Compliance-Regelungen und -Prozesse 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 wurde im Jahr 2018 ein BMW Group Compliance Spot Check (Stichproben-Audit, der speziell auf die Identifizierung möglicher Korruptionsrisiken ausgelegt ist) durchgeführt. Neu eingeführt wurden 2018 außerdem Kartellrechtsvalidierungen, um mögliche Kartellrechtsrisiken im Unternehmen aufzudecken und zu überprüfen. Die Koordination der Compliance-Kontrollaktivitäten erfolgt durch den BMW Group Ausschuss Compliance-Kontrollen. Etwaige Folgemaßnahmen werden durch das BMW Group Compliance Committee Office gesteuert.

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, die damit verbundenen Werte zu vermitteln und die Mitarbeiter 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. Sie signalisieren ihren Mitarbeitern, dass sie Compliance-Risiken ernst nehmen und entsprechende Hinweise von großem Wert sind. Im Umgang mit ihren Mitarbeitern zeigen sich die Führungskräfte offen für Diskussionen und auch abweichende Meinungen. Falls es Anhaltspunkte für Rechtsverstöße gibt, ist ihnen konsequent und umsichtig nachzugehen.

Compliance in der BMW Group setzt zwingend voraus, dass alle 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.

Die BMW Group bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte, wie sie insbesondere in den zehn Prinzipien des UN Global Compact und den ILO-Kernarbeitsnormen beschrieben sind, und sie richtet ihren Sorgfaltsprozess an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte aus. 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, die 2010 aktualisiert wurde. Im Anschluss daran wurden systematisch Maßnahmen zum Schutz von Menschenrechten etabliert und kontinuierlich weiterentwickelt. Diese bereits in der Organisation verankerten Maßnahmen wurden 2016 in das konzernweite Compliance Management System der BMW Group integriert. Ein konzernweites Human Rights Compliance Assessment wurde 2017 durchgeführt. Im Berichtsjahr wurde der BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen veröffentlicht, der die „Gemeinsame Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in der BMW Group“ aus dem Jahr 2010 in der Umsetzung präzisiert. Der Kodex bekräftigt das Bekenntnis der BMW Group zur Achtung der Menschenrechte und beschreibt, wie Menschenrechte gefördert und insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen umgesetzt werden.

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.

Um einen gesetzeskonformen Umgang mit Insiderinformationen zu gewährleisten, wurde bereits 1994 durch den Vorstand ein Ad-hoc-Gremium eingesetzt, in dem Vertreter verschiedener Fachbereiche Informationen auf ihre Eigenschaft als veröffentlichungspflichtige Insiderinformation überprüfen und gesetzlich gebotene Veröffentlichungen und Mitteilungen veranlassen. Sämtliche Personen, die für die BMW AG Aufgaben wahrnehmen, durch die sie Zugang zu Insiderinformationen haben, werden in eine Insiderliste aufgenommen und über die sich aus dem Insiderrecht ergebenden Pflichten informiert.

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 berechnigte 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 [41]).

Das für die Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2012 für teilnahmeberechnigte 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 Nettzuschuss. 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.

→ Siehe
Textziffer [41]

→ Siehe
Textziffern
[31] und [41]

Im Rahmen des Belegschaftsaktienprogramms konnten Mitarbeiter im Berichtsjahr nach ihrer Wahl Pakete von 7, 12 oder 17 Vorzugsaktien ohne Stimmrecht mit einem Abschlag von jeweils 20,00 € (2017: 20,00 €) je Aktie gegenüber dem Börsenkurs (durchschnittlicher Schlusskurs im Xetra-Handel im Zeitraum vom 5. November bis 8. November 2018: 66,26 €) erwerben. Teilnahmeberechnigt 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 2018 wurden insgesamt 521.524 (2017: 491.114) Stück Vorzugsaktien an die Mitarbeiter weitergegeben; davon stammten 521.500 (2017: 491.000) aus dem Genehmigten Kapital 2014, die übrigen wurden über die Börse zurückgekauft beziehungsweise stammen aus der Rückabwicklung eines Mitarbeiterkaufs aus dem Vorjahr. Über eine Fortsetzung des Programms entscheidet der Vorstand der BMW AG jährlich neu. Weitere Angaben sind im Konzernanhang unter den → Textziffern [31] und [41] zu finden.

VERGÜTUNGSBERICHT (TEIL DES ZUSAMMENGE- FASSTEN LAGEBERICHTS)

Im Folgenden werden die Prinzipien beschrieben, die für die Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2018 gelten, ferner die Festlegungen der Satzung für die Vergütung des Aufsichtsrats. Neben dem System der Vergütung wird auch das Verhältnis der Vergütungsbestandteile in Zahlen erläutert. Darüber hinaus wird die Vergütung jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds für das Geschäftsjahr 2018 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 jährlich, dass sämtliche Vergütungsbestandteile für sich und insgesamt angemessen sind und den Vorstand nicht zum Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen verleiten. Gleichzeitig soll das Vergütungsmodell für den Vorstand im Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungspersönlichkeiten attraktiv sein.

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

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

Weiterentwicklung der Vergütung des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2018

Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2017 für Geschäftsjahre ab 2018 eine Weiterentwicklung des Vergütungssystems beschlossen. Dabei lag ein Fokus darauf, die Vergütungsstruktur noch stärker auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die Grundvergütung, die zuletzt zum 1. Januar 2012 erhöht worden war, wurde angehoben. Die Tantieme wurde in Struktur und Zielumfang überarbeitet. Die Zielwerte bei den Zielparametern Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern für die unternehmenserfolgsabhängige Vergütung wurden an die aktuelle Unternehmensplanung angepasst und erhöht. In Form des Performance Cash Plans wurde eine neue mehrjährige und zukunftsgerichtete Komponente eingeführt, um die langfristige Ausrichtung der Vergütung weiter zu stärken. Die betragsmäßigen Gesamtobergrenzen bleiben unverändert. Die Änderungen gelten für alle Vorstandsmitglieder für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2018.

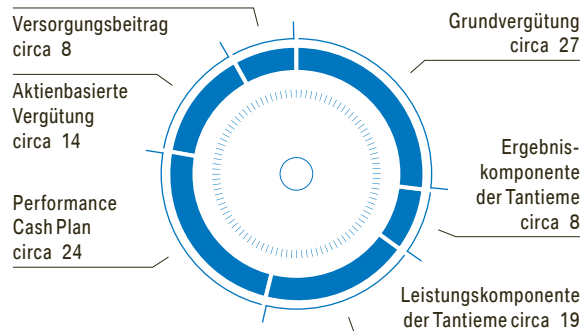
Vergütungssystem, Vergütungselemente

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

Übersicht Vergütungssystem: vereinfachte Darstellung Aufteilung Barbezüge (Zielvergütung) und Versorgungsbeitrag¹

→ 82

in %

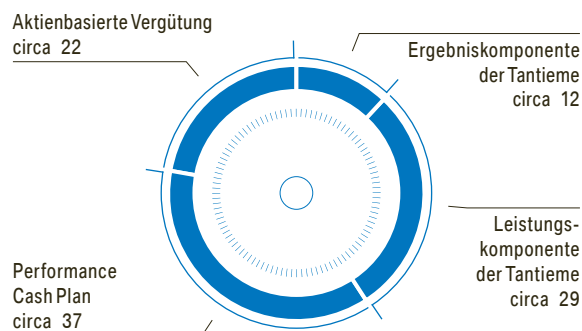


¹ vereinfachte Darstellung der Zielwerte für Barbezüge für den Vorstandsvorsitzenden und Versorgungsbeitrag. Ohne sonstige Bezüge. Annahme eines gleichbleibenden Aktienkurses für die Berechnung der Matching-Komponente

Übersicht Vergütungssystem: vereinfachte Darstellung variable Bezüge (Zielvergütung)²

→ 83

in %



² vereinfachte Darstellung der Zielwerte der variablen Bezüge des Vorstandsvorsitzenden. Ohne Grundvergütung, sonstige Bezüge und Versorgungsbeitrag. Annahme eines gleichbleibenden Aktienkurses für die Berechnung der Matching-Komponente

Feste Bezüge

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

Variable Bezüge

Die variablen Bezüge des Vorstands bestehen aus drei Komponenten:

- Tantieme
- Performance Cash Plan
- aktienbasierte Vergütung

Die Möglichkeit einer Sonderzuwendung ist nicht vorgesehen. Für jede Komponente der variablen Vergütung wurde eine betragsmäßige Obergrenze festgelegt (siehe Darstellung Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick).

Tantieme

Die Tantieme setzt sich bei 100 % Zielerreichung zu 30 % aus der Ergebniskomponente und zu 70 % aus der Leistungskomponente zusammen. Die Zieltantieme (100 %) eines Vorstandsmitglieds in der ersten Bestellperiode beträgt 0,85 Mio. € p.a., für ein Vorstandsmitglied ab der zweiten Bestellperiode oder dem vierten Mandatsjahr 1,0 Mio. € p.a. Für den Vorsitzenden des Vorstands liegt sie bei 1,8 Mio. € p.a. Für alle Mitglieder des Vorstands ist die Obergrenze der Tantieme auf 180 % der jeweiligen Zieltantieme festgelegt.

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

Bei einem Ergebnisfaktor von 1,0 ergäbe sich eine Ergebniskomponente in Höhe von 0,255 Mio. € für ein Vorstandsmitglied in der ersten Bestellperiode, eine Ergebniskomponente in Höhe von 0,3 Mio. € in der zweiten Bestellperiode beziehungsweise ab dem vierten Mandatsjahr und für den Vorstandsvorsitzenden eine Ergebniskomponente von 0,54 Mio. €. Der Ergebnisfaktor nimmt den Wert 1,0 zum Beispiel bei einem Konzernjahresüberschuss von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % an. Bei einem Konzernjahresüberschuss unter 3 Mrd. € ↗

oder einer Konzernumsatzrendite nach Steuern kleiner als 3 % würde der Ergebnisfaktor 0 betragen. Somit würde in diesem Fall keine Ergebniskomponente ausbezahlt werden. Der maximale Wert des Ergebnisfaktors wird bei einem Konzernjahresüberschuss von 11 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 9 % erreicht. Bei außergewöhnlichen Umständen, zum Beispiel wesentlichen Zu- oder Verkäufen, kann der Aufsichtsrat eine Anpassung des Ergebnisfaktors vornehmen.

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

Zu den Kriterien zählen insbesondere die Innovationsleistung (ökonomisch und ökologisch, zum Beispiel bei der Reduzierung der CO₂-Emissionen), die Marktstellung im Wettbewerbsvergleich, die Kundenorientierung, die Wandlungsfähigkeit, die Führungsleistung, die Unternehmenskultur und Förderung der Compliance und Integrität, der Beitrag zur Attraktivität als Arbeitgeber, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts sowie Aktivitäten zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung (Corporate Social Responsibility). Der individuelle Leistungsfaktor liegt zwischen 0 und maximal 1,8.

Übersicht Tantieme

→ 84

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

Performance Cash Plan

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

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

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

Für die Ermittlung des mehrjährigen Ergebnisfaktors wird für jedes Jahr des dreijährigen Bemessungszeitraums ein Ergebnisfaktor gebildet und aus diesen anschließend ein Durchschnittswert für den Bemessungszeitraum berechnet. Der Ergebnisfaktor für das einzelne Jahr des Bemessungszeitraums wird – wie für die Ergebniskomponente der Tantieme – auf Basis des Konzernjahresüberschusses und der Konzernumsatzrendite nach Steuern für das jeweilige Bemessungsjahr ermittelt und kann maximal 1,8 betragen. Die zugrunde liegenden Messgrößen werden jeweils für einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren im Voraus festgelegt, eine nachträgliche Änderung ist ausgeschlossen.

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

Übersicht Performance Cash Plan

→ 85

ZIELBETRAG	X	PCP-FAKTOR	=	AUSZAHLUNGSBETRAG
				– Barauszahlung nach Ablauf des Bemessungszeitraums – Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags

Übersicht PCP-Faktor

→ 86

MEHRJÄHRIGER ERGEBNISFAKTOR	X	MEHRJÄHRIGER LEISTUNGSFAKTOR	=	PCP-FAKTOR
– Durchschnittswert der Ergebnisfaktoren – Messgrößen Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern – Wert zwischen 0 und 1,8		Messgrößen mehrjähriger Leistungsfaktor: – Trend der Geschäftsentwicklung – Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds – individueller Ergebnisbeitrag – prognostizierter Trend der Geschäftsentwicklung – Wert zwischen 0,9 und 1,1		

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

Aktienbasierte Vergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine zweckgebundene Barvergütung (Investkomponente), die nach Abzug von Steuern und Abgaben in Stammaktien der Gesellschaft investiert werden muss. Ab dem Geschäftsjahr 2018 beträgt die Investkomponente 45% des Bruttobetrags der Tantieme. Die erworbenen Stammaktien müssen durch die Vorstandsmitglieder weiterhin grundsätzlich vier Jahre gehalten werden.

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

Sonstiges

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

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

Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick

→ Vergütungsbericht

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage
GRUNDVERGÜTUNG P. A.	
	Mitglied des Vorstands: — 0,80 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,95 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr)
	Vorstandsvorsitzender: — 1,80 Mio. €
VARIABLE BEZÜGE	
Tantieme (Summe von Ergebniskomponente und Leistungskomponente)	Zielbetrag p. a. (bei 100 % Zielerreichung): — 0,85 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,0 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 1,8 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Begrenzung bei 180 % des Zielbetrags, siehe Abschnitt Betragsmäßige Höchstgrenzen
a) Ergebniskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 30 % des Zielbetrags)	— Formel: 30 % Zielbetrag x Ergebnisfaktor — Basisgröße p. a. (30 % Zielbetrag der Tantieme): — 0,255 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,30 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 0,54 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Quantitative Kriterien, die jeweils für drei Geschäftsjahre im Voraus festgelegt werden — Ergebnisfaktor wird abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern — Ergebnisfaktor beträgt 1,0 zum Beispiel bei einem Konzernjahresüberschuss von 5,3 Mrd. € und einer Konzernumsatzrendite nach Steuern von 5,6 % — Ergebnisfaktor kann maximal 1,8 betragen — Maximaler Betrag der Ergebniskomponente p. a.: — 0,459 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,54 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 0,972 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)
b) Leistungskomponente (entspricht bei 100 % Zielerreichung 70 % des Zielbetrags)	— Formel: 70 % Zielbetrag x Leistungsfaktor — Basisgröße p. a. (70 % Zielbetrag der Tantieme): — 0,595 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,70 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 1,26 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Vorwiegend qualitative, nichtfinanzielle Kriterien, ausgedrückt in einem Leistungsfaktor, mit dem der Beitrag des Vorstands zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung sowie zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens über einen Zeitraum von mindestens drei Geschäftsjahren bewertet wird — Kriterien für die Leistungskomponente sind auch: Innovationsleistung (ökonomisch und ökologisch, z. B. bei der Reduzierung der CO ₂ -Emissionen), Marktstellung im Wettbewerbsvergleich, Kundenorientierung, Wandlungsfähigkeit, Führungsleistung, Unternehmenskultur und Förderung der Compliance und Integrität, Attraktivität als Arbeitgeber, Fortschritte bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts, Corporate Social Responsibility — Leistungsfaktor kann maximal 1,8 betragen — Maximaler Betrag der Leistungskomponente p. a.: — 1,071 Mio. € (1. Bestellperiode) — 1,26 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 2,268 Mio. € (Vorstandsvorsitzender)

Bestandteil	Parameter / Bemessungsgrundlage
VARIABLE BEZÜGE	
Performance Cash Plan	Zielbetrag p.a. (bei 100 % Zielerreichung): <ul style="list-style-type: none"> — 0,85 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,95 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 1,6 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — dreijähriger Bemessungszeitraum — Begrenzung auf 180 % des Zielbetrags, siehe Abschnitt Betragsmäßige Höchstgrenzen <ul style="list-style-type: none"> — Formel: PCP-Faktor x Zielbetrag — PCP-Faktor: mehrjähriger Ergebnisfaktor x mehrjähriger Leistungsfaktor — PCP-Faktor kann maximal 1,8 betragen
a) Mehrjähriger Ergebnisfaktor	<ul style="list-style-type: none"> — Ergebnisfaktor für jedes Jahr des dreijährigen Bemessungszeitraums abgeleitet aus Konzernjahresüberschuss und Konzernumsatzrendite nach Steuern — Ergebnisfaktor für das einzelne Jahr kann maximal 1,8 betragen — Bildung des Durchschnittswerts für den Bemessungszeitraum
b) Mehrjähriger Leistungsfaktor	<ul style="list-style-type: none"> — Festlegung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des Bemessungszeitraums — Kriterien sind insbesondere der Trend der Geschäftsentwicklung im Bemessungszeitraum, der prognostizierte Trend der Geschäftsentwicklung, der individuelle Ergebnisbeitrag sowie der Status der Compliance im Ressort des Vorstandsmitglieds — Mehrjähriger Leistungsfaktor kann zwischen 0,9 und 1,1 liegen
Aktienbasiertes Vergütungsprogramm	
a) Barvergütungskomponente (Investkomponente)	<ul style="list-style-type: none"> — Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einen Betrag in Höhe von jeweils 45 % der Bruttotantieme nach Abzug von Steuern und Abgaben in Stammaktien der Gesellschaft zu investieren — Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, die erworbenen Stammaktien vier Jahre zu halten — Zweckgebundene Barvergütung in Höhe von 45 % der Bruttotantieme — Barvergütung p.a. bei 100 % Zielerreichung der Tantieme: <ul style="list-style-type: none"> — 0,3825 Mio. € (1. Bestellperiode) — 0,45 Mio. € (ab 2. Bestellperiode oder 4. Mandatsjahr) — 0,81 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) — Maximalvergütung siehe Abschnitt Betragsmäßige Höchstgrenzen
b) Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente)	<ul style="list-style-type: none"> — Nach Erfüllung der Halteverpflichtung von vier Jahren erhält das Vorstandsmitglied für drei gehaltene Stammaktien nach Wahl der Gesellschaft entweder eine weitere Stammaktie oder den Gegenwert in bar — Maximalvergütung siehe Abschnitt Betragsmäßige Höchstgrenzen
SONSTIGE BEZÜGE	
Vertragliche Vereinbarung, im Wesentlichen: geldwerte Vorteile aufgrund Nutzung von Dienstfahrzeugen, Versicherungsprämien, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen	

Vergütungssystem und Vergütungselemente im Überblick

ALTERSVERSORGUNG

Modell	Wesentliche Merkmale
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 € Vorstandsvorsitzender: 500.000 €

BETRAGSMÄSSIGE HÖCHSTGRENZEN (MAXIMALVERGÜTUNGEN)

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

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

Altersversorgung

Die Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands wurde bereits zum 1. Januar 2010 in ein beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestrendite überführt. Die Altersversorgung wurde im Rahmen des neuen, ab dem Geschäftsjahr 2018 gültigen Vergütungssystems nicht geändert, da sie weiterhin angemessen ist und der Marktpraxis entspricht.

Für den Fall der Beendigung des Mandatsverhältnisses bestehen nach dem beitragsorientierten System Regelungen für den Todes- oder Invaliditätsfall zur Auszahlung der auf den individuellen Altersversorgungskonten verbuchten Beträge als Einmal- oder Ratenzahlung. 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 Versorgungsfalles verstirbt, hat ein hinterbliebener Ehegatte beziehungsweise eingetragener Lebenspartner, andernfalls haben, in Abhängigkeit von Alter und Ausbildung, hinterbliebene Kinder Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung.

Für den Todes- oder Invaliditätsfall ist eine Mindestleistung in Höhe der bis zum 60. Lebensjahr möglichen – maximal jedoch zehn – Versorgungsbeiträge zugesagt.

Der von der Gesellschaft zugesagte Jahresbeitrag beträgt für ein Mitglied des Vorstands 350.000 € 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 (Garantiezinnsatz 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 eine Ratenzahlung angerechnet werden. Es sind ferner bestimmte Tatbestände vereinbart, in denen die Leistungspflicht der Gesellschaft ganz entfallen kann. Ein Übergangsgeld wird nicht gewährt.

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

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

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

Herr Duesmann ist mit Ablauf des 24. Juli 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden und wurde unter Fortzahlung seiner Bezüge für die restliche Laufzeit des Dienstvertrags, das heißt bis zum Ablauf des 30. September 2019, freigestellt. Er hat für die Zeit ab dem 25. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018 eine Grundvergütung in Höhe von 0,348 Mio. € sowie sonstige Bezüge in Höhe von 0,015 Mio. € erhalten. Die Tantieme für diesen Zeitraum beträgt 0,324 Mio. €, die anteilige Barvergütungskomponente des aktienbasierten Vergütungsprogramms (Investkomponente) beläuft sich auf 0,146 Mio. €. Die anteilige aktienbasierte Vergütungskomponente des aktienbasierten Vergütungsprogramms (Matching-Komponente) hat einen vorläufigen Geldwert von 0,025 Mio. €, die vorläufige Anzahl der Matching-Aktien beträgt 295 Stück (jeweils errechnet zum Zeitpunkt der Gewährung). Die endgültige Anzahl der Matching-Aktien steht erst zum Zeitpunkt der Erfüllung der Investverpflichtung in Stammaktien der Gesellschaft fest. Die Gesellschaft hat einen anteiligen Versorgungsbeitrag in Höhe von 0,152 Mio. € entrichtet. Die Grundvergütung vom 1. Januar 2019 bis 30. September 2019 beträgt 0,6 Mio. €. Der Versorgungsbeitrag für diesen Zeitraum beläuft sich auf 0,263 Mio. €. Der Aufwand ↗

für diese sowie die weiteren Ansprüche aus dem Dienstvertrag für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 beträgt 3,0 Mio. €.

Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex sehen die VorstandsDienstverträge für den Fall ihrer vorzeitigen Beendigung durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund vor, dass dem Vorstandsmitglied eine Abfindung zu zahlen ist, deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist („Abfindungs-Cap“). Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindungszahlung zeitanteilig. Die Jahresvergütung setzt sich aus der Grundvergütung, dem Zielbetrag der Tantieme und dem Zielbetrag des Performance Cash Plans des letzten vollen Geschäftsjahres vor der Beendigung zusammen.

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

Betragsmäßige Höchstgrenzen

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

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2018 (2017) insgesamt

Die Bezüge für die im Geschäftsjahr 2018 amtierenden Mitglieder des Vorstands der BMW AG betragen insgesamt 24,0 Mio. € (2017: 40,3 Mio. €). Davon entfallen auf feste Bestandteile einschließlich der sonstigen Bezüge 8,2 Mio. € (2017: 7,7 Mio. €). Auf variable Barbestandteile entfallen 15,0 Mio. € (2017: 31,7 Mio. €) sowie auf die aktienbasierte Vergütungskomponente 0,8 Mio. € (2017: 0,9 Mio. €).

in Mio. €	2018		2017	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	8,2	34,2	7,7	19,1
Variable Barbezüge	15,0	62,5	31,7	78,7
Aktienbasierte Vergütungskomponente*	0,8	3,3	0,9	2,2
Bezüge gesamt	24,0	100,0	40,3	100,0

*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 2018
(2017), individualisiert¹

→ Vergütungsbericht

in € beziehungsweise Anzahl der Matching-Aktien	Feste Bezüge			Variable Barbezüge			
	Grundvergütung	Sonstige Bezüge	Gesamt	Tantieme	Aktienbasierte Vergütungskomponente (Invest- komponente)	Performance Cash Plan 2018–2020 ²	Gesamt
Harald Krüger	1.800.000	22.392	1.822.392	2.332.800	1.049.760	–	3.382.560
	(1.500.000)	(21.464)	(1.521.464)	(5.566.500)	(1.113.276)	(–)	(6.679.776)
Milagros Caiña Carreiro-Andree	950.000	74.964	1.024.964	1.296.000	583.200	–	1.879.200
	(900.000)	(75.775)	(975.775)	(3.247.125)	(649.440)	(–)	(3.896.565)
Markus Duesmann⁵	451.613	41.039	492.652	420.338	189.152	–	609.490
	(750.000)	(102.468)	(852.468)	(2.783.250)	(556.663)	(–)	(3.339.913)
Klaus Fröhlich	950.000	64.033	1.014.033	1.296.000	583.200	–	1.879.200
	(750.000)	(65.883)	(815.883)	(2.783.250)	(556.638)	(–)	(3.339.888)
Pieter Nota	800.000	90.369	890.369	1.101.600	495.720	–	1.597.320
	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)
Nicolas Peter	800.000	38.612	838.612	1.101.600	495.720	–	1.597.320
	(750.000)	(92.250)	(842.250)	(2.783.250)	(556.638)	(–)	(3.339.888)
Peter Schwarzenbauer	950.000	51.777	1.001.777	1.296.000	583.200	–	1.879.200
	(900.000)	(40.954)	(940.954)	(3.247.125)	(649.440)	(–)	(3.896.565)
Andreas Wendt⁶	200.000	13.029	213.029	275.400	123.930	–	399.330
	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)	(–)
Oliver Zipse	900.000	24.994	924.994	1.231.200	554.040	–	1.785.240
	(750.000)	(25.752)	(775.752)	(2.783.250)	(556.638)	(–)	(3.339.888)
Gesamt⁷	7.801.613	421.209	8.222.822	10.350.938	4.657.922	–	15.008.860
	(7.200.000)	(441.704)	(7.641.704)	(26.440.875)	(5.288.173)	(–)	(31.729.048)

¹ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 erfolgte nach dem für das Geschäftsjahr 2017 gültigen Vergütungssystem, das für die Grundvergütung und die variablen Bezüge sowie für die Zielbeträge anders gestaltet war.

² neue variable Vergütungskomponente ab dem Geschäftsjahr 2018. Eine Auszahlung erfolgt erstmals nach Ablauf des ersten dreijährigen Bemessungszeitraums 2018 bis 2020.

³ 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 [41].

⁴ Zufluss für das Geschäftsjahr 2018 für aktive Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2018 zuzüglich des nach Erfüllung von Haltepflichten fälligen Auszahlungsbetrags einer aktienbasierten Vergütungskomponente, die in einem Vorjahr gewährt wurde.

⁵ Mitglied des Vorstands bis 24. Juli 2018

⁶ Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2018

⁷ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2017 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.

Für Geschäftsjahre ab 2018 wurde mit dem Performance Cash Plan eine neue variable Vergütungskomponente eingeführt. Die Auszahlung des Performance Cash Plans erfolgt nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums. Für den Performance Cash Plan des Geschäftsjahres 2018 umfasst der Bemessungszeitraum die Geschäftsjahre 2018 bis 2020. Da die dem Performance Cash Plan 2018 bis 2020 zugrunde liegenden Bedingungen noch nicht vollständig erfüllt sind, ist er nicht in den variablen Bezügen für das Geschäftsjahr 2018 enthalten.

Der Aufwand für den Performance Cash Plan nach IAS 19 beträgt im Geschäftsjahr 2018 5,3 Mio. €.

Für im Geschäftsjahr 2018 amtierende Mitglieder des Vorstands sind im Berichtsjahr Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von

3,4 Mio. € (2017: 3,1 Mio. €) angefallen. Hierbei handelt es sich um Aufwendungen für die Dotierung von Pensionsrückstellungen gemäß IAS 19.

Die Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen betragen für das Geschäftsjahr 2018 insgesamt 9,2 Mio. € (2017: 6,7 Mio. €). Darin enthalten sind die auf Seite 231 dargestellten Bezüge von Herrn Duesmann.

Die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und deren Hinterbliebenen sind nach IAS 19 mit 91,0 Mio. € (2017: 90,1 Mio. €) zurückgestellt.

Aktienbasierte Vergütungskomponente (Matching-Komponente) ³		Bezüge gesamt	Zufluss für das Geschäftsjahr gesamt ⁴	
Anzahl	Geldwert			
1.981	171.158	5.376.110	5.293.109	Harald Krüger
(2.017)	(181.490)	(8.382.730)	(8.295.070)	
1.181	102.038	3.006.202	2.985.294	Milagros Caiña Carreiro-Andree
(1.263)	(113.645)	(4.985.985)	(4.915.446)	
383	33.091	1.135.233	1.102.142	Markus Duesmann ⁵
(1.083)	(97.448)	(4.289.829)	(4.192.381)	
1.100	95.040	2.988.273	2.893.233	Klaus Fröhlich
(1.008)	(90.700)	(4.246.471)	(4.155.771)	
1.004	86.746	2.574.435	2.487.689	Pieter Nota
(-)	(-)	(-)	(-)	
935	80.784	2.516.716	2.435.932	Nicolas Peter
(1.008)	(90.700)	(4.272.838)	(4.182.138)	
1.181	102.038	2.983.015	2.941.756	Peter Schwarzenbauer
(1.263)	(113.645)	(4.951.164)	(4.837.519)	
277	21.645	634.004	612.359	Andreas Wendt ⁶
(-)	(-)	(-)	(-)	
1.045	90.288	2.800.522	2.710.234	Oliver Zipse
(1.008)	(90.700)	(4.206.340)	(4.115.640)	
9.087	782.828	24.014.510	23.461.748	Gesamt ⁷
(9.913)	(891.973)	(40.262.725)	(39.608.356)	

Aktienbasierte Vergütungskomponente für das
Geschäftsjahr 2018 (2017), individualisiert¹

in €	Aufwand im Geschäftsjahr 2018 nach HGB und IFRS	Rückstellungshöhe zum 31.12. 2018 nach HGB und IFRS ²
Harald Krüger	30.821	458.341
	(54.038)	(515.677)
Milagros Caiña Carreiro-Andree	46.218	268.257
	(63.120)	(303.169)
Markus Duesmann ³	78.614	121.745
	(41.001)	(43.131)
Klaus Fröhlich	-19.097 ⁴	254.591
	(162.436)	(273.688)
Pieter Nota	23.661	23.661
	(-)	(-)
Nicolas Peter	51.812	80.987
	(29.175)	(29.175)
Peter Schwarzenbauer	32.264	354.125
	(186.278)	(382.640)
Andreas Wendt ⁵	1.632	1.632
	(-)	(-)
Oliver Zipse	29.002	222.771
	(122.484)	(193.769)
Gesamt⁶	274.927	1.786.110
	(800.435)	(2.215.688)

¹ Die Berechnung der aktienbasierten Vergütungskomponente (Matching-Komponente) für das Geschäftsjahr 2017 erfolgte nach dem für das Geschäftsjahr 2017 gültigen Vergütungssystem.

² vorläufige Anzahl beziehungsweise vorläufiger Geldwert errechnet auf Basis des Schlusskurses der BMW Stammaktie im Xetra-Handel am 28. Dezember 2018 (70,70 €) (beizulegender Zeitwert zum Bilanzstichtag)

³ Mitglied des Vorstands bis 24. Juli 2018

⁴ Ertrag aus der Neubewertung zum Aktienkurs am Bilanzstichtag

⁵ Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2018

⁶ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zur Vergütung eines mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017 ausgeschiedenen Mitglieds des Vorstands.

Versorgungszusagen

in €	Dienstzeitaufwand nach IFRS im Geschäftsjahr 2018 ¹	Dienstzeitaufwand nach HGB im Geschäftsjahr 2018 ¹	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS	Barwert der Anwartschaften auf Pensionen nach HGB
Harald Krüger	504.831	509.486	5.753.913	5.753.776
	(505.281)	(510.702)	(5.558.607)	(5.558.200)
Milagros Caiña Carreiro-Andree	354.224	357.468	2.561.031	2.560.943
	(355.527)	(359.275)	(2.347.166)	(2.346.906)
Klaus Fröhlich	353.119	356.382	2.660.630	2.660.630
	(353.136)	(356.949)	(2.373.842)	(2.373.842)
Pieter Nota	350.000	350.000	350.276	350.041
	(-)	(-)	(-)	(-)
Nicolas Peter	353.119	356.382	2.004.567	2.004.567
	(350.000)	(350.000)	(1.757.459)	(1.757.454)
Peter Schwarzenbauer	353.119	356.382	2.188.161	2.188.159
	(354.117)	(357.918)	(1.893.252)	(1.893.216)
Andreas Wendt²	132.500	132.500	1.886.766	1.886.766
	(-)	(-)	(-)	(-)
Oliver Zipse	353.289	356.550	2.298.444	2.298.405
	(353.536)	(357.339)	(2.071.748)	(2.071.560)
Gesamt³	2.754.201	2.775.150	19.703.788	19.703.287
	(3.136.302)	(3.059.645)	(21.987.289)	(21.072.823)
Markus Duesmann⁴	617.548	620.741	1.521.226	1.521.192
	(355.840)	(359.521)	(1.020.053)	(1.018.857)

¹ 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.

² Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2018

³ Die Vorjahresangaben beinhalten Angaben zu einem mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017 ausgeschiedenen Mitglied des Vorstands.

⁴ Mitglied des Vorstands bis 24. Juli 2018

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/de unter dem Reiter „Unternehmen“, Menüpunkt „Unternehmensprofil“, unter „Corporate Governance“ sowie im „BMW Group Downloadcenter“ 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 7. Februar 2017.

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 2018 insgesamt**

Gemäß § 15 der Satzung erhält der Aufsichtsrat für seine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2018 insgesamt 5,6 Mio. € (2017: 5,6 Mio. €). Davon sind 2,0 Mio. €

festе Bezüge (2017: 2,0 Mio. €) und 3,6 Mio. € variable Bezüge (2017: 3,6 Mio. €). Die erfolgsorientierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 wurde in Höhe des satzungsmäßigen Höchstbetrags begrenzt.

in Mio. €	2018		2017	
	Höhe	Anteil in %	Höhe	Anteil in %
Feste Bezüge	2,0	35,7	2,0	35,7
Variable Bezüge	3,6	64,3	3,6	64,3
Bezüge	5,6	100,0	5,6	100,0

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

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2018 (2017), individualisiert

in €	Feste Vergütung	Sitzungsgeld	Variable Vergütung	Gesamt
Norbert Reithofer (Vors.)	210.000	10.000	420.000	640.000
	(210.000)	(10.000)	(420.000)	(640.000)
Manfred Schoch (stellv. Vors.)¹	140.000	10.000	280.000	430.000
	(140.000)	(10.000)	(280.000)	(430.000)
Stefan Quandt (stellv. Vors.)	140.000	10.000	280.000	430.000
	(140.000)	(10.000)	(280.000)	(430.000)
Stefan Schmid (stellv. Vors.)¹	140.000	8.000	280.000	428.000
	(140.000)	(10.000)	(280.000)	(430.000)
Karl-Ludwig Kley (stellv. Vors.)	140.000	10.000	280.000	430.000
	(140.000)	(10.000)	(280.000)	(430.000)
Christiane Benner¹	70.000	8.000	140.000	218.000
	(70.000)	(6.000)	(140.000)	(216.000)
Kurt Bock²	43.656	8.000	87.312	138.968
	(-)	(-)	(-)	(-)
Franz Haniel	70.000	8.000	140.000	218.000
	(70.000)	(10.000)	(140.000)	(220.000)
Ralf Hattler	70.000	10.000	140.000	220.000
	(70.000)	(10.000)	(140.000)	(220.000)
Heinrich Hiesinger	70.000	10.000	140.000	220.000
	(44.785)	(6.000)	(89.570)	(140.355)
Reinhard Hüttl	70.000	10.000	120.000⁴	200.000
	(70.000)	(10.000)	(109.780)	(189.780)
Susanne Klatten	70.000	8.000	140.000	218.000
	(70.000)	(10.000)	(140.000)	(220.000)
Renate Köcher	70.000	10.000	140.000	220.000
	(70.000)	(10.000)	(140.000)	(220.000)
Robert W. Lane³	26.532	2.000	53.065	81.597
	(70.000)	(8.000)	(140.000)	(218.000)
Horst Lischka¹	70.000	10.000	140.000	220.000
	(70.000)	(10.000)	(140.000)	(220.000)
Willibald Löw¹	70.000	10.000	140.000	220.000
	(70.000)	(10.000)	(140.000)	(220.000)
Simone Menne	70.000	8.000	140.000	218.000
	(70.000)	(8.000)	(140.000)	(218.000)
Dominique Mohabeer¹	70.000	10.000	140.000	220.000
	(70.000)	(10.000)	(140.000)	(220.000)
Brigitte Rödig¹	70.000	10.000	140.000	220.000
	(70.000)	(10.000)	(140.000)	(220.000)
Jürgen Wechsler¹	70.000	8.000	140.000	218.000
	(70.000)	(8.000)	(140.000)	(218.000)
Werner Zierer¹	70.000	10.000	140.000	220.000
	(70.000)	(10.000)	(140.000)	(220.000)
Gesamt⁵	1.820.188	188.000	3.620.377	5.628.565
	(1.820.188)	(188.000)	(3.610.156)	(5.618.344)

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

² Mitglied des Aufsichtsrats seit 17. Mai 2018

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2018

⁴ Aufgrund der Vorgaben seines Dienstherrn hat Herr Prof. Dr. Hüttl bis auf Weiteres auf eine Aufsichtsratsvergütung verzichtet, soweit diese den Betrag von 200.000 € (ohne Umsatzsteuer) p.a. übersteigt.

⁵ Die Vorjahresangaben beinhalten die Vergütung eines bereits im Geschäftsjahr 2017 ausgeschiedenen Mitglieds des Aufsichtsrats.

3. Sonstiges

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

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

BMW GROUP VERSICHERUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Erklärung gemäß § 117 Nr. 1 WpHG i. V. m.

§§ 297 Abs. 2 Satz 4 und 315 Abs. 1 Satz 5 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 19. Februar 2019

Bayerische Motoren Werke
Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Harald Krüger

Milagros Caiña Carreiro-Andree Klaus Fröhlich

Pieter Nota

Dr. Nicolas Peter

Peter Schwarzenbauer

Dr.-Ing. Andreas Wendt

Oliver Zipse

BMW GROUP BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

An die Bayerische Motoren Werke
Aktiengesellschaft, München

Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts

Prüfungsurteile

Wir haben den Konzernabschluss der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft, München, und ihrer Tochtergesellschaften (Konzern bzw. BMW Group) – bestehend aus der Konzernbilanz zum 31. Dezember 2018, der Gewinn- und Verlust-Rechnung des Konzerns sowie der Gesamtergebnisrechnung des Konzerns, der Entwicklung des Konzerneigenkapitals und der Kapitalflussrechnung des Konzerns für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 sowie dem Konzernanhang, einschließlich einer Zusammenfassung bedeutsamer Rechnungslegungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den zusammengefassten Lagebericht (im Folgenden Konzernlagebericht) der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 geprüft. Die Erklärung zur Unternehmensführung, die im Abschnitt „Erklärung zur Unternehmensführung (§ 289 f HGB) Corporate Governance“ im Konzernlagebericht enthalten ist, haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Konzernabschluss in allen wesentlichen Belangen den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315 e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage des Konzerns zum 31. Dezember 2018 sowie seiner Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 und

- vermittelt der beigefügte Konzernlagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns. In allen wesentlichen Belangen steht dieser Konzernlagebericht in Einklang mit dem Konzernabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum Konzernlagebericht erstreckt sich nicht auf die Inhalte der oben genannten Erklärung zur Unternehmensführung.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts geführt hat.

Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von den Konzernunternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus erklären wir gemäß Artikel 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Artikel 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht zu dienen.

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte in der Prüfung des Konzernabschlusses

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Konzernabschlusses als Ganzem und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

Die Bewertung der Restwerte vermieteter Erzeugnisse

Zu den angewandten „Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze sowie Annahmen, Ermessensentscheidungen und Schätzungen“ siehe Konzernanhang Anmerkung 4 und zu „Vermietete Erzeugnisse“ verweisen wir auf Anmerkung 23 des Konzernanhangs.

Das Risiko für den Abschluss

Die BMW Group vermietet im Rahmen von Operating-Lease-Verhältnissen Fahrzeuge an Endkunden. Zum Bilanzstichtag beläuft sich der Wert der vermieteten Erzeugnisse auf EUR 38.572 Mio.

Zentraler Schätzwert im Rahmen der Folgebewertung ist der zum Ende der Vertragslaufzeit erwartete Restwert.

Die Schätzung künftiger Restwerte ist aufgrund der Vielzahl zu treffender Annahmen und des Umfangs der in die Ermittlung einfließenden Daten ermessensbehaftet und komplex. Für die Restwertprognosen zieht die BMW Group intern verfügbare Daten über historische Erfahrungswerte, aktuelle Marktdaten sowie Prognosen von externen Marktforschungsinstituten heran.

Es besteht das Risiko für den Abschluss, dass die für das Ende der Vertragslaufzeiten erwarteten Restwerte nicht sachgerecht eingeschätzt werden und erforderliche außerplanmäßige Abschreibungen oder Wertaufholungen der vermieteten Erzeugnisse in nicht hinreichender Höhe erfasst werden.

Unsere Vorgehensweise in der Prüfung

Wir haben unter anderem durch Befragungen, Einsichtnahme in interne Berechnungsmethoden sowie Auswertungen zu Veräußerungserlösen von Fahrzeugen ein Verständnis der Entwicklung des Leasingvermögens, der zugrunde liegenden Restwertrisiken und der Geschäftsprozesse zur Identifizierung, Steuerung, Überwachung und Bewertung der Restwertrisiken erlangt.

Wir haben die Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems insbesondere in Bezug auf die Ermittlung der erwarteten Restwerte überprüft. Dies umfasste die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der relevanten IT-Systeme sowie der darin implementierten Schnittstellen durch unsere IT-Spezialisten.

Darüber hinaus haben wir die Angemessenheit der Prognoseverfahren, die Modellannahmen sowie die verwendeten Parameter für die Ermittlung der Restwerte anhand der von der BMW Group durchgeführten Validierungen gewürdigt. Hierzu führten wir Befragungen der für die Steuerung und Überwachung von Restwertrisiken befassten Experten der BMW Group durch und nahmen Einsicht in die internen Analysen

zu Restwertentwicklungen, Restwertprognosen sowie in die Validierungsergebnisse. Weiterhin beurteilten wir die Prozesse zur Verarbeitung externer Prognosewerte von Marktforschungsinstituten. Die rechnerische Richtigkeit der Prognosewerte haben wir durch das Nachvollziehen wesentlicher Berechnungsschritte sichergestellt.

Unsere Schlussfolgerungen

Die der Bewertung zugrunde liegenden Methoden und Prozesse zur Ermittlung der erwarteten Restwerte der vermieteten Erzeugnisse sind sachgerecht. Die in das Prognosemodell für den Restwert einfließenden Annahmen und Parameter sind insgesamt angemessen.

Die Bewertung der Forderungen aus Finanzdienstleistungen

Zu den angewandten „Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze sowie Annahmen, Ermessensentscheidungen und Schätzungen“ siehe Konzernanhang Anmerkung 4 und zu den „Forderungen aus Finanzdienstleistungen“ verweisen wir auf Anmerkung 25 des Konzernanhangs.

Das Risiko für den Abschluss

Die BMW Group bietet Endkunden, Händlern und Importeuren verschiedene Finanzierungsmodelle für Fahrzeuge und andere Wirtschaftsgüter an. In diesem Zusammenhang werden zum Bilanzstichtag kurz- und langfristige Forderungen aus Finanzdienstleistungen in Höhe von insgesamt EUR 86.783 Mio ausgewiesen. Zum Bilanzstichtag wurden hierauf Wertberichtigungen in Höhe von EUR 1.032 Mio gebildet.

Die Ermittlung der Wertberichtigungen basiert seit dem Geschäftsjahr 2018 auf erwarteten Kreditverlusten. Die Methodik berücksichtigt u. a. Ausfallwahrscheinlichkeiten und Verlustquoten, den geschätzten Forderungsbetrag bei Ausfall, die Festlegung der Stufentransferkriterien für die Bestimmung einer signifikanten Veränderung des Ausfallrisikos von Kreditnehmern, die Annahmen über zukünftige Zahlungsströme und makroökonomische Szenarien, deren Ermittlung jeweils in erheblichem Umfang Ermessensentscheidungen und Schätzunsicherheiten beinhaltet.

Es besteht das Risiko für den Abschluss, dass die Bonität der Händler, Importeure und Endkunden sowie die Ableitung der Risikovorsorgeparameter fehlerhaft erfolgt und eine erforderliche Wertminderung auf Forderungen aus Finanzdienstleistungen nicht oder nicht in hinreichender Höhe erfasst wird.

Unsere Vorgehensweise in der Prüfung

Wir haben unter anderem durch Befragungen und Einsichtnahme in interne Berechnungsmethoden sowie Auswertungen ein umfassendes Verständnis der Entwicklung der Kreditportfolien, der damit verbundenen adressenausfallbezogenen Risiken und der Geschäftsprozesse zur Identifizierung, Steuerung, Überwachung und Bewertung der Adressausfallrisiken erlangt.

Zudem haben wir die Methodik zur Ermittlung der erwarteten Verluste auf Einjahressicht bzw. Restlaufzeit, der Ausfallquoten sowie der Kredithöhe bei Ausfall und zur Ermittlung und Abbildung des sogenannten Stufentransfers für Forderungen auf der Grundlage wesentlicher Veränderungen des Kreditausfallrisikos eines Schuldners beurteilt.

Darüber hinaus haben wir die Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems in Bezug auf die Risikoklassifizierungsverfahren sowie die Ableitung des signifikanten Anstiegs des Kreditrisikos aus den Veränderungen der Risikoklasse geprüft. Dazu haben wir auch die relevanten IT-Systeme und internen Abläufe beurteilt. Die Prüfung umfasste neben der Ordnungsmäßigkeit der betroffenen Systeme und zugehörigen Schnittstellen zur Sicherstellung der Vollständigkeit der Daten auch die Prüfung von automatisierten Kontrollen zur Datenverarbeitung durch unsere IT-Spezialisten.

Zentraler Bestandteil unserer Prüfung war die Beurteilung der Angemessenheit der Risikoklassifizierungsverfahren, des Stufentransfers sowie der verwendeten Risikovorsorgeparameter, die auf Basis von historischen Ausfallwahrscheinlichkeiten, und Verlustquoten unter Berücksichtigung der erwarteten Auswirkungen zukünftiger Entwicklungen der relevanten makroökonomischen Faktoren abgeleitet werden. Dazu haben wir insbesondere die regelmäßig durchgeführten Validierungen der Parameter analysiert. Zur Beurteilung des Ausfallrisikos haben wir uns zudem mittels einer bewussten Auswahl anhand von Einzelfällen davon überzeugt, dass unter anderem die Merkmale für die Zuordnung zu den jeweiligen Risikoklassen entsprechend vorlagen und die Wertberichtigungen unter Anwendung der für diese Risikoklassen festgelegten Parameter berechnet wurden. Darüber hinaus haben wir auf der Grundlage zufälliger Stichproben Kredite hinsichtlich einer korrekten Risikoklassifizierung beurteilt.

Unsere Schlussfolgerungen

Die Risikovorsorgemethodik, die internen Abläufe und die in die Ermittlung der Forderungen aus Finanzdienstleistungen einfließenden Annahmen und Risikoparameter sind geeignet, um Kreditrisiken frühzeitig zu erkennen und Wertberichtigungen im Einklang mit den anzuwendenden Rechnungslegungsnormen zu bestimmen.

Die Bewertung der Rückstellungen für Gewährleistungs- und Kulanzverpflichtungen und Produktgarantien

Zu den angewandten „Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze sowie Annahmen, Ermessensentscheidungen und Schätzungen“ siehe Konzernanhang Anmerkung 4 und zu den „Sonstige Rückstellungen“ verweisen wir auf Anmerkung 33 des Konzernanhangs.

Das Risiko für den Abschluss

Die Vorsorgen für Gewährleistungen, Kulanz und Produktgarantien sind im Konzernabschluss der BMW Group als wesentlicher Bestandteil in den sonstigen Rückstellungen enthalten. Die Verpflichtungen aus Gewährleistungs- und Kulanzverpflichtungen und Produktgarantien betragen am 31. Dezember 2018 EUR 5.158 Mio.

Die BMW Group ist für die gesetzlich vorgeschriebene Produkthaftung und Gewährleistung im jeweiligen Absatzmarkt verantwortlich. Daneben werden in verschiedenem Umfang zusätzliche Garantien gewährt. Zur Schätzung von ungewissen Verpflichtungen aus Gewährleistung, Garantie und Kulanz für abgesetzte Fahrzeuge werden Informationen über Art und Volumen aufgetretener Schäden sowie deren Behebung auf Fahrzeugmodellebene erfasst und ausgewertet. Die erwartete Höhe der Verpflichtungen aus Gewährleistungsfällen wird aus den Kosten der Vergangenheit extrapoliert und zurückgestellt. Für konkrete oder zu erwartende Einzelsachverhalte wie zum Beispiel Rückrufaktionen werden, sofern nicht bereits berücksichtigt, zusätzliche Rückstellungen gebildet. Die Ermittlung der Rückstellungen ist mit unvermeidbaren Schätzunsicherheiten verbunden, ist komplex und unterliegt einem hohen Änderungsrisiko, abhängig unter anderem vom Bekanntwerden festgestellter Mängel sowie der Inanspruchnahme durch die Fahrzeughalter.

Es besteht das Risiko für den Abschluss, dass die Bewertung der Rückstellungen für Gewährleistungs- und Kulanzverpflichtungen und Produktgarantien nicht angemessen ist.

Unsere Vorgehensweise in der Prüfung

Um die Angemessenheit der im Rahmen der Ermittlung der Rückstellungen für Gewährleistungen, Kulanz und Produktgarantien verwendeten Bewertungsmethode inklusive der Annahmen und Parameter zu beurteilen, haben wir in Gesprächen mit den verantwortlichen Abteilungen vor allem ein Verständnis über den Prozess zur Bestimmung der Annahmen und Parameter erlangt. Wir haben die Angemessenheit sowie Wirksamkeit der Kontrollen zur Bestimmung der Annahmen und Parameter geprüft. Unter Einbindung unserer IT-Spezialisten haben wir die verwendeten IT-Systeme auf ihre Ordnungsmäßigkeit überprüft.

Die Rückstellungshöhe aus dem Vorjahr haben wir mit risikoorientiert ausgewählten, tatsächlich eingetretenen Aufwendungen für Schadensfälle sowie technische Aktionen verglichen, um einen Rückschluss auf die Prognosegüte zu ermöglichen.

Anhand bewusst ausgewählter Fahrzeugmodelle wurde die rechnerische Richtigkeit des konzernweit eingesetzten Bewertungsmodells inklusive eines Tools zur Ratenplanung mit Unterstützung unserer Aktuarienachvollzogen. Die darin enthaltenen Bewertungsparameter wie zum Beispiel Kostenbestandteile wurden mit tatsächlichen Kosten abgestimmt. Die Annahmen, inwieweit die Vergangenheitswerte repräsentativ für die zu erwartenden Schadensanfälligkeiten, den zu erwartenden wertmäßigen Schaden pro Fahrzeug, bestehend aus Material- und Arbeitsaufwand, sowie für die zu erwartende Geltendmachung sind, haben wir gewürdigt.

Unsere Schlussfolgerungen

Die Methode zur Bewertung der Rückstellungen für Gewährleistung, Kulanz und Produktgarantien ist angemessen und wurde stetig angewendet. Die verwendeten Bewertungsparameter und Annahmen sind insgesamt sachgerecht.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen:

- die Erklärung zur Unternehmensführung und
- die übrigen Teile des Geschäftsberichts, mit Ausnahme des geprüften Konzernabschlusses und Konzernlageberichts sowie unseres Bestätigungsvermerks.

Unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Konzernabschluss, zum Konzernlagebericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Konzernabschlusses, der den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315 e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Konzernabschluss unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Konzernabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, es sei denn, es besteht die Absicht den Konzern zu liquidieren oder der Einstellung des Geschäftsbetriebs oder es besteht keine realistische Alternative dazu.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des Konzernlageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Konzernlageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im Konzernlagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses des Konzerns zur Aufstellung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Konzernabschluss als Ganzes frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist, und ob der Konzernlagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus Verstößen oder Unrichtigkeiten resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Konzernabschlusses und Konzernlageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Konzernabschluss und im Konzernlagebericht, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist bei Verstößen höher als bei Unrichtigkeiten, da Verstöße betrügerisches Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung des Konzernabschlusses relevanten internen Kontrollsystem und den für die Prüfung des Konzernlageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Konzernabschluss und im Konzernlagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage

der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass der Konzern seine Unternehmestätigkeit nicht mehr fortführen kann.

- beurteilen wir die Gesamtdarstellung, den Aufbau und den Inhalt des Konzernabschlusses einschließlich der Angaben sowie ob der Konzernabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Konzernabschluss unter Beachtung der IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und der ergänzend nach § 315 e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt.
- holen wir ausreichende geeignete Prüfungsnachweise für die Rechnungslegungsinformationen der Unternehmen oder Geschäftstätigkeiten innerhalb des Konzerns ein, um Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht abzugeben. Wir sind verantwortlich für die Anleitung, Überwachung und Durchführung der Konzernabschlussprüfung. Wir tragen die alleinige Verantwortung für unsere Prüfungsurteile.
- beurteilen wir den Einklang des Konzernlageberichts mit dem Konzernabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage des Konzerns.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im Konzernlagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten haben, und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und die hierzu getroffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Konzernabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

Sonstige gesetzliche und andere rechtliche Anforderungen

Übrige Angaben gemäß Artikel 10 EU-APrVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 17. Mai 2018 als Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 gewählt und am 7. Juni 2018 vom Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats beauftragt. Wir sind unter Beachtung der Übergangsvorschrift des Artikels 41 Abs. 1 EU-APrVO ununterbrochen seit mehr als 30 Jahren als Konzernabschlussprüfer der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Prüfungsausschuss nach Artikel 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.

Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Herr Andreas Feege.

München, den 27. Februar 2019

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Sailer
Wirtschaftsprüfer

gez. Feege
Wirtschaftsprüfer