

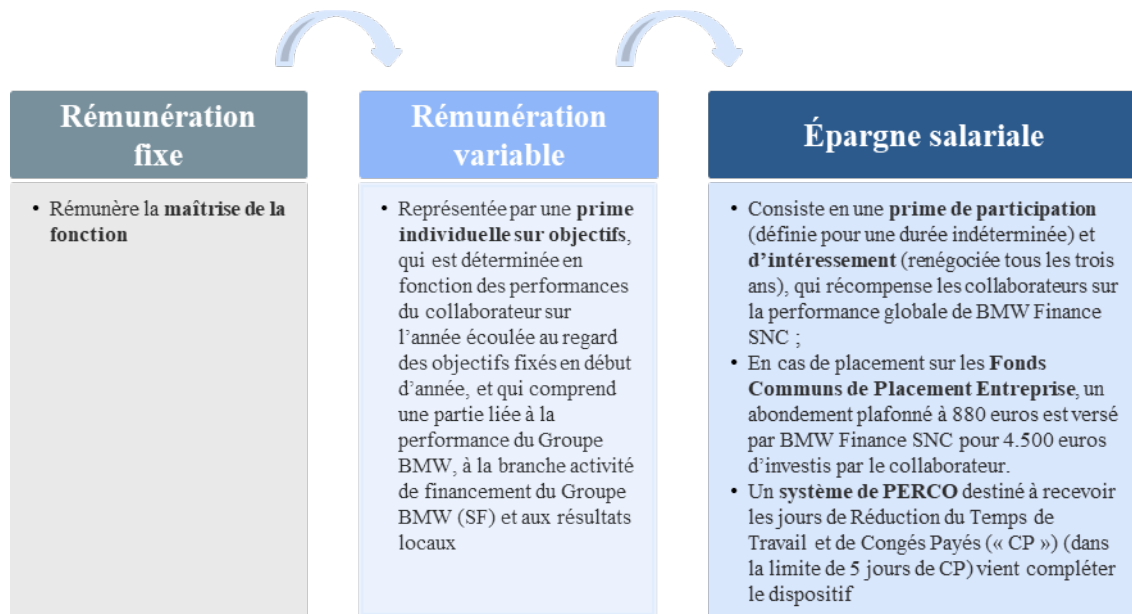
Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération au titre de l'exercice 2023

PREAMBULE

Le présent document a été établi en application de la Directive CRD IV¹ (« **Directive CRDIV** »), telle que modifiée par les nouvelles exigences de la Directive Européenne CRDV² portant sur le contrôle des rémunérations des personnels exerçant des activités susceptibles d’avoir une incidence significative sur le profil de risque des établissements de crédit et entreprises d’investissement (« **Directive CRDV** ») transposée dans l’ordre juridique français par l’Ordonnance n°2020-1635 du 21 décembre 2020³ modifiant le Code monétaire et financier (« **CMF** »). Ce texte est complété, en matière réglementaire, par l’Arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l’Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d’investissement soumises au contrôle de l’Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (« **Arrêté du 3 novembre 2014** »).

La politique de rémunération de BMW Finance SNC (« **BMW Finance** ») a pour objectif de garantir l’attractivité, l’engagement et la fidélisation des collaborateurs. Elle vise aussi à favoriser la performance individuelle et collective et, conformément aux directives du Groupe BMW, est composée de **trois piliers** :

COMPOSANTES DE LA REMUNERATION DES COLLABORATEURS DU GROUPE



A ces éléments s’ajoutent un dispositif de mutuelle et de prévoyance et une politique d’attribution de véhicules dépendant de la fonction occupée par le collaborateur.

¹ Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE

² Directive (UE) 2019/878 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2019 modifiant la directive 2013/36/UE en ce qui concerne les entités exemptées, les compagnies financières holding, les compagnies financières holding mixtes, la rémunération, les mesures et pouvoirs de surveillance et les mesures de conservation des fonds propres

³ Ordonnance n° 2020-1635 du 21 décembre 2020 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière financière

A. Gouvernance de la politique de rémunération

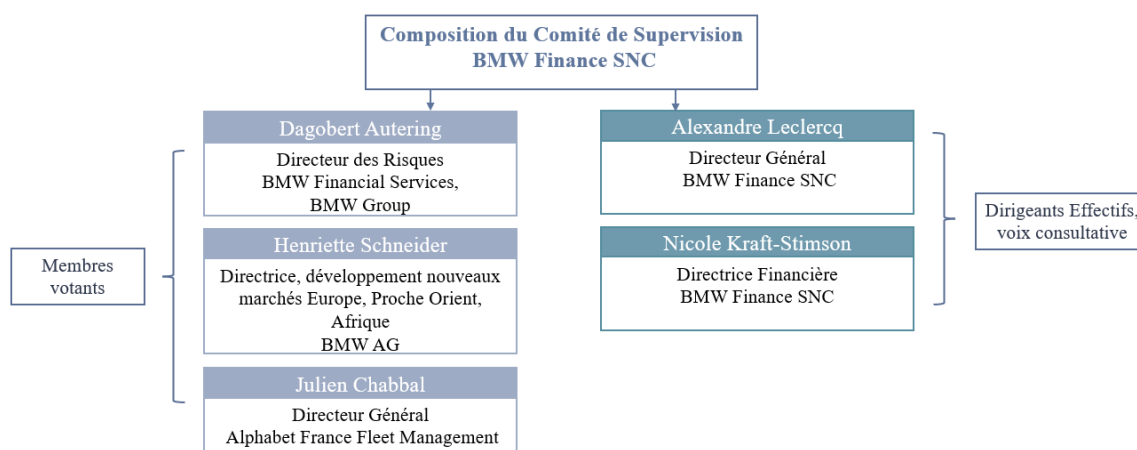
La gouvernance de la politique de rémunération appliquée permet une revue complète et indépendante de la politique de rémunération.

Elle est établie dans le respect des réglementations susvisées pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (« **Population régulée** »).

Dans la mesure où BMW Finance, de par sa taille, n'est plus considérée comme appartenant à une « *major institution* », elle ne dispose plus de Comité de rémunération.

Dans ce contexte, les missions précédemment exercées par le Comité des rémunérations sont aujourd'hui dévolues à l'organe de surveillance de BMW Finance.

1. Composition du Comité de supervision



Le Comité de supervision se réunit au moins 2 fois par an et a pour objectif de s'assurer du respect, par BMW Finance, de la réglementation relative au Contrôle Interne, à la Gestion des Risques et à la Conformité au sens de l'Arrêté du 3 novembre 2014.

2. Rôle du Comité de supervision

Conformément aux Orientations sur les politiques de rémunération saines de l'Autorité Bancaire Européenne (« **ABE** »)⁴ (les « **Orientations** »), l'organe de surveillance doit remplir les tâches suivantes en matière de politique de rémunération :

⁴ Paragraphes 57 et 63, Orientations sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE du 2 juillet 2013 (EBA/GL/2013/04)

-
- Approuver la politique de rémunération
 - Définir et superviser la rémunération des membres des dirigeants effectifs
 - Arrêter les décisions concernant les rémunérations, notamment celles qui ont une incidence sur le risque et la gestion des risques dans l'établissement
 - Tenir compte des informations fournies par toutes les fonctions et organes d'entreprise compétents et les unités opérationnelles en vue de l'élaboration, la mise en œuvre et la supervision des politiques de rémunération de l'établissement
 - Veiller à ce que la politique et les pratiques de rémunération de l'établissement fassent l'objet d'une évaluation interne centrale et indépendante au moins une fois par an
 - Remplir les missions du Comité de rémunération notamment :
 - Superviser directement les rémunérations des fonctions clés : gestion des risques, de contrôle permanent, contrôle périodique et conformité.
 - Vérifier si la politique de rémunération actuelle est toujours valable et, le cas échéant, opérer des modifications.
 - Evaluer l'engagement des consultants externes en rémunération auxquels il a été décidé de recourir en vue d'obtenir des conseils ou une assistance.
 - Garantir l'adéquation des informations fournies aux actionnaires sur les politiques et pratiques de rémunération, notamment sur le niveau maximal supérieur proposé du ratio entre composantes fixe et variable de la rémunération
-

La politique de rémunération est examinée chaque année. Elle est définie par la Direction générale de BMW Finance, sur proposition du Service Ressources Humaines et s'applique à tous les collaborateurs de la Société.

Le processus décisionnel est défini en tenant compte de différentes étapes décrites ci-dessous :

- 1 Chaque année une réunion spécifique sur les rémunérations, composée du Directeur général, du Directeur financier et du Chef du Service Ressources Humaines définit la politique de rémunération pour l'année à venir;
- 2 Les répercussions budgétaires de cette politique sont ensuite calculées par le service Contrôle de gestion pour être intégrées dans le Budget de l'année N+1. Celui-ci est ensuite présenté pour validation au Groupe BMW. Ainsi, la Direction générale de BMW Finance valide en dernier ressort ces demandes pour une entrée en vigueur en N+1 ;
- 3 L'enveloppe budgétaire, qui ne peut être supérieure à celle validée par le Groupe BMW, est discutée localement lors de la Négociation Annuelle Obligatoire avec le Délégué Syndical, puis en CSE (Conseil Economique et Social) avec les membres des Instances Représentatives du Personnel afin d'échanger sur les mesures envisagées. Les pourcentages d'augmentation affectés à la rémunération fixe et aux bonus individuels sont ainsi établis chaque année ;
- 4 Le contenu des dispositions de la politique salariale est présenté à l'ensemble des dirigeants de BMW Finance lors d'une réunion du Comité de direction, qui se tient généralement à la fin du 1^{er} trimestre ;
- 5 Puis une Note d'application de la politique salariale est diffusée auprès de l'ensemble des supérieurs hiérarchiques de BMW Finance ;

- 6 Tous les versements sont validés par les supérieurs hiérarchiques, la Direction générale et le Service Ressources Humaines, et font l'objet d'une lettre individualisée remise à chaque collaborateur.

B. Informations sur le lien entre rémunération et performance du personnel et Caractéristiques importantes du système de rémunération

1. Dispositions de portée générale

Une politique de rémunération englobant l'ensemble du personnel

Conformément aux Orientations⁵, BMW Finance a mis en place une politique de rémunération pour l'ensemble de son personnel. Cette politique de rémunération respecte l'ensemble des obligations légales et réglementaires en vigueur, notamment les articles L. 511-71 à L511-88 du code monétaire et financier et l'arrêté du 3 novembre 2014.

Une politique incluant toutes les composantes de la rémunération

BMW Finance a mis en place une politique de rémunération qui définit l'ensemble des avantages financiers et les avantages en nature, quelle que soit leur nature. Ces composantes de la rémunération sont classées soit en rémunération fixe soit en rémunération variable, conformément à l'article L511-76 du code monétaire et financier.

Une adéquation de la politique de rémunération avec la stratégie économique

La politique de rémunération de BMW Finance se doit d'être compatible avec l'atteinte des objectifs définis dans la stratégie commerciale et de gestion du risque et de soutenir la réalisation d'objectifs stratégiques et ce, conformément à l'article L. 511-71 du CMF et au paragraphe 16 des Orientations.

Une politique de rémunération fondée sur le principe de l'égalité de la rémunération entre les travailleurs masculins et féminins

La politique de rémunération de BMW Finance applique une politique de rémunération neutre en termes de genre, c'est-à-dire qu'elle respecte le principe de l'égalité de la rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur en application des dispositions de l'article L. 511-71 du CMF.

Une rémunération variable fondée sur les performances

On entend par rémunération variable au sein de BMW Finance le bonus personnel planifié en euros (et non en pourcentage) dont bénéficie chaque salarié de l'entreprise, et qui varie en fonction de ses responsabilités et de son poste.

Le bonus dépend :

⁵ Notamment le paragraphe 14

- De la réalisation des objectifs du Groupe BMW, de l'ensemble des sociétés financières du Groupe BMW (Segment SF), et de composants locaux (partie collective) ;
- De la réalisation des objectifs personnels du salarié ou du membre de l'organe de Direction (partie individuelle).

Critères de la performance et mesures d'ajustement

La partie individuelle du bonus permet d'associer les collaborateurs au succès de l'entreprise et récompense la profitabilité et la croissance durable de l'entreprise.

La partie collective du bonus est basée sur les résultats annuels du Groupe BMW.

La partie SF est basée sur les résultats annuels du segment SF.

La politique de rémunération aide au maintien d'une assise financière saine

Conformément au paragraphe 19 des Orientations, BMW Finance a mis en place un contrôle annuel afin de s'assurer que le paiement du montant total des rémunérations variables ne limite pas les bénéfices, la liquidité ou les fonds propres de la banque.

C. Ratios entre composantes fixe et variable de la rémunération définis conformément au point g) de l'article 94, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE

Répartition du package de rémunération annuelle pour l'exercice 2023 (versements effectués), composé du salaire fixe, de la prime sur objectifs individuels, et des primes de participation & d'intéressement

PROFIL MANAGER	Nombre de Matricules	Proportion fixe/variable		Proportion ramenée au package*		
		% fixe	% variable	% Rem fixe ann	% Prime Ann	% Epargne
<i>Membres du Comité de Direction (hors expatriés / impatriés)</i>	4	74%	26%	67%	25%	7%
<i>Managers (Chefs de Service et Superviseurs)</i>	44	88%	12%	78%	10%	11%
<i>Autres Collaborateurs</i>	129	90%	10%	80%	7%	13%
<i>Total général</i>	177	88%	12%	79%	9%	12%

*Le package global de rémunération comprend tous les éléments de rémunération, à savoir : le salaire fixe, la prime annuelle, l'intéressement et la participation

(Source : Service Ressources Humaines de BMW Finance SNC, 2023)

D. Informations sur les critères de performance servant de base pour l'attribution d'actions, d'options ou de composantes variables de la rémunération

Cf. B

E. Les principaux paramètres et la justification des régimes à composante variable et des avantages autres qu'en espèces

1. Rémunération variable collective

BMW Finance s'attache à associer ses collaborateurs à ses résultats pour permettre le partage collectif de la valeur créée. Pour ce faire, des mécanismes de rémunération variable collective (participation et intéressement) ont été mis en place et déployés.

Il existe un Plan d'Épargne Entreprise (« PEE ») et un Plan d'Épargne Retraite Collectif (« PERCO »), au sein desquels les versements génèrent un abondement de la part de l'entreprise. Ces différentes composantes font partie d'une politique générale et non discrétionnaire.

2. Autres éléments de rémunération

Les collaborateurs de BMW Finance peuvent également bénéficier d'autres avantages (par exemple un véhicule de fonction, la prise en charge des frais de restauration, des CESU, etc.).

3. Régime de santé et de prévoyance

Les collaborateurs bénéficient d'un régime de santé et de prévoyance.

F. Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées par domaine d'activité

Répartition du package de rémunération annuelle pour l'exercice 2023 (versements effectués), composé du salaire fixe, de la prime sur objectifs individuels, et des primes de participation & d'intéressement

PROFIL MANAGER	Nombre de Matricules	Proportion fixe/variable		Proportion ramenée au package*		
		% fixe	% variable	% Rem fixe ann	% Prime Ann	% Epargne
Membres du Comité de Direction (hors expatriés / impatriés)	4	74%	26%	67%	25%	7%
Managers (Chefs de Service et Superviseurs)	44	88%	12%	78%	10%	11%
Autres Collaborateurs	129	90%	10%	80%	7%	13%
Total général	177	88%	12%	79%	9%	12%

*Le package global de rémunération comprend tous les éléments de rémunération à savoir le salaire fixe, la prime annuelle, l'intéressement et la participation

(Source : Service Ressources Humaines de BMW Finance SNC, 2023)

G. Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées entre le personnel de direction et les membres du personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de l'établissement

PROFIL MANAGER	Nombre de Matricules	Proportion fixe/variable		Proportion ramenée au package*		
		% fixe	% variable	% Rem fixe ann	% Prime Ann	% Epargne
<i>Preneur de Risques</i>	5	79%	21%	76%	16%	8%

*Le package global de rémunération comprend tous les éléments de rémunération à savoir le salaire fixe, la prime annuelle, l'intéressement et la participation

(Source : Service Ressources Humaines de BMW Finance SNC, 2023)

H. Nombre de personnes dont la rémunération a été supérieure ou égale à 1 million d'EUR par exercice, les rémunérations comprises entre 1 million d'EUR et 5 millions d'EUR devant être subdivisées en tranches de rémunération de 500 000 EUR et les rémunérations supérieures ou égales à 5 millions d'EUR, en tranches de rémunération de 1 million d'EUR

N/A

I. Sur demande de l'État membre concerné ou de l'autorité compétente pertinente, la rémunération totale pour chaque membre de l'organe de direction ou de la direction générale

N/A

J. Informations indiquant si l'établissement bénéficie d'une dérogation au titre de l'article 94, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE.

N/A