

Boulogne-Billancourt, 12 février 2016

**Éléments de rémunération du Président-Directeur Général de Renault
au titre de 2015 et 2016**

Le 11 février 2016, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration de Renault a :

- i. apprécié l'atteinte des critères de performance applicables à la part variable de la rémunération du Président-Directeur Général au titre de 2015, et
- ii. arrêté les principes de rémunération du Président-Directeur Général au titre de 2016.

Les travaux du Comité des rémunérations ont été réalisés avec l'aide d'un cabinet de consultants spécialisé, sur la base d'analyses portant sur les rémunérations pratiquées dans des sociétés comparables du CAC 40 et dans des groupes étrangers du même secteur d'activité.

I. Éléments de rémunération au titre de 2015

Le 12 décembre 2014, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a arrêté les éléments suivants relatifs à la rémunération 2015 du Président-Directeur Général :

- i. le montant de la part fixe, inchangé par rapport à 2014 (1.230.000 euros),
- ii. les modalités de calcul et de paiement de la part variable au titre de 2015.

Le 11 février 2016, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a apprécié l'atteinte des critères de performance applicables à la part variable du Président-Directeur Général au titre de 2015.

Pour mémoire, la part variable du Président-Directeur Général est un pourcentage de la part fixe qui peut atteindre 150% de celle-ci, en fonction de l'atteinte des critères de performance suivants :

- Le taux de retour sur capitaux propres (pour 10% maximum),
- La marge opérationnelle (pour 40% maximum),
- Le *free cash flow* (pour 40% maximum),
- Un critère qualitatif lié à la qualité managériale, qui se fonde sur les six thèmes suivants : suivi de l'Accord de compétitivité en France, qualité de l'engagement environnemental, élaboration d'une stratégie R&D pluriannuelle, Responsabilité Sociale de l'Entreprise, partenariats, synergies de l'Alliance (pour 60% maximum).

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 11 février 2016, a estimé que le degré d'atteinte des critères de performance était le suivant :

	Critères de performance	Pondération	Niveau d'atteinte
Quantitatif	Taux de retour sur capitaux propres (ROE)	10%	10%
	Marge opérationnelle	40%	40%
	<i>Free cash flow</i>	40%	40%
Qualitatif	Suivi de l'Accord de compétitivité	10%	10%
	Qualité de l'engagement environnemental	10%	7,5%
	Elaboration d'une stratégie R&D pluriannuelle	10%	7,5%
	Responsabilité Sociale de l'Entreprise	10%	10%
	Partenariats	10%	10%
	Synergies de l'Alliance	10%	10%
	Total	150%	145%

Ainsi, au titre de l'année 2015, le Conseil d'administration a arrêté la part variable du Président-Directeur Général à 145% de la part fixe, soit un montant de 1.783.500 euros (contre 147,5 % de la part fixe, soit 1.814.250 euros, au titre de 2014).

Le Conseil, sur proposition du Comité des rémunérations, a également validé les modalités de paiement de la part variable dans les conditions suivantes :

- La part variable versée en numéraire représente 25% de la part variable, soit un montant de 445.875 euros,
- La part variable versée sous forme d'actions de façon différée représente 75% de la part variable, soit un montant de 1.337.625 euros.

Pour mémoire, l'acquisition définitive des actions reçues au titre de la part variable différée de l'exercice 2015 ne pourra intervenir qu'à compter de 2020, sous réserve des conditions suivantes :

- i. une condition de présence au sein de Renault en 2020,
- ii. des conditions de performance basées sur les critères financiers de la part variable du Président-Directeur Général et appréciées sur la période 2016, 2017 et 2018.

II. Éléments de rémunération au titre de 2016

Le 11 février 2016, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration de Renault a arrêté les principes de rémunération du Président Directeur Général au titre de l'année 2016.

Cette rémunération sera composée :

- i. D'une part fixe d'un montant égal à celui de 2015, soit 1.230.000 euros. Ce montant est inchangé depuis 2011 ;
- ii. D'une part variable, représentant un pourcentage de la part fixe, dont le montant sera déterminé en fonction de critères de performance. Ces critères de performance ont été fixés et leur atteinte sera appréciée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations.

Au titre de l'année 2016, la part variable pourra s'élever à 150% de la part fixe, si tous les objectifs de performance sont atteints.

Les critères de performance fixés par le Conseil d'administration au titre de l'année 2016 sont les suivants :

- Le taux de retour sur capitaux propres (pour 10% maximum),
- La marge opérationnelle (pour 40% maximum),
- Le *free cash flow* (pour 40% maximum),
- Un critère qualitatif lié à la qualité managériale, qui se fonde sur les six thèmes suivants : suivi de l'accord de compétitivité France, qualité de la responsabilité environnementale, élaboration d'une stratégie R&D pluriannuelle, Responsabilité Sociale de l'Entreprise, partenariats, synergies de l'Alliance (pour 60% maximum).

A titre exceptionnel, dans l'hypothèse où la totalité des critères seraient dépassés, une rémunération supplémentaire correspondant à 30% de la part fixe pourrait être attribuée, portant ainsi la part variable à 180% de la part fixe.

Outre la réalisation complète des quatre critères listés ci-dessus, cette rémunération supplémentaire de 30% est également soumise à des conditions de performance additionnelles concernant :

- La marge opérationnelle (15%),
- Le *free cash flow* (15%).

25% de cette part variable sera payé en numéraire, dès 2017. Le solde sera payé en actions, de façon différée, dans les conditions décrites ci-dessous.

L'acquisition définitive des actions reçues au titre de la part variable différée ne pourra intervenir qu'à compter de 2021, sous réserve des conditions suivantes :

- (i) une condition de présence au sein de Renault en 2021,
- (ii) des conditions de performance sur la période 2017-2019.

Le nombre d'actions acquises par le Président Directeur Général sera déterminé en fonction du montant de la part variable différée, du risque de non-paiement de cette part variable différée et de la performance du Groupe sur la période 2017-2019.