

Boulogne-Billancourt, 13 avril 2016

Principes de rémunération des plans d'intéressement long terme

Le présent document a pour objet de préciser les principes de rémunération mis en œuvre dans les plans d'intéressement à long terme (« LTI ») au sein du Groupe Renault.

A compter de 2013, le Groupe Renault a décidé de ne plus mettre en œuvre de plans de « *stock-options* ». Les principes ci-dessous concernent donc uniquement les plans d'attribution gratuite d'actions de performance.

En 2016, il est proposé aux actionnaires de voter nouvelle résolution afin de bénéficier du nouveau régime instauré par la loi « Macron ».

1. Politique de rémunération

L'attribution d'actions de performance vise en premier lieu à associer personnellement l'encadrement mondial du groupe Renault, en particulier les membres des organes de direction, au développement de la valeur du Groupe en le faisant participer à la propriété de l'entreprise.

Elle permet également de distinguer les cadres contribuant, par leur action particulièrement positive, aux résultats du Groupe.

Elle sert enfin à fidéliser les cadres auxquels l'entreprise tient particulièrement, en particulier les jeunes cadres à fort potentiel de développement professionnel. L'attribution d'actions accroît leur engagement et leur motivation pour la mise en œuvre du progrès et de la croissance de l'entreprise.

Ce dispositif s'avère un élément du renforcement du rôle des centres de responsabilité dans tout le Groupe en Europe et dans le monde, et ce plus particulièrement dans l'Automobile, les filiales commerciales, les ingénieries véhicule et mécanique, les responsables d'usine, carrosserie et mécanique, les filiales industrielles et l'ensemble des responsables de programmes et de projets de véhicules et d'organes. Il vaut également pour le Financement des ventes, ainsi que pour les responsables des grandes fonctions tertiaires du Groupe.

2. Les attributaires

L'attribution est différenciée selon le niveau de responsabilité et de contribution des attributaires, selon l'appréciation de leurs performances et de leurs résultats et, pour les plus jeunes, selon l'évaluation de leur potentiel de développement.

Les attributaires se divisent en trois catégories.

➤ Les dirigeants

Les dirigeants sont constitués des 27 membres du Comité de direction Renault (CDR), en ce compris les membres du Comité Exécutif Groupe (CEG) qui étaient au nombre de 12 au 1^{er} avril 2016.

S'agissant du Président, le nombre de LTI attribuées est fixé par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations. Les travaux du Comité des rémunérations sont réalisés avec l'aide d'un cabinet de consultants spécialisé, sur la base d'analyses portant sur les rémunérations versées chez les constructeurs automobiles mondiaux : VW, Toyota, Daimler, General Motors, Ford Motors, Honda, Fiat, BMW, PSA...

Les rapports préparés par le cabinet de consultants spécialisé ont mis en évidence que les pratiques des entreprises en Europe continentale étaient de fixer un nombre des LTI (actions de performance ou options) en volume et non en valeur, cette dernière situation pouvant être observée dans certaines sociétés cotées aux USA notamment. Ainsi, la politique actuelle du Conseil d'administration est d'attribuer aux dirigeants le même nombre de titres chaque année, indépendamment du cours de bourse, afin d'éviter tout effet d'aubaine.

A titre d'exemple, la valorisation la plus répandue, qui est de « type binomiale », dépend entre autres de la valeur du titre au jour de l'attribution, des conditions de marché (volatilité sur le titre), des perspectives de versement de dividendes sur la période d'acquisition, des conditions de présence et de performance internes et externes. Ainsi, la valorisation pour un même nombre de titres peut varier de plus de 50% sur une période de six mois. Une politique d'allocation en volume est plus constante et pérenne, et permet d'éviter les attributions importantes par « effet d'aubaine » résultant d'un cours de bourse faible au jour de l'attribution.

➤ **Les cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants sont attributaires et bénéficient en principe de dotations annuelles variables selon les mêmes critères que les dirigeants, selon leur niveau de responsabilité, performance et résultats. Les quantités d'actions attribuées peuvent varier selon l'appréciation portée. Certains cadres dirigeants peuvent ne pas être attributaires.

➤ **Les autres cadres**

Les autres attributaires sont le plus souvent des cadres supérieurs et des cadres à fort potentiel de développement professionnel, managérial, ou d'expertise. Les systèmes d'appréciation et de sélection de ces attributaires sont nombreux et complémentaires (entretien annuel, comités de carrière, suivi spécifique pour les cadres à potentiel, part de rémunération variable selon les postes,) ; ces systèmes constituent un faisceau d'observations permettant de réellement distinguer les plus méritants.

L'ensemble de ces catégories d'attributaires représente environ 900 cadres chaque année. Pour information le nombre total d'attributaire a été 861 au titre du plan 2013 de 898 au titre du plan 2014 et de 1.019 en 2015

3. Les critères de performance

➤ **Exigence des critères**

Conformément aux meilleures pratiques de place, l'ensemble des attributions, quels que soient les bénéficiaires concernés, sont soumises à une condition de présence minimum de trois ans à compter de la date d'attribution des actions de performance et à des conditions de performance appréciées au minimum sur trois exercices sociaux consécutifs.

Depuis 2006, des critères de performance ont été mis en place pour l'ensemble des salariés. Ces critères sont exigeants, stables, vérifiables et quantifiables.

Les taux d'atteinte des plans dont la période d'appréciation de la performance est arrivée à échéance sont :

- Plan n° 17, au titre de l'année 2011 : aucun critère atteint,
- Plan pluriannuel n° 18, au titre de la période 2011-2013 : critères atteints à 100%,
- Plan n° 19, au titre de l'année 2012 : critères atteints à 50%,
- Plan n° 20 au titre de l'année 2013 : critères atteints à 88,48%.

Lorsque les critères ne sont pas atteints, les actions attribuées deviennent, en totalité, non exerçables ou non acquises au terme de la période d'acquisition.

➤ **Nature des critères**

Les critères de performance sont définis pour chaque plan par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations.

Dans l'hypothèse où la résolution proposée serait approuvée par l'Assemblée Générale, les critères du Plan 2016 seraient les suivants :

- Pour l'ensemble des bénéficiaires

Deux critères seraient applicables :

Free cash flow	Pourcentage	Acquisitions
Plafond*	Budget + 10%	50%
Cible*	Budget	40%
Plancher*	Budget - 15%	0%

Le budget Free Cash Flow annuel est approuvé chaque année par le Conseil d'administration du mois de décembre.

Pour des raisons de confidentialité, il n'est pas possible de communiquer les objectifs chiffrés pour le Free Cash Flow.

* Interpolation linéaire entre les valeurs

Moyenne de la marge Opérationnelle en pourcentage (MOP %) par rapport à un panel**	Pourcentage	Acquisitions
Plafond*	Moyenne + 10%	50%
Cible*	Moyenne	40%
Plancher	< Moyenne	0%

* Interpolation linéaire entre les valeurs

** PSA auto, Fiat auto EMEA, VW Brand, Skoda Brand et Renault

- Pour le Président-Directeur Général

L'attribution au Président-Directeur Général serait soumise aux deux mêmes critères et à un critère supplémentaire, afin de renforcer l'exigence du plan le concernant :

Free Cash Flow	Pourcentage	Acquisitions
Plafond*	Budget + 10%	33,33%
Cible*	Budget	26,7%
Plancher*	Budget - 15%	0%

Le budget Free Cash Flow annuel est approuvé chaque année par le Conseil d'administration du mois de décembre.

Pour des raisons de confidentialité, il n'est pas possible de communiquer les objectifs chiffrés pour le Free Cash Flow.

* Interpolation linéaire entre les valeurs

Moyenne de la marge Opérationnelle en pourcentage (MOP %) par rapport à un panel**	Pourcentage	Acquisitions
Plafond*	Moyenne + 10%	33,33%
Cible*	Moyenne	26,7%
Plancher	< Moyenne	0%

**PSA auto, Fiat auto EMEA, VW Brand, Skoda Brand et Renault

Total Shareholder Return (TSR)	Pourcentage	Acquisitions (1)
Plafond*	TSR Renault > benchmark + 10%	33,33%
Cible*	TSR Renault = benchmark	15%
Plancher	TSR Renault < benchmark	0%

(1) Le pourcentage final attribué est la somme du résultat de l'indice TSR Euro Stoxx Auto & Parts pour 50% et de l'indice TSR Euro Stoxx ex Financials pour 50%.

* Interpolation linéaire entre les valeurs

Il est à noter que le taux d'atteinte à 100% est plus difficile à atteindre avec la mise en place d'un comparatif vis-à-vis de deux index TSR.

Le TSR Renault peut, par exemple, être égal au TSR EuroStoxx Auto & Parts mais inférieur de plus de 10% au TSR Euro Stoxx ex Financials : dans ce cas, le pourcentage sera de 16,66%, soit 50% de l'allocation maximale.

Lorsque les critères ne sont pas atteints, les actions attribuées deviennent, en totalité, non exerçables ou non acquises au terme de la période d'indisponibilité ou d'acquisition.