

Eléments de rémunération au titre de l'exercice 2020 et Politiques de rémunération au titre de l'exercice 2021 des dirigeants mandataires sociaux

Le Conseil d'administration de Renault, lors de sa réunion du 18 février 2021, a arrêté, sur recommandation du Comité de la gouvernance et des rémunérations :

- le taux d'atteinte des critères de performance applicables à la part variable de la rémunération au titre de l'exercice 2020 de M. Luca De Meo Directeur général à compter du 1^{er} juillet 2020, et de Mme Clotilde Delbos, Directeur général par intérim jusqu'au 30 juin 2020 ; et
- les politiques de rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur général de Renault au titre de l'exercice 2021.

I. Eléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020

Il est rappelé que l'Assemblée générale du 19 juin 2020 a approuvé la politique de rémunération du Directeur général pour l'exercice 2020, arrêtée par le Conseil d'administration le 13 février 2020 et comportant notamment les éléments suivants :

- une rémunération fixe annuelle d'un montant de 1 300 000 euros (au *pro rata temporis*) ;
- une rémunération variable annuelle, intégralement payable en numéraire, pouvant atteindre 150 % de la rémunération fixe en cas d'atteinte au maximum de tous les critères de performance ; et
- une rémunération à long terme consistant en l'attribution de 75 000 actions de performance.

Par ailleurs, la politique de rémunération du Directeur général par intérim pour l'exercice 2020, également approuvée par l'Assemblée générale du 19 juin 2020, comporte notamment les éléments suivants :

- une rémunération fixe annuelle d'un montant de 371 329 euros (au *pro rata temporis*) ;
- une rémunération variable annuelle, intégralement payable en numéraire, pouvant atteindre 150 % de la rémunération fixe en cas d'atteinte au maximum de tous les critères de performance ; et
- une rémunération à long terme consistant en l'attribution de 27 500 actions de performance.

Le 18 février 2021, sur recommandation du Comité de la gouvernance et des rémunérations, le Conseil d'administration a arrêté les taux d'atteinte des critères de performance déterminant le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général et du Directeur général par intérim au titre de l'exercice 2020.

La rémunération totale du Directeur général au titre de l'exercice 2020 correspond à la stricte mise en œuvre de sa politique de rémunération qui n'a fait l'objet d'aucun ajustement malgré les fortes perturbations engendrées par la crise de la Covid-19.

Les taux d'atteinte des critères de performance déterminant le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général et du Directeur général par intérim au titre de l'exercice 2020 sont les suivants :

	Critères	Pondération	Taux d'atteinte	Détails des taux de versement et des indicateurs de chaque critère
CRITERES QUANTIFIABLES (0 % à 100 % de la rémunération fixe)	Marge opérationnelle Groupe (MOP Groupe)	30 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> • 0 % si MOP Groupe < Budget • 24 % si MOP Groupe = Budget • 30 % si MOP Groupe ≥ Budget +0,2 point <p>La MOP Groupe au budget 2020 était de 3,7% et s'est élevée à -0,8% pour 2020.</p>
	Free Cash Flow (FCF) (Avant prise en compte des coûts de restructurations)	30 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> • 0 % si FCF < Budget • 24 % si FCF = Budget • 30 % si FCF ≥ Budget +50 % <p>Le FCF (avant prise en compte des coûts de restructurations) au budget 2020 était de 150 millions d'euros et s'est élevé à -4 212 millions d'euros au 31 décembre 2020.</p>
	Chiffre d'affaires Groupe (CA)	20 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> • 0 % si CA < Budget • 16 % si CA = Budget • 20 % si CA ≥ Budget +2,5 % <p>Le CA au budget 2020 était de 55,5 milliards d'euros et s'est élevé à 43,5 milliards d'euros pour 2020.</p>
	Emissions de CO₂ (Sur la base de la réglementation CAFE pour les véhicules particuliers immatriculés en Europe. CAFE = Corporate Average Fuel Economy.)	20 %	20 %	<ul style="list-style-type: none"> • 0 % si CO₂ > Objectif CAFE • 20 % si CO₂ ≤ Objectif CAFE <p>La performance CAFE du Groupe en 2020 a été de 102,72 g (ces résultats devraient être consolidés et officialisés par la Commission européenne dans les prochains mois.), soit un seuil inférieur au plafond réglementaire de 103,46 g.</p>
	Sous-total	100 %	20 %	
CRITERES QUALITATIFS (0 % à 50 % de la rémunération fixe)	Alliance Renault-Nissan-Mitsubishi	16,66 %	16,66 %	<p>Tous les indicateurs liés à ce critère ont été atteints ou dépassés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Réunions du Conseil opérationnel de l'Alliance</i> : les réunions du Conseil opérationnel se sont tenues mensuellement. • <i>Mise en œuvre des projets leader/follower</i> : 8 projets (pour un objectif de 7) ont été mis en œuvre dans ce cadre. • <i>Formalisation des plans d'optimisation régionaux</i> : les plans d'optimisation régionaux ont tous été formalisés en 2020. • <i>Nombre de nouveaux projets de partenariats</i> : le nombre de nouveaux projets en 2020 confirme la dynamique de l'Alliance.

	Critères	Pondération	Taux d'atteinte	Détails des taux de versement et des indicateurs de chaque critère
	Qualité des engagements RSE	16,66 %	16,66 %	<p>Tous les indicateurs liés à ce critère ont été atteints ou dépassés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Santé et sécurité (taux de fréquence d'accidents)</i> : les objectifs en matière de sécurité du travail sont notamment mesurés par le taux FR1 (taux de fréquence des accidents de travail des employés Renault nécessitant des soins à l'extérieur) ; le taux FR1 a diminué en 2020 et s'est établi à 1,33%, soit au-delà de l'objectif qui était fixé à 1,5%. On a également constaté une baisse notable des accidents les plus graves. • <i>Ratio d'écart salarial femmes/hommes</i> : des actions spécifiques dans chaque pays ont permis de réduire l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes. L'objectif d'un écart moyen fixé à 4,1% a été dépassé pour atteindre un taux de 2,8% fin 2020 • <i>Taux de recyclage des voitures</i> : l'objectif de taux de recyclage des voitures a été atteint. • <i>Maintien d'un bon climat social dans le monde et en particulier en France (mesuré par le taux d'engagement de l'enquête de satisfaction des salariés)</i> : malgré un contexte très difficile lié à la crise de la Covid-19, un taux d'engagement de 76% a été atteint en 2020 (identique à 2019).
	Satisfaction client / Qualité	16,66 %	11,11 %	<p>Deux indicateurs sur trois liés à ce critère ont été atteints.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Taux d'incidents</i> (nombre d'incidents sur les véhicules sous garantie après 3 mois de mise en circulation) : l'engagement de réduction de ce taux a été atteint avec seulement un mois de retard dû à la crise de la Covid-19. • <i>Nombre de plaintes par véhicule</i> : l'indicateur n'a pas été atteint compte tenu de l'arrêt de l'enquête en cours d'année en raison de la crise de la Covid-19. • <i>Niveau de satisfaction des clients</i> : le critère de 75% des 16 premiers pays du Groupe ayant un taux de satisfaction clients supérieur à 80% est atteint puisque 13 pays ont un taux supérieur à ce seuil.
	Sous-total	50 %	44,43 %	
	TOTAL	150 %	64,43 %	

A. Rémunération variable annuelle de M. Luca de Meo, en qualité de Directeur général, au titre de l'exercice 2020

Le Conseil d'administration, après avoir constaté que le taux d'atteinte total des critères de performance s'élevait à 64,43 % pour l'exercice 2020 et rappelé que la rémunération fixe annuelle de M. Luca de Meo s'est élevée à un montant brut de 650 000 euros pour la durée de son mandat au cours de l'exercice 2020 (montant annuel brut de 1 300 000 euros proratisé sur la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2020), a décidé de fixer la rémunération variable de M. Luca de Meo au titre de l'exercice 2020 à un montant brut de 418 773 euros.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II. du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation des éléments de rémunération de M. Luca de Meo au titre de l'exercice 2020 par l'Assemblée générale du 23 avril 2021 (*say-on-pay* « *ex-post* »).

B. Rémunération variable annuelle de Mme Clotilde Delbos, en qualité de Directeur général par intérim, au titre de l'exercice 2020

Le Conseil d'administration, après avoir constaté que le taux d'atteinte total des critères de performance s'élevait à 64,43 % pour l'exercice 2020 et avoir rappelé que la rémunération fixe annuelle de Mme Clotilde Delbos au titre de son mandat social s'est élevée à un montant brut de 162 456 euros pour la durée de son mandat au cours de l'exercice 2020 (montant annuel brut de 371 329 euros proratisé sur la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2020 et diminué de 25% pour le 2^{ème} trimestre 2020 dans un souci de responsabilité vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes du Groupe qui ont consenti des efforts ou subis les effets de la crise de la Covid-19), a décidé de fixer la rémunération variable de Mme Clotilde Delbos au titre de l'exercice 2020 à un montant brut de 104 665 euros.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II. du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation des éléments de rémunération de Mme Clotilde Delbos au titre de l'exercice 2020 par l'Assemblée générale du 23 avril 2021 (*say-on-pay* « *ex-post* »).

II. Politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021

Lors de sa réunion du 18 février 2021, sur recommandation du Comité de la gouvernance et des rémunérations, le Conseil d'administration a arrêté les politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2021.

En application des dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération de chaque mandataire social au titre de l'exercice 2021 sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires devant se réunir le 23 avril 2021.

A. Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

Rémunération fixe annuelle

Pour 2021, la rémunération fixe annuelle demeure fixée à un montant brut de 450 000 euros payables en douze mensualités.

Rémunération variable annuelle

Le Président du Conseil d'administration ne percevra pas de rémunération variable annuelle.

Rémunération variable pluriannuelle

Le Président du Conseil d'administration ne percevra pas de rémunération variable pluriannuelle.

Rémunération exceptionnelle

Le Président du Conseil d'administration ne percevra aucune rémunération exceptionnelle au cours de l'année 2021.

Rémunération à long terme

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficiera pas de rémunération à long terme.

Rémunération du mandat d'administrateur

Le Président du Conseil d'administration ne percevra aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

Avantages de toute nature

Le Président du Conseil d'administration bénéficie de deux voitures de fonction, dont une avec chauffeur. Il bénéficie également du même régime de prévoyance et de complémentaire santé que les salariés en France.

Conventions de prestations de services

Aucune convention de prestations de services ne sera conclue entre la Société et le Président du Conseil d'administration.

Indemnité de prise de fonction

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas d'indemnité de prise de fonction.

Avantages post-mandat

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucune clause d'indemnité de départ ou de clause de non-concurrence, ni d'aucun régime de retraite supplémentaire.

B. Politique de rémunération du Directeur général

La rémunération du Directeur général rétribue les responsabilités et missions assumées et attachées à ce mandat social, ainsi que le niveau de compétences, l'expérience et enfin le parcours du titulaire de cette fonction.

Elle se base sur l'analyse faite par le Comité de la gouvernance et des rémunérations sur les niveaux de sa rémunération fixes constatées au sein des sociétés du CAC 40 et des groupes automobiles internationaux (Stellantis, General Motors, Ford, Honda, Daimler, BMW, Volkswagen, Volvo et Toyota).

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle du Directeur général demeure inchangée par rapport à 2020 et est fixée à un montant brut de 1 300 000 euros, payable en douze mensualités.

Rémunération variable annuelle

Le montant de la rémunération variable annuelle pourra atteindre 150 % de la rémunération fixe perçue si tous les critères de performance sont atteints au maximum. La rémunération variable annuelle sera intégralement payée en numéraire.

Au titre de l'exercice 2021, les critères de performance fixés par le Conseil d'administration comprennent cinq critères quantifiables et trois critères qualitatifs. Le Conseil d'administration a estimé qu'il s'agit d'indicateurs clés de la performance du Groupe Renault.

Les critères ainsi que leur pondération sont indiqués dans les tableaux ci-dessous.

Critères quantifiables au titre de l'exercice 2021 (0 % à 100 % de la rémunération fixe)

En janvier 2021, un nouveau plan stratégique « Renaulution » visant à réorienter la stratégie du Groupe Renault de la recherche des volumes à la création de valeur a été présenté. « Résurrection », la première phase de ce plan stratégique s'étendra jusqu'en 2023 et se concentrera sur le redressement de la marge et de la génération de liquidités. Afin d'assurer un lien étroit entre la stratégie du Groupe et la politique de rémunération, il est ainsi proposé, par rapport à la politique de rémunération 2020, de retirer un critère et d'ajouter deux nouveaux critères :

- le critère de « Rentabilité des capitaux investis (ROCE) » remplace celui du « Chiffre d'Affaires » afin de privilégier les objectifs de rentabilité en fonction des capitaux investis, conformément à la nouvelle stratégie de création de valeur ; et
- le critère des « Coûts fixes (FC) » a été ajouté dans la mesure où la réduction des coûts fixes est clé pour la première phase « Résurrection » du plan stratégique afin de garantir le succès de la seconde phase « Renovation » du plan.

Par ailleurs, les autres critères de la politique de rémunération 2020 sont maintenus compte tenu de leur d'importance pour le Groupe. Il s'agit de :

- la marge opérationnelle du groupe (MOP) ;
- la génération de liquidités – *Free cash flow* (FCF) ; et
- les émissions de CO₂ (règlementation CAFE).

Une pondération d'égale importance de 20% leur a été attribué.

	Marge opérationnelle Groupe (MOP Groupe)	Free cash flow (FCF) *	Rentabilité des capitaux investis (ROCE)	Emissions de CO ₂ - Règlementation CAFE **	Coûts Fixes (CF)
Pondération (en % de la rémunération fixe)	▪ 20 % au maximum.	▪ 20 % au maximum.	▪ 20 % au maximum.	▪ 20 % à l'objectif et au maximum.	▪ 20 % au maximum.
Taux de versement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0 % si MOP < Budget. ▪ 16 % si MOP = Budget ▪ 20 % si MOP ≥ Budget +0,2 point ▪ Interpolation linéaire si Budget < MOP < Budget +0,2 point 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0 % si FCF < Budget ▪ 16 % si FCF = Budget ▪ 20 % si le FCF ≥ Budget +50 % ▪ Interpolation linéaire si Budget < FCF < Budget+50 % 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0 % si ROCE < Budget ▪ 16 % si ROCE = Budget ▪ 20 % si ROCE ≥ Budget +2 points ▪ Interpolation linéaire si Budget < ROCE < Budget +2 points 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0 % si CO₂ > Objectif CAFE ▪ 20 % si CO₂ ≤ Objectif CAFE 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0 % si CF > Budget ▪ 16 % si CF = Budget ▪ 20 % si CF ≤ Budget -3 % ▪ Interpolation linéaire si Budget -3% < CF < Budget

Pour des raisons de confidentialité commerciale, la Société ne communique pas ex-ante les chiffres cibles pour ces critères de performance. Cependant, elle publiera ex-post le taux de réalisation de ces critères.

* Le FCF dans le budget 2021 inclut 1 milliard d'euros de dividende de la part de RCI Banque.

** Sur la base de la réglementation CAFE pour les véhicules particuliers immatriculés en Europe.

Critères qualitatifs au titre de l'exercice 2021 (0 % à 50 % de la rémunération fixe)

Les critères qualitatifs évoluent par rapport à la politique de rémunération 2020 afin de prendre en compte les enjeux du nouveau plan stratégique « Renaulution » présenté en janvier 2021. Le critère des engagements RSE et celui de la satisfaction client/qualité sont maintenus. L'atteinte de ces trois critères qualitatifs contribue directement à la performance du Groupe.

	Nouveau plan stratégique "RENAULTION"	Qualité des engagements RSE	Satisfaction client / Qualité
Pondération (en % de la rémunération fixe)	▪ 20 % à l'objectif et au maximum	▪ 15 % à l'objectif et au maximum	▪ 15 % à l'objectif et au maximum
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place de la nouvelle organisation par marque ▪ Développement des 8 modèles de véhicules clés du plan Renaultion ▪ Niveau des facturations au sein de l'Alliance entre Renault, Nissan et Mitsubishi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Santé et sécurité (taux de fréquence d'accidents) ▪ Ratio d'écart salarial femmes/hommes ▪ Définition du plan Climat (stratégie, calendrier et indicateurs chiffrés) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réduction des taux d'incidents ▪ Niveau de satisfaction des clients

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 22-10-34 II. du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle au Directeur général au titre de l'exercice 2021 est conditionné à son approbation par l'Assemblée générale annuelle devant se réunir en 2022 afin de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Rémunération variable pluriannuelle

Le Directeur général ne percevra pas de rémunération variable pluriannuelle.

Rémunération exceptionnelle

Le Directeur général ne percevra aucune rémunération exceptionnelle au cours de l'année 2021.

Rémunération à long terme

En accord avec les principes de rémunération de la Société, une part significative de la rémunération du Directeur général consiste en une rémunération à long terme, dont l'acquisition définitive est soumise à des critères de performance, afin d'assurer un alignement de la rémunération du Directeur général sur les intérêts des actionnaires.

La rémunération à long terme prend la forme d'actions de performance, attribuées annuellement. Le nombre d'actions de performance attribuées au Directeur général est exprimé en nombre absolu, plutôt qu'en pourcentage du salaire, de sorte que les variations à la hausse comme à la baisse du cours de l'action affectent la valeur totale de cette rémunération à long terme.

Le Directeur général bénéficie ainsi d'actions de performance, selon les mêmes conditions que les autres cadres du Groupe, sous réserve d'un critère de performance supplémentaire, le rendement total pour les actionnaires (*total shareholder return – TSR*), appliqué en sa qualité de dirigeant mandataire social exécutif.

Le Conseil d'administration du 18 février 2021, sur recommandation du Comité de la gouvernance et des rémunérations, a décidé que le Directeur général se verra attribuer 75 000 actions de performance, représentant le nombre maximal d'actions de performance pouvant être attribué au titre de l'exercice 2021.

Ces critères de performance sont appréciés sur une période cumulée de trois ans (2021, 2022 et 2023).

L'acquisition définitive des actions de performance est également soumise à une condition de présence de trois ans à compter de la date d'attribution par le Conseil d'administration.

Sur les actions de performance qui lui seront attribuées, le nombre d'actions définitivement acquises par le Directeur général dépendra de l'atteinte des critères de performance suivants :

Critères de performance à long terme

	Rendement total pour les actionnaires (total shareholder return – TSR)	Free cash flow (FCF) *	La progression annuelle du revenu net par voiture	Emissions de CO ₂ - Empreinte carbone **
Pondération (en % d'octroi)	<ul style="list-style-type: none"> 25 % 	<ul style="list-style-type: none"> 25 % 	<ul style="list-style-type: none"> 25 % 	<ul style="list-style-type: none"> 25 %
Taux de versement	<ul style="list-style-type: none"> 0 % si TSR < Indice de référence. 11,35 % si TSR = Indice de référence. 25 % si le TSR ≥ Indice de référence +10 %. Interpolation linéaire si Indice de référence < TSR < Indice de référence +10 %. 	<ul style="list-style-type: none"> 0 % si FCF < Budget 17,5 % si FCF = Budget 25 % si FCF ≥ Budget +20 % Interpolation linéaire si Budget < FCF < Budget +20 %. 	<ul style="list-style-type: none"> 0 % si pourcentage de progression annuelle < 3 % 17,5 % si pourcentage de progression annuelle = 3 % 25 % si pourcentage de progression annuelle ≥ 4 % Interpolation linéaire si 3 % < pourcentage de progression annuelle < 4 %. 	<ul style="list-style-type: none"> 0 % si empreinte carbone > l'objectif du Groupe 17,5 % si empreinte carbone = l'objectif du Groupe 25 % si empreinte carbone ≤ l'objectif du Groupe - 2,5 points. Interpolation linéaire si l'objectif du Groupe - 2,5 points < empreinte carbone < l'objectif du Groupe
	<ul style="list-style-type: none"> Puisque ce critère est relatif, le montant de l'objectif n'est pas connu à cette date. La Société communiquera le chiffre moyen et le taux de réalisation associé à la fin de la période de performance. 	<ul style="list-style-type: none"> Pour des raisons de confidentialité commerciale, la Société ne divulgue pas ex-ante les chiffres cibles pour ces critères. Cependant, elle publiera le taux de réalisation de ce critère à la fin du cycle de performance. 		<ul style="list-style-type: none"> L'objectif à l'horizon 2023 de réduction de l'empreinte carbone est aligné avec la trajectoire 2017-2022 et les objectifs de réduction de gaz à effet de serre du Groupe pour 2030 : soit -27% en 2023 par rapport à 2010.

* Le FCF dans le budget 2021 inclut 1 milliard d'euros de dividende de la part de RCI Banque.

** Objectif à horizon 2023 de réduction de l'empreinte carbone (émissions de CO₂) des véhicules particuliers et utilitaires du Groupe Renault immatriculés dans le monde hors AvtoVaz (l'intégration de AvtoVaz dans les objectifs du Groupe étant prévue à partir de 2024).

Rémunération du mandat d'administrateur

Le Directeur général, n'étant pas administrateur, ne percevra aucune rémunération à ce titre.

Avantages de toute nature

Le Directeur général bénéficie de deux voitures de fonction et d'une voiture avec chauffeur. Il bénéficie d'une couverture internationale de santé.

Convention de prestations de services

Aucune convention de prestations de services ne sera conclue entre la Société et le Directeur général.

Indemnité de prise de fonction

Le Directeur général ne bénéficie pas d'indemnité de prise de fonction.

Indemnité de départ

Le Directeur général bénéficie d'une indemnité de départ d'un montant égal à la moyenne des deux dernières années de rémunération annuelle brute fixe et variable, payable en une fois dans les six mois suivant le départ, en cas de révocation à l'initiative du Conseil d'administration et sous réserve de l'atteinte de conditions de performance fixées par le Conseil d'administration.

Cette indemnité ne sera pas versée en cas de révocation pour faute grave ou lourde.

Le total de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence, en cas de mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence (voir ci-dessous), ne pourra pas excéder deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.

Lors de sa réunion du 13 février 2020, le Conseil d'administration a arrêté les conditions de performance conditionnant le versement de l'indemnité de départ. Ainsi, pour bénéficier de cette indemnité, les conditions cumulatives suivantes devront être atteintes sur les deux derniers exercices précédents le départ (un seul exercice en cas de départ au cours de l'année 2021) :

- un taux d'atteinte total minimum de 80 % des critères de performance de la rémunération variable annuelle du Directeur général ;
- l'atteinte de l'objectif de *free cash flow* du Groupe.

Indemnité de non-concurrence

Le Conseil d'administration a autorisé, lors de sa réunion du 13 février 2020, la conclusion d'une convention de non-concurrence avec M. Luca de Meo.

Le Conseil d'administration a estimé qu'il est dans l'intérêt de Renault de conclure cette convention de non-concurrence qui permettra de protéger les intérêts légitimes du Groupe Renault, en raison de la nature particulièrement concurrentielle du marché automobile, de l'importance des fonctions et des compétences reconnues de M. Luca de Meo dans ce marché, des moyens qui seront mis à sa disposition, des informations sensibles dont il dispose et auxquelles il pourra avoir accès.

Aux termes de cette convention, M. Luca de Meo s'engagera, à compter de la fin de son mandat de Directeur général, à ne pas exercer, directement ou indirectement, une activité concurrente de celles du Groupe, soit pour son propre compte, soit pour le compte de sociétés du secteur de la conception, de la construction et de la commercialisation automobile (principalement de véhicules particuliers et de véhicules utilitaires) ou pour le compte de fournisseurs du secteur automobile.

L'application de cette convention sera limitée :

- à une durée de douze (12) mois suivant la date à laquelle M. Luca de Meo aura effectivement cessé d'exercer son mandat social ;
- aux pays du continent européen et au Japon, ainsi qu'aux constructeurs automobiles et équipementiers européens et japonais.

En contrepartie de son obligation de non-concurrence, M. Luca de Meo percevra de la Société, durant la période d'application de la convention (douze mois) et sous réserve de non-contravention à celle-ci, une contrepartie financière brute correspondant à un an de rémunération annuelle brute (rémunération fixe et rémunération variable annuelle payée en numéraire), payable en douze mensualités. La rémunération annuelle brute retenue pour ce calcul sera celle versée au cours des douze mois précédant la date de cessation du mandat social.

Conformément à la recommandation du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration de la Société se prononcera, lors du départ de M. Luca de Meo, sur l'application ou non de la convention de non-concurrence et pourra y renoncer unilatéralement. Par ailleurs, aucune indemnité ne sera due en cas de départ à la retraite ou si l'intéressé a atteint l'âge de 65 ans.

Régime de retraite supplémentaire

Le régime de retraite supplémentaire du Directeur général est identique à celui dont bénéficient les membres du Comité exécutif Groupe (le régime dit « Article 83 » et le régime dit « Article 82 »).

a) Régime de retraite obligatoire à cotisations définies (Article 83)

Les cotisations représenteront :

- 3,5 % de la rémunération annuelle brute comprise entre quatre et huit fois le plafond de la sécurité sociale (tranche C), prises en charge à 2,5 % par la Société et à 1 % par le Directeur général ;
- puis 8 % de la rémunération annuelle brute comprise entre huit et seize fois le plafond de la Sécurité sociale (tranche D), prises en charge à 5 % par la Société et à 3 % par le Directeur général.

Le montant global de la cotisation (parts patronale et salariale) est plafonné à un montant forfaitaire égal à 8 % de huit fois le plafond de la Sécurité sociale.

b) Régime de retraite facultatif à cotisations définies (Article 82)

Le Directeur général bénéficiera du nouveau régime de retraite facultatif à cotisations définies (Article 82) qui sera mis en place à compter du 1^{er} mai 2020 au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux et des membres du Comité exécutif Groupe.

Ce nouveau dispositif prévoit le versement par la Société auprès d'un organisme tiers d'une cotisation égale à 12,5 % de la rémunération annuelle brute (fixe et variable) effectivement perçue.

Les cotisations versées à ce titre ne bénéficient d'aucun régime social et fiscal préférentiel. Pour cette raison, le Directeur général recevra une indemnité forfaitaire d'un montant égal à celui de la cotisation versée pour son compte à l'organisme assureur. Le versement de cette indemnité est concomitant à celui de la cotisation à l'organisme assureur.

Les montants des cotisations et de l'indemnité forfaitaire dépendent des performances de l'entreprise dans la mesure où l'assiette de calcul intègre la part variable de la rémunération qui est liée aux résultats du Groupe.

* *
*