

Boulogne-Billancourt, le 27 juillet 2016

**Eléments de rémunération du Président-Directeur Général de Renault
au titre de l'année 2016**

Le 27 juillet 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. Une part fixe

Le montant de la part fixe est égal à 1.230.000 euros. Ce montant est inchangé depuis 2011.

II. Une part variable

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 120% de la part fixe, si tous les objectifs de performance sont atteints.

Dans l'hypothèse où la totalité des critères de performance (quantitatifs & qualitatifs) serait réalisée, une rémunération exceptionnelle de 60% pourrait être attribuée, portant ainsi la part variable à 180% de la part fixe, sous réserve de l'atteinte d'objectifs de performance additionnels.

➤ **Nature des critères de performance**

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

3 critères quantitatifs (financiers)

- Le taux de retour sur capitaux propres,
- La marge opérationnelle,

- Le *free cash flow*,

1 critère qualitatif

- Critère lié à la qualité managériale, qui se fonde sur les quatre thèmes suivants :
 - o suivi de l'accord de compétitivité France,
 - o qualité de la responsabilité environnementale,
 - o développement d'une stratégie R&D pluriannuelle,
 - o développement des partenariats et des synergies de l'Alliance.

Les critères pour le déclenchement d'une rémunération exceptionnelle sont les suivants :

- La marge opérationnelle,
- Le *free cash flow*.

➤ Objectifs des critères de performance

Part Variable (0 à 120%)			
	<u>Critères</u>	<u>Pondération</u>	<u>Seuil</u>
Critères quantitatifs	ROE	15%	10 % si ROE \geq 8% 15 % si ROE \geq 10%
	MOP	35%	0 % si MOP < Budget 20 % si MOP = Budget 25 % si MOP = Budget + 0,2 point 35 % si MOP \geq Budget + 0,5 point Variation linéaire entre les valeurs.
	FCF	35%	0 % si FCF < Budget 20 % si FCF = Budget 25 % si FCF = Budget + 36% 35 % si FCF \geq Budget + 100% Variation linéaire entre les valeurs.
Critère qualitatif	Qualité managériale	35%	7 % Suivi de l'accord de Compétitivité France 8 % Qualité de l'engagement RSE 8 % Partenariats et synergies de l'Alliance 12 % Développement d'une stratégie R&D pluriannuelle Variation linéaire entre les valeurs.
		120%	

Part variable exceptionnelle (120% à 180%)				
Critères quantitatifs	MOP	30%	si MOP \geq Budget + 1 point	
	FCF	30%	si FCF \geq Budget + 150%	
		60%		
Total		180%		

➤ **Modalités de paiement de la part variable**

La part variable au titre de l'exercice 2016 sera payée en deux parties :

- i. une première partie (25%) versée en numéraire immédiatement,
- ii. le solde (75%) versé sous forme d'actions de façon différée,

L'acquisition définitive des actions acquises au titre de la part variable différée ne pourra intervenir qu'à compter de 2019, sous réserve d'une condition de présence du Président-Directeur Général au sein de Renault en 2019.

Le nombre d'actions attribuées par le Président-Directeur Général sera déterminé en fonction du montant de la part variable différée (en euros) divisé par la moyenne des 20 derniers jours de bourse précédant le jour de la décision d'attribution du Conseil.

En outre, il est précisé que, contrairement aux exercices précédents, la part variable différée ne fera l'objet d'aucun ajustement. Cette nouvelle méthode de paiement s'appliquera à toutes les rémunérations dues à compter de 2016.

III. Actions de performance

L'attribution pour le Président-Directeur général est de 100.000 actions de performance.

L'attribution d'actions de performance est conditionnée à l'atteinte de critères de performance tels que détaillés ci-après.

Actions de performance			
	<u>Critères</u>	<u>Pondération</u>	<u>Seuil</u>
Critères quantitatifs	TSR ¹	33,3%	0 % si TSR < Benchmark 15,0 % si TSR = Benchmark 33,33 % si TSR ≥ Benchmark + 10% Variation linéaire entre les valeurs.
	% MOP vs moyenne du panel ²	33,3%	0 % si MOP < Moyenne 26,7 % si MOP = Moyenne 33,33 % si MOP ≥ Moyenne + 10% Variation linéaire entre les valeurs.
	FCF	33,3%	0 % si FCF < Budget 26,7 % si FCF = Budget 33,3 % si FCF ≥ Budget + 10% Variation linéaire entre les valeurs.
		100%	

En outre, l'acquisition définitive des actions de performance est soumise à une condition de présence de quatre ans, soit jusqu'en 2020.

Les critères proposés pour le plan 2016 du Président-Directeur Général seront évalués sur les années 2016, 2017 et 2018.

Le Président-Directeur Général n'est pas soumis à une période de conservation au titre du plan au-delà de la période d'acquisition, mais il est soumis à une obligation de conserver 25% des titres de la Société en sa qualité de mandataire social, et ce jusqu'au terme de son mandat.

¹ le TSR sera calculé par référence à la moyenne du TSR de l'Euro Stoxx ex Financials, et TSR de l'Euro Stoxx Automobile & Parts.

² Le panel est composé des constructeurs suivants : Fiat, PSA, Skoda, Volkswagen et Renault.