



MAI 2019

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2019

Présentation des principes et critères de rémunération des membres de la Gérance pour 2019

- De manière similaire à 2018, la politique de rémunération 2019 sera applicable à trois Gérants pendant une partie de l'année
- En effet, depuis le départ de Monsieur Jean-Dominique Senard, Président de la Gérance, à l'issue de l'Assemblée générale du 17 mai 2019, seuls deux Gérants sont en fonction :
 - Monsieur Florent Menegaux en qualité de Président de la Gérance
 - Monsieur Yves Chapot, en qualité de Gérant non Commandité

Hormis les adaptations induites par cette situation transitoire, la politique de rémunération 2019 présentée ci-après ne comporte pas de modification fondamentale par rapport à la politique 2018, et s'inscrit dans une démarche de simplification de certains des éléments la composant

M. Senard, Président de la Gérance (jusqu'au 17 mai 2019)

Fixe Annuel

Montant proratisé
(sur une base annuelle
Inchangée de 1 100 000 €)

Avantage en nature*

Variable Annuel Multicritères

0 à 18 % des Tantièmes
(Proratisé au regard de la durée effective du mandat sur 2019)

La Composante Variable Annuelle est intégralement perçue sur les prélèvements statutaires dus aux Associés Commandités («Tantièmes») collectivement plafonnés à 0,6 % du résultat net consolidé du Groupe et approuvés par l'Assemblée Générale annuelle au titre de l'affectation du résultat

Des critères quantitatifs relatifs :

1. Au niveau du résultat net

8 % des Tantièmes

2. À la croissance de l'activité, au niveau des frais généraux et à l'évolution du *cash-flow* libre „

0 à 6 % des Tantièmes

Des critères qualitatifs et quantifiables, répondant aux ambitions stratégiques du Groupe et aux attentes managériales

0 à 4 % des Tantièmes

Chaque critère se voit appliquer (à l'exception du critère portant sur le niveau de résultat) :

- un seuil de déclenchement en deçà duquel aucun montant n'est dû ;
- une tranche intermédiaire entre le seuil de déclenchement et le plafond de l'objectif, donnant accès à un résultat linéaire ;
- un plafond de l'objectif, donnant accès au résultat maximal du critère

Intéressement à long terme

Non attribué en 2019

*Véhicule de fonction

M. Menegaux, Gérant commandité, Président de la Gérance à compter du 18 mai 2019

Fixe Annuel

900 000 €

Avantage en nature*

Variable Annuel Multicritères

0 à 20 % des Tantièmes

Intéressement à long terme

Sur conditions de performance portant sur 3 exercices

0 à 30 % des Tantièmes

La Composante Variable Annuelle et l'Intéressement à long terme sont intégralement perçus sur les Tantièmes

Des critères quantitatifs relatifs :

1. Au niveau du résultat net

6 % des Tantièmes

2. À la croissance de l'activité, au niveau des frais généraux et à l'évolution du cash-flow libre „

0 à 10 % des Tantièmes

Des critères qualitatifs et quantifiables, répondant aux ambitions stratégiques du Groupe et aux attentes managériales

0 à 4 % des Tantièmes

Chaque critère se voit appliquer à l'exception du critère portant sur le niveau de résultat) :

- un seuil de déclenchement en deçà duquel aucun montant n'est dû ;
- une tranche intermédiaire entre le seuil de déclenchement et le plafond de l'objectif, donnant accès à un résultat linéaire ;
- un plafond de l'objectif, donnant accès au résultat maximal du critère

3 critères

- Performance du cours de l'action Michelin (de 0 à 11 % des Tantièmes)
- Performance RSE - 2 indicateurs (de 0 à 8 % des Tantièmes)
- Évolution des ROS (de 0 à 11 % des Tantièmes)

Chaque critère se voit appliquer :

- un seuil de déclenchement en deçà duquel aucun montant n'est dû ;
- une ou plusieurs tranches intermédiaires entre le seuil de déclenchement et le plafond de l'objectif, donnant accès à un résultat linéaire ;
- un plafond de l'objectif, donnant accès au résultat maximal du critère

*Véhicule de fonction

M. Chapot, Gérant non commandité

Fixe Annuel

600 000 €

Avantage en nature*

Variable Annuel Multicritères

Assiette de 150 %
de la rémunération fixe

Des critères quantitatifs, relatifs à la croissance du ROS et de l'activité, au niveau des frais généraux et à l'évolution du *cash-flow* libre „

Maximum 80 % de l'assiette

Des critères qualitatifs et quantifiables, répondant aux ambitions stratégiques du Groupe et aux attentes managériales

Maximum 20 % de l'assiette

Chaque critère se voit appliquer :

- un seuil de déclenchement en deçà duquel aucun montant n'est dû ;
- une tranche intermédiaire entre le seuil de déclenchement et le plafond de l'objectif, donnant accès à un résultat linéaire ;
- un plafond de l'objectif, donnant accès au résultat maximal du critère

Intéressement à long terme

Sur conditions de performance portant sur 3 exercices

Assiette de 100 %
de la rémunération fixe

3 critères

- Performance du cours de l'action Michelin (de 0 à 35 % du résultat des critères)
- Performance RSE - 2 indicateurs (de 0 à 30 % du résultat des critères)
- Évolution du ROS (de 0 à 35 % du résultat des critères)

Chaque critère se voit appliquer :

- un seuil de déclenchement en deçà duquel aucun montant n'est dû ;
- une ou plusieurs tranches intermédiaires entre le seuil de déclenchement et le plafond de l'objectif, donnant accès à un résultat linéaire ;
- un plafond de l'objectif, donnant accès au résultat maximal du critère

*Véhicule de fonction

Rémunération du Président du Conseil de Surveillance à compter de 2019

- L'Assemblée générale 2019 a approuvé la réévaluation de l'enveloppe globale de la rémunération des membres du Conseil de Surveillance (jetons de présence) qui passera de 555 000 € à 770 000 € (12^e résolution) pour tenir compte de l'évolution des paramètres suivants.
- En conséquence, la rémunération du Président du Conseil de Surveillance sera réévaluée dans des proportions similaires à la réévaluation de l'enveloppe globale, en conservant une part prépondérante soumise à condition d'assiduité.