

4.3.3 CONSULTATION DES ACTIONNAIRES SUR LES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DUE OU ATTRIBUÉE À M. JEAN-DOMINIQUE SENARD, PRÉSIDENT DE LA GÉRANCE, AU TITRE DE L'EXERCICE 2014 ET SOUMIS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DU 22 MAI 2015 ⁽¹⁾

Comme en 2014, la Compagnie a souhaité appliquer la recommandation du Code AFEP/MEDEF relative à la consultation des actionnaires sur la rémunération individuelle des dirigeants mandataires sociaux.

Suivant la recommandation proposée par le Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil de Surveillance a émis un avis favorable sur la rémunération globale due ou attribuée à M. Senard au titre de l'exercice 2014 et recommande aux actionnaires d'émettre le même avis à l'occasion de cette consultation.

Ces éléments de rémunération seront donc présentés aux actionnaires lors de la prochaine Assemblée générale du 22 mai 2015.

L'ensemble des montants indiqués provient des tableaux normés par le Code AFEP/MEDEF et figurant dans le chapitre 4.3.1 du Document de Référence 2014.

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos	Montants (ou valorisation comptable) soumis au vote (en €)	Présentation
Rémunération fixe	1 100 000	Il s'agit du montant brut de la rémunération fixe annuelle due par la société contrôlée Manufacture Française des Pneumatiques Michelin (MFPM), en contrepartie des fonctions de Gérant non Commandité exercées par M. Senard dans cette société. Cette rémunération a été fixée par l'Associé Commandité de cette société par décision du 29 avril 2014. Elle a fait l'objet d'un examen par le Comité des Rémunérations du Conseil de Surveillance de la CGEM.
Rémunération variable annuelle	750 037	Caractéristiques communes Les composantes variables annuelles sont intégralement perçues sur les prélèvements statutaires annuels ("Tantièmes"), attribuables sur le bénéfice de l'exercice aux deux Associés Commandités de la CGEM (M. Senard et la société SAGES) et dont la répartition fait désormais l'objet d'un accord préalable conclu entre les deux Associés Commandités. Aucune nouvelle convention ou aucun nouvel engagement n'a donc été conclu entre la CGEM et M. Senard relativement à sa rémunération. En application de l'article 30, paragraphe 3 des statuts de la Compagnie (cf. le rappel au chapitre 5.1.2 e) du présent document) le montant des Tantièmes est fixé à 12 % du bénéfice net social de l'exercice duquel sont déduites les distributions de bénéfices annuels ou de réserve effectuées par les filiales Manufacture Française des Pneumatiques Michelin et Compagnie Financière du groupe Michelin (CFM). Ce montant est, le cas échéant, plafonné à 0,6 % du résultat net consolidé du Groupe. Pour l'exercice 2014, le montant distribuable de Tantièmes correspond ainsi à une base de € 5,0 millions, soit 12 % du bénéfice net social après déduction de la distribution de bénéfices reçue en 2014 de la filiale CFM. Composante variable annuelle monocritère Cette composante est constituée d'un pourcentage de 8 % des Tantièmes, soit 400 020 € pour l'exercice 2014, dont est déduit un montant de 50 000 € correspondant à des Tantièmes à verser par la filiale CFM en contrepartie des fonctions et responsabilités de Gérant et Associé Commandité exercées par M. Senard dans cette société.

(1) Nomenclature Code AFEP/MEDEF : paragraphe 24.3 (p. 31 et 32) et guide d'application du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise, paragraphe I (p. 1 à 10).

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos	Montants (ou valorisation comptable) soumis au vote (en €)	Présentation
Rémunération variable annuelle (suite)		<p>Composante variable annuelle multicritères</p> <p>Pour des raisons de confidentialité et de secret des affaires et, spécialement pour éviter (i) de fournir des indications sur la stratégie de la Compagnie qui peuvent être exploitées par les concurrents et (ii) de créer, le cas échéant, une confusion auprès des actionnaires avec les informations que la Compagnie communique aux investisseurs, le Conseil de Surveillance n'a pas souhaité divulguer le niveau des objectifs fixés.</p> <p>Cette composante correspond à une part pouvant aller de 0 à 14 % des Tantièmes, déterminée selon le niveau de performance atteint fixé par le Conseil de Surveillance pour 2014 sur les huit critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ quatre critères quantitatifs, identiques aux critères arrêtés pour évaluer la rémunération variable des membres du Comité Exécutif du Groupe, comptant pour 100/150^{es}, soit : <ul style="list-style-type: none"> – la progression annuelle de la croissance des ventes (en volume), – le résultat annuel du programme Efficience (réduction des coûts de fonctionnement) traduit sous forme d'un ratio adapté SG&A/marge brute, – le niveau annuel du <i>cash flow</i> libre après investissements, – la progression annuelle de la part de marché des pneumatiques sur certains segments, ▶ quatre critères qualitatifs relatifs à la stratégie du Groupe, son management et sa communication financière, comptant ensemble pour 50/150^{es}. <p>Il est rappelé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ le seuil de déclenchement de cette composante variable annuelle multicritères est fixé à l'atteinte d'un résultat minimum de 50/150^{es} en cumul sur les huit objectifs ; ▶ l'attribution de la part maximum de 14 % des Tantièmes sur cette composante correspond à l'atteinte du plafond de tous les objectifs, soit un résultat de 150/150^{es} en cumul sur les huit objectifs. <p>Le Comité des Rémunérations et des Nominations a effectué un examen attentif de chacun des critères, quantitatifs et qualitatifs.</p> <p>En conclusion de son analyse pour la composante variable annuelle multicritères, le Comité a estimé que le résultat cumulé des objectifs quantitatifs et qualitatifs se situe à un niveau de 80/150^{es}. L'application de ce résultat à la grille d'évaluation des critères donne un montant de composante variable multicritères de 350 017 €, à prélever sur les Tantièmes dus au titre de l'exercice 2014.</p>
Rémunération variable différée	Aucun montant dû au titre de cet exercice	<p>Intéressement variable à long terme (part variable pluriannuelle)</p> <p>Cet intéressement est calculé sur une base de 1 800 000 €, indexée sur l'évolution du cours de l'action Michelin sur la période 2014/2015/2016, et modulé par le résultat des trois critères suivants sur la période 2014/2015/2016 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ évolution comparée du cours de l'action Michelin au regard de l'évolution des actions composant l'indice CAC 40, comptant pour 33,3 % ; ▶ taux annuel moyen de croissance des ventes nettes du Groupe (en valeur), comptant pour 33,3 % ; ▶ taux annuel moyen de retour sur capitaux employés (ROCE), comptant pour 33,3 %. <p>Les objectifs des deux derniers critères sont fixés en données et normes comptables comparables, hors variation de change et éléments non récurrents et pourront être réévalués en cas de survenance d'événements exceptionnels.</p> <p>L'atteinte du plafond des objectifs de ces trois critères donnerait un résultat cumulé maximum de 100 %.</p> <p>Le montant définitif à percevoir sur cet intéressement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ est plafonné à 150 % de la moyenne des composantes variables annuelles qui auront été versées à M. Senard au titre des exercices 2014/2015/2016 ; ▶ sera prélevé sur les Tantièmes de l'exercice 2016 à verser en 2017 après approbation des comptes de l'exercice 2016 sous réserve : <ul style="list-style-type: none"> – de l'existence de prélèvements statutaires distribuables en 2017 au titre du bénéfice à réaliser sur l'exercice 2016, et – dans la limite du solde disponible de ces prélèvements statutaires après déduction des composantes variables monocritère et multicritères à devoir sur l'exercice 2016. <p>S'agissant d'un intéressement long terme, le Conseil a constaté qu'aucun montant n'est dû au titre de l'exercice 2014.</p>
Rémunération exceptionnelle	N/A	Absence de rémunération exceptionnelle

RÉMUNÉRATIONS DES ORGANES DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos	Montants (ou valorisation comptable) soumis au vote (en €)	Présentation
Options d'action, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Options = N/A Actions = N/A Autre élément = N/A	Absence d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions Absence d'attribution d'actions de performance Absence d'attribution d'autre élément de rémunération de long terme
Jetons de présence	N/A	M. Senard ne perçoit pas de jetons de présence
Valorisation des avantages de toute nature	6 894	Véhicule de fonction
Indemnité de prise de fonction	N/A	Absence d'attribution d'indemnité de prise de fonction

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés*

	Montants soumis au vote (en €)	Présentation
Indemnité de départ	Aucun montant dû au titre de cet exercice	<p>Conformément aux conditions de l'article 13-2 des statuts, approuvées par les actionnaires lors de l'Assemblée générale extraordinaire du 13 mai 2011, M. Senard peut prétendre, à l'initiative de l'Associé Commandité non Gérant et après accord du Conseil de Surveillance, au cas où il serait mis fin par anticipation à ses fonctions suite à un changement de stratégie ou à un changement de contrôle de l'actionariat de la Société, et en l'absence de faute grave, à une indemnité d'un montant maximum équivalent à la rémunération globale qui lui aura été versée pendant les deux exercices précédant l'année de la cessation de mandat.</p> <p>En application des dispositions des Règlements intérieurs du Comité des Rémunérations et des Nominations et du Conseil, le Conseil a approuvé les conditions de performance proposées par le Comité, et les a notifiés au Président de la Gérance en 2014.</p> <p>En conséquence, le montant définitif de l'indemnité prévue à l'article 13-2 des statuts dépendra de la moyenne des résultats atteints par le Président de la Gérance au titre de la composante variable annuelle multicritères des Tantièmes applicables aux trois exercices clos précédant le départ ("Moyenne Triennale") selon la règle suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Moyenne Triennale < 40 % : aucune indemnité à verser ; ▶ Moyenne Triennale > 40 % et < 60 % : indemnité égale à 50 % de la Base de Référence à verser ; ▶ Moyenne Triennale > 60 % : indemnité égale à 100 % de la Base de Référence à verser, <p>la "Base de Référence" correspondant au montant de la rémunération globale versée pendant les deux exercices précédant l'année de la cessation de mandat.</p> <p>Le montant effectivement versé à ce titre serait diminué, le cas échéant, afin que toute autre indemnité ne puisse avoir pour effet de lui attribuer une indemnité globale supérieure au montant maximum précité de deux années de rémunérations, en conformité avec le Code AFEP/MEDEF.</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant dû au titre de cet exercice	<p>Comme les employés du groupe Michelin détenant un savoir-faire spécifique à protéger contre une utilisation préjudiciable par une entreprise concurrente, et en remplacement de la clause de non-concurrence prévue dans son contrat de travail échu, M. Senard est soumis à une clause de non-concurrence qui a été conclue le 26 juillet 2011 avec l'accord préalable du Conseil de Surveillance.</p> <p>Si la Société décidait d'appliquer cette clause de non-concurrence, pendant une durée pouvant aller jusqu'à deux ans, elle devrait verser à M. Senard une indemnité maximale de 16 mois de rémunération sur la base de la dernière rémunération globale versée par les sociétés du Groupe.</p> <p>La Société peut renoncer à la mise en œuvre de cette clause.</p> <p>Dans l'éventualité où les conditions de versement de l'indemnité prévue en cas de cessation anticipée de son mandat seraient remplies cette indemnité sera réduite ou supprimée afin que l'ensemble des sommes versées en raison de son départ, y compris la clause de non-concurrence, ne soit pas supérieur à la rémunération globale versée pendant les deux exercices précédents, conformément au Code AFEP/MEDEF.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant dû au titre de cet exercice	<p>M. Senard ne bénéficie d'aucun régime complémentaire de retraite spécifique aux dirigeants mandataires sociaux. En sa qualité de Gérant non Commandité de la MFPM, M. Senard a accès au régime de retraite supplémentaire ouvert aux cadres dirigeants de la MFPM, sur la base de la rémunération fixe qu'il reçoit de cette société et qui constitue à cet égard sa rémunération de référence. Le coût de ce régime additif plafonné est évalué conformément aux normes comptables du Groupe. Ce régime, non réservé aux Gérants non Commandités (dirigeants mandataires sociaux), présente les principales caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ une ancienneté requise de cinq ans en tant que dirigeant ; ▶ l'acquisition de droits à hauteur de 1,5 % par an et ouvrant droit à une rente plafonnée à un maximum de 15 % de la rémunération de référence (moyenne annuelle des rémunérations des 3 meilleures années sur les 5 dernières années) ; ▶ un taux de remplacement maximum total de 35 % (y compris régimes obligatoires). <p>La constitution des droits à prestations au titre de ce régime est subordonnée à la condition d'achèvement de la carrière de M. Senard dans la MFPM en tant que cadre dirigeant salarié ou mandataire social, conformément à l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale.</p> <p>Les droits acquis au titre de ce régime dans les hypothèses actuarielles générales de départ prises en compte conformément aux normes comptables du Groupe donneraient un taux de remplacement brut inférieur à 10 % de sa rémunération de référence.</p> <p>Cette rémunération de référence ayant représenté moins de la moitié des sommes perçues au titre de l'exercice 2014 (rémunération fixe et prélèvements statutaires variables), le taux de remplacement brut réel pour M. Senard se situerait de ce fait à un niveau proche de la moitié du taux de remplacement cité ci-dessus, et donc très largement en deçà du plafond recommandé par le Code AFEP/MEDEF (45 %).</p>

* Contrairement au régime des sociétés anonymes, les dispositions relatives aux "engagements réglementés" prévus à l'article L. 225-42-1 du Code de commerce ne sont pas applicables aux engagements pris par une société en commandite par actions au bénéfice de ses Gérants (le renvoi effectué par l'article L. 226-10 à ces articles constituant un renvoi au seul régime des conventions réglementées).

De plus, l'article L. 226-10-1, prévoyant l'obligation pour le Président du Conseil de Surveillance d'établir un rapport joint sous le contrôle des Commissaires aux Comptes, confirme que le régime spécifique des S.A. sur les "engagements réglementés" ne s'applique pas aux S.C.A. car le contenu du rapport joint exclut explicitement les informations relatives aux "principes et règles concernant les rémunérations et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux", informations obligatoires pour les S.A. suivant l'article L. 225-37 et L. 225-68. Cette différence de régime juridique n'a aucun effet (i) sur les règles de diffusion au public des informations sur les montants et mécanismes relatifs aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux de la Société, ni (ii) sur l'application, adaptée au contexte, des recommandations du Code AFEP/MEDEF.