

3.3.3.3 **Projet de résolution sur la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance**

L'Assemblée générale ordinaire devant statuer sur les comptes de l'exercice 2020, sera dès lors invitée à se prononcer sur la résolution suivante :

7^e résolution

Approbation de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil de Surveillance

L'Assemblée générale, ayant pris acte de l'accord de chacun des Associés Commandités, approuve en application de l'article L. 22-10-76-II du Code de commerce la politique de

rémunération des membres du Conseil de Surveillance établie par celui-ci, telle qu'elle est présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel de la Société sur l'exercice 2020, aux chapitres 3.3.1 et 3.3.3.

3.4 **INFORMATIONS RELATIVES AUX ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS OU ATTRIBUÉS AUX MANDATAIRES SOCIAUX**

3.4.1 **RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE**

Aucune rémunération variable ne leur a été versée au cours de l'exercice 2020 ou ne leur a été attribuée au titre de cet exercice. Le Président et les membres indépendants du Conseil de Surveillance se sont associés à l'effort consenti par les Gérants en faisant don de 25 % du montant de leur rémunération 2019 reçue en 2020 à des fondations de leurs pays respectifs ayant pour objet la lutte contre la Covid-19.

La politique de rémunération 2020 des membres du Conseil de Surveillance a été présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 23 juin 2020 et a été approuvée par 99,75 % des voix.

Les informations relatives à l'assiduité des membres aux réunions du Conseil de Surveillance et de ses Comités pendant l'exercice 2020 figurent dans le chapitre 3.2.2 du Document d'enregistrement universel 2020.

Le tableau ci-dessous détaille :

- ▶ les montants versés au cours de l'exercice 2019 au titre du mandat exercé en 2018 ;
- ▶ les montants attribués au titre du mandat exercé en 2019 et versés en 2020 ;
- ▶ les montants versés au cours de l'exercice 2020 au titre du mandat exercé en 2019 ;
- ▶ les montants attribués au titre du mandat exercé en 2020 et non encore versés.

Membres du Conseil de Surveillance	Exercice 2020 ⁽¹⁾		Exercice 2019 ⁽¹⁾	
	Montants attribués (en €)	Montants versés (en €)	Montants attribués (en €)	Montants versés (en €)
Olivier Bazil ⁽²⁾	35 500	80 000	80 000	63 278
Barbara Dalibard	80 000	90 000	90 000	63 278
Jean-Pierre Duprieu	62 500	60 000	60 000	53 543
Aruna Jayanthi	70 000	70 000	70 000	63 278
Anne-Sophie de La Bigne	65 000	71 250	71 250	63 278
Patrick de La Chevardière ⁽³⁾	44 500	N/A	N/A	N/A
Jean-Christophe Laourde ⁽⁴⁾	9 000	N/A	N/A	N/A
Thierry Le Hénaff	68 330	56 727	56 727	22 488
Monique Leroux	80 000	70 000	70 000	60 357
Cyrille Poughon ⁽⁵⁾	47 250	60 000	60 000	53 543
Michel Rollier	120 000	112 800	112 800	87 615
Delphine Roussy ⁽⁴⁾	9 000	N/A	N/A	N/A
Jean-Michel Severino ⁽⁶⁾	17 750	N/A	N/A	N/A
TOTAL	708 830 ⁽⁷⁾	670 777 ⁽⁸⁾	670 777 ⁽⁸⁾	554 992 ⁽⁹⁾

(1) Les rémunérations indiquées sont constituées uniquement des rémunérations fixes relatives au mandat, aucune rémunération variable relative au mandat ni aucune autre rémunération n'ont été attribuées ou versées.

(2) Membre du Conseil de Surveillance jusqu'en juin 2020.

(3) Membre du Conseil de Surveillance depuis juin 2020.

(4) Membre du Conseil de Surveillance depuis décembre 2020.

(5) Membre du Conseil de Surveillance jusqu'en octobre 2020.

(6) Membre du Conseil de Surveillance depuis novembre 2020.

(7) Les montants attribués au titre de l'exercice écoulé (2020) sont établis en application de la politique de rémunération 2020 du Conseil de Surveillance, approuvée par l'Assemblée générale ordinaire du 23 juin 2020 (7^e résolution, approuvée par 99,75 % des voix).

(8) Les montants versés au cours de l'exercice écoulé (2020) ont été attribués au titre de l'exercice 2019 en application de l'enveloppe annuelle décidée par l'Assemblée générale ordinaire du 17 mai 2019 d'un montant maximum de 770 000 € (12^e résolution, approuvée par 99,15 % des voix). Le Président et les membres indépendants du Conseil de Surveillance se sont associés à l'effort consenti par les Gérants en faisant don de 25 % du montant de cette rémunération à des fondations de leurs pays respectifs ayant pour objet la lutte contre la Covid-19.

(9) Incluant un montant de 24 338 € versé à M. Pat Cox au titre de son mandat exercé jusqu'en mai 2018.

3.4.2 RÉMUNÉRATION DE M. MICHEL ROLLIER, PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Comité des Rémunérations et des Nominations du Conseil de Surveillance a examiné l'exhaustivité des sommes versées ou attribuées à M. Rollier, Président du Conseil de Surveillance et seul dirigeant mandataire social non exécutif, en application de la Politique de Rémunération 2020.

3.4.2.1 Rémunération à titre du mandat

En 2020, M. Rollier a perçu au titre de l'exercice 2019 un montant total de 112 800 €. M. Rollier s'est associé à l'effort consenti par les Gérants en faisant don de 25 % du montant de cette rémunération à une fondation ayant pour objet la lutte contre la Covid-19.

Au titre de l'exercice 2020, dans le cadre de la Politique de Rémunération 2020 décidée par le Conseil de Surveillance, le montant à percevoir par M. Rollier en 2021 serait de 120 000 €.

Aucune rémunération variable ne lui a été versée ou attribuée au cours ou au titre de l'exercice 2020.

Les informations relatives à l'assiduité de M. Rollier aux réunions du Conseil de Surveillance et de ses Comités pendant l'exercice 2020 figurent dans le Chapitre 3.2.2 du Document d'enregistrement universel 2020.

3.4.2.2 Autres rémunérations

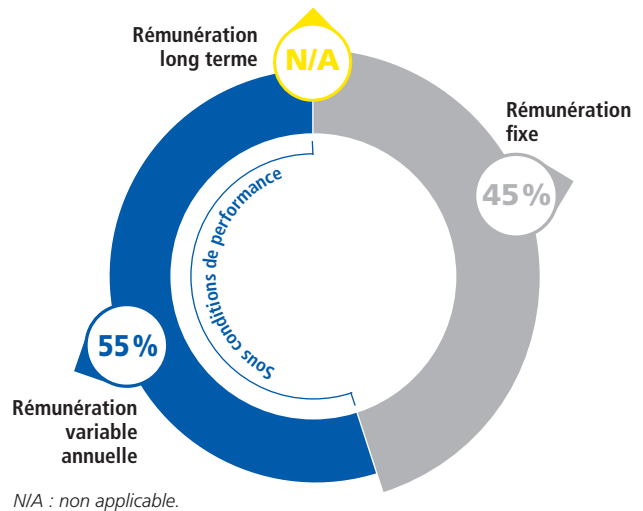
Aucun autre élément de rémunération n'a été versé ou attribué à M. Rollier au cours ou au titre de l'exercice 2020.

3.4.3 RÉMUNÉRATIONS DE M. FLORENT MENEGAUX, PRÉSIDENT DE LA GÉRANCE ET GÉRANT ASSOCIÉ COMMANDITÉ

En sa qualité d'Associé Commandité de la CGEM ⁽¹⁾, M. Florent Menegaux est indéfiniment et solidairement responsable des dettes de cette société sur son patrimoine personnel. En contrepartie de cette responsabilité, les Associés Commandités ont droit à des prélèvements annuels suivant un mécanisme défini et plafonné par les statuts et qui leur sont attribués en fonction des bénéfices ⁽²⁾. Ils partagent ainsi pleinement l'intérêt des actionnaires puisqu'ils n'ont droit à ces prélèvements que si et seulement si la Société réalise des bénéfices.

Le Comité des Rémunérations et des Nominations du Conseil de Surveillance a examiné l'exhaustivité des sommes versées à M. Florent Menegaux au cours de l'exercice 2020 ou attribuées au titre du même exercice à raison de son mandat, en application de la Politique de Rémunération 2020 détaillée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise reproduit dans le Document d'enregistrement universel 2019 ⁽³⁾ et présentée à l'Assemblée générale du 23 juin 2020 par la Présidente du Comité des Rémunérations et des Nominations (ci-après la "Politique de Rémunération 2020") ⁽⁴⁾.

RÉPARTITION DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES À M. FLORENT MENEGAUX AU COURS DE L'EXERCICE 2020



3.4.3.1 Rémunération fixe

En application de la Politique de Rémunération 2020, la rémunération fixe de M. Menegaux, inchangée depuis sa nomination par l'Assemblée générale du 18 mai 2018, a été réduite de 25 % pendant la période où Michelin a eu recours en

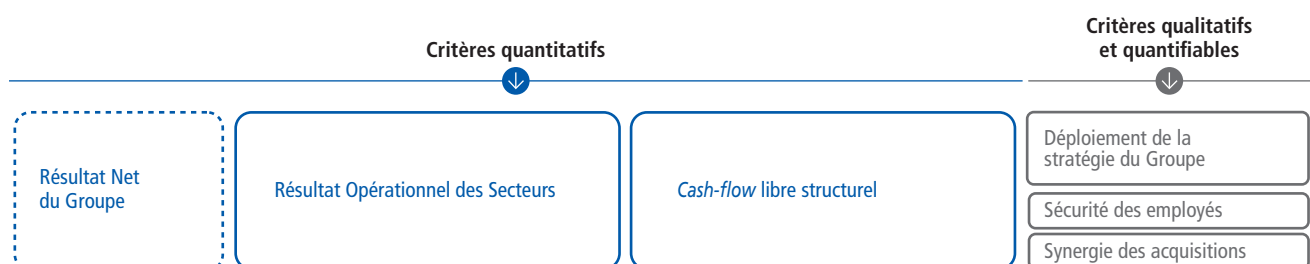
2020 aux mesures de chômage partiel en France, soit une période de trois mois (arrondi). M. Florent Menegaux a perçu une rémunération fixe de 843 750 € ⁽⁵⁾.

3.4.3.2 Rémunération variable annuelle

Cette rémunération variable annuelle a été déterminée en application de la Politique de Rémunération 2020 et est intégralement perçue sur les Tantièmes dus aux Associés Commandités, dont le montant pour l'exercice 2020 est égal à 3 752 651,21 € ⁽⁶⁾ ⁽⁷⁾.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

La répartition du poids relatif de chacun des critères (hors celui sur le Résultat Net du Groupe) correspond à l'atteinte du plafond de tous les objectifs et non aux résultats de l'exercice 2020.



(1) Au 31 décembre 2020, les Associés Commandités sont au nombre de deux : M. Florent Menegaux, Président de la Gérance et la société SAGES, non Gérant (cf. le chapitre 3.1.2 du Document d'enregistrement universel 2020).
 (2) Cf. les dispositions de l'article 30 des statuts, rappelées dans le chapitre 3.10.5.
 (3) Cf. les dispositions des chapitres 3.4.1 et 3.4.2 du Document d'enregistrement universel 2019.
 (4) Cf. les informations/présentations sur l'Assemblée générale du 23 juin 2020 sur le site internet www.michelin.com.
 (5) Versée par la filiale Manufacture Française des Pneumatiques Michelin (MFPM) en contrepartie de ses fonctions de Gérant non Commandité de cette société.
 (6) Cf. la 2^e résolution soumise à l'Assemblée générale du 21 mai 2021.
 (7) Les Tantièmes sont fixés par les statuts de la Société à 12 % du bénéfice net social de l'exercice et plafonnés à 0,6 % du résultat net de l'exercice consolidé du Groupe de l'exercice (cf. le chapitre 3.10.5 du Document d'enregistrement universel 2020).

Les résultats des critères déterminant les sommes dues au titre de cette rémunération sont les suivants :

Critères quantitatifs	Résultat Opérationnel des Secteurs (ROS ; parité 2019 – iso périmètre)	Niveau annuel du cash flow libre structurel	Niveau du Résultat Net du Groupe
Indicateur	Montant	Montant	Montant
Objectif fixé	Seuil : 2 800 M€	Seuil : 1 500 M€	4 %
	Cible : 2 950 M€	Cible : 1 600 M€	
	Plafond : 3 100 M€	Plafond : 1 700 M€	
Indicateur : réel 2020	1 997 M€	2 010 M€	625 M€
Valeur maximale (en % des Tantièmes) ⁽¹⁾	8 %	8 %	4 %
Taux de réalisation	0 %	8 %	4 %

(1) La valeur maximale d'atteinte cumulée des critères ROS et cash flow libre est plafonnée à 16 % des Tantièmes.

Critères qualitatifs et quantifiables	Mise en place de la stratégie	RSE/TCIR ⁽¹⁾	Synergie des acquisitions ⁽²⁾
Valeur maximale (en % des Tantièmes)	2 %	1 %	1 %
Taux de réalisation des critères	2 %	1 %	0,49 %

(1) Total Case incident Rate.

(2) Périmètre des sociétés Camso, Fenner, Multistrada (parité 2019).

Taux de réalisation de l'ensemble des critères	15,49 %/20 % ⁽¹⁾
Montant attribué (en €)	581 161
En pourcentage de la rémunération fixe de référence	64,57 %

(1) L'attribution de la part maximum de 20 % de l'Assiette de Calcul sur cette composante correspondrait à l'atteinte du plafond de tous les objectifs.

L'ensemble des objectifs quantitatifs et qualitatifs ont été préalablement fixés en début d'exercice 2020 avant entrée dans la période de crise sanitaire et connaissance de ses conséquences économiques. Ces objectifs n'ont pas été modifiés ensuite.

Le Comité des Rémunérations et des Nominations a effectué un examen attentif des résultats de chacun des critères. En particulier, concernant les critères qualitatifs et quantifiables, le Comité a conclu aux résultats suivants :

- ▶ pour le critère "Mise en place de la stratégie", le Comité a relevé l'atteinte des objectifs fixés attestant de :
 - la formalisation et le déploiement du cadre stratégique, incluant notamment les *Strategic Statement*, *Balanced Score Card* et cartographie des transformations et modalités de pilotage,
 - le démarrage dès 2020 de certains programmes de transformations majeures,
 - la modélisation financière à horizon moyen terme ;

- ▶ pour le critère "Responsabilité sociale et environnementale" (*Total Case incident Rate* : amélioration de la sécurité des employés du groupe Michelin), le Comité a relevé l'atteinte de l'objectif fixé, avec un taux TCIR de 1,19 ;

- ▶ pour le critère concernant la réalisation des synergies liées à l'intégration des activités des sociétés Camso, Fenner et Multistrada : le Comité a constaté la réalisation d'un montant global de 80,6 M€ de synergies en 2020, en progression de 54 M€ sur le montant des synergies réalisées en 2019.

En conclusion de cette analyse, le Comité a recommandé au Conseil de Surveillance d'évaluer le résultat cumulé de ces critères quantitatifs et qualitatifs à 15,49 %, sur un maximum de 20 %, qui, sur la base d'une Assiette de calcul de 3 752 651,21 €, donne un montant de rémunération variable annuelle de 581 161 € pour l'exercice 2020.

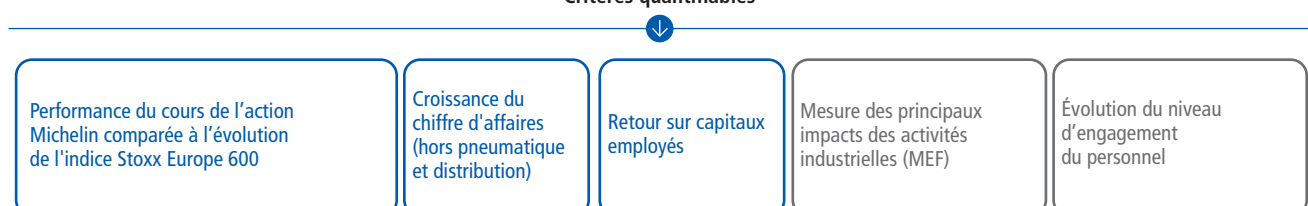
Le Conseil de Surveillance en a débattu lors de sa réunion du 12 février 2021 et a approuvé ces recommandations, agréées ensuite par les Associés Commandités.

3.4.3.3 Rémunération variable pluriannuelle attribuée en 2020 : actions de performance

RÉMUNÉRATION VARIABLE PLURIANNUELLE

La répartition du poids relatif de chacun des critères correspond à l'atteinte du plafond de tous les objectifs et non aux résultats de l'exercice 2020.

Critères quantifiables



Le 13 novembre 2020, il a été attribué un nombre de 12 012 actions de performance à M. Florent Menegaux, avec une valorisation comptable de 673 051,63 € (selon la norme IFRS 2) et qui représente moins de 0,0068 % du nombre total des actions de la Société au 31 décembre 2020.

Cette attribution a été réalisée en application de la Politique de Rémunération 2020, sur proposition des Associés Commandités et après détermination par le Conseil de Surveillance des conditions et des critères de performance qui conditionnent la totalité de l'attribution des actions de performance.

La présentation complète de la structure des attributions d'actions de performance aux salariés de sociétés du Groupe et aux Gérants de la Société figurent dans la présentation de la 25^e résolution proposée à l'Assemblée générale du 23 juin 2020 (pages 395 et suivantes du Document d'enregistrement universel 2019), qui l'a approuvée par 97,02 % des voix.

En application de la Politique de Rémunération 2020, cette attribution obéit aux règles spécifiques suivantes :

- ▶ les Gérants sont soumis à une obligation de conservation de 40 % du nombre d'actions effectivement reçues à l'échéance et ce, pendant la durée de leur mandat ;
- ▶ chaque attribution annuelle est limitée à 100 % de la rémunération fixe annuelle de l'année d'attribution du Gérant concerné ;
- ▶ en outre, pour toute la durée de la 25^e résolution précitée (38 mois), les attributions aux Gérants sont limitées à hauteur de 0,05 % du capital social de la Société, qui constitue un sous-plafond qui leur est applicable à l'intérieur du plafond de 0,9 % applicable à l'ensemble des bénéficiaires tel que prévu dans la résolution précitée ;
- ▶ pour ce qui concerne les actions attribuées à M. Menegaux, en sa qualité de Président de la Gérance et de Gérant Commandité, les actions attribuées ne pourront lui être livrées qu'à la condition que des Tantièmes aient été distribués au titre de l'exercice précédant celui au cours duquel les actions sont émises.

Conformément à la recommandation n° 25.3.3 du code AFEP/MEDEF, il est précisé que M. Menegaux n'a pas recours à des opérations de couverture de risque sur lesdites actions de performance et ce jusqu'à la fin de la période de conservation de ces actions.

Les critères de performance sont rappelés ci-dessous.

Malgré les conséquences économiques exceptionnelles de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'activité 2020, aucune modification n'a été apportée aux critères et objectifs applicables aux Gérants.

Premier critère, lié à la performance financière : évolution relative du cours de l'action Michelin

Il s'agit de la performance du cours de l'action Michelin comparée à l'évolution de l'indice Stoxx Europe 600.

Le choix de l'indice Stoxx Europe 600 se justifie par la répartition des activités du Groupe entre différents segments d'affaires (automobile, transport routier et produits de spécialités/matériaux de haute technologie). Ce critère aurait un poids de 30 %.

Avec un poids de 30 %, ce critère sera apprécié entre la moyenne annuelle des cours de l'année précédant la période triennale considérée et la moyenne annuelle des cours de la dernière année de la période triennale considérée.

Si la performance du cours de l'action Michelin est supérieure de 15 points ou plus à l'évolution de l'indice Stoxx Europe 600, la totalité du critère sera atteint, soit un résultat plafonné à 30 %.

Si la performance du cours de l'action Michelin est supérieure de moins de 15 points à l'évolution de l'indice Stoxx Europe 600, le résultat atteint sera égal à : 30 % x (performance du cours de l'action Michelin – performance de l'indice Stoxx Europe 600)/15.

Si la performance du cours de l'action Michelin est inférieure à l'évolution de l'indice Stoxx Europe 600, le résultat du critère sera de 0 %.

Deuxième critère, lié à la performance en matière de responsabilité sociale et environnementale : performance environnementale industrielle et engagement du personnel

Il s'agit d'un critère comportant un double indicateur : la mesure des principaux impacts des activités industrielles et le niveau d'engagement du personnel.

Chacun de ces deux indicateurs ayant un poids de 15 %, le poids total de ce critère est de 30 %.

L'indicateur *Michelin Environmental Footprint* – MEF : consommation d'énergie et prélèvement d'eau, émissions de CO₂ et de composants organiques volatils, quantités de déchets générés et non valorisés. À l'horizon 2020, l'objectif du Groupe est de réduire le MEF de 50 % par rapport à 2005.

La prise en compte de cet indicateur, avec un poids de 15 %, se ferait ainsi de la manière suivante :

- ▶ évolution annuelle moyenne du MEF sur trois ans > - 0,5 point, le résultat du critère sera de 0 % ;
- ▶ évolution annuelle moyenne du MEF sur trois ans comprise entre - 0,5 et - 1,5 point, le résultat du critère sera une attribution linéaire ;
- ▶ évolution annuelle moyenne du MEF sur trois ans < - 1,5 point, la totalité du critère sera atteint, soit un résultat plafonné à 15 %.

Cet indicateur sera apprécié en moyenne sur trois exercices glissants à compter de l'exercice courant à la date du plan.

Le second indicateur, l'engagement des employés est mesuré chaque année dans l'étude "Avancer Ensemble : votre avis pour agir".

La prise en compte de cet indicateur, avec un poids de 15 %, se ferait ainsi de la manière suivante :

- ▶ évolution annuelle moyenne du taux d'engagement < 0,1 point, le résultat du critère sera de 0 % ;
- ▶ évolution annuelle moyenne du taux d'engagement comprise entre 0,1 et 1,5 point, le résultat du critère sera une attribution linéaire ;
- ▶ évolution annuelle moyenne du taux d'engagement > 1,5 point, la totalité du critère sera atteint, soit un résultat plafonné à 15 %.

Cet indicateur sera apprécié en moyenne sur trois exercices glissants à compter de l'exercice courant à la date du plan.

Troisième critère, lié à la performance opérationnelle : croissance du chiffre d'affaires (hors pneumatiques et distribution) et retour sur capitaux employés

Il s'agit d'un critère comportant un double indicateur : la croissance du chiffre d'affaires (hors pneumatiques et hors distribution) et le ROCE complet du Groupe (y compris les acquisitions et les sociétés mises en équivalence).

L'indicateur Croissance du chiffre d'affaires (hors pneumatiques hors distribution, à iso parité et iso périmètre Groupe, "CA") mesure la capacité du groupe Michelin à croître dans ses nouvelles activités hors cœur historique de métier. La prise en compte de cet indicateur, avec un poids de 20 %, se fait de la manière suivante :

- ▶ si la croissance annuelle moyenne du CA est supérieure à 8 %, la totalité du critère sera atteinte, soit un résultat plafonné à 20 % ;
- ▶ si la croissance annuelle moyenne du CA est comprise entre 3 % et 8 %, le résultat du critère sera une attribution linéaire ;
- ▶ si la croissance annuelle moyenne du CA est inférieure à 3 % le résultat du critère sera de 0 %.

Ce critère sera apprécié en croissance moyenne sur trois exercices glissants à compter de l'exercice courant à la date du plan ⁽¹⁾.

L'indicateur "Niveau du ROCE complet du Groupe" (c'est-à-dire y compris les acquisitions, les goodwill associés et les sociétés mises en équivalence) atteint sur le dernier exercice de la période triennale ("ROCE final") atteste de la performance robuste du groupe Michelin. La prise en compte de cet indicateur, avec un poids de 20 %, se fait de la manière suivante :

- ▶ si le ROCE final est supérieur à 11 %, la totalité du critère sera atteinte, soit un résultat plafonné à 20 % ;
- ▶ si le ROCE final est compris entre 10 % et 11 %, le résultat du critère sera une attribution linéaire ;
- ▶ si le ROCE final est inférieur à 10 % le résultat du critère sera de 0 %.

Le bilan intermédiaire des critères de performance figure au chapitre 6.5.4 c) du Document d'enregistrement universel 2020 dans le tableau "Plan d'actions de performance du 13 novembre 2020 : bilan intermédiaire des critères composant la condition de performance des Gérants".

3.4.3.4 Avantages en nature, options de souscription/d'achat d'actions, rémunération de membre de Conseils d'Administration ou de Surveillance

En application de la Politique de Rémunération 2020, M. Menegaux n'a reçu en 2020 aucune rémunération de membre de Conseils d'Administration ou de Surveillance de la Société ou de sociétés contrôlées, aucun avantage autre que

ceux précités ni aucune option d'achat ou de souscription d'actions de la Société ou de sociétés contrôlées.

Il a bénéficié d'un avantage en nature constitué de la mise à disposition d'une voiture (cf. le tableau du chapitre 3.6.2).

3.4.3.5 Retraite

Il n'a pas été mis en place de régime complémentaire de retraite spécifique aux dirigeants mandataires sociaux.

En sa qualité de Gérant non Commandité de la filiale MFPM, M. Menegaux a accès au régime de retraite supplémentaire ouvert aux cadres dirigeants de la MFPM et de la CGEM (régime de Retraite Supplémentaire Exécutive Michelin).

Conformément à l'article D. 225-29-3 du Code de commerce, les principales caractéristiques suivantes de ce régime régi par les dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale et de l'article 39 du Code général des impôts sont décrites ci-après :

- ▶ une ancienneté requise de cinq ans en tant que dirigeant au moment du départ en retraite pour être admissible aux prestations ;
- ▶ 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 trois meilleures années sur les cinq dernières années). En application de l'ordonnance du 3 juillet 2019, plus aucun droit ne peut être acquis après le 31 décembre 2019 ;
- ▶ un taux de remplacement maximum total de 35 % (y compris régimes obligatoires) ;

- ▶ une évaluation effectuée conformément aux normes comptables du Groupe ;
- ▶ une constitution des droits subordonnée à la condition d'achèvement de la carrière 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 ;
- ▶ une constitution des droits préfinancée à hauteur de 70 % de l'engagement de l'année précédente auprès d'un assureur.

Au titre de l'exercice 2020, la rémunération de référence de M. Menegaux est uniquement constituée de la rémunération annuelle fixe versée par la filiale MFPM.

Au titre de ce régime, sur la base des hypothèses prévues par l'article D. 225-29-3 du Code de commerce introduit par le décret n° 2019-1235, le montant estimatif de la rente annuelle brute est de 135 000 €.

Le préfinancement de cette rente est soumis à une taxe de 24 %. Le taux de remplacement brut réel sur la rémunération totale se situe largement en deçà du plafond recommandé par le Code AFEP/MEDEF (45 %).

M. Menegaux bénéficie au titre de son mandat du régime collectif dit "Article 83" applicable à tous les salariés des sociétés CGEM et MFPM.

3.4.3.6 Indemnité de départ contraint

Aucune indemnité n'a été versée en 2020 ⁽²⁾.

3.4.3.7 Non-concurrence

Aucune indemnité n'a été versée en 2020 ⁽²⁾.

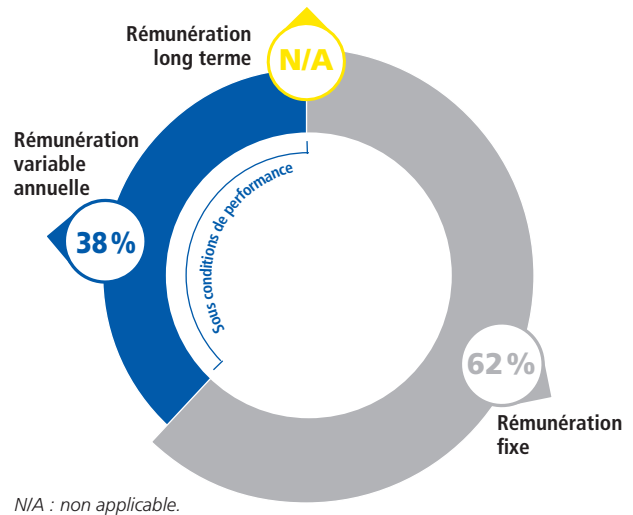
(1) En raison des conséquences économiques exceptionnelles de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'activité 2020, la prise en compte de cet indicateur a été neutralisée sur l'exercice 2020 pour les seuls bénéficiaires salariés, afin de permettre à ce critère de refléter la réalité de la situation des marchés post-crise Covid-19 et maintenir un élément de motivation des équipes.

(2) Cf. les informations détaillées dans le chapitre 3.7.1.12 du Document d'enregistrement universel 2020.

3.4.4 RÉMUNÉRATIONS DE M. YVES CHAPOT, GÉRANT NON COMMANDITÉ

Le Comité des Rémunérations et des Nominations du Conseil de Surveillance a examiné l'exhaustivité des sommes versées à M. Yves Chapot au cours de l'exercice 2020 ou attribuées au titre du même exercice à raison du mandat, en application de la Politique de Rémunération 2019 détaillée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise reproduit dans le Document d'enregistrement universel 2019 ⁽¹⁾ et présentée à l'Assemblée générale du 23 juin 2020 par la Présidente du Comité des Rémunérations et des Nominations (ci-après la "Politique de Rémunération 2020") ⁽²⁾.

RÉPARTITION DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES À M. YVES CHAPOT AU COURS DE L'EXERCICE 2020



3.4.4.1 Rémunération fixe

En application de la Politique de Rémunération 2020, la rémunération fixe de M. Chapot, inchangée depuis sa nomination par l'Assemblée générale du 18 mai 2018, a été réduite de 25 % pendant la période où Michelin a eu recours en

2020 aux mesures de chômage partiel en France, soit une période de trois mois (arrondie). M. Chapot a perçu une rémunération fixe de 562 500 €.

3.4.4.2 Rémunération variable annuelle

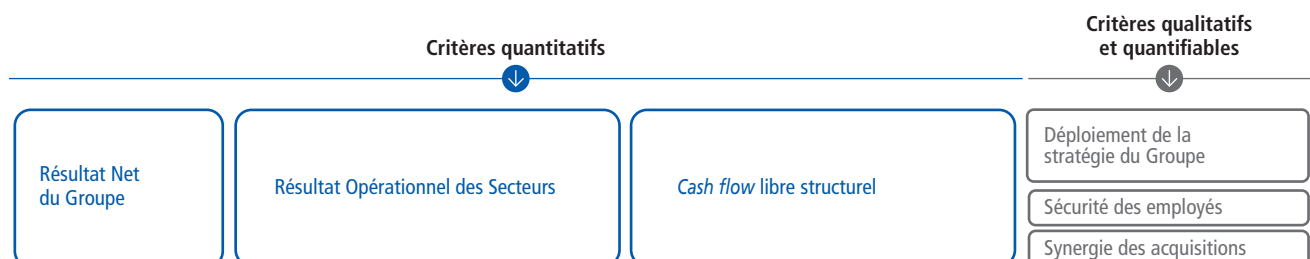
En application de la Politique de Rémunération 2020, les Associés Commandités, suivant la recommandation du Conseil de Surveillance, ont fixé cette rémunération variable annuelle sur une assiette de 150 % de sa rémunération fixe perçue en 2019 au titre de son mandat (l'"Assiette"), auquel est appliqué le résultat d'objectifs fixés sur six critères, dont trois critères

quantitatifs comptant pour 80 sur 100 et trois critères qualitatifs et quantifiables comptant pour 20 sur 100.

L'attribution du montant maximum correspond à l'atteinte du plafond de tous les objectifs, soit un résultat de 100 sur 100 en cumul sur les six critères.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

La répartition du poids relatif de chacun des critères correspond à l'atteinte du plafond de tous les objectifs et non aux résultats de l'exercice 2020.



(1) Cf. les dispositions des chapitres 3.4.1 et 3.4.2 du Document d'enregistrement universel 2019.

(2) Cf. les informations/présentations sur l'Assemblée générale du 23 juin 2020 sur le site internet www.michelin.com.

Les résultats des critères déterminant les sommes dues au titre de cette rémunération sont les suivants :

Critères quantitatifs	Résultat Opérationnel des Secteurs (ROS ; parité 2019 – iso périmètre)	Niveau annuel du cash flow libre structurel	Niveau du Résultat Net du Groupe
Indicateur	Montant	Montant	Montant
Objectif fixé	Seuil : 2 800 M€	Seuil : 1 500 M€	Seuil : 1 630 M€
	Cible : 2 950 M€	Cible : 1 600 M€	Cible : 1 730 M€
	Plafond : 3 100 M€	Plafond : 1 700 M€	Plafond : 1 830 M€
Indicateur : réel 2020	1 997 M€	2 010 M€	625 M€
Valeur maximale ⁽¹⁾	40	40	20
Taux de réalisation	0	40	0

(1) L'atteinte du plafond de tous les objectifs serait toutefois limitée à un résultat de 80.

Critères qualitatifs et quantifiables	Mise en place de la stratégie	RSE/TCIR ⁽¹⁾	Synergie des acquisitions ⁽²⁾
Valeur maximale (sur 20)	10	5	5
Taux de réalisation des critères	10	5	2,4

(1) Total Case incident Rate.

(2) Périmètre des sociétés Camso, Fenner, Multistrada (parité 2019).

Taux de réalisation de l'ensemble des critères	57,43/100 ⁽¹⁾
Montant attribué selon critères quantitatifs et qualitatifs (en €)	516 900
En pourcentage de la rémunération fixe de référence	86,15 %

(1) L'attribution du montant maximum correspond à l'atteinte du plafond de tous les objectifs, soit un résultat de 100 sur 100 en cumul sur les six critères.

L'ensemble des objectifs quantitatifs et qualitatifs ont été préalablement fixés en début d'exercice 2020 avant entrée dans la période de crise sanitaire et connaissance de ses conséquences économiques. Ces objectifs n'ont pas été modifiés ensuite.

Le Comité des Rémunérations et des Nominations a effectué un examen attentif des résultats de chacun des critères.

En particulier, concernant les critères qualitatifs et quantifiables, le Comité a conclu aux résultats suivants :

- ▶ pour le critère "Mise en place de la stratégie", le Comité a relevé l'atteinte des objectifs fixés attestant de :
 - la formalisation et le déploiement du cadre stratégique, incluant notamment les *Strategic Statement*, *Balanced Score Card* et cartographie des transformations et modalités de pilotage,
 - le démarrage dès 2020 de certains programmes de transformations majeures,
 - la modélisation financière à horizon moyen terme ;

- ▶ pour le critère "Responsabilité sociale et environnementale" (*Total Case incident Rate* : amélioration de la sécurité des employés du groupe Michelin), le Comité a relevé l'atteinte de l'objectif fixé, avec un taux TCIR de 1,19 ;
- ▶ pour le critère concernant la réalisation des synergies liées à l'intégration des activités des sociétés Camso, Fenner et Multistrada : le Comité a constaté la réalisation d'un montant global de 80,6 M€ de synergies en 2020, en progression de 54 M€ sur le montant des synergies réalisées en 2019.

En conclusion de cette analyse, le Comité a recommandé au Conseil de Surveillance d'évaluer le résultat cumulé de ces critères quantitatifs et qualitatifs à 57,43/100 qui, sur la base du montant de l'Assiette, donne un montant de rémunération variable annuelle de 516 900 € pour l'exercice 2020.

Le Conseil de Surveillance en a débattu lors de sa réunion du 12 février 2021 et a approuvé cette recommandation, agréées ensuite par les Associés Commandités.

3.4.4.3 Rémunération variable pluriannuelle attribuée en 2020 : actions de performance

RÉMUNÉRATION VARIABLE PLURIANNUELLE

La répartition du poids relatif de chacun des critères correspond à l'atteinte du plafond de tous les objectifs et non aux résultats de l'exercice 2019.

Critères quantifiables



Le 13 novembre 2020, il a été attribué un nombre de 8 008 actions de performance à M. Yves Chapot, avec une valorisation comptable de 448 701,09 € (selon la norme IFRS 2) et qui représente moins de 0,0045 % du nombre total des actions de la Société au 31 décembre 2020.

Cette attribution a été réalisée en application de la Politique de Rémunération 2020, sur proposition des Associés Commandités et après détermination par le Conseil de Surveillance des conditions et des critères de performance qui conditionnent la totalité de l'attribution des actions de performance.

La présentation complète de la structure des attributions d'actions de performance aux salariés de sociétés du Groupe et aux Gérants de la Société figurent dans la présentation de la 25^e résolution proposée à l'Assemblée générale du 23 juin 2020 (pages 395 et suivantes du Document d'enregistrement universel 2019), qui l'a approuvée par 97,02 % des voix.

En application de la Politique de Rémunération 2020, cette attribution obéit aux règles spécifiques suivantes :

- ▶ les Gérants sont soumis à une obligation de conservation de 40 % du nombre d'actions effectivement reçues à l'échéance et ce, pendant la durée de leur mandat ;
- ▶ chaque attribution annuelle est limitée à 100 % de la rémunération fixe annuelle de l'année d'attribution du Gérant concerné ;
- ▶ en outre, pour toute la durée de la 25^e résolution précitée (38 mois), les attributions aux Gérants sont limitées à hauteur de 0,05 % du capital social de la Société, qui constitue un sous-plafond qui leur est applicable à l'intérieur du plafond de 0,9 % applicable à l'ensemble des bénéficiaires tel que prévu dans la résolution précitée.

Conformément à la recommandation n° 25.3.3 du code AFEP/MEDEF, il est précisé que M. Chapot n'a pas recours à des opérations de couverture de risque sur lesdites actions de performance et ce jusqu'à la fin de la période de conservation de ces actions.

Les critères de performance sont rappelés ci-dessous.

Malgré les conséquences économiques exceptionnelles de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'activité 2020, aucune modification n'a été apportée aux critères et objectifs applicables aux Gérants.

Premier critère, lié à la performance financière : évolution relative du cours de l'action Michelin

Il s'agit de la performance du cours de l'action Michelin comparée à l'évolution de l'indice Stoxx Europe 600.

Le choix de l'indice Stoxx Europe 600 se justifie par la répartition des activités du Groupe entre différents segments d'affaires (automobile, transport routier, produits de spécialités/matériaux de haute technologie). Ce critère aurait un poids de 30 %.

Avec un poids de 30 %, ce critère sera apprécié entre la moyenne annuelle des cours de l'année précédant la période triennale considérée et la moyenne annuelle des cours de la dernière année de la période triennale considérée.

Si la performance du cours de l'action Michelin est supérieure de 15 points ou plus à l'évolution de l'indice Stoxx Europe 600, la totalité du critère sera atteint, soit un résultat plafonné à 30 %.

Si la performance du cours de l'action Michelin est supérieure de moins de 15 points à l'évolution de l'indice Stoxx Europe 600, le résultat atteint sera égal à : $30 \% \times (\text{performance du cours de l'action Michelin} - \text{performance de l'indice Stoxx Europe 600}) / 15$.

Si la performance du cours de l'action Michelin est inférieure à l'évolution de l'indice Stoxx Europe 600, le résultat du critère sera de 0 %.

Deuxième critère, lié à la performance en matière de responsabilité sociale et environnementale : performance environnementale industrielle et engagement du personnel

Il s'agit d'un critère comportant un double indicateur : la mesure des principaux impacts des activités industrielles et le niveau d'engagement du personnel.

Chacun de ces deux indicateurs ayant un poids de 15 %, le poids total de ce critère est de 30 %.

L'indicateur *Michelin Environmental Footprint* – MEF : consommation d'énergie et prélèvement d'eau, émissions de CO₂ et de composants organiques volatils, quantités de déchets générés et non valorisés. À l'horizon 2020, l'objectif du Groupe est de réduire le MEF de 50 % par rapport à 2005.

La prise en compte de cet indicateur, avec un poids de 15 %, se ferait ainsi de la manière suivante :

- ▶ évolution annuelle moyenne du MEF sur trois ans > - 0,5 point, le résultat du critère sera de 0 % ;
- ▶ évolution annuelle moyenne du MEF sur trois ans comprise entre - 0,5 et - 1,5 point, le résultat du critère sera une attribution linéaire ;
- ▶ évolution annuelle moyenne du MEF sur trois ans < - 1,5 point, la totalité du critère sera atteint, soit un résultat plafonné à 15 %.

Cet indicateur sera apprécié en moyenne sur trois exercices glissants à compter de l'exercice courant à la date du plan.

Le second indicateur, l'engagement des employés est mesuré chaque année dans l'étude "Avancer Ensemble : votre avis pour agir".

La prise en compte de cet indicateur, avec un poids de 15 %, se ferait ainsi de la manière suivante :

- ▶ évolution annuelle moyenne du taux d'engagement < 0,1 point, le résultat du critère sera de 0 % ;
- ▶ évolution annuelle moyenne du taux d'engagement comprise entre 0,1 et 1,5 point, le résultat du critère sera une attribution linéaire ;
- ▶ évolution annuelle moyenne du taux d'engagement > 1,5 point, la totalité du critère sera atteint, soit un résultat plafonné à 15 %.

Cet indicateur sera apprécié en moyenne sur trois exercices glissants à compter de l'exercice courant à la date du plan.

Troisième critère, lié à la performance opérationnelle : croissance du chiffre d'affaires (hors pneumatiques et distribution) et retour sur capitaux employés

Il s'agit d'un critère comportant un double indicateur : la croissance du chiffre d'affaires (hors pneumatiques et hors distribution) et le ROCE complet du Groupe (y compris les acquisitions et les sociétés mises en équivalence).

L'indicateur Croissance du chiffre d'affaires (hors pneumatiques hors distribution, à iso parité et iso périmètre Groupe, "CA") mesure la capacité du groupe Michelin à croître dans ses nouvelles activités hors cœur historique de métier. La prise en compte de cet indicateur, avec un poids de 20 %, se fait de la manière suivante :

- ▶ si la croissance annuelle moyenne du CA est supérieure à 8 %, la totalité du critère sera atteinte, soit un résultat plafonné à 20 % ;
- ▶ si la croissance annuelle moyenne du CA est comprise entre 3 % et 8 %, le résultat du critère sera une attribution linéaire ;
- ▶ si la croissance annuelle moyenne du CA est inférieure à 3 % le résultat du critère sera de 0 %.

Ce critère sera apprécié en croissance moyenne sur trois exercices glissants à compter de l'exercice courant à la date du plan ⁽¹⁾.

3.4.4.4 Avantages en nature, options de souscription/d'achat d'actions, rémunération de membre de Conseil d'Administration ou de Surveillance

En application de la Politique de Rémunération 2020, M. Chapot n'a reçu en 2020 aucune rémunération de membre de Conseil de Surveillance de la Société ou de sociétés contrôlées, aucun avantage autre que ceux précités, ni aucune

L'indicateur "Niveau du ROCE complet du Groupe" (c'est-à-dire y compris les acquisitions, les goodwill associés et les sociétés mises en équivalence) atteint sur le dernier exercice de la période triennale ("ROCE final") atteste de la performance robuste du groupe Michelin. La prise en compte de cet indicateur, avec un poids de 20 %, se fait de la manière suivante :

- ▶ si le ROCE final est supérieur à 11 %, la totalité du critère sera atteinte, soit un résultat plafonné à 20 % ;
- ▶ si le ROCE final est compris entre 10 % et 11 %, le résultat du critère sera une attribution linéaire ;
- ▶ si le ROCE final est inférieur à 10 % le résultat du critère sera de 0 %.

Le bilan intermédiaire des critères de performance figure au chapitre 6.5.4 c) du Document d'enregistrement universel 2020 dans le tableau "Plan d'actions de performance du 13 novembre 2020 : bilan intermédiaire des critères composant la condition de performance des Gérants".

option d'achat ou de souscription d'actions de la Société ou de sociétés contrôlées.

Il a bénéficié d'un avantage en nature constitué de la mise à disposition d'une voiture (cf. le tableau du chapitre 3.5.3).

3.4.4.5 Retraite

Il n'a pas été mis en place de régime complémentaire de retraite spécifique aux dirigeants mandataires sociaux.

En sa qualité de Gérant non Commandité de la CGEM, M. Chapot a accès au régime de retraite supplémentaire ouvert aux cadres dirigeants de la MFPM et de la CGEM (régime de Retraite Supplémentaire Exécutive Michelin).

Conformément à l'article D. 225-29-3 du Code de commerce, les principales caractéristiques suivantes de ce régime régi par les dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale et de l'article 39 du Code Général des impôts sont décrites ci-après :

- ▶ une ancienneté requise de cinq ans en tant que dirigeant au moment du départ en retraite pour être admissible aux prestations ;
- ▶ 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 trois meilleures années sur les cinq dernières années). En application de l'ordonnance du 3 juillet 2019, plus aucun droit ne peut être acquis après le 31 décembre 2019 ;
- ▶ un taux de remplacement maximum total de 35 % (y compris régimes obligatoires) ;

- ▶ une évaluation effectuée conformément aux normes comptables du Groupe ;
- ▶ une constitution des droits subordonnée à la condition d'achèvement de la carrière 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 ;
- ▶ une constitution des droits préfinancée à hauteur de 70 % de l'engagement de l'année précédente auprès d'un assureur.

Au titre de l'exercice 2020, la rémunération de référence de M. Chapot en sa qualité de mandataire social est constituée de sa rémunération annuelle fixe et de sa part variable annuelle.

Au titre de ce régime, sur la base des hypothèses prévues par l'article D. 225-29-3 introduit par le décret n° 2019-1235, le montant estimatif de la rente annuelle brute est de 135 420 €.

Le préfinancement de cette rente est soumis à une taxe de 24 %. Le taux de remplacement brut réel sur la rémunération totale se situe largement en deçà du plafond recommandé par le Code AFEP/MEDEF (45 %).

M. Chapot bénéficie au titre de son mandat du régime collectif dit "Article 83" applicable à tous les salariés des sociétés CGEM et MFPM.

3.4.4.6 Indemnité de départ contraint

Aucune indemnité n'a été versée en 2020 ⁽²⁾.

3.4.4.7 Non-concurrence

Aucune indemnité n'a été versée en 2020 ⁽²⁾.

(1) En raison des conséquences économiques exceptionnelles de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'activité 2020, la prise en compte de cet indicateur a été neutralisée sur l'exercice 2020 exclusivement pour les bénéficiaires salariés pour permettre à ce critère de refléter la réalité de la situation des marchés post-crise Covid-19 et maintenir un élément de motivation des équipes. Il n'y a pas eu de modification apportée aux objectifs applicables aux Gérants.

(2) Cf. les informations détaillées dans le chapitre 3.7.1.13 du Document d'enregistrement universel 2019.

3.4.5 RATIOS PORTANT SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Éléments de contexte

Les évolutions de la composition de la Gérance décrites ci-dessous ont eu une influence sur le calcul des ratios présentés :

- ▶ M. Florent Menegaux est Gérant Associé Commandité depuis mai 2018 puis est devenu Président de la Gérance depuis mai 2019 ;
- ▶ M. Yves Chapot est Gérant non Commandité depuis mai 2018 ;
- ▶ M. Michel Rollier est Président du Conseil de Surveillance sur toute la période reportée ;
- ▶ M. Jean-Dominique Senard a été Président de la Gérance et Associé Commandité sur la période reportée, jusqu'en mai 2019.

À la différence des dirigeants mandataires sociaux de sociétés anonymes, tout Gérant Associé Commandité de la Société (qui est une société en commandite par actions), qui peut en outre être Président de la Gérance, est responsable indéfiniment des dettes de l'Entreprise sur son patrimoine personnel pour le cas où la Société ne pourrait faire face à ses engagements, et seule une décision de l'Assemblée générale extraordinaire peut décharger un Associé Commandité de cette qualité. Cette responsabilité exceptionnelle justifie une part de rémunération supplémentaire.

La Société n'employant qu'un nombre très limité de salariés (inférieurs à cinq et non mandataires sociaux) et seulement depuis la fin du premier semestre 2020, l'information relative à des ratios entre la rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux et celle de ses propres salariés n'est pas pertinente.

La Société a en conséquence choisi de présenter volontairement les ratios établis au regard du périmètre de sa principale filiale française, la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, qui représente au 31 décembre 2020 plus de 90 % des effectifs des sociétés françaises du groupe Michelin.

Cette filiale exerce des activités industrielles, commerciales, de recherche et développement et héberge les services centraux du groupe Michelin.

La méthodologie et le périmètre des informations présentées sont identiques à ceux utilisés pour le rapport établi sur l'exercice 2019, avec les seules modifications rendues nécessaires à l'adaptation du tableau au format prévu par la nouvelle version des "Lignes directrices sur les multiples de rémunérations" publiées par l'AFEP en février 2021.

Les deux indicateurs de performance sélectionnés au niveau du groupe Michelin sont les ventes totales, ainsi que le résultat opérationnel des secteurs ("ROS"), hors parité, qui mesure la performance des secteurs opérationnels du Groupe.

Les ratios présentés ci-dessous ont été calculés de manière à présenter l'information attachée à la fonction afin d'assurer, dans la mesure du possible, une pertinence et une cohérence dans la comparabilité des exercices sur la durée reportée. Ces ratios ont été calculés sur la base des rémunérations fixes et variables versées au cours des exercices mentionnés aux salariés présents sur la totalité de l'exercice, ainsi que des actions de performance attribuées au cours des mêmes périodes et valorisées à leur juste valeur.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DE L'ARTICLE L. 22-10-9-I. 6° ET 7° DU CODE DE COMMERCE

	2020	2019	2018	2017	2016
ÉVOLUTION (en %) DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ⁽¹⁾	28,7 %	- 2,7 %	0,0 %	32,4 %	-
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	2,9 %	2,9 %	1,6 %	4,6 %	-
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	2,1	1,7	1,8	1,8	1,4
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	26,5 %	- 5,1 %	- 1,7 %	26,2 %	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	2,7	2,1	2,3	2,3	1,8
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	26,8 %	- 5,3 %	- 2,6 %	27,6 %	-
ÉVOLUTION (en %) DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DE LA GÉRANCE ^{(2) (3) (4) (5)}	- 37,6 %	8,1 %	15,0 %	38,5 %	-
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	2,9 %	2,9 %	1,6 %	4,6 %	-
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	47,1	77,6	73,8	65,3	49,3
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 39,3 %	5,1 %	13,2 %	32,4 %	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	61,0	99,8	94,8	84,7	63,4
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 38,9 %	5,3 %	12,0 %	33,6 %	-
ÉVOLUTION (en %) DE LA RÉMUNÉRATION DU GÉRANT NON COMMANDITÉ ^{(3) (4) (5)}	33,0 %	69,6 %	-	-	-
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	2,9 %	2,9 %	1,6 %	4,6 %	-
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	25,1	19,5	11,8	-	-
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	29,0 %	64,8 %	-	-	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	32,6	25,0	15,2	-	-
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	30,2 %	65,2 %	-	-	-
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ ⁽⁶⁾					
Évolution du Résultat Opérationnel des Secteurs (ROS) (hors parité)	6,5 %	11,0 %	5,6 %	9,5 %	-
Évolution des Ventes (hors parité)	7,8 %	4,1 %	6,2 %	0,4 %	-

(1) La progression des ratios entre 2019 et 2020 est la conséquence de l'augmentation de la rémunération intervenue en 2019 en application d'une nouvelle enveloppe globale de rémunération des membres du Conseil de Surveillance de 770 000 €, approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2019.

(2) Seule la fonction de Président de la Gérance et Associé Commandité est présentée en raison du caractère ponctuel d'une fonction isolée de Gérant Commandité sur la période. M. Jean-Dominique Senard ayant quitté ses fonctions en mai 2019, ses éléments de rémunération ne sont en conséquence plus pris en compte en 2020 au titre de la fonction de Président de la Gérance et Associé Commandité.

(3) Les rémunérations versées aux dirigeants pour des fonctions occupées sur une partie seulement d'un exercice (nouveau dirigeant ou dirigeant non remplacé) ont été annualisées.

(4) Le versement de rémunérations différées à long terme à des dirigeants n'occupant plus les fonctions concernées sur la période reportée n'a pas été pris en compte.

(5) Le montant de référence de la rémunération variable 2020 comprend la valorisation comptable d'actions de performance attribuées pour la première fois en 2020 aux Gérants.

(6) Afin de disposer d'une comparaison pertinente avec les rémunérations versées sur un exercice, qui dépendent significativement des résultats de l'exercice précédent, les valeurs prises en compte pour un exercice donné correspondent aux résultats atteints au titre de l'exercice précédent.

3.4.6 PROJET DE RÉOLUTION SUR LES INFORMATIONS MENTIONNÉES AU I DE L'ARTICLE L. 22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

Depuis 2014, les Associés Commandités et le Conseil de Surveillance de la Société soumettent chaque année à l'Assemblée générale ordinaire plusieurs projets de résolution portant sur la rémunération versée ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux.

En outre, depuis 2018, le Conseil de Surveillance prépare chaque année, avec les Associés Commandités pour la partie concernant la Gérance et publie dans son rapport annuel une politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Cette politique de rémunération ainsi que les éléments de rémunération dus au titre de l'exercice écoulé font l'objet d'une présentation à l'Assemblée générale ordinaire par le Président du Comité des Rémunérations et des Nominations.

D'autre part, comme en 2020, en application des dispositions légales et réglementaires entrées en vigueur en 2020, dont la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (loi dite PACTE), les Associés Commandités et le Conseil de Surveillance de la Société soumettent les informations requises en matière de rémunération

des mandataires sociaux versée au cours de l'exercice écoulé ou attribuée au titre de ce même exercice au vote de l'Assemblée générale ordinaire.

L'Assemblée générale du 21 mai 2021 est invitée dès lors à se prononcer sur la résolution ci-après portant sur l'ensemble des informations détaillées dans les chapitres 3.4.1 à 3.4.5 :

8^e résolution

Approbation des informations sur la rémunération des mandataires sociaux

L'Assemblée générale, ayant pris acte de l'accord de chacun des Associés Commandités et connaissance prise du rapport du Conseil de Surveillance, approuve en application de l'article L. 22-10-77-I du Code de commerce les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 dudit Code telles qu'elles sont présentées au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel de la Société sur l'exercice 2020, aux chapitres 3.4.1 à 3.4.5.