

### **PREAMBULE**

Par le présent accord, et malgré, à la fois, la situation économique et financière fragile de l'UES RENAULT RETAIL GROUP (UES RRG), qui plus est dans un environnement de marché automobile complexe et en pleine mutation, ainsi que la nécessité pour l'UES RRG de renouer rapidement avec la rentabilité et de contribuer au succès du plan stratégique majeur « RENAULUTION » du Groupe RENAULT, les parties ont entendu saluer les efforts réalisés au quotidien par les salariés composant l'UES RRG en les associant aux fruits de leurs investissements par l'intermédiaire d'un Intéressement aux performances 2021.

Toutefois, au regard des incertitudes liées à l'impact fort de la crise sanitaire de la COVID-19 sur le budget RRG pour l'année 2021, ayant d'ailleurs nécessité d'organiser une reprévision budgétaire, les parties se sont entendues pour déterminer un Intéressement aux performances de l'entreprise RRG dans le cadre de l'UES propre à l'année 2021, conformément aux dispositions de l'article L.3312-5 du Code du travail modifié par la loi d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020 (Loi n° 2020-1525).

A ce titre, les parties ont convenu de retenir des marqueurs clés de la performance de RRG, tant en matière de Profitabilité, de Performance Commerciale, de Qualité, que de Sécurité, tout en y associant un critère de performance en matière de Ressources Humaines et de management efficient.

A l'ensemble de ces marqueurs, il a été convenu de définir des critères de surperformance, dans une dynamique de dépassement des ambitions de l'entreprise.

C'est dans ce contexte que les parties au présent accord ont convenu de ce qui suit :

#### ARTICLE 1: **DISPOSITIONS GENERALES**

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L.3311-1 et suivants du Code du Travail relatifs à l'intéressement des salariés.

L'Intéressement collectif mis en place par le présent accord ne vient en substitution d'aucun des éléments de salaire en vigueur dans l'entreprise.

#### **DUREE DE L'ACCORD** ARTICLE 2 :

Il est conclu pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2021.

Il s'applique donc du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021. A l'échéance de son terme, le présent accord cessera en conséquence de produire ses effets.

#### OBJET DE L'ACCORD ARTICLE 3 :

Le présent accord organise, au sein de l'UES, un intéressement des salariés aux performances de l'entreprise RRG.

JCM



#### **BENEFICIAIRES** ARTICLE 4 :

Bénéficieront du versement au titre de l'intéressement, les salariés inscrits aux effectifs des établissements inclus dans l'UES justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise de 3 mois minimum au 31 décembre de l'exercice de référence.

Pour la détermination de cette ancienneté, seront pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

#### ARTICLE 5: MONTANT DE L'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES

### 5.1 : Détermination du montant brut global maximum affecté à l'intéressement

Le calcul du montant maximum brut global affecté à l'intéressement est assis sur un pourcentage de la masse salariale annuelle brute Sécurité Sociale retraitée\*. Au titre de l'intéressement pour l'exercice de référence, ce pourcentage est fixé à 6%.

Le salaire brut annuel Sécurité Sociale s'entend de la somme des rémunérations brutes percues au cours de l'exercice fiscal de référence par les salariés de l'UES RRG bénéficiaires du présent accord d'intéressement.

(\*DSN déduction faite des indemnités liées à un départ de l'entreprise sans lien direct avec la rémunération de l'activité).

### 5.2 : Calcul du montant de l'intéressement

Les parties signataires ont convenu d'élaborer un intéressement visant à associer l'ensemble du personnel à la performance globale des établissements de l'UES RRG dans une dynamique de progressivité et de dépassement des ambitions de l'entreprise, tout en tenant compte de la situation économique et financière de l'entreprise et des perspectives de marché, en lien notamment avec la crise sanitaire de la COVID-19 et ses impacts sur la distribution automobile.

A ce titre, il est précisé que la référence à cette reprévision budgétaire peut découler des terminologies suivantes: « Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France », « REP04 », « Reprévision 3+9 - RP04 ».

Les parties rappellent leur souhait de permettre à l'ensemble des salariés de bénéficier d'un intéressement le plus représentatif possible de leur participation effective à la performance globale de l'UES. Dans ce cadre, il est prévu un mécanisme de neutralisation des éventuelles cessions d'établissements qui interviendraient postérieurement à la conclusion du présent accord, pour chacun des cing indicateurs visés aux articles 5.2.1 à 5.2.5.

Ainsi, en cas de cession d'un établissement à une date postérieure de celle de la conclusion du présent accord, les objectifs fixés par les articles précités seront automatiquement corrigés à due proportion de la part représentative de l'établissement cédé dans la réalisation desdits objectifs, pour la durée restant à courir jusqu'à la fin de l'exercice.

En outre, afin de déterminer les résultats et/ou performances de l'UES en fin d'exercice, les résultats et/ou performances de l'établissement cédé seront pris en compte uniquement jusqu'à sa date de cession.



Ce mécanisme de neutralisation présente un caractère automatique et est applicable de plein droit, sans intervention des parties signataires postérieurement à la conclusion du présent accord.

Le montant de l'intéressement susceptible d'être distribué est calculé en fonction de cinq marqueurs de mesure de la performance dont le poids total représente 100% du montant global affecté à l'intéressement tel que défini à l'article 5.1.

| - | La Profitabilité                        |       | 50% (maximum) |
|---|---|-------|---------------|
| - | La Performance Commerciale              |       | 30% (maximum) |
| - | La Qualité                              |       | 10% (maximum) |
| - | La Sécurité (HSE)                       |       | 7% (maximum)  |
| - | Critère performance Ressources Humaines |       | 3% (maximum)  |
|   | ·                                       | Total | 100%          |

Le montant d'intéressement à distribuer, après déduction des montants attribués au fonds d'aide sociale et humanitaire défini à l'article 5.3 et des cotisations sociales, est déterminé en fonction de l'atteinte des objectifs fixés pour chaque marqueur de mesure de la performance : la somme des pourcentages calculés pour chaque marqueur est multipliée au montant brut global maximum défini à l'article 5.1 du présent accord.

### 5.2.1 : La Profitabilité

Afin de mesurer la profitabilité, l'indicateur retenu est la Marge Opérationnelle Consolidée RRG France au 31 décembre de l'année N. La réalisation des 50% de l'intéressement, au titre de la profitabilité, résulte de l'atteinte des 3 objectifs suivants :

1er objectif: MOP RRG France consolidée ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France

Lorsque ce 1<sup>er</sup> objectif est atteint, 30% du poids total du critère est réalisé.

<u>2ème objectif</u>: MOP RRG France consolidée ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France + 14%

Lorsque ce 2<sup>ème</sup> objectif est atteint, 40% du poids total du critère est réalisé.

3ème objectif: MOP RRG France consolidée ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France + 20%

Lorsque ce 3<sup>ème</sup> objectif est atteint, 50% du poids total du critère est réalisé.

### 5.2.2 : La Performance Commerciale

La performance commerciale est mesurée sur la base des 3 indicateurs suivants relevant des activités VN, Après-Vente et VO :

- Performance VN: Volume VN RRG France;
- Performance Après-Vente : CA Total des ventes et cessions APV (Atelier + MPR) RRG France ;
- **Performance VO**: Volume VO RRG France.

La réalisation des 30% de l'intéressement, au titre de la performance commerciale, résulte de l'atteinte d'objectifs déterminés pour chacun des 3 indicateurs ci-dessus et dont les seuils de répartition pour chaque activité (VN, APV, VO) sont compris dans les fourchettes définies à l'annexe 1.

*ЛСМ* 



### 5.2.3 : La Qualité

Afin de mesurer la Qualité, l'indicateur retenu est le Gain Qualité RRG France au 31 décembre de l'année N. La réalisation des 10% de l'intéressement, au titre du gain qualité, résulte de l'atteinte des 3 objectifs suivants :

1er objectif: Gain Qualité RRG France ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France

Lorsque ce 1er objectif est atteint, 5% du poids total du critère est réalisé.

<u>2<sup>ème</sup> objectif</u>: Gain Qualité RRG France ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France + 3%

Lorsque ce 2ème objectif est atteint, 7.5% du poids total du critère est réalisé.

3ème objectif: Gain Qualité RRG France ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France + 6%

Lorsque ce 3<sup>ème</sup> objectif est atteint, 10% du poids total du critère est réalisé.

### 5.2.4 : La Sécurité (HSE)

Afin de mesurer la Sécurité (HSE), l'indicateur d'appréciation retenu est le taux de fréquence RRG des accidents du travail avec arrêt consolidé au 31 décembre de l'année N, dit Taux Fr2 RRG France consolidé au 31 décembre de l'année N, et représentant le nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures salariées au cours de l'année considérée.

La réalisation des 7% de l'intéressement, au titre de la sécurité, résulte de l'atteinte des 3 objectifs suivants :

1er objectif: Taux Fr2 RRG France consolidé Année N-1 > Taux Fr2 RRG France consolidé Année N

Lorsque ce 1er objectif est atteint, 3% du poids total du critère est réalisé.

<u>2<sup>ème</sup> objectif</u>: Taux Fr2 RRG France consolidé Année N-1 > **Taux Fr2 RRG France consolidé Année N** > Objectif Taux Fr2 RRG France Année N

Lorsque ce 2<sup>ème</sup> objectif est atteint, le poids total du critère réalisé, pouvant aller de 3% à 7%, est calculé selon une règle de progressivité, conformément aux règles définies à l'annexe 1.

<u>3ème objectif</u>: Objectif Taux Fr2 RRG France Année N ≥ **Taux Fr2 RRG France consolidé Année N** 

Lorsque ce 3<sup>ème</sup> objectif est atteint, 7% du poids total du critère est réalisé.

### 5.2.5 : Critère de performance Ressources Humaines

Afin de mesurer le critère de performance Ressources Humaines, l'indicateur retenu est le taux de réalisation des Comités de Carrière des salariés du périmètre RRG France après clôture de la campagne dans l'outil Global RH au 15 décembre 2021.

La réalisation des 3% de l'intéressement, au titre du taux de réalisation des Comités de carrière, résulte de l'atteinte des 3 objectifs suivants :

<u>1er objectif</u>: **Taux de réalisation des Comités de carrière au 15/12/2021** ≥ Objectif 2021 de réalisation des Comités de carrière au 15/12/2021

Lorsque ce 1<sup>er</sup> objectif est atteint, 1% du poids total du critère est réalisé.

JCM WJB 4/21 Confidential C



2ème objectif: Objectif 2021 de réalisation des Comités de carrière au 15/12/2021 < Taux de réalisation des Comités de carrière au 15/12/2021 < 100%

Lorsque ce 2<sup>ème</sup> objectif est atteint, le poids total du critère réalisé, pouvant aller de 1% à 3%, est calculé selon une règle de progressivité, conformément aux règles définies à l'annexe 1.

3ème objectif: Taux de réalisation des Comités de carrière au 15/12/2021 = 100 %

Lorsque ce 3<sup>ème</sup> objectif est atteint, 3% du poids total du critère est réalisé.

### 5.3 : Affectation partielle à un fonds d'aide sociale et humanitaire

Les parties signataires à l'accord souhaitent poursuivre l'œuvre humanitaire et sociale engagée depuis le 27 juin 2003 qui a abouti à la mise en place de nombreux programmes d'aides individuelles ou collectives en France comme à l'étranger.

A ce titre, 2% du montant de l'intéressement susceptible d'être distribué conformément à l'article 5.2 sera affecté à concurrence de 75 000 € à un fonds d'aide sociale et humanitaire.

L'entreprise RRG abondera ce fonds d'un montant équivalent à ce prélèvement de 2% à concurrence de 75 000 €.

Les modalités de fonctionnement et de gestion du fonds sont définies dans le cadre d'un « accord sur un fonds d'aide sociale et humanitaire financé par l'intéressement et un abondement de l'entreprise » applicable à compter du 1er janvier 2021.

#### MODE DE REPARTITION DE L'INTERESSEMENT ARTICLE 6:

La présence effective de chacun est indispensable à l'obtention de la performance.

Les droits individuels à l'intéressement sont déterminés pour partie de manière uniforme et pour partie proportionnellement à la rémunération, conformément au calcul prévu aux articles 5 et 6 du présent accord.

### 6.1 : Modalités d'attribution de la part uniforme

Une part uniforme de 350 euros est attribuée à chaque bénéficiaire travaillant à temps plein et pour une présence complète au cours de l'exercice.

Ce montant uniforme est déterminé pour chaque bénéficiaire en fonction du temps de travail effectif, ou périodes assimilées, pour l'application de la réglementation de la durée du travail, ainsi que celles visées aux articles L.1225-17 et L.1225-37 du Code du Travail (congé de maternité ou d'adoption), L.1226-7 du Code du Travail (maladie professionnelle, accident du travail à l'exclusion des accidents du trajet), L. 3142-1-1 du Code du travail (congé de deuil), R.5122-11 du Code du Travail (activité partielle), tout comme les périodes de mise en quarantaine en sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la Santé Publique.

Toute personne intégrant ou quittant l'entreprise RRG bénéficie de ces conditions au prorata de la durée d'inscription aux effectifs de la période considérée.

Pour le personnel travaillant à temps partiel, le montant de la part uniforme est calculé au prorata du temps de travail effectif, ou périodes assimilées, au cours de la période de référence.



Si le montant global affecté à l'intéressement n'est pas suffisant pour permettre l'attribution de la part uniforme de 350 euros à chaque bénéficiaire, ladite somme est réduite à due concurrence.

### 6.2 : Modalités d'attribution de la part de l'intéressement proportionnelle à la rémunération

Le solde du montant à attribuer, déduction faite de la part uniforme, est réparti proportionnellement à la rémunération de chaque bénéficiaire.

Le montant proportionnel à la rémunération défini à l'article 7 du présent accord est déterminé pour chaque bénéficiaire en fonction de sa rémunération perçue au cours de l'exercice considéré. Celle-ci s'entend du total des sommes et avantages alloués, déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale. Sont exclues toutes les indemnités liées à un départ de l'entreprise sans lien direct avec la rémunération de l'activité.

Pour les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption ainsi que pour les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération prise en compte est celle qu'aurait perçu le bénéficiaire pendant les mêmes périodes s'il n'avait pas été absent.

#### CALCUL DES DROITS INDIVIDUELS ARTICLE 7 :

### 7.1 : Calcul des droits individuels proportionnels à la rémunération

A partir du montant global de l'intéressement calculé, tel que défini à l'article 5.2, et après déduction du montant global attribué à l'ensemble des bénéficiaires au titre de la part uniforme, est déterminé un montant de référence exprimé en euros pour 100 euros de rémunération telle que définie à l'article 6.2 et divisée par 12.

Les droits individuels calculés à partir du montant de référence, exprimé en euros pour 100 euros de rémunération telle que définie à l'article 6.2 et divisée par 12, sont le résultat du produit :

Droits individuels proportionnels à la rémunération =

### Montant de référence x Rémunération définie à l'article 6.2 / 12 100

### 7.2 : Calcul du montant total des droits individuels

Le montant total des droits individuels est le résultat de la somme de la part uniforme déterminée conformément à l'article 6.1 et des droits individuels proportionnels à la rémunération visés à l'article 7.1.

#### PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT ARTICLE 8 :

### 8.1 : Plafonnement global de l'intéressement

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du Code du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant global de l'intéressement ne peut dépasser 20% du



total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

### 8.2 : Plafonnement individuel de l'intéressement

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du Code du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant des droits individuels à l'intéressement susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire au titre du présent accord ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale applicable lors de l'exercice auquel se rapporte l'intéressement.

Lorsque le contrat de travail a pris fin au cours de l'exercice, le montant maximum des droits individuels à intéressement susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire est calculé au prorata de l'inscription du salarié aux effectifs.

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

### ARTICLE 9: VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Le versement de l'intéressement sera effectué au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice considéré, conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent accord.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application du présent accord d'intéressement au-delà de ce délai légal produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP), publié par le Ministère chargé de l'économie.

Chaque salarié bénéficiaire peut opter, soit pour le paiement direct en tout ou partie de l'intéressement, soit pour le placement en tout ou partie sur le Plan d'Epargne Groupe RRG (*PEG*) ou sur le Plan d'Epargne Retraite Collectif RRG (*PERCO*), au moyen du bulletin d'option transmis par mail ou envoyé à domicile par l'organisme en charge de ces Plans d'épargne.

A compter de la date de réception de ce bulletin d'option ou de la date d'envoi du mail, les salariés et les ayant-droit disposent d'un délai de 15 jours pour transmettre leur décision à l'organisme en charge des Plans d'Epargne.

A défaut de réponse dans ce délai, les sommes sont affectées en totalité sur le Plan d'épargne Groupe RRG, dans les conditions prévues au règlement du plan.

### ARTICLE 10: INFORMATION DES SALARIES

Le présent accord sera affiché sur les panneaux prévus à cet effet dans l'ensemble des établissements composant l'UES RRG. Il sera également disponible sous l'intranet RRG (RRG Box).

A l'occasion de chaque versement, il sera remis aux bénéficiaires une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition de l'intéressement prévues par le présent accord.



Cette note mentionne également le sort des sommes revenant au bénéficiaire qui ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui.

Un livret d'épargne salariale est également mis à disposition de chaque salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celleci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui sera demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits, et d'informer l'entreprise de ses changements éventuels d'adresse et de domiciliation bancaire. Il lui est également remis un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectés par défaut au plan d'épargne. La conservation des parts continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans. Les avoirs du bénéficiaire sont ensuite remis à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les conserve pendant 20 ans et auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus aux articles L. 312-19 et L. 312-20 du code monétaire et financier.

L'intéressé peut ainsi les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

#### <u>ARTICLE 11 :</u> SUIVI DE L'ACCORD

Une commission paritaire centrale de suivi composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction se réunira chaque année.

La direction présentera, après clôture de l'exercice, les résultats définitifs obtenus sur les indicateurs définis à l'article 5 du présent accord, ainsi que les montants attribués en application des formules de calcul retenues.

#### REGLEMENT DES DIFFERENDS ARTICLE 12:

Les différends pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront à l'amiable entre les parties signataires.

Si aucune décision n'intervient entre les parties, celles-ci, d'un commun accord, porteront leur différend devant la juridiction compétente.

#### ARTICLE 13: DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Dans le respect des dispositions légales et réglementaire en vigueur, ainsi que dans les délais légaux impartis, le présent accord pourra être dénoncé et/ou révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration, afin de privilégier la poursuite de l'intéressement des salariés sous la même forme ou sous une forme différente.

#### ARTICLE 14: VALIDITE DE L'ACCORD

Dans le cadre de l'application du présent accord, pour tout ce que n'y est pas stipulé, les parties déclarent se référer à la réglementation en vigueur.



Il est entendu que la remise en cause des avantages sociaux ou fiscaux prévus par les articles L.3312-4, L.3315-1 et L.3315-2 du Code du Travail constitueraient une cause de dénonciation du présent accord.

Dans ce cas, les parties conviennent de se réunir rapidement pour envisager les dispositions qui s'imposeraient.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

### ARTICLE 15: ADHESION

Toute organisation syndicale représentative au niveau des entreprises composant l'UES qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L.2261-3 du Code du Travail.

Cette adhésion devra être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

### ARTICLE 16: DEPOT

Le présent accord sera déposé par la Direction dans les formes requises auprès de la DRIEETS lle-de-France (Unité départementale des Hauts-de-Seine), ainsi qu'auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

L'accord sera publié sur la base de données nationale prévue par l'article L.2231-5-1 du code du travail.

EG



Pour RENAULT RETAIL GROUP

Représentée par Loïc GUENEE Directeur des Ressources Humaines

Pour la C.F.D.T.

Représentée par Eric GAILLARD Délégué Syndical Central

Cfast/

Pour la C.F.E./C.G.C.

Représentée par Jean-Christophe MORANDINI Délégué Syndical Central

- BUU -

Pour la C.G.T.

Représentée par Yoann ALMIRALL Délégué Syndical Central

Pour F.O.

Représentée par Wilfried JEAN-BAPTISTE

THE STATE OF THE S

Délégué Syndical Central

Fait à Clamart, Le 28 juin 2021



# Annexe 1 Définition des indicateurs

1er marqueur : La Profitabilité

Poids maximum : 50% de l'intéressement

Indicateur : Le Résultat de la MOP Consolidée France au 31 décembre de l'année N

**Source:** RENAULT RETAIL GROUP

Objectifs: L'objectif est d'atteindre une MOP consolidée France supérieure ou égale à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.

3 paliers sont définis au titre de la profitabilité selon le niveau de dépassement de la MOP consolidée France de RRG par rapport à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.

1er objectif: MOP RRG France consolidée ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France

Le résultat de la MOP consolidée France au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit au moins atteindre la Reprévision budgétaire 04/2021. Lorsque cet objectif est atteint, 30% du poids total du critère est réalisé.

<u>2ème</u> objectif: MOP RRG France consolidée ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France + 14%

Le résultat de la MOP consolidée France au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 d'au moins 14%. Lorsque ce deuxième objectif est atteint, 40% du poids total du critère est réalisé en lieu et place du 1er objectif.

3ème objectif: MOP RRG France consolidée ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France + 20%

Le résultat de la MOP consolidée France au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 d'au moins 20%. Lorsque ce troisième objectif est atteint, 50% du poids total du critère est réalisé en lieu et place des deux précédents objectifs, soit la totalité de ce marqueur de mesure de la performance.

### Calculs:

- 1. Si la MOP RRG France consolidée de l'année considérée est au moins égale à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France, 30% seront attribués. A défaut, il ne sera pas versé d'intéressement pour ce marqueur.
- 2. Si la MOP RRG France consolidée de l'année considérée est supérieure à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins +14%, mais sans dépasser d'au moins +20%, 40% seront attribués.

JCM



3. Si la MOP RRG France consolidée de l'année considérée est supérieure à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins +20%, 50% seront attribués, soit la totalité de ce marqueur.

<u>Exemple</u>: Si la MOP RRG France à fin 2021 atteint -5 M€ pour un objectif défini dans le cadre de la reprévision budgétaire de -7 M€, la reprévision est dépassée de + 2 M€, représentant une variation de +28,6% : il sera attribué 50 % d'intéressement.



# 2ème marqueur : La Performance Commerciale

Poids maximum : 30% de l'intéressement (répartis selon des indicateurs relevant des activités VN, Après-Vente et VO).

# → Indicateurs / Objectifs / Calculs :

- I. La Performance VN : Poids Maximum = 10%
  - Indicateur: Le Volume VN RRG France
  - **Source:** RENAULT RETAIL GROUP
  - Objectif: L'objectif est d'atteindre ou de dépasser le volume de ventes de Véhicules Neufs défini dans le cadre de la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.
  - 3 paliers sont définis au titre de la performance VN selon le niveau de dépassement du Volume VN RRG France au cumul à fin décembre par rapport à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.
    - ▶ 1<sup>er</sup> objectif: Volume VN RRG France au cumul à fin 31/12 ≥ Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France

Le Volume VN RRG France au cumul au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit au moins atteindre le niveau de la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France. Lorsque cet objectif est atteint, 5% du poids total du critère est réalisé.

> 2ème objectif: Volume VN RRG France au cumul à fin 31/12 ≥ Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France + 2%

Le Volume VN RRG France au cumul au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur au niveau de la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins 2%. Lorsque ce deuxième objectif est atteint, 7.5% du poids total du critère est réalisé en lieu et place du 1er objectif.

➤ 3<sup>ème</sup> objectif : Volume VN RRG France au cumul à fin 31/12 ≥ Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France + 4%

Le Volume VN RRG France au cumul au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur au niveau de la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins 4%. Lorsque ce troisième objectif est atteint, 10% du poids total du critère est réalisé en lieu et place des deux précédents objectifs.

### Calculs:

1. Si le nombre total de VN vendus par RRG France de l'année considérée est au moins égal à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France, 5% seront attribués. A défaut, il ne sera pas versé d'intéressement pour cet indicateur.



- 2. Si le nombre total de VN vendus par RRG France de l'année considérée est supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins + 2%, mais sans dépasser d'au moins + 4%, 7.5% seront attribués.
- 3. Si le nombre total de VN vendus par RRG France de l'année considérée est supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins + 4%, 10% seront attribués, soit la totalité de ce sous-marqueur.

<u>Exemple</u>: Si le volume de ventes VN RRG France atteint 145.000 unités, à fin 2021, pour une reprévision budgétaire à 141.000 unités, l'objectif est dépassé de + 4.000 unités, représentant une variation de +2,8% : il sera attribué 7.5% d'intéressement.

# II. <u>La Performance Après-Vente</u> : Poids Maximum = 10%

- Indicateur: Le CA Total des ventes et cessions APV (Atelier + MPR) RRG France
- Source : RENAULT RETAIL GROUP
- <u>Objectif</u>: L'objectif est d'atteindre un CA Total des ventes et cessions APV supérieur ou égal à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.

3 paliers sont définis au titre de cet objectif selon le niveau de dépassement du CA Total des ventes et cessions APV (Atelier + MPR) au cumul à fin décembre par rapport à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.

<u>1<sup>er</sup> objectif</u>: CA TOTAL Ventes et Cessions APV (Atelier + MPR) au cumul à fin
 31/12 ≥ Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France

Le CA Total des ventes et cessions APV (Atelier + MPR) au cumul au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit au moins atteindre la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France. Lorsque cet objectif est atteint, 5% du poids total du critère est réalisé.

≥ 2ème objectif: CA TOTAL Ventes et Cessions APV (Atelier + MPR) au cumul à fin
31/12 ≥ Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France + 2%

Le CA Total des ventes et cessions APV (Atelier + MPR) au cumul au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins 2%. Lorsque ce deuxième objectif est atteint, 7.5% du poids total du critère est réalisé en lieu et place du 1<sup>er</sup> objectif.

3ème objectif: CA TOTAL Ventes et Cessions APV (Atelier + MPR) au cumul à fin
 31/12 ≥ Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France + 4%

Le CA Total des ventes et cessions APV (Atelier + MPR) au cumul au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins 4%. Lorsque ce troisième objectif est atteint, 10% du poids total du critère est réalisé en lieu et place des deux précédents objectifs.

EG JCM WJB



### Calculs:

- 1. Si le CA TOTAL Ventes et Cessions APV (Atelier + MPR) au cumul à fin 31/12 de l'année considérée est au moins égal à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France, 5% seront attribués. A défaut, il ne sera pas versé d'intéressement pour cet indicateur.
- 2. Si le CA TOTAL Ventes et Cessions APV (Atelier + MPR) au cumul à fin 31/12 de l'année considérée est supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France pour l'année considérée d'au moins + 2%, mais sans dépasser d'au moins + 4%, 7.5% seront attribués.
- 3. Si le CA TOTAL Ventes et Cessions APV (Atelier + MPR) au cumul à fin 31/12 de l'année considérée est supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins + 4%, 10% seront attribués, soit la totalité de ce sousmarqueur.

Exemple : Si le CA TOTAL Ventes et Cessions APV (Atelier + MPR) au cumul à fin 2021 atteint 1 041 000 k€ pour une reprévision budgétaire à 1 030 000 k€, l'objectif est dépassé de + 11 000 k€, représentant une variation de +1,07% : il sera attribué 5% d'intéressement.

#### III. <u>La Performance VO</u> : Poids Maximum = 10%

**Indicateur:** Le Volume VO RRG France

**Source : RENAULT RETAIL GROUP** 

- Objectif: L'objectif est d'atteindre ou de dépasser le volume de ventes de Véhicules d'Occasions défini dans le cadre de la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.
- 3 paliers sont définis au titre de la performance VO selon le niveau de dépassement du Volume VO RRG France au cumul à fin décembre par rapport à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.
  - > 1er objectif: Volume VO RRG France au cumul à fin 31/12 ≥ Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France

Le Volume VO RRG France au cumul au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit au moins atteindre le niveau de la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France. Lorsque cet objectif est atteint, 5% du poids total du critère est réalisé.

➤ 2ème objectif: Volume VO RRG France au cumul à fin 31/12 ≥ Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France + 2%

Le Volume VO RRG France au cumul au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur au niveau de la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins 2%. Lorsque ce deuxième objectif est atteint, 7.5% du poids total du critère est réalisé en lieu et place du 1er objectif.



Le Volume VO RRG France au cumul au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur au niveau de la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins 4%. Lorsque ce troisième objectif est atteint, 10% du poids total du critère est réalisé en lieu et place des deux précédents objectifs.

### Calculs :

- 1. Si le nombre total de VO vendus par RRG France de l'année considérée est au moins égal à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France, 5% seront attribués. A défaut, il ne sera pas versé d'intéressement pour cet indicateur.
- 2. Si le nombre total de VO vendus par RRG France de l'année considérée est supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins + 2%, mais sans dépasser d'au moins + 4%, 7.5% seront attribués.
- 3. Si le nombre total de VO vendus par RRG France de l'année considérée est supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France d'au moins + 4%, 10% seront attribués, soit la totalité de ce sous-marqueur.

<u>Exemple</u>: Si le volume de ventes VO RRG France atteint 115.000 unités, à fin 2021, pour une reprévision budgétaire à 118.000 unités, l'objectif n'est pas atteint : il ne sera rien attribué au titre de ce sous-marqueur.

JCM

LG



3ème marqueur : La Qualité

Poids maximum : 10% de l'intéressement

Indicateur : Le Gain Qualité RRG France au 31 décembre de l'année N

**Source:** RENAULT RETAIL GROUP

<u>Objectifs</u>: L'objectif est d'atteindre un Gain Qualité RRG France supérieur ou égal à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.

3 paliers sont définis au titre du Gain Qualité selon son niveau de dépassement par rapport à la Reprévision budgétaire 04/2021 RRG France.

> 1er objectif: Gain Qualité RRG France ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France

Le résultat du Gain Qualité RRG France au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit au moins atteindre la Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France. Lorsque cet objectif est atteint, 5% du poids total du critère est réalisé.

≥ 2ème objectif : Gain Qualité RRG France ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France + 3%.

Le résultat du Gain Qualité RRG France au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 d'au moins 3%. Lorsque ce deuxième objectif est atteint, 7.5% du poids total du critère est réalisé en lieu et place du 1<sup>er</sup> objectif.

> 3ème objectif : Gain Qualité RRG France ≥ Reprévision Budgétaire 04/2021 RRG France + 6%

Le résultat du Gain Qualité RRG France au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 d'au moins 6%. Lorsque ce troisième objectif est atteint, 10% du poids total du critère est réalisé en lieu et place des deux précédents objectifs, soit la totalité de ce marqueur de mesure de la performance.

### Calculs:

- 1. Si le Gain Qualité RRG France est au moins égal à la Reprévision budgétaire 04/2021, 5% seront attribués. A défaut, il ne sera pas versé d'intéressement pour ce marqueur.
- 2. Si le Gain Qualité RRG France est supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 d'au moins +3%, mais sans dépasser de + 6%, 7.5% seront attribués.
- 3. Si le Gain Qualité RRG France est supérieur à la Reprévision budgétaire 04/2021 d'au moins +6%, 10% seront attribués, soit la totalité de ce marqueur.

<u>Exemple</u>: Si le Gain Qualité RRG France à fin 2021 atteint 12 000 k€ pour une reprévision budgétaire à 11 200 k€, l'objectif est dépassé de + 800 k€, représentant une variation de + 7,1%: il sera attribué 10% d'intéressement.

LG



4ème marqueur : La Sécurité (HSE)

Poids maximum : 7% de l'intéressement

<u>Indicateur</u>: Le résultat du taux de fréquence RRG des accidents du travail avec arrêt consolidé au 31 décembre de l'année N, dit Taux Fr2 RRG France.

Cet indicateur représente représentant le nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures salariées au cours de l'année considérée et se calcule comme suit :

Taux Fr2 = (nombre Accidents du travail avec arrêt x 1.000.000) / Heures travaillées

**Source:** RENAULT RETAIL GROUP

**Objectifs**: Réduire les accidents du travail avec arrêt au sein de RRG France, selon 3 paliers définis permettant de mesurer le niveau de réduction du Taux Fr2 RRG France par rapport au Taux Fr2 RRG France de l'année précédente.

1er objectif: Taux Fr2 RRG France consolidé Année N-1 > Taux Fr2 RRG France consolidé Année N
 consolidé Année N

Le résultat du Taux Fr2 RRG France consolidé au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être inférieur au Taux Fr2 RRG de l'année précédente (N-1). Lorsque cet objectif est atteint, 3% du poids total du critère est réalisé.

<u>2ème objectif</u>: Taux Fr2 RRG France consolidé Année N-1 > **Taux Fr2 RRG France** consolidé Année N > Objectif Taux Fr2 RRG France Année N

Le résultat du Taux Fr2 RRG France consolidé au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit être inférieur au Taux Fr2 RRG de l'année précédente (N-1), sans pour autant atteindre le niveau de l'objectif de l'année considérée. Ce second objectif permet l'attribution de points supplémentaires, de manière progressive, allant jusqu'à 4 points supplémentaires par rapport au premier objectif.

Le résultat du Taux Fr2 RRG France consolidé au 31 décembre de l'année d'exercice de référence doit au moins atteindre le niveau de l'objectif de l'année considérée, ou être inférieur. Lorsque ce troisième objectif est atteint, 7% du poids total du critère est réalisé en lieu et place des deux précédents objectifs, soit la totalité de ce marqueur de mesure de la performance.

# Calculs:

 Si le Taux Fr2 RRG France reste inférieur au Taux Fr2 RRG France de l'année précédente (N-1), 3% seront attribués. A défaut, en cas de taux supérieur au Taux Fr2 RRG de l'année précédente (N-1), il ne sera pas versé d'intéressement pour ce marqueur.

EG



2. Si le Taux Fr2 RRG France est inférieur au Taux Fr2 RRG France de l'année précédente (N-1), sans pour autant atteindre le niveau de l'objectif de l'année considérée, le nombre de point augmentera de manière progressive pour atteindre au maximum 7%, soit au maximum 4 points supplémentaires par rapport au 1<sup>er</sup> objectif.

Ainsi, plus le Taux Fr2 RRG France au 31 décembre de l'année d'exercice de référence se rapproche de l'objectif de l'année, plus le nombre de points supplémentaires attribués progressera pour atteindre au maximum 7% en cas d'atteinte de cet objectif, selon la méthode suivante :

- <u>1ère</u> étape : déterminer l'écart entre le Taux Fr2 RRG de l'année précédente (N-1) et l'Objectif Taux Fr2 RRG France de l'année considérée.
- <u>2<sup>ème</sup> étape</u> : déterminer la valeur du point d'écart par rapport au potentiel maximum de 4 points supplémentaires, soit le quotient obtenu par la division entre le potentiel maximum de 4 points et l'écart déterminé à la 1<sup>ère</sup> étape ci-dessus.
- <u>3<sup>ème</sup> étape</u> : déterminer l'écart entre le Taux Fr2 RRG de l'année précédente (N-1) et le Taux Fr2 RRG de l'année N.
- <u>4ème</u> étape : calculer le nombre de points supplémentaires attribués selon la règle de progressivité, en multipliant la valeur du point d'écart déterminée à la 2ème étape par l'écart obtenu à la 3ème étape.
- <u>5ème</u> étape : déterminer le nombre total de points attribués au titre de ce marqueur, en additionnant le nombre de points supplémentaires calculé à la 4ème étape avec les 3 points liés à l'atteinte du premier objectif.
- 3. Si le Taux Fr2 RRG France atteint ou est inférieur à l'objectif de l'année considérée, 7% seront attribués, soit la totalité de ce marqueur.

<u>Exemple</u>: Soit un Taux Fr2 RRG France à fin 2021 atteignant 6% pour un Taux Fr2 RRG France 2020 de 9.44% et un objectif 2021 de 2.5%.

- → Le Taux Fr2 RRG France à fin 2021 est inférieur au Taux Fr2 RRG France 2020 : 3% sont versés au titre de l'intéressement (1<sup>er</sup> objectif atteint).
- → Le Taux Fr2 RRG France 2021 n'atteignant pas le niveau de l'objectif 2021, il convient de calculer le nombre de points supplémentaires attribués selon la règle de progressivité ci-dessus exposée dans la limite de 4 points supplémentaires :
- 1/ Ecart entre le Taux Fr2 RRG 2020 et l'Objectif Taux Fr2 RRG France 2021 : 9.44% 2.5% = 6.94%
- 2/ Valeur du point d'écart par rapport au potentiel maximum de 4 points supplémentaires : 4/6.94 = 0.58%
- 3/ Ecart entre le Taux Fr2 RRG 2020 et le Taux Fr2 RRG 2021 : 9.44% 6% = 3.44%
- 4/ Calcul du nombre de points supplémentaires attribués selon la règle de progressivité : 0.58% x 3.44% = 2 points supplémentaires attribués
- 5/ Nombre total de points au titre de ce marqueur :  $3\% (1^{er} \text{ objectif}) + 2\% (2^{em} \text{ objectif}) = 5\%$



# ■ <u>5<sup>ème</sup> marqueur :</u> Critère performance Ressources Humaines

Poids maximum : 3% de l'intéressement

<u>Indicateur</u>: Le taux de réalisation des Comités de Carrière des salariés du périmètre RRG France après clôture de la campagne dans l'outil Global RH au 15 décembre 2021.

**Source:** RENAULT RETAIL GROUP

**Objectifs**: L'objectif est d'atteindre un taux de réalisation des Comités de Carrière des salariés du périmètre RRG France dépassant les ambitions définies par le Direction des Ressources Humaines RRG et avoisinant, voire atteignant les 100% de réalisation.

Le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne (15/12/2021) doit atteindre ou dépasser l'objectif défini par la Direction des Ressources Humaines RRG. Lorsque cet objectif est atteint, 1% du poids total du critère est réalisé.

<u>2<sup>ème</sup> objectif</u>: Objectif 2021 de réalisation des Comités de carrière au 15/12/2021 < Taux de réalisation des Comités de carrière au 15/12/2021 < 100%
</p>

Le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne (15/12/2021) doit dépasser l'objectif défini par la Direction des Ressources Humaines RRG, sans pour autant atteindre 100%. Ce second objectif permet l'attribution de points supplémentaires, de manière progressive, allant jusqu'à 2 points supplémentaires par rapport au premier objectif.

> 3<sup>ème</sup> objectif: Taux de réalisation des Comités de carrière au 15/12/2021 = 100 %

Le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne (15/12/2021) doit atteindre 100%. Lorsque ce troisième objectif est atteint, 3% du poids total du critère est réalisé en lieu et place des deux précédents objectifs, soit la totalité de ce marqueur de mesure de la performance.

### Calculs:

- 1. Si le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne (15/12/2021) atteint ou dépasse l'objectif défini par la Direction des Ressources Humaines RRG, 1% sera attribué. A défaut, en cas de taux de réalisation inférieur à cet objectif, il ne sera pas versé d'intéressement pour ce marqueur.
- 2. Si le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne (15/12/2021) dépasse l'objectif défini par la Direction des Ressources Humaines RRG, sans pour autant atteindre 100%, le nombre de point augmentera de manière progressive pour atteindre au maximum 3%, soit au maximum 2 points supplémentaires par rapport au 1<sup>er</sup> objectif.

Ainsi, plus le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne (15/12/2021) se rapproche de 100%, plus le nombre de points supplémentaires attribués progressera pour atteindre au maximum 3%, selon la méthode suivante :



- <u>1ère étape</u> : déterminer l'écart entre 100% et l'Objectif défini par la Direction des Ressources Humaines RRG.
- <u>2ème</u> étape : déterminer la valeur du point d'écart par rapport au potentiel maximum de 2 points supplémentaires, soit le quotient obtenu par la division entre le potentiel maximum de 2 points et l'écart déterminé à la 1ère étape ci-dessus.
- <u>3ème</u> étape : déterminer l'écart entre le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne (15/12/2021) et l'objectif défini par la Direction des Ressources Humaines RRG.
- <u>4ème étape</u> : calculer le nombre de points supplémentaires attribués selon la règle de progressivité, en multipliant la valeur du point d'écart déterminée à la 2ème étape par l'écart obtenu à la 3ème étape.
- <u>5ème étape</u> : déterminer le nombre total de points attribués au titre de ce marqueur, en additionnant le nombre de points supplémentaires calculé à la 4ème étape avec le point lié à l'atteinte du premier objectif.
- 3. Si le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne (15/12/2021) atteint 100%, 3% seront attribués, soit la totalité de ce marqueur.

<u>Exemple</u>: Soit un taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne (15/12/2021) de 98% et un objectif fixé par la DRH RRG de 90%.

- → Le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne dépasse l'objectif défini par la DRH RRG : 1% est versé au titre de l'intéressement (1er objectif atteint).
- → Le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne n'atteignant pas 100%, il convient de calculer le nombre de points supplémentaires attribués selon la règle de progressivité ci-dessus exposée dans la limite de 2 points supplémentaires :
- 1/ Ecart entre 100% et l'Objectif défini par la DRH RRG : 100% 90% = 10%
- 2/ Valeur du point d'écart par rapport au potentiel maximum de 2 points supplémentaires : 2/10 = 0.2%
- 3/ Ecart entre le taux de réalisation des Comités de carrière à la date de clôture de la campagne et l'objectif défini par la DRH RRG :  $98\% 90\% = \frac{8\%}{2}$
- 4/ Calcul du nombre de points supplémentaires attribués selon la règle de progressivité : 0.2% x 8% = 1.6 point supplémentaire attribué
- 5/ Nombre total de points au titre de ce marqueur :  $1\% (1^{er} \text{ objectif}) + 1.6\% (2^{em} \text{ objectif}) = 2.6\%$