

Nanterre, le 14 mai 2021

Informations complémentaires sur l'exposé des motifs des résolutions

Dans le cadre de la préparation de son assemblée générale devant se tenir le 31 mai 2021, la Société s'est entretenue avec ses actionnaires et les agences de conseil en vote. Lors de ces discussions, une attention particulière a été portée par certains de ces interlocuteurs sur la rémunération non-récurrente destinée à assurer la fidélisation du Comité exécutif (y compris le Directeur général) dans le contexte de la distribution des actions de la Société détenues par Stellantis.

Une information complémentaire a par ailleurs été demandée à propos des seuils utilisés pour les conditions de performance dans le cadre des futures attributions gratuites d'actions.

1. Politique de rémunération du Directeur général (quinzième résolution) – Executive Super Performance Initiative

Le principe d'une rémunération non-récurrente destinée à assurer la fidélisation du Comité exécutif (y compris le Directeur général) semble bien compris par les investisseurs dans le contexte de l'évolution transformante de la Société et le choix du *Total Shareholder Return* (TSR relatif) comme unique indicateur de performance salué. Toutefois, certains investisseurs et agences de conseil en vote ont fait part de leur préoccupation sur les modalités de mesure de la performance du TSR relatif, 100 % axé sur une mesure annuelle au cours de la période d'acquisition de cinq ans.

Il est rappelé que la mesure de la performance annuelle du TSR relatif avait été choisie car elle permet de récompenser la création de valeur pour les actionnaires sur l'ensemble de la période, année après année, et d'éviter l'impact de la volatilité potentielle du marché non représentative de la performance sur l'ensemble de la période (une évaluation sur une fenêtre courte à la fin de la période pouvant entraîner une acquisition non représentative de la performance sur l'ensemble de la période).

Le Conseil d'administration entend les préoccupations formulées sur le mécanisme actuel pour le Directeur général et décide de l'ajuster en prévoyant pour celui-ci que :

- 50 % de l'attribution sera soumise à la condition de TSR relatif avec mesure de la performance annuelle, tel que décrit dans le rapport du Conseil d'administration à l'assemblée générale du 31 mai 2021, au lieu des 100 % qui y sont mentionnés ;
- 50 % de l'attribution sera soumise à la condition de TSR relatif calculé sur l'ensemble de la période d'acquisition de cinq ans (le TSR 5 ans).

L'ajustement décidé ne concerne que le Directeur général. Le Conseil d'administration considère en effet que, pour les membres du Comité exécutif (hors Directeur général), la mesure de la performance annuelle permet de remplir pleinement l'objectif de rétention pour lequel ce plan est prévu.

2. Attribution gratuite d'actions de performance (vingt-deuxième résolution)

Les informations sur les seuils utilisés pour les conditions de performance ont été communiquées pour les plans passés dans la section 5.2.2. « Capital potentiel » du Document d'enregistrement universel 2020 de la Société.

En complément de ces informations et dans un souci de transparence, la Société précise que les seuils qui seront utilisés pour les conditions de performance des plans attribués sur le fondement de la vingt-deuxième résolution seront en ligne avec ceux utilisés dans le cadre des trois derniers plans d'attribution d'actions de performance.