

Forum pour l'Investissement Responsable
7 rue d'Anjou
75008 Paris

Rueil, le 25 juin 2020

A l'attention de Madame Le Meaux et Monsieur Masse

Objet : réponses à vos questions écrites en vue de l'Assemblée Générale 2020
Article R225-84 du Code de commerce

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-dessous nos réponses aux questions que vous nous avez posées en vue de l'Assemblée Générale du 25 juin.

Environnement

1. Quelle est la liste de vos activités non-compatibles avec l'accord de Paris (i.e. un scénario climatique maintenant l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2 °C et poursuivant les efforts pour limiter encore davantage l'augmentation de la température à 1,5 °C) ? Quelles sont les actions prises pour vous désengager de ces activités en 2020 ?

Le Groupe PSA n'a pas d'activités incompatibles avec l'Accord de Paris. La raison d'être du Groupe est de préserver la liberté de mouvement en proposant des solutions de mobilité durables, sûres et abordables.

Le Groupe n'a pas attendu l'Accord de Paris pour s'inscrire dans une démarche environnementale de réduction de ses impacts, tant sur la qualité de l'air (il est l'inventeur du Filtre à Particules) que sur le climat (position de leadership en matière d'émission de CO2 de ses véhicules).

Au-delà de l'usage des véhicules, nous avons étendu la recherche de l'efficacité énergétique à nos processus industriels en les améliorant sans cesse pour qu'ils consomment moins d'énergie.

La question est finalement la suivante : quelle source d'énergie pour alimenter nos véhicules, quelle source d'énergie pour alimenter nos processus ? Dès lors, nous allons au-delà des frontières de notre entreprise : il nous faut pouvoir compter sur un écosystème qui puisse fournir à nos clients et à nous-mêmes une énergie la plus décarbonée possible.

Pour concrétiser notre engagement climat, nous avons fait valider nos trajectoires carbone par le SBTi qui a confirmé qu'elles étaient compatibles avec l'Accord de Paris.

Le Groupe PSA est, de plus, en train de travailler sur sa neutralité carbone car nous sommes persuadés que la neutralité carbone est incontournable, tant d'un point de vue éthique que d'un point de vue économique. La gouvernance climat mise en place par le Groupe permet de prendre rapidement les décisions qui permettront au groupe de faire évoluer ses process, ses produits et son éco système pour nourrir sa neutralité carbone et lutter contre le réchauffement climatique, dans l'intérêt des générations futures.

2. Comment vos CapEx/plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ?

Notre plan produit, qui permet d'établir notre plan d'investissement est construit en cohérence avec la trajectoire carbone que nous sommes fixés.

Dans le domaine industriel, le programme *Usine Excellente* intègre une dimension environnementale qui challenge chaque usine pour atteindre la meilleure performance environnementale. Cette cible est actualisée chaque année pour prendre en compte les progrès réalisés et identifier les bonnes pratiques transposables d'un site à l'autre. Ces éléments sont des données d'entrée de la réflexion à 3 ans, conduite annuellement par chaque site pour converger vers la meilleure performance environnementale des sites industriels (réduction de l'empreinte environnementale du processus de fabrication) et vérifier que les progrès accomplis sont en ligne avec les cibles communiquées dans le rapport RSE. Les objectifs RSE exigeants sont portés par des membres du Comité Executif du Groupe qui en rendent compte au Directoire chaque année.

3. Comment analysez-vous l'impact de vos activités sur les écosystèmes mondiaux et locaux (par exemple, la biodiversité) ? Quels sont vos 5 principaux impacts sur ceux-ci (positifs et négatifs) ?

Le Groupe PSA a une approche à 360 degrés dans sa mesure d'impact de ses activités.

Concernant l'impact sur l'eau, par exemple, le Groupe a réduit les polluants rejetés, a supprimé le nickel dans le traitement de surface et mesure quotidiennement les charges polluantes rejetées y compris quand le rejet est effectué vers une station communale. Il réduit également les déchets produits, en particulier les déchets métalliques (75% du total des déchets industriels) avec la démarche CUM (Coefficient d'Utilisation Matière) en emboutissage.

Concernant la pollution de l'air, le Groupe continue de réduire ses émissions de CO₂ en ligne avec les engagements de l'accord de Paris.

Concernant l'impact sur la biodiversité en particulier, le Groupe a mis en place un indicateur développé par l'Université de Paris I pour mesurer la biodiversité existante sur ses sites et garantir ainsi la préservation, voire identifier des axes de progrès (tonte douce par des ovins, nichoirs pour espèces d'oiseaux protégés, recensements faune flore...)

Les mesures nécessaires pour préserver les habitats naturels, la flore et la faune sont évaluées puis définies au cours de la phase initiale d'un projet d'implantation ou bien avant l'installation de tout nouvel équipement qui doit satisfaire des obligations réglementaires de déclaration. Ces études d'impact évaluent la sensibilité des milieux naturels situés à proximité immédiate des sites, et notamment la proximité de zones protégées (zones de faune et de flore) et sont réalisées dans de nouvelles installations ou renouvelées à chaque étape significative de développement d'un site

(extension, nouvelle installation ou nouvel équipement), et font l'objet d'une déclaration publique et de l'approbation des autorités administratives.

En conséquence, une dizaine d'études d'impact sont menées annuellement sur les sites du Groupe. Des analyses des impacts environnementaux de l'activité commerciale sont également effectuées chaque année en utilisant le système de management environnemental ISO 14000.

En 2019, le Groupe PSA a été la première entreprise du secteur privé à déployer l'indicateur RENATU dans ses sites pour évaluer la capacité de la faune et de la flore à se développer. L'objectif de cette approche consiste à maintenir et développer cette biodiversité. L'indicateur RENATU est reconnu par le ministère de l'Écologie et de la Transition Solidaire, l'ADEME et la Fondation pour Recherche sur la biodiversité. Il a été développé par l'Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne, qui a soutenu le Groupe PSA dans la mise en œuvre initiale de cet indicateur.

La mise en œuvre de RENATU dans les installations du Groupe PSA a commencé au printemps 2019. RENATU est basé sur l'observation de la biodiversité et son appréciation à travers 11 paramètres qui sont faciles à comprendre et mesurer. La meilleure période pour cette étude est le printemps et le début de l'été.

Social

4. La crise du coronavirus va fortement affaiblir le tissu économique, et en particulier les TPE-PME. Dans ce contexte, votre groupe envisage-t-il de modifier les conditions de paiement de ses fournisseurs, et si oui, de quelle manière et sur quel périmètre géographique ?

Le groupe PSA développe des relations de long-terme avec ses fournisseurs dans une logique gagnant-gagnant qui a vu nombre de ses partenaires croître avec l'entreprise. Les conditions de paiement actuelles reflètent les bonnes pratiques du secteur et le Groupe suit de manière systématique la santé financière de ses fournisseurs. Le cas échéant lorsque que cela est nécessaire, PSA peut alors apporter son support à ces fournisseurs pour préserver leur pérennité (soutien en cash, réduction de délai de paiement) tout en prenant les mesures nécessaires à la protection du Groupe. PSA privilégie les solutions adaptées à chaque fournisseur et travaille en étroite collaboration avec les pouvoirs publics pour définir les moyens d'intervention les plus appropriés le cas échéant.

La crise touche et va toucher durablement toute la filière automobile : les constructeurs, les grands donneurs d'ordre et l'écosystème des fournisseurs et sous-traitants.

Le Groupe a confirmé que, malgré l'arrêt brutal de ses activités commerciales et donc l'absence de chiffres d'affaires, il continuerait de payer ses factures selon les délais et modalités contractuelles.

Il a signé la nouvelle charte d'engagements sur les relations entre clients et fournisseurs au sein de la filière automobile. Cette nouvelle charte renforce les bases d'une relation équilibrée entre donneurs d'ordre et sous-traitants pour réussir ensemble la profonde transformation de l'industrie automobile.

Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez accéder au site dédié du gouvernement : <https://www.economie.gouv.fr/plan-soutien-filiere-automobile>

5. Comment votre société prépare-t-elle ses salarié.e.s aux transitions du XXI^e siècle qui bouleversent votre industrie ?

Le Groupe PSA s'appuie depuis longtemps sur le dialogue avec les représentants des salariés dans une logique de co-construction, dans le cadre d'une approche contractuelle fondée sur des accords. Le groupe met en œuvre une politique RH responsable qui vise à anticiper les transformations du secteur automobile tant en termes de technologies que d'usage et qui permet de préserver l'employabilité des salariés en les accompagnant dans leur parcours professionnel.

Pour cela le Groupe s'est doté d'un observatoire des métiers et des compétences qui permet de mesurer l'évolution des métiers et des compétences techniques associées. Cet outil est partagé avec les partenaires sociaux et il permet à chaque salarié avec son manager de s'évaluer par rapport aux compétences nécessaires pour tenir un poste donné.

20 familles de métiers et 103 métiers ont été identifiés dans cette base, qui est un outil à la fois opérationnel et prospectif. En effet, cela permet de projeter les métiers dans le futur, tant en matière de besoin en volumes pour le groupe qu'en matière de compétences techniques. On peut donc, sur cette base partagée, définir les parcours qualifiants que les employés vont pouvoir suivre pour accéder aux postes qu'ils recherchent. Cela permet de construire des parcours de formations, de réorienter les carrières avec des éléments concrets et objectifs, corrélés avec les moyens mis en œuvre pour les salariés. Cela permet aussi à l'entreprise d'avoir dans 70% des cas pour les fonctions clés, un remplaçant prêt immédiatement dès qu'un collaborateur évolue.

C'est donc en toute transparence et en pleine collaboration avec les représentants des salariés que l'entreprise projette objectivement ses métiers dans l'avenir et s'engage dans la transition jour après jour.

Nous avons également déployé un programme de reconversion professionnelle : « Top Compétences ». En 2019, 1 213 employés ont bénéficié de ce programme de formation sur 18 à 24 mois leur permettant de changer de poste et d'aller vers des métiers présentant des besoins.

Nous sommes aussi partie prenante de plateformes de mobilité territoriale en France, où dans 6 régions, des collaborateurs du Groupe se sont vu proposer de poursuivre leur carrière professionnelle dans d'autres entreprises de leur territoire, que ce soit dans des grands Groupes (RATP, Solvay, Hermès...) ou dans des PME. Dans le cas des PME, elles bénéficient de l'arrivée de collaborateurs PSA qui sont hautement qualifiés.

L'objectif de cette anticipation permanente est d'éviter les ruptures brutales et de maintenir au plus haut niveau la compétence des salariés du Groupe.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société garantit-elle à ses salarié.e.s un salaire décent, notamment dans ses principaux pays d'implantation ?

L'Accord Cadre Mondial sur la responsabilité sociale de PSA précise les droits fondamentaux que le Groupe entend garantir aux travailleurs de ses différentes sociétés et faire appliquer aux partenaires

de sa chaîne de valeurs (Partie I de l'accord, article 1.8 *Des conditions d'emploi attractives*), tout en contribuant à développer l'emploi localement.

Au-delà de ce socle de base, cet accord définit dans sa partie II la politique RH applicable aux salariés quels que soit leur pays, y compris, en matière de rémunération globale (Partie II article 1.7) <https://www.groupe-psa.com/fr/document/accord-cadre-mondial-responsabilite-sociale-fr/>

Le rapport RSE du Groupe rend compte de cette politique de façon détaillée (page 114 et suivantes).

Extrait accord cadre mondial :

« Article 1.7 - Une politique de rémunération globale

Le Groupe PSA met en œuvre une politique de rémunération globale qui comprend des composantes individuelles et collectives, quantitatives et qualitatives et qui englobe à la fois la rémunération, les avantages sociaux, le développement individuel et professionnel et l'environnement de travail.

Afin de redistribuer aux salariés les fruits de la croissance et de la création de valeur auxquels ils ont contribué par leurs efforts, un système de prime collective liée à la performance de l'entreprise est versé à l'ensemble du personnel.

Depuis 2006 le Groupe PSA a progressivement mis en place, dans tous les pays, des couvertures de prévoyance couvrant les risques liés au décès, à l'invalidité et à l'incapacité.

En outre, le Groupe PSA met en place dans tous les pays, des régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies. Il veille à ce que les salariés bénéficient d'un régime de protection sociale en cas de maladie et de maternité, et met en place des régimes complémentaires de santé. Ces dispositifs sont adaptés pays par pays en fonction des réglementations locales. »

7. Dans le cadre des formules des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui comment et dans quelle proportion ?

Les formules d'accords d'intéressement du Groupe sont aujourd'hui fondées sur des critères financiers.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ?

Au 30 avril 2020, le montant total des encours sur le Plan d'Epargne Diversifié est de 289,4 millions d'euros dont 10,4 millions d'euros en fonds ISR Rendement Solidaire soit 3,6% des encours.

Gouvernance

9. La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le conseil d'administration dans son ensemble et/ou au sein du comité d'audit ? Pensez-vous en rendre les résultats publics ?

La politique fiscale du Groupe atteste de sa responsabilité. Il paie les impôts et taxes dus dans les pays où il crée de la valeur économique directe dans le cadre de son activité industrielle ou commerciale.

Par conséquent, tous les transferts de biens et de services entre les sociétés du Groupe sont effectués dans des conditions transparentes, conformément aux réglementations en vigueur. Les prix de ces opérations sont basés sur les conditions du marché et reflètent la nature commerciale des transactions.

En 2017, le Groupe PSA a mis en place des systèmes d'information pour permettre la réalisation de déclarations pays par pays pour les taxes. Le rapport annuel a été soumis aux autorités administratives dans la forme et le calendrier requis.

La Présidente du Comité financier et d'audit est tenue informée régulièrement de ce sujet par le Directeur financier du Groupe.

10. Les problèmes de cohésion sociale dus aux écarts de rémunérations sont-ils examinés en conseil d'administration et font-ils l'objet d'une politique ?

Le Conseil de Surveillance se prononce et fixe annuellement, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, la politique de rémunération des Dirigeants Mandataires Sociaux.

Le Conseil fixe la politique de rémunération de ses dirigeants de sorte qu'elle contribue à la stratégie commerciale et à la pérennité du Groupe PSA, au travers de la définition de critères de performance exigeants et adaptés aux enjeux du Groupe. Dans la rémunération totale des dirigeants, la part de la rémunération variable annuelle et long terme est prépondérante.

Par conséquent, le Conseil s'assure que cette politique est conforme à l'intérêt social du Groupe PSA et de ses actionnaires, et qu'elle est à la fois incitative et compétitive, dans un contexte économique tendu entre les acteurs internationaux du marché automobile.

Le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance conduit annuellement des travaux préparatoires aux décisions du Conseil sur les rémunérations et étudie dans ce contexte, d'une part la situation des concurrents du Groupe PSA tant en termes de stratégie long terme qu'en termes de niveau des rémunérations de ses Dirigeants et, d'autre part, les enjeux et la stratégie future du Groupe PSA et de ses Dirigeants. En particulier, la composition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, composé majoritairement par des membres indépendants, permet d'éviter des conflits d'intérêt dans le processus de détermination des principes, critères et montants de la rémunération des membres du Directoire.

Le Conseil supervise la politique et les principes de rémunération appliquée à tous les collaborateurs du Groupe PSA. Cette politique, élaborée par la Direction des ressources humaines du Groupe en cohérence avec la politique de rémunération des Dirigeants, fait l'objet d'un examen annuel par le Conseil de Surveillance, qui en débat et en émet un avis.

La politique de rémunération a trois objectifs :

- Reconnaître la performance, avec une politique de rémunération qui est fondée sur la méritocratie
- Promouvoir l'égalité des chances sur la base d'un traitement égal des salariés
- Attirer et retenir les talents clés

Le ratio d'équité salariale est présenté au Conseil qui s'assure que les principes de rémunération des collaborateurs sont fixés en cohérence avec les objectifs sociaux du Groupe et sa stratégie, et s'attache à ce que la rémunération des collaborateurs soit incitative et compétitive.

216 millions d'euros ont été versés aux collaborateurs en 2019 au titre de la part variable collective, auquel s'ajoutent des bonus individuels de performance pour 100% des cadres.

Cette démarche intègre la mise en œuvre de plans incitatifs d'actions de performance attribuées aux cadres dirigeants et supérieurs ainsi qu'aux talents clefs du Groupe, qui contribuent à la réussite des enjeux stratégiques de long terme.

Le Conseil de Surveillance veille à ce que la politique de rémunération respecte les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de comparabilité, de cohérence, d'intelligibilité et de mesure, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

11. La politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et les cibles à atteindre sont-elles débattues en conseil d'administration ?

Le Conseil de surveillance du Groupe demande que la direction générale lui présente une fois par an, la mise en œuvre de la politique de non-discrimination et de diversité au sein du Groupe et en particulier des autres instances dirigeantes du Groupe, notamment le Comité Exécutif Global.

Pour répondre à cet objectif, le Groupe a formulé en 2019 de nouvelles orientations à moyen et long terme pour cette politique. Ces orientations sont fondées sur l'idée que le développement de la mixité répond aux enjeux de transformation du Groupe PSA en tant que facteur de créativité, de performance et de développement de nouvelles activités digitales et de services.

Les indicateurs clés associés se déclinent dans 2 directions et à 2 horizons de moyen et long terme :

- La mixité du management supérieur : objectif d'atteindre 20 % de femmes parmi les cadres dirigeants et supérieurs en 2021 pour éliminer la sous-représentation des femmes dans l'encadrement supérieur et 30 % à horizon 2035 pour soutenir la transformation du Groupe ;
- La mixité des recrutements et le développement de l'attractivité du Groupe auprès des femmes: objectif de recruter 30 % de femmes en 2021 en développant la marque employeur à destination des femmes et viser 50 % à horizon 2035 pour refléter la typologie de notre clientèle.

La loi française du 5 septembre 2018 a introduit de nouvelles mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. En particulier, elle impose une obligation de résultat aux entreprises en mesurant un indice d'égalité de rémunération. Pour sa première édition, calculée sur les données 2018, l'indice était de 89 points sur une échelle de 100, montrant l'absence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mêmes chances d'avoir une augmentation ou une promotion salariale pour les femmes comme pour les hommes au sein du Groupe. Ce résultat résulte de la politique appliquée depuis 15 ans au sein de la Société. Pour 2019, l'indice s'établit à 94 points chez PSA Automobiles SA, 91 points chez Peugeot SA et 84 points chez PSA retail France.

En outre, le Conseil de surveillance du Groupe PSA examine les candidatures aux postes des membres indépendants, avec l'objectif de répondre à l'exigence de diversité, d'internationalisation et de compétences.

12. Entendez-vous publier l'avis des partenaires sociaux sur la Déclaration de Performance Extra-Financière de votre groupe ?

Les enjeux RSE font partie des échanges réguliers avec les partenaires sociaux. Un ou plusieurs de ces enjeux font l'objet d'une présentation au comité de Groupe mondial. Il n'est pas à ce jour prévu de publier un avis des partenaires sociaux sur la DPEF. Cela pourra faire l'objet d'évolution dans le futur.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes salutations les plus distinguées.



Carlos Tavares

Président du Directoire