



**Informations relatives à des éléments de rémunération
du Directeur Général déterminés par le Conseil d'Administration
du 24 février 2011**

Après avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, le Conseil d'administration du 24 février 2011 a arrêté la rémunération variable du Directeur Général pour l'exercice 2010, a fixé les règles de rémunération variable du Directeur Général pour l'exercice 2011 et a décidé le renouvellement du bénéfice éventuel d'une indemnité de départ au Directeur Général.

1. Part variable de rémunération du Directeur Général pour les exercices 2010 et 2011

a. Rappel des décisions du Conseil d'Administration du 24 février 2010

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance (« CNRG »), le Conseil d'Administration du 24 février 2010 avait décidé que la rémunération variable pouvant être accordée à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice 2010, serait fonction de :

- critères quantitatifs comprenant : (i) la marge opérationnelle, (ii) le cash opérationnel, (iii) les prises de commandes du Groupe, et (iv) le résultat net.
- critères qualitatifs comprenant : (i) la qualité de la communication financière et (ii) la mise en place d'une stratégie pour Valeo.

Le montant de la part variable en pourcentage de la rémunération fixe de base s'établissait comme suit:

- marge opérationnelle : 0 à 30 % ;
- cash opérationnel : 0 à 15 % ;
- prises de commandes : 0 à 20 % ;
- résultat net : 0 à 15 %.

Pour les critères qualitatifs, la qualité de la communication financière représentait entre 0 et 15 % tandis que la mise en place stratégie représentait de 0 à 25 % de la rémunération fixe.

Le montant maximal de la partie variable pour 2010 avait été fixé à 120 % de la rémunération fixe de Jacques Aschenbroich.

b. Décisions du Conseil d'Administration du 24 février 2011 relatives à la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2010

Lors de la réunion du 24 février 2011, le Conseil d'Administration, sur proposition du CNRG, a constaté que l'ensemble des critères quantitatifs et qualitatifs étaient remplis. Le Conseil a constaté que l'application de ces critères conduisait à fixer la rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice 2010 à 120% de sa rémunération, soit 1 020 000 euros (contre 398 952 euros en 2009).

c. Décisions du Conseil d'Administration du 24 février 2011 relatives à la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2011

Lors de cette même réunion du 24 février 2011, le Conseil d'Administration a décidé, sur proposition du CNRG, que la rémunération variable pouvant être accordée à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice 2011 sera fonction de :

- critères quantitatifs comprenant : (i) la marge opérationnelle, (ii) le cash opérationnel, (iii) le résultat net, (iv) le ROCE, et (v) les prises de commandes du Groupe ;
- critères qualitatifs comprenant : (i) la qualité de la communication financière et (ii) la vision stratégique.

Le montant de la part variable en pourcentage de la rémunération fixe de base s'établirait de 0 à 15 % pour chaque critère quantitatif.

Pour les critères qualitatifs, la qualité de la communication financière s'établirait de 0 à 10 % et la vision stratégique de 0 % à 35 % de la rémunération fixe.

Le montant maximal de la partie variable pour 2011 ne pourrait dépasser 120 % de la rémunération fixe de Jacques Aschenbroich.

2. Indemnité de départ et de non-concurrence

a. Rappel des décisions du Conseil d'Administration du 24 février 2010

Le Conseil d'Administration du 24 février 2010, sur proposition du CNRG, et après consultation du Comité des Sages, a décidé de faire bénéficier Jacques Aschenbroich d'une indemnité de départ susceptible de lui être versée dans l'hypothèse d'un départ contraint lié à un changement de contrôle ou de stratégie (sauf faute grave commise lors de l'exécution de ses fonctions).

Le montant de cette indemnité sera modulé en fonction de l'année de départ contraint du Directeur Général comme suit :

- 6 mois de rémunération (fixe et variable) en cas de départ contraint en 2010 ;
- 12 mois en cas de départ contraint en 2011 ;
- 18 mois en cas de départ contraint en 2012 ; et
- 24 mois en cas de départ contraint en 2013.

Cette indemnité de départ sera en outre soumise aux critères de performance suivants :

- le paiement au moins deux fois sur les trois dernières années de tout ou partie de la prime exceptionnelle sur objectif (ramené au dernier exercice si fin du mandat après un an d'exercice et aux deux dernières années si fin du mandat après deux ans) ;
- l'atteinte d'un résultat net positif au cours du dernier exercice clôturé ;
- l'atteinte d'une marge opérationnelle au cours du dernier exercice clôturé supérieure à 3,6 % ;
- l'atteinte d'une marge brute au cours du dernier exercice clôturé supérieure à 16 % ;
- la réalisation d'un ratio de prise de commandes rapportée au chiffre d'affaires première monte supérieur à 1,3 en moyenne sur les deux exercices antérieurs (ramené au dernier exercice si fin du mandat après un an).

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ sera la moyenne des rémunérations (fixe et variable) perçues au titre des 2 exercices sociaux précédant celui au cours duquel le départ intervient (ou au titre de l'exercice social précédent en cas de départ en 2010), étant précisé que pour les besoins du calcul de cette rémunération, la rémunération perçue au titre de l'exercice 2009 sera réputée être la rémunération qui aurait été perçue sur une base annualisée.

La somme globale susceptible d'être perçue au titre de l'indemnité de départ sera calculée selon le barème suivant :

- si 5 critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 100 % des sommes prévues en cas de départ ;
- si 4 critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 80 % des sommes prévues en cas de départ ;
- si 3 critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 60 % des sommes prévues en cas de départ ;
- si 2 critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 40 % des sommes prévues en cas de départ ;
- si moins de 2 critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 0 % des sommes prévues en cas de départ.

Le Conseil réduira de 20 % le montant résultant du calcul ci-dessus si un plan important concernant l'emploi a été mis en place dans l'année précédant la date à laquelle il est mis fin au mandat de Jacques Aschenbroich.

La somme payable au titre de l'indemnité de départ sera versée en une fois dans le délai maximum d'un mois suivant l'évaluation par le Conseil d'Administration du respect des critères d'attribution de l'indemnité de départ.

Lors de cette même réunion du 24 février 2010, le Conseil d'Administration, sur proposition du CNRG et après consultation du Comité des Sages, a décidé de soumettre Jacques Aschenbroich à une clause de non-concurrence, selon laquelle il sera interdit à ce dernier, pendant les 12 mois qui suivront la cessation de ses fonctions de Directeur Général de Valeo, quelle qu'en soit la raison, de collaborer de quelque manière que ce soit avec un équipementier automobile, et plus généralement, avec une entreprise concurrente de Valeo.

Cette clause, si elle venait à être mise en œuvre, donnerait lieu au paiement à Jacques Aschenbroich d'une indemnité de non-concurrence d'un montant égal à 12 mois de rémunération (sur une base identique à la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ). Cette somme sera versée par avances mensuelles égales pendant toute la période pendant laquelle la clause de non-concurrence sera appliquée.

Si la Société exerçait cette clause de non-concurrence, le montant de l'indemnité due à ce titre s'imputerait sur le montant de l'indemnité de départ. Ainsi, selon les cas de figure, le montant maximum des indemnités susceptibles d'être versées à Jacques Aschenbroich au titre de l'indemnité de non-concurrence et/ou de départ est égal à :

	Départ contraint avec exercice de la clause de non-concurrence	Départ contraint sans exercice de la clause de non-concurrence
Départ en 2010	12 mois	6 mois
Départ en 2011	12 mois	12 mois
Départ en 2012	18 mois	18 mois
Départ en 2013	24 mois	24 mois

En cas d'exercice de la clause de non-concurrence, Jacques Aschenbroich recevrait au minimum le montant de l'indemnité de non-concurrence, et la somme due au titre de cette indemnité et de l'indemnité de départ serait versée : (i) à hauteur du montant à payer au titre de l'indemnité de non-concurrence, conformément aux règles de paiement prévues pour celle-ci, (ii) pour le surplus, le cas échéant, conformément aux règles de paiement prévues pour l'indemnité de départ.

b. Décisions du Conseil d'Administration du 24 février 2011 relatives à l'indemnité de départ du Directeur Général

Le Conseil d'Administration du 24 février 2011, sur proposition du CNRG, a décidé, sous condition du renouvellement du mandat d'administrateur de Jacques Aschenbroich par l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2010 et du renouvellement de son mandat de Directeur Général par le Conseil qui se tiendra à l'issue de l'Assemblée Générale, de renouveler l'indemnité de départ, en la pérennisant à 24 mois à partir de 2013, et de soumettre ce renouvellement à l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à se prononcer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2010.

A noter également que le Conseil d'Administration du 24 février 2011, sur proposition du CNRG, a pris acte de ce que (i) l'indemnité de non-concurrence, (ii) le régime de retraite complémentaire, et (iii) l'assurance-vie intervenant en cas de décès ou en cas d'incapacité ou toute conséquence d'accident survenu à l'occasion d'un déplacement professionnel dont bénéficie Jacques Aschenbroich, seront poursuivis sans aucune modification, sous condition du renouvellement de son mandat d'administrateur par l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2010 et du renouvellement de son mandat de Directeur Général par le Conseil d'Administration qui se tiendra à l'issue de l'Assemblée Générale.

Ainsi, s'agissant de l'indemnité de non-concurrence, en cas d'exercice par la Société de celle-ci, le montant de l'indemnité due à ce titre continuerait à s'imputer sur le montant de l'indemnité de départ, de sorte que, selon les cas de figure, le montant maximum des indemnités susceptibles d'être versées à Jacques Aschenbroich au titre de l'indemnité de non-concurrence et/ou de départ serait égal à :

	Départ contraint avec exercice de la clause de non-concurrence	Départ contraint sans exercice de la clause de non-concurrence
Départ en 2011	12 mois	12 mois
Départ en 2012	18 mois	18 mois
Départ à partir de 2013	24 mois	24 mois