

Informations relatives à des éléments de rémunération du Directeur Général déterminés par le Conseil d'Administration du 24 février 2010

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, le Conseil d'Administration du 24 février 2010 a arrêté la rémunération variable du Directeur Général pour l'exercice 2009, a fixé les règles de rémunération variable du Directeur Général pour l'exercice 2010 et a décidé d'octroyer au Directeur Général le bénéfice éventuel d'une indemnité de départ et d'une indemnité de non-concurrence, dont il a arrêté les termes.

1. Part variable de rémunération pour les exercices 2009 et 2010

a. Rappel des décisions du Conseil d'Administration du 29 juillet 2009

Après avoir recueilli l'avis du Comité des Sages et sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance (« CNRG »), le Conseil d'Administration du 29 juillet 2009 avait décidé que la rémunération variable pouvant être accordée à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice 2009, *prorata temporis* compte tenu de sa nomination le 20 mars 2009, serait fonction de :

- critères quantitatifs pouvant représenter au maximum 90 % de la rémunération fixe comprenant : (i) la liquidité du Groupe et le renouvellement des lignes de crédit, (ii) le free cash flow du Groupe avant coûts de restructuration et frais financiers, (iii) la marge opérationnelle du Groupe positive au second semestre, (iv) l'EBITDA et (v) le montant des investissements (investissements physiques et efforts de R&D) au cours de l'exercice.
- critères qualitatifs pouvant représenter au maximum 30 % de la rémunération fixe comprenant : (i) la simplification et le renforcement de l'organisation et (ii) la nouvelle stratégie pour Valeo à horizon 2015.

Le montant maximal de la partie variable avait été fixé à 120 % de la rémunération fixe de Jacques Aschenbroich : toutefois, compte tenu des circonstances économiques, il avait été décidé pour le cas où l'application de ces critères conduirait à une rémunération variable supérieure à 60% de la rémunération fixe, que cette part variable serait plafonnée à 60 % de la rémunération fixe.

b. Décisions du Conseil d'Administration du 24 février 2010 relatives à la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2009

Lors de la réunion du 24 février 2010, le Conseil d'Administration a constaté que l'application des critères fixés conduirait à une rémunération variable de Jacques Aschenbroich supérieure à 60 % de sa rémunération fixe et a donc décidé de plafonner la rémunération variable due au titre de l'exercice 2009 à 60% de sa rémunération fixe, soit 398 952 euros.

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

Lors de cette même réunion du 24 février 2010, le Conseil d'Administration a décidé que la rémunération variable pouvant être accordée à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice 2010 sera 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 de la stratégie.

Le montant de la part variable en pourcentage de la rémunération fixe de base s'établirait 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 représenterait entre 0 et 15 % tandis que la mise en place de la stratégie représenterait de 0 à 25 % de la rémunération fixe.

Le montant maximal de la partie variable pour 2010 ne pourrait dépasser 120 % de la rémunération fixe de Jacques Aschenbroich.

2. Indemnité de départ et indemnité de non-concurrence

a. Décisions du Conseil d'Administration du 24 février 2010 relatives à l'indemnité de départ du Directeur Général

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 ;
- 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 rapporté au chiffre d'affaires 1ère 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.

b. Décisions du Conseil d'Administration du 24 février 2010 relatives à l'indemnité de non-concurrence du Directeur Général

Le Conseil d'Administration du 24 février 2010, sur proposition du CNRG et après consultation du Comité des Sages, a aussi proposé de se donner l'option de soumettre Jacques Aschenbroich à une clause de non-concurrence. En cas d'exercice de cette clause par la Société, il sera interdit à Jacques Aschenbroich, 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 oeuvre, 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.

Il est précisé que la Société pourra toujours libérer le bénéficiaire de son obligation de non-concurrence (auquel cas l'indemnité ne sera pas due).

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 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 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.