

Informations relatives aux éléments de rémunération du Président-Directeur Général déterminés par le Conseil d'administration du 21 février 2019

Après recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 21 février 2019 a (i) arrêté la rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de ses fonctions de Président-Directeur Général pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 et (ii) constaté le taux de réalisation de la condition de performance de l'engagement de retraite dont il bénéficie pour l'exercice clos le 31 décembre 2018.

I. Rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a évalué le niveau de réalisation des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018. Les éléments de la rémunération ont été fixés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 22 février 2018 sur recommandation du Comité des rémunérations et approuvés par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2018 dans le cadre du vote de la politique de rémunération 2018 (dixième résolution) (la « **Politique de Rémunération 2018** »).

Il ressort de cette évaluation qu'aucun des critères quantifiables n'a été réalisé (0 % sur un montant maximum de 115 %) et que le taux de réalisation des critères qualitatifs est de 53 % (sur un montant maximum de 55 %) de la rémunération fixe annuelle due à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018, ce qui a conduit le Conseil d'administration à fixer la rémunération variable de Jacques Aschenbroich pour 2018 à 53 % de sa rémunération fixe annuelle due au titre de ce même exercice, soit 530 000 euros (contre 1 279 000 euros en 2017, soit une baisse de 59 %), sur un pourcentage maximum de la rémunération fixe que peut représenter la rémunération variable pour cet exercice de 170 %.

L'absence de réalisation des critères quantifiables décrits dans le tableau ci-dessous s'inscrit dans l'environnement complexe dans lequel a évolué le Groupe en 2018, marqué notamment par les perturbations dans l'industrie automobile qui se sont développées au cours de l'année (notamment, normes WLTP en Europe, ralentissement du marché en Chine, hausse du prix des matières premières). Il convient de noter que pour les mêmes raisons, aucune action de performance ayant été attribuée à Jacques Aschenbroich selon le Plan d'actions de performance 2016 ne lui sera livrée.

Le tableau ci-dessous présente, de manière synthétique, les critères quantifiables et qualitatifs retenus, le degré de réalisation de chaque critère quantifiable, le pourcentage de la rémunération fixe annuelle auquel chacun de ces critères donne droit et le montant maximum de la partie variable pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 :

Critères quantifiables ⁽¹⁾			
Nature du critère quantifiable	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle	Montant de la part variable obtenu en % de la rémunération fixe annuelle ⁽²⁾	Pourcentage de réalisation du critère
Taux de marge opérationnelle	25 %	0 % ⁽⁶⁾	0 %
Cash flow libre ⁽³⁾	25 %	0 % ⁽⁷⁾	0 %
Résultat net ⁽⁴⁾	20 %	0 % ⁽⁸⁾	0 %
Taux de ROCE	20 %	0 % ⁽⁹⁾	0 %
Prises de commandes du Groupe	25 %	0 % ⁽¹⁰⁾	0 %
TOTAL CRITÈRES QUANTIFIABLES	115 %	0 %	0 %
Critères qualitatifs			
Nature du critère qualitatif	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle	Montant de la part variable obtenu en % de la rémunération fixe annuelle	
<p>Vision stratégique</p> <p><i>Ce critère est évalué au regard :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ de l'appréciation des analystes financiers ; ■ des mouvements stratégiques effectués par Valeo et de l'intégration des acquisitions récentes ; ■ de l'augmentation de la part des produits « innovants » ⁽⁵⁾ dans les prises de commandes de l'exercice ; ■ de l'évaluation de la feuille de route technologique présentée lors du séminaire stratégique et de son impact en matière de R&D et de ressources humaines. 	20 %	20 % ⁽¹¹⁾	
<p>Maîtrise des risques</p> <p><i>Ce critère est mesuré en particulier par :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la poursuite et l'approfondissement des actions engagées dans le domaine du renforcement de la politique de conformité ; ■ la maîtrise des risques relatifs aux lancements de nouveaux produits et des litiges clients ; ■ la transformation de l'entreprise (industriel, ressources humaines) pour s'adapter à l'évolution des produits et de la technologie. 	15 %	15 % ⁽¹²⁾	

<p>Responsabilité sociale de l'entreprise</p> <p><i>Progrès réalisés par Valeo, notamment au travers des indicateurs suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ nombre de salariés au travail en situation de handicap ; ■ diversité (en fonction du genre et de l'âge). <p><i>Évaluation d'ensemble de la performance sécurité, notamment au travers des indicateurs suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail ; ■ réduction du nombre d'accidents de catégories 1 (décès, amputation, traumatisme important, invalidité/incapacité) et 2 (dommage matériel important et presque accident majeur). <p><i>Évolution du chiffre d'affaires première monte de Valeo issue de produits permettant la réduction des émissions de CO2.</i></p>	20 %	18 % ⁽¹³⁾
TOTAL CRITÈRES QUALITATIFS	55 %	53 %
TOTAL CRITERES QUANTIFIABLES ET CRITERES QUALITATIFS	170 %	53 %

(1) *Hors impacts réglementaire et fiscal.*

(2) *Il est précisé que, pour chaque critère quantifiable, la part variable varie à l'intérieur d'une fourchette comprise entre 0 % et 100 % du montant maximum de la rémunération fixe annuelle pouvant être obtenue au titre de ce critère.*

(3) *En supposant que le budget d'investissement soit tenu.*

(4) *En supposant un taux d'imposition pour le Groupe de 20 %.*

(5) *Produits ou technologies produits en série depuis moins de trois ans.*

(6) *Taux de marge opérationnelle 2018 s'établissant à 5,70 % du chiffre d'affaires 2018.*

(7) *Génération de cash-flow libre en 2018 à 161 millions d'euros.*

(8) *Résultat net en 2018 à 546 millions d'euros.*

(9) *Taux de ROCE 2018 de 19 %.*

(10) *Prises de commandes 2018 s'établissant à 24,2 milliards d'euros.*

(11) *Certains des facteurs considérés sont les suivants. Le positionnement de Valeo sur les segments en pleine révolution dans l'industrie automobile, sa stratégie, ses innovations et ses prises de commandes sont des facteurs reconnus par les analystes financiers qui permettraient au Groupe de poursuivre sa croissance rentable à moyen et long terme. Les trois acquisitions significatives de 2017 (prise de contrôle d'Ichikoh, FTE et création de la JV Valeo-Kapec) ont été intégrées avec succès en 2018. Part des produits innovants dans les prises de commandes en 2018 : 60 % (y compris Valeo Siemens eAutomotive).*

(12) *Certains des facteurs considérés sont les suivants. Le Groupe a poursuivi et approfondi en 2018 ses actions engagées dans le domaine de la conformité. Des documents clés (Code Ethique, politique Ethique et Conformité de pays) ont été mis à jour afin de tenir compte notamment des évolutions réglementaires. Les indicateurs sur la maîtrise des risques sont en amélioration par rapport à 2017. Enfin, en 2018, le Groupe a lancé le déploiement de « l'Usine Valeo du Futur Proche » permettant d'améliorer sa performance industrielle et a déployé les « Talent Acquisition Center » dans les pays où il est implanté permettant de recruter près de 7000 cadres, tout en réduisant les coûts et les délais de recrutement. Les efforts de formation ont été déployés en 2018, chaque collaborateur ayant reçu en moyenne 24,9 heures de formation dans l'année, niveau record au sein du Groupe.*

(13) *Certains des facteurs considérés sont les suivants. La mise en place d'une coordination handicap, qui a permis un meilleur suivi des recrutements et une valorisation des talents des travailleurs en situation de handicap, a eu des retombées positives immédiates puisque, en 2018, Valeo a connu une hausse de 19 % de travailleurs en situation de handicap parmi ses collaborateurs par rapport à l'an passé. En matière de diversité, Valeo a réalisé une étude d'engagement et de satisfaction auprès de ses collaborateurs. Le pourcentage de femmes parmi les nouveaux embauchés est en hausse de 33 % par rapport à l'an dernier et correspond déjà à l'objectif que le Groupe s'est fixé d'ici 2020. La part des plus de 50 ans est également en amélioration. Le chiffre d'affaires première monte de Valeo issu de produits permettant la réduction des émissions de CO2 s'établit à 52,6 % en 2018, soit une progression par rapport à 2017. Enfin, le Groupe continue ses efforts en matière de prévention des accidents de travail.*

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de commerce, la rémunération variable du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2018 ne sera versée qu'après l'approbation par l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2018 des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2018 (vote *ex post*).

II. Régime de retraite de Jacques Aschenbroich

Le Conseil d'administration du 22 février 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé que l'acquisition des droits supplémentaires à retraite conditionnels par le Président-Directeur Général, selon le régime de retraite en place depuis le 1^{er} janvier 2010, devait être soumise à la même condition de performance que celle arrêtée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017. Celle-ci est considérée comme remplie si la part variable de la rémunération versée en N+1 au titre de l'exercice N atteint 100 % de la rémunération fixe due au titre de l'exercice N. Dans l'hypothèse où la part variable n'atteint pas 100 % de la rémunération fixe, le calcul des droits octroyés est effectué au *prorata*. Les règles de cet élément de rémunération ont été approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2018 dans le cadre de la Politique de Rémunération 2018 (dixième résolution).

Au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a constaté le 21 février 2019 (i) que le montant de la rémunération variable 2018 est inférieur à 100 % de la rémunération fixe 2018, celui-ci s'élevant à 53 % du montant de la rémunération fixe 2018 et qu'en conséquence (ii) le calcul des droits octroyés effectué *au prorata* s'élève à 0,53 %.