

**Informations relatives à la rémunération variable et à l'engagement de retraite du
Président-Directeur Général déterminés par le Conseil d'administration du 15 février 2017**

Après recommandation du Comité des rémunérations (comité issu de la scission du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance mise en œuvre le 26 janvier 2017), le Conseil d'administration du 15 février 2017, a (i) arrêté la rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de ses fonctions de Directeur Général jusqu'au 18 février 2016, puis de Président-Directeur Général à compter de cette date, pour l'exercice clos le 31 décembre 2016, (ii) constaté la réalisation de la condition de performance de l'engagement de retraite du Président-Directeur Général pour l'exercice clos le 31 décembre 2016 et (iii) fixé les règles de la rémunération variable du Président-Directeur Général pour l'exercice clos le 31 décembre 2017.

1. Rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a constaté que l'ensemble des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 fixés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 18 février 2016 sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, ont été atteints lors de cet exercice, à l'exception du critère qualitatif relatif à la maîtrise des risques compte tenu des objectifs élevés liés à la montée en puissance de l'appareil de production.

La rémunération variable annuelle due à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 s'élève donc à 165 % de la rémunération fixe annuelle qui lui est due au titre de cet exercice, soit 1 627 738 euros, sur un pourcentage maximum de la rémunération fixe que peut représenter la rémunération variable pour cet exercice de 170 %.

Le tableau ci-dessous présente de manière synthétique les critères quantifiables et qualitatifs retenus, le pourcentage de la rémunération fixe annuelle auquel chacun de ces critères donne droit ainsi que le montant maximum de la partie variable pour l'exercice clos le 31 décembre 2016 avec des commentaires insérés sous le tableau sur le degré de réalisation de chaque critère quantifiable et qualitatif :

Critères quantifiables		
Nature du critère	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle	Montant de la part variable obtenu en % de la rémunération fixe annuelle
Marge opérationnelle	23 %	23 % ⁽¹⁾
Cash opérationnel	23 %	23 % ⁽²⁾
Résultat net	23 %	23 % ⁽³⁾
Taux de retour sur capitaux employés (ROCE)	23 %	23 % ⁽⁴⁾
Prises de commandes du groupe Valeo	23 %	23 % ⁽⁵⁾
Total critères quantifiables	115 %	115 %

Critères qualitatifs		
Nature du critère	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>Communication financière</p> <p>Ce critère est mesuré en particulier par l'évolution du cours de l'action Valeo par rapport aux cours de Bourse de plusieurs sociétés européennes, nord-américaines et japonaises exerçant une activité dans le même secteur d'activité que la Société</p>	11 %	11 % ⁽⁶⁾
<p>Vision stratégique</p> <p>Ce critère est évalué au regard :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'appréciation des analystes ; - des mouvements stratégiques effectués par Valeo ; - de l'augmentation de la part des produits « innovants » dans les prises de commandes de l'exercice ; - de la présentation par le management lors du séminaire stratégique d'une feuille de route technologique et son impact en matière de R&D (sous critère ajouté par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance le 18 février 2016). 	22 %	22 % ⁽⁷⁾
<p>Maîtrise des risques</p> <p>Ce critère est mesuré en particulier par :</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 à la montée en puissance de l'appareil de production compte tenu des commandes, des lancements de nouveaux produits et des litiges clients ; - la maîtrise des risques dans le cadre de la politique du groupe Valeo en matière de responsabilité sociale d'entreprise (sous critère ajouté par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance le 18 février 2016). 	22 %	17 % ⁽⁸⁾
Total critères qualitatifs	55 %	50 %
Total critères quantifiables et critères qualitatifs	170 %	165 %

(1) Marge opérationnelle 2016 en hausse de 20 % par rapport à 2015, s'établissant à 8,1 % du chiffre d'affaires 2016, taux supérieur à la marge opérationnelle annoncée au titre de la guidance 2016.

(2) Génération de cash opérationnel en 2016 à 603 millions d'euros, en hausse de 22 % par rapport à 2015.

(3) Résultat net 2016 en hausse de 27 % par rapport à 2015, s'établissant à 5,6 % du chiffre d'affaires 2016.

(4) Taux de retour sur capitaux employés (ROCE) 2016 de 34 % contre un ROCE de 33 % en 2015.

(5) Prises de commandes 2016 en hausse de 17 % par rapport à 2015, s'établissant à 23,6 milliards d'euros.

(6) Hausse, sur l'exercice 2016, de 14,9 % du cours de bourse de Valeo par rapport à une hausse de 1,6 % du cours de bourse des sociétés du secteur automobile retenues dans l'échantillon de comparaison.

(7) Liste des opérations stratégiques majeures réalisées par Valeo en 2016 : acquisition des sociétés Spheros et peiker, création de la coentreprise avec Siemens.

Part des innovations dans les prises de commandes 2016 : 50 %.

(8) Le critère qualitatif concernant la maîtrise des risques relatifs à la montée en puissance de l'appareil de production en raison des commandes, des lancements de nouveaux produits et des litiges clients n'a pas été entièrement rempli, compte tenu des objectifs élevés liés à cette montée en puissance.

2. Régime de retraite de Jacques Aschenbroich

Le Conseil d'administration du 18 février 2016, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance et conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, a décidé que l'acquisition des droits supplémentaires à retraite conditionnels serait soumise à une condition liée à la performance du Président-Directeur Général considérée comme remplie si la part variable de sa rémunération versée en N+1 au titre de l'exercice N devait atteindre 100 % de la rémunération fixe due au titre de l'exercice N. Dans l'hypothèse où la part variable n'atteindrait pas 100 % de la rémunération fixe, le calcul des droits octroyés serait effectué au *pro rata*. Cette modification du régime de retraite avait été approuvée par l'Assemblée générale du 26 mai 2016 au titre de sa cinquième résolution.

Au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016, et plus précisément pour la période allant du 19 février 2016 au 31 décembre 2016, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a constaté que cette condition avait été intégralement réalisée au titre de l'exercice.

3. Rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a par ailleurs décidé que la rémunération variable pouvant être accordée à Jacques Aschenbroich au titre des fonctions de Président-Directeur Général pour l'exercice clos le 31 décembre 2017 serait fonction de critères quantifiables et qualitatifs identiques à ceux fixés au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016, étant précisé que par rapport à 2016, le critère quantifiable portant sur le *cash* opérationnel a été précisé (*cash flow* libre), les objectifs des critères quantifiables ont été augmentés, les sous-critères de certains critères qualitatifs ont été ajustés et la pondération entre les critères qualitatifs a été modifiée.

Le tableau ci-dessous présente de manière synthétique les critères quantifiables et qualitatifs retenus, le pourcentage de la rémunération fixe annuelle auquel chacun de ces critères donne droit ainsi que le montant maximum de la partie variable pour l'exercice clos le 31 décembre 2017 :

Critères quantifiables ⁽¹⁾	
Nature du critère	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle
Marge opérationnelle	23 %
<i>Cash flow</i> libre ⁽²⁾	23 %
Résultat net ⁽³⁾	23 %
Taux de retour sur capitaux employés (ROCE)	23 %
Prises de commandes du groupe Valeo ⁽⁴⁾	23 %
Total critères quantifiables	115 %
Critères qualitatifs	
Nature du critère	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle
Communication financière Ce critère est mesuré en particulier par l'évolution du cours de l'action Valeo par rapport aux cours de Bourse de plusieurs sociétés européennes, nord-américaines et japonaises exerçant une activité dans le même secteur d'activité que la Société	5 %
Vision stratégique Ce critère est évalué au regard : - de l'appréciation des analystes ; - des mouvements stratégiques effectués par Valeo ; - de l'augmentation de la part des produits « innovants » dans les prises de commandes de l'exercice ; - de la présentation par le <i>management</i> lors du séminaire stratégique d'une feuille de route technologique et son impact en matière de R&D et de ressources humaines.	25 %
Maîtrise des risques Ce critère est mesuré en particulier par : - la poursuite et l'approfondissement des actions engagées dans le domaine du renforcement de la politique de conformité ; - la maîtrise des risques relatifs à la montée en puissance de l'appareil de production compte tenu des commandes, des lancements de nouveaux produits et des litiges clients ; - la politique du groupe Valeo en matière de responsabilité sociale d'entreprise et maîtrise des risques correspondants.	25 %
Total critères qualitatifs	55 %
Total critères quantifiables et critères qualitatifs	170 %

(1) Hors impact réglementaire et fiscal.

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

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

(4) Hors Ichikoh.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de commerce, les actionnaires seront appelés, lors de la prochaine assemblée générale, à se prononcer sur les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 et constituant la politique de rémunération le concernant (vote *ex ante*). En application des dispositions susvisées, la rémunération variable du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2017 ne sera versée qu'après l'approbation par l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2017 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 2017 (vote *ex post*).