

Rapport spécial du Conseil d'administration à l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 26 mai 2016 sur les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 par toutes les sociétés du groupe Valeo à chaque dirigeant mandataire social

Lors de sa réunion du 18 février 2016, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance et conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées élaboré par l'AFEP et le MEDEF révisé en novembre 2015 (article 24.3) (le **Code AFEP-MEDEF**), auquel la Société se réfère en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce, décidé de soumettre à l'avis des actionnaires de Valeo S.A. (la **Société** ou **Valeo**) lors de l'Assemblée générale de la Société appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2015, qui se tiendra sur première convocation le 26 mai 2016, les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 par toutes les sociétés du groupe Valeo à chaque dirigeant mandataire social de la Société.

Conformément au Code AFEP-MEDEF et au guide d'application du Code AFEP-MEDEF de décembre 2015, les éléments de la rémunération due ou attribuée à chaque dirigeant mandataire social et soumis au vote consultatif des actionnaires sont les suivants :

- la rémunération fixe ;
- la rémunération variable annuelle et, le cas échéant, la rémunération variable pluriannuelle avec les objectifs contribuant à la détermination de cette rémunération variable ;
- les rémunérations exceptionnelles ;
- les options d'achat ou de souscription d'actions, les actions de performance et tout autre élément de rémunération de long terme ;
- les indemnités liées à la prise ou à la cessation des fonctions ;
- le régime de retraite supplémentaire ;
- les jetons de présence ; et
- les avantages de toute nature.

Afin d'éclairer le vote des actionnaires, le présent rapport présente tous les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 par toutes les sociétés du groupe Valeo à Pascal Colombani, Président du Conseil d'administration lors de l'exercice clos le 31 décembre 2015 et à Jacques Aschenbroich, Directeur Général lors de l'exercice clos le 31 décembre 2015.

1. Description des éléments de la rémunération due ou attribuée par toutes les sociétés du groupe Valeo au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 à Pascal Colombani, Président du Conseil d'administration de la Société

La rémunération versée par Valeo à Pascal Colombani, Président du Conseil d'administration de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2015, est décidée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance.

Pascal Colombani ne bénéficie pas de contrat de travail au sein du groupe Valeo.

Il est précisé qu'au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, Pascal Colombani n'a perçu aucune rémunération de quelque nature que ce soit et à quelque titre que ce soit des sociétés contrôlées par Valeo.

Rémunération fixe

La rémunération fixe due au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 s'élève à 300 000 euros.

Dans le cadre du renouvellement du mandat de Président du Conseil d'administration de Pascal Colombani, le Conseil d'administration du 8 juin 2011 avait, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, décidé, après examen de la pratique d'un panel de sociétés comparables, de porter la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration à 300 000 euros, avec effet au 1^{er} juin 2011. Elle est demeurée inchangée depuis cette date.

Autres éléments de rémunération

Il n'est pas prévu pour le Président du Conseil d'administration de rémunération variable annuelle, de rémunération variable différée, de rémunération variable pluriannuelle ou de rémunération exceptionnelle.

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de jetons de présence.

Le Président du Conseil d'administration n'a bénéficié d'aucune attribution d'options d'achat ou de souscription d'actions, d'actions de performance ou d'autres éléments de rémunération de long terme au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015.

Le Président du Conseil d'administration n'est pas éligible à un régime de retraite supplémentaire.

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas d'indemnités de prise de fonction, de départ ou de non-concurrence.

Une voiture de fonction à usage professionnel ainsi qu'un chauffeur actuellement employé par la Société sont mis à disposition de Pascal Colombani. Cette mise à disposition est toutefois à usage exclusivement professionnel et, par conséquent, ne constitue pas un avantage en nature. Pascal Colombani ne bénéficie d'aucun avantage en nature.

Il n'est par conséquent pas demandé aux actionnaires d'émettre un avis sur ces autres éléments de rémunération.

En conséquence de ce qui précède, il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur le seul élément de la rémunération due ou attribuée à Pascal Colombani par Valeo au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015, à savoir le montant de sa rémunération fixe.

2. Description des éléments de la rémunération due ou attribuée par toutes les sociétés du groupe Valeo au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 à Jacques Aschenbroich, Directeur Général de la Société

La rémunération versée par Valeo à Jacques Aschenbroich, Directeur Général de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2015, est décidée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance.

Jacques Aschenbroich ne bénéficie pas de contrat de travail au sein du groupe Valeo.

Il est précisé qu'au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, Jacques Aschenbroich n'a perçu aucune rémunération de quelque nature que ce soit et à quelque titre que ce soit des sociétés contrôlées par Valeo.

Rémunération fixe

La rémunération fixe due au Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 s'élève à 900 000 euros.

Ce montant de rémunération fixe annuelle du Directeur Général avait été décidé par le Conseil d'administration du 8 juin 2011, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, avec effet au 1^{er} juin 2011. Cette rémunération est demeurée inchangée pour l'exercice clos le 31 décembre 2015.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle due au Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 s'élève à 135 % de la rémunération fixe annuelle due à Jacques Aschenbroich au titre de cet exercice, ce qui représente le pourcentage maximum de la rémunération fixe que peut représenter la rémunération variable pour cet exercice, soit 1 215 000 euros. Le Conseil d'administration a en effet constaté, lors de sa réunion du 18 février 2016, que l'ensemble des critères quantitatifs et qualitatifs fixés par le Conseil d'administration à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 ont été atteints sur cet exercice.

Les critères quantitatifs et qualitatifs retenus pour déterminer le montant de la rémunération variable annuelle due au Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 avaient été définis par le Conseil d'administration du 24 février 2015, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance. Ces critères sont les suivants :

- pour la composante quantitative : (i) la marge opérationnelle, (ii) le *cash* opérationnel, (iii) le résultat net, (iv) le taux de retour sur capitaux employés (ROCE) et (v) les prises de commandes du groupe Valeo ;
- pour la composante qualitative :
 - (i) la « communication financière » mesurée 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 ;
 - (ii) la « vision stratégique » évaluée au regard (a) de l'appréciation des analystes, (b) des mouvements stratégiques effectués par Valeo et (c) de l'augmentation de la part des produits « innovants » dans les prises de commandes de l'exercice ;
 - (iii) la « maîtrise des risques » mesurée en particulier par (a) la poursuite et l'approfondissement des actions engagées dans le domaine du renforcement de la politique de conformité ainsi que (b) 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.

Le montant maximum de la partie variable pour l'exercice clos le 31 décembre 2015 avait été fixé par le Conseil d'administration du 24 février 2015, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, à 135 % de la rémunération fixe annuelle de Jacques Aschenbroich, étant précisé que le montant de la part variable en pourcentage de la rémunération fixe annuelle est :

- de 0 à 17 % pour chacun des cinq critères quantitatifs décrits ci-dessus (pour un pourcentage maximum de 85 % de la rémunération fixe annuelle en cas de réalisation de l'ensemble des critères quantitatifs) ;
- pour les critères qualitatifs, de 0 à 10 % pour la communication financière et de 0 à 20 % pour la vision stratégique et la maîtrise des risques (pour un pourcentage maximum de 50 % de la rémunération fixe annuelle en cas de réalisation de l'ensemble des critères qualitatifs).

Il convient de préciser que, par rapport à 2014, un nouveau sous-critère a été ajouté pour évaluer l'atteinte du critère qualitatif « vision stratégique » (augmentation de la part des produits « innovants » dans les prises de commandes de l'exercice) et que de nouveaux objectifs chiffrés pour les critères quantitatifs ont été fixés par le Conseil d'administration du 24 février 2015, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance.

Options d'achat ou de souscription d'actions, actions de performance et autres éléments de rémunération de long terme

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, 10 232 actions de performance ont été attribuées au Directeur Général. Ces 10 232 actions de performance sont valorisées (aux normes IFRS) à 118,74 euros chacune à la date d'attribution (soit, au total, 1 214 947,68 euros) correspondant à 135 % de sa rémunération fixe annuelle.

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 26 mars 2015 a en effet, sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, décidé d'attribuer ces 10 232 actions de performance au Directeur Général sur le fondement de la douzième résolution de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société du 21 mai 2014.

L'ensemble des actions de performance ainsi attribuées au Directeur Général sont conditionnées à la réalisation d'une performance mesurée sur la période des exercices 2015, 2016 et 2017 par l'atteinte d'un taux de rendement de l'actif investi avant impôts (ROA) ainsi que par l'atteinte d'un taux de marge opérationnelle et d'un taux de retour sur capitaux employés (ROCE) tels que la moyenne arithmétique sur les trois exercices de la période de référence, du rapport entre le taux effectivement atteint et le taux cible qui aura été fixé par le Conseil d'administration au début de chaque exercice de référence, et qui devra être au moins égal à la *guidance* de l'exercice considéré, est supérieure ou égale à un.

Ensuite :

- si les trois critères sur la période des exercices 2015, 2016 et 2017 sont atteints, la totalité des actions de performance initialement attribuées sera définitivement acquise ;
- si deux des trois critères sur la période des exercices 2015, 2016 et 2017 sont atteints, 60 % seulement des actions de performance initialement attribuées seront définitivement acquis, le solde étant perdu ;
- si un des trois critères sur la période des exercices 2015, 2016 et 2017 est atteint, 30 % seulement des actions de performance initialement attribuées seront définitivement acquis, le solde étant perdu ;
- si aucun des trois critères n'est atteint sur la période des exercices 2015, 2016 et 2017, aucune action de performance initialement attribuée ne sera définitivement acquise, la totalité étant annulée.

Les actions de performance attribuées au Directeur Général au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015 représentent 0,013 % du capital de la Société au 31 décembre 2015.

Outre la réalisation des critères de performance, les actions de performance seront définitivement attribuées au Directeur Général sous réserve que son mandat soit en vigueur à la date d'attribution

définitive (condition de présence susceptible toutefois d'être discrétionnairement levée par le Conseil d'administration sauf si le départ est imputable à une faute grave ou lourde).

Par ailleurs, l'attribution des actions de performance deviendra définitive à l'issue d'une période d'acquisition de trois ans, le Directeur Général devant ensuite conserver les titres pendant une durée de deux ans. En outre, à l'issue de cette période de conservation de deux ans, il devra conserver au moins 50 % du nombre d'actions de performance attribuées définitivement sous la forme nominative jusqu'à cessation de ses fonctions.

Enfin, conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF, le Directeur Général ne doit pas recourir à des opérations de couverture de son risque. Jacques Aschenbroich s'est formellement engagé par écrit à ne pas recourir à des opérations de couverture de son risque sur les 10 232 actions de performance qui lui ont été attribuées par le Conseil d'administration du 26 mars 2015 et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions de performance fixée par cet organe social.

Indemnité de départ et indemnité de non-concurrence

Indemnité de départ

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 24 février 2015, sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, a décidé, sous condition du renouvellement du mandat d'administrateur de Jacques Aschenbroich par l'assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2014 et du renouvellement de son mandat de Directeur Général par le premier Conseil d'administration suivant cette assemblée, de modifier certaines modalités de l'indemnité de départ initialement octroyée par le Conseil d'administration du 24 février 2010, puis renouvelée par l'Assemblée générale des actionnaires du 8 juin 2011 aux termes de sa douzième résolution, afin de renforcer le caractère exigeant des conditions de mise en œuvre et de versement de cette indemnité.

L'indemnité de départ modifiée a été approuvée en tant qu'engagement réglementé visé à l'article L. 225-42-1 du Code de commerce par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2015 au titre de sa cinquième résolution. En outre, Jacques Aschenbroich a été renouvelé dans ses fonctions d'administrateur par l'assemblée susvisée et en qualité de Directeur Général par le premier Conseil d'administration ayant suivi cette assemblée générale. L'indemnité de départ décrite ci-dessous est donc devenue effective à l'issue de la réunion du Conseil d'administration susvisée.

L'indemnité de départ est susceptible d'être versée au Directeur Général 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 versement de l'indemnité de départ est toutefois exclu si le Directeur Général quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur du groupe Valeo, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite.

Le montant de l'indemnité de départ est soumis aux cinq critères de performance suivants :

- le paiement de 50 % de la rémunération variable en moyenne sur les trois dernières années ;
- l'atteinte d'un résultat net positif au cours du dernier exercice clôturé ;
- l'atteinte d'un ROCE supérieur à 20 % en moyenne sur les trois derniers exercices ;
- l'atteinte d'une marge brute au cours du dernier exercice clôturé supérieure à 16 % ;
- la réalisation d'un ratio de prises de commandes rapportées au chiffre d'affaires première monte supérieur à 1,3 en moyenne sur les trois exercices antérieurs.

Le montant maximum de l'indemnité de départ susceptible d'être versée à Jacques Aschenbroich est de deux fois la rémunération annuelle (fixe et variable). Cette rémunération est calculée en prenant la moyenne des rémunérations (fixe et variable) perçues au titre des trois exercices sociaux précédant celui au cours duquel le départ intervient.

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

- si cinq critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 100 % des sommes prévues en cas de départ ;
- si quatre critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 80 % des sommes prévues en cas de départ ;
- si trois critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 60 % des sommes prévues en cas de départ ;
- si deux critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 40 % des sommes prévues en cas de départ ; et
- si moins de deux critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 0 % des sommes prévues en cas de départ.

En outre, le Conseil d'administration réduirait de 20 % le montant résultant du calcul ci-dessus si un plan important concernant l'emploi était mis en place dans l'année précédant la date à laquelle il serait mis fin au mandat de Directeur Général de Jacques Aschenbroich.

La somme payable au titre de l'indemnité de départ serait 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.

Si la Société décidait en outre d'exercer la clause de non-concurrence dont bénéficie Jacques Aschenbroich (décrite ci-après), le montant de l'indemnité due à ce titre s'imputerait sur le montant de l'indemnité de départ limité à deux fois la rémunération annuelle (fixe et variable) calculée selon les modalités décrites ci-dessus.

Un tableau présentant de manière synthétique le régime de l'indemnité de départ du Directeur Général en vigueur depuis le 26 mai 2015 ainsi que le précédent engagement relatif à l'indemnité de départ en vigueur jusqu'au 26 mai 2015 est joint en Annexe 1.

Il est précisé, pour information, que dans le cadre de la nomination de Jacques Aschenbroich en qualité de Président du Conseil d'administration décidée à l'unanimité des membres du Conseil d'administration (Jacques Aschenbroich s'étant abstenu de participer au vote de cette délibération) le 18 février 2016, Jacques Aschenbroich devenant ainsi Président-Directeur Général de Valeo à la suite de la décision du Conseil d'administration du même jour de réunir les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, celui-ci a fait part au Conseil d'administration de sa décision de renoncer dès sa nomination au bénéfice de son indemnité de départ décrite dans la présente section.

Indemnité de non-concurrence

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 24 février 2015, sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, a décidé, sous condition du renouvellement du mandat d'administrateur de Jacques Aschenbroich par l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2014 et du renouvellement de son mandat de Directeur Général par le premier Conseil d'administration suivant cette assemblée, de modifier certaines modalités de la clause de non-concurrence initialement autorisée par le Conseil d'administration du 24 février 2010 et approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 3 juin 2010 aux termes de sa onzième résolution puis poursuivie sans modification par le Conseil d'administration du 24 février 2011, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance.

L'indemnité de non-concurrence a été approuvée en tant qu'engagement réglementé visé à l'article L. 225-42-1 du Code de commerce par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2015 au titre de sa cinquième résolution. En outre, Jacques Aschenbroich a été renouvelé dans ses fonctions d'administrateur par l'assemblée susvisée et en qualité de Directeur Général par le premier Conseil d'administration ayant suivi cette assemblée générale. L'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessous est donc devenue effective à l'issue de la réunion du Conseil d'administration susvisée.

En cas d'exercice de la clause de non-concurrence par la Société, il serait interdit à Jacques Aschenbroich, pendant les 12 mois qui suivraient 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 (calculée sur une base identique à la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ décrite ci-dessus). Cette somme serait versée par avances mensuelles égales pendant toute la période pendant laquelle la clause de non-concurrence serait appliquée.

Si la Société décidait de mettre en œuvre 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, le montant maximum des indemnités susceptibles d'être versées au Directeur Général au titre de l'indemnité de non-concurrence et/ou de départ est égal à deux fois la rémunération annuelle (fixe et variable).

Il est précisé que le Conseil d'administration devra se prononcer sur l'application ou non de l'accord de non-concurrence au moment du départ du Directeur Général, notamment si ce dernier quitte la Société pour faire valoir ou après avoir fait valoir ses droits à la retraite. La Société pourra toujours renoncer à la mise en œuvre de cet accord et libérer le bénéficiaire de son obligation de non-concurrence (auquel cas l'indemnité ne serait pas due).

Un tableau présentant de manière synthétique le régime de l'indemnité de non-concurrence du Directeur Général en vigueur depuis le 26 mai 2015 ainsi que le précédent engagement relatif à l'indemnité de non-concurrence en vigueur jusqu'au 26 mai 2015 est joint en Annexe 2.

Le Directeur Général n'ayant pas cessé ses fonctions au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, aucune indemnité de cessation des fonctions ou de non-concurrence n'est due au Directeur Général au titre de cet exercice.

Régime de retraite supplémentaire

Le Conseil d'administration avait, lors de sa réunion du 9 avril 2009, décidé de faire bénéficier Jacques Aschenbroich du régime collectif de retraite additif à prestations définies applicable à l'ensemble des cadres dirigeants « Hors Catégorie » du groupe Valeo (décision mise en œuvre le 20 octobre 2009). Pour tenir compte de l'âge de Jacques Aschenbroich et du fait qu'il ne bénéficiait d'aucun autre régime de retraite complémentaire, il avait été décidé de reconnaître à Jacques Aschenbroich une ancienneté de cinq ans à sa prise de fonction.

Le régime de retraite, qui n'est pas fermé, est effectif depuis le 1^{er} janvier 2010. Il a été approuvé en tant que convention réglementée visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce par l'Assemblée générale des actionnaires du 3 juin 2010 au titre de sa douzième résolution puis poursuivi sans modification jusqu'au 21 février 2012.

Sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, le Conseil d'administration, lors de ses réunions du 21 février 2012 et du 23 janvier 2014, a décidé (i) d'introduire une possibilité de réversion dans le cas de décès d'un bénéficiaire encore en activité à partir du moment où l'événement survient après l'âge légal de départ volontaire en retraite et (ii) d'ajuster le régime de retraite complémentaire afin de l'aligner sur les pratiques de place. Cet ajustement sans effet rétroactif a consisté à prendre en compte dans le salaire de référence (calculé sur la moyenne des trois dernières années) la rémunération fixe de base et la part de la rémunération variable réellement perçues pour les périodes postérieures au 1^{er} février 2014. Le montant maximum du régime de retraite additionnelle reste fixé à 20 % du salaire de référence, ce qui est conforme et même inférieur au plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF (article 23.2.6), qui prévoit un plafond de 45 % de la rémunération fixe et variable au titre de la période de référence. Cet ajustement bénéficie à l'ensemble des cadres dirigeants « Hors catégorie » du groupe Valeo.

Il est précisé que le bénéfice de la retraite supplémentaire du Directeur Général requiert néanmoins de terminer effectivement sa vie professionnelle au sein du Groupe.

A la suite du renouvellement de ses fonctions d'administrateur par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2015 et de Directeur Général par le premier Conseil d'administration ayant suivi cette assemblée, il a été décidé que le régime de retraite dont bénéficie Jacques Aschenbroich serait poursuivi sans modification.

Au 31 décembre 2015, le cumul des droits potentiels annuels atteints par Jacques Aschenbroich s'élève à 165 360 euros (rente annuelle qui serait payable, évaluée au 31 décembre 2015).

Le Directeur Général n'ayant pas fait valoir ses droits à la retraite au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, aucun montant ne lui est dû au titre de cet exercice.

Avantages de toute nature

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, le Directeur Général a bénéficié :

- d'une voiture de fonction, valorisée à 7 235 euros ;
- de la Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'entreprise (assurance chômage), valorisée à 7 401 euros ;
- d'une cotisation annuelle de prévoyance, valorisée à 2 300 euros.

Autres éléments de rémunération

Il n'est pas prévu pour le Directeur Général de rémunération variable différée, de rémunération variable pluriannuelle, d'indemnité de prise de fonction ou de rémunération exceptionnelle.

Jacques Aschenbroich ne perçoit pas de jetons de présence.

Par ailleurs, aucune option d'achat ou de souscription d'actions et aucun autre élément de rémunération de long terme n'ont été attribués au Directeur Général au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015 (à l'exception des actions de performance comme indiqué ci-avant dans le présent rapport).

Il n'est par conséquent pas demandé aux actionnaires d'émettre un avis sur ces autres éléments de rémunération.

En conséquence de ce qui précède, il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur les éléments suivants de la rémunération due ou attribuée à Jacques Aschenbroich par Valeo au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 :

- le montant de sa rémunération fixe ;
- le montant de sa rémunération variable annuelle ;
- le nombre et la valorisation comptable des actions de performance qui lui ont été attribuées en 2015 ;
- la valorisation des avantages en nature (voiture de fonction, cotisation annuelle au régime de Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'entreprise et cotisation annuelle de prévoyance) dont il a bénéficié ; et
- l'indemnité de départ, l'indemnité de non-concurrence et le bénéfice du régime de retraite qui lui ont été octroyés, étant précisé qu'aucun montant n'est dû sur ces éléments de rémunération au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015.

Tableaux récapitulatifs des éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général soumis au vote consultatif des actionnaires

1. Eléments de la rémunération due ou attribuée par toutes les sociétés du groupe Valeo au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 à Pascal Colombani, Président du Conseil d'administration

| Rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos | Montant ou valorisation comptable soumis au vote | Avis des actionnaires |
|---|--|--|
| Rémunération fixe | 300 000 € | Il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur le montant de la rémunération fixe due au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015. |

2. Eléments de la rémunération due ou attribuée par toutes les sociétés du groupe Valeo au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 à Jacques Aschenbroich, Directeur Général de la Société

| Rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos | Montant ou valorisation comptable soumis au vote | Avis des actionnaires |
|---|---|---|
| Rémunération fixe | 900 000 € | Il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur le montant de la rémunération fixe due au Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015. |
| Rémunération variable annuelle | 1 215 000 € | Il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur le montant de la rémunération variable annuelle due au Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015. |
| Options d'action, actions de performance ou tout autre élément de rémunération à long terme | 10 232 actions de performance, valorisées aux normes IFRS, 118,74 € par action | Il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur le nombre (soit 10 232) et la valorisation comptable (soit 118,74 € par action aux normes IFRS) des actions de performance attribuées au Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015. |
| Valorisation des avantages de toute nature | Voiture de fonction, valorisée à 7 235 € | Il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur la valorisation de cet avantage en nature dont a bénéficié le Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015. |
| | Cotisation annuelle au régime de Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'entreprise, valorisée à 7 401 € | Il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur la valorisation de cet avantage en nature dont a bénéficié le Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015. |
| | Cotisation annuelle de prévoyance, valorisée à 2 300 € | Il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur la valorisation de cet avantage en nature |

| Rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos | Montant ou valorisation comptable soumis au vote | Avis des actionnaires |
|---|---|--|
| | | dont a bénéficié le Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015. |
| Indemnité de départ, indemnité de non-concurrence et régime de retraite | Aucun montant n'est dû sur ces éléments de rémunération au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015 | <p>Il est proposé aux actionnaires d'émettre un avis favorable sur l'indemnité de départ, l'indemnité de non-concurrence et le bénéfice du régime de retraite octroyés au Directeur Général, étant précisé qu'aucun montant n'est dû sur ces éléments de rémunération au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015.</p> <p>Il est précisé, pour information, que dans le cadre de la nomination de Jacques Aschenbroich en qualité de Président du Conseil d'administration décidée à l'unanimité des membres du Conseil d'administration (Jacques Aschenbroich s'étant abstenu de participer au vote de cette délibération) le 18 février 2016, Jacques Aschenbroich devenant ainsi Président-Directeur Général de Valeo à la suite de la décision du Conseil d'administration du même jour de réunir les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, celui-ci a fait part au Conseil d'administration de sa décision de renoncer dès sa nomination au bénéfice de son indemnité de départ dont le renouvellement et les modifications avaient été autorisés par le Conseil d'administration du 24 février 2015 et approuvés par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2015.</p> |

Annexe 1

Tableau de synthèse relatif à l'indemnité de départ du Directeur Général

| | Indemnité de départ approuvée lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 8 juin 2011 et <u>en vigueur jusqu'au 26 mai 2015</u> | Indemnité de départ approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2015 et <u>en vigueur depuis le 26 mai 2015 (jusqu'au 18 février 2016)</u> |
|---|--|--|
| Montant maximum de l'indemnité de départ | Deux fois la rémunération annuelle, telle qu'elle ressort de la base de calcul ci-dessous. | |
| Base de calcul de l'indemnité de départ | Rémunération annuelle (fixe et variable) calculée en prenant la moyenne des rémunérations (fixe et variable) perçues au titre des deux exercices sociaux précédant celui au cours duquel le départ intervient. | Rémunération annuelle (fixe et variable) calculée en prenant la moyenne des rémunérations (fixe et variable) perçues au titre des trois exercices sociaux précédant celui au cours duquel le départ intervient. |
| Critères de performance | <ul style="list-style-type: none"> - le paiement au moins deux fois sur les trois dernières années de tout ou partie de la rémunération variable ; | <ul style="list-style-type: none"> - le paiement de 50 % de la rémunération variable en moyenne sur les trois dernières années ; |
| | <ul style="list-style-type: none"> - l'atteinte d'un résultat net positif au cours du dernier exercice clôturé ; | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - l'atteinte d'une marge opérationnelle au cours du dernier exercice clôturé supérieure à 3,6 % ; | <ul style="list-style-type: none"> - l'atteinte d'un ROCE supérieur à 20 % en moyenne sur les trois derniers exercices ; |
| | <ul style="list-style-type: none"> - l'atteinte d'une marge brute au cours du dernier exercice clôturé supérieure à 16 % ; | |
| Modalités de calcul | <p>La somme globale susceptible d'être perçue au titre de l'indemnité de départ sera calculée selon le barème suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si cinq critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 100 % des sommes prévues en cas de départ ; - si quatre critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 80 % des sommes prévues en cas de départ ; - si trois critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 60 % des sommes prévues en cas de départ ; - si deux critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 40 % des sommes prévues en cas de départ ; - si moins de deux critères sont atteints : Jacques Aschenbroich percevrait 0 % des sommes prévues en cas de départ. <p>Le Conseil d'administration réduirait de 20 % le montant résultant du calcul ci-dessus si un plan important concernant l'emploi était mis en place dans l'année précédant la date à laquelle il est mis fin au mandat de Jacques Aschenbroich.</p> | |
| Paiement | <p>La somme payable au titre de l'indemnité de départ serait 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.</p> <p>Le versement de l'indemnité de départ n'est dû qu'en cas de départ contraint lié à un changement de contrôle ou de stratégie (sauf faute grave commise lors de l'exécution de ses fonctions).</p> | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Le versement d'indemnités de départ est exclu si le Directeur Général quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur du Groupe, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite. |

| | | |
|--|--|--|
| | Indemnité de départ approuvée lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 8 juin 2011 et <u>en vigueur jusqu'au 26 mai 2015</u> | Indemnité de départ approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2015 et <u>en vigueur depuis le 26 mai 2015 (jusqu'au 18 février 2016)</u> |
| Plafond commun à l'indemnité de concurrence et à l'indemnité de départ | Deux fois la rémunération annuelle (fixe et variable), telle qu'elle ressort de la base de calcul ci-avant. | |

Annexe 2

Tableau de synthèse relatif à l'indemnité de non-concurrence du Directeur Général

| | Indemnité de non-concurrence approuvée lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 3 juin 2010 et <u>en vigueur jusqu'au 26 mai 2015</u> | Indemnité de non-concurrence approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2015 et <u>en vigueur depuis le 26 mai 2015</u> |
|---|--|---|
| Objet | Interdiction, pendant la durée de l'obligation de non-concurrence pendant les 12 mois qui suivraient la cessation de ses fonctions de Directeur Général, 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. | |
| Durée de l'obligation de non-concurrence | 12 mois à compter de la cessation des fonctions de Directeur Général. | |
| Montant maximum de l'indemnité de non-concurrence | 12 mois de rémunération. | |
| Base de calcul de l'indemnité de non-concurrence | Moyenne des rémunérations (fixe et variable) perçues au titre des deux exercices sociaux précédant celui au cours duquel le départ intervient. | Moyenne des rémunérations (fixe et variable) perçues au titre des trois exercices sociaux précédant celui au cours duquel le départ intervient. |
| Paielement | Somme versée par avances mensuelles égales pendant toute la période pendant laquelle la clause de non-concurrence serait appliquée. | |
| Mise en œuvre de l'obligation | | Décision préalable du Conseil d'administration requise pour se prononcer sur l'application ou non de l'accord de non-concurrence au moment du départ du Directeur Général, notamment lorsque le Directeur Général quitte la Société pour faire valoir ses droits ou après avoir fait valoir ses droits à la retraite. |
| | Valeo pourra toujours libérer le Directeur Général de son obligation de non-concurrence. | |
| Plafond commun à l'indemnité de non-concurrence et à l'indemnité de départ | Montant maximum dû au titre de l'indemnité de départ (étant précisé que la base de calcul de l'indemnité de départ a été modifiée comme indiquée dans le tableau figurant à l'annexe 1 ci-dessus). | |