

**Informations relatives aux éléments de rémunération
du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général
dans le cadre du renouvellement de leurs mandats**

A l'issue de l'Assemblée Générale du 26 mai 2015 ayant notamment (i) approuvé les indemnités de départ et de non-concurrence modifiées de Jacques Aschenbroich au titre des conventions réglementées (cinquième résolution) et (ii) donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2014 à Pascal Colombani et à Jacques Aschenbroich (dixième et onzième résolutions), le Conseil d'Administration du 26 mai 2015 s'est prononcé sur les éléments de rémunération de Pascal Colombani et de Jacques Aschenbroich dans le cadre du renouvellement de leurs mandats respectifs de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général.

1. Rémunération du Président du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration du 26 mai 2015 a confirmé le maintien à 300.000 euros de la rémunération annuelle fixe de Pascal Colombani au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration. Celle-ci avait été portée par le Conseil d'Administration du 8 juin 2011 de 250.000 euros à 300.000 euros et n'a pas été modifiée depuis cette date.

2. Rémunération du Directeur Général

2.1 Rémunération annuelle fixe, régime de retraite supplémentaire, assurance chômage, régime collectif en matière de frais médicaux, décès et invalidité, assurance-vie et avantage en nature

Le Conseil d'Administration du 26 mai 2015 a confirmé la poursuite sans changement des éléments de rémunération suivants dont bénéficie Jacques Aschenbroich :

- la rémunération annuelle fixe qui avait été portée par le Conseil d'Administration du 8 juin 2011 de 850.000 euros à 900.000 euros et n'a pas été modifiée depuis cette date ;
- le bénéfice du régime de retraite supplémentaire, de la Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'entreprise (assurance chômage), du régime collectif et obligatoire en matière de frais médicaux, décès et invalidité et d'une assurance-vie intervenant en cas de décès, incapacité ou toute conséquence d'accident survenu à l'occasion d'un déplacement professionnel, décidé par le Conseil d'Administration du 9 avril 2009 et maintenu depuis cette date (voir Document de référence 2014, chapitre 3, section 3.3.1, p. 109 à p. 112) ; et
- la mise à disposition d'une voiture de fonction qui avait été décidée par le Conseil d'Administration du 9 avril 2009 et maintenue depuis cette date.

2.2 Part variable de la rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015

Le Conseil d'Administration du 26 mai 2015 a confirmé les modalités de la rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015, lesquelles avaient été approuvées par le Conseil d'Administration du 24 février 2015 sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance (CNRG).

Cette rémunération variable est fonction de la réalisation 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 ; et
- critères qualitatifs comprenant : (i) la qualité de la communication financière, (ii) la vision stratégique et (iii) la maîtrise des risques.

Pour chaque critère quantitatif, le montant de la part variable en pourcentage de la rémunération fixe s'établit de 0 % à 17 %. Pour les critères qualitatifs, la qualité de la communication financière s'établirait de 0 % à 10 % et la vision stratégique et la maîtrise des risques s'établiraient chacun de 0 % à 20 % de la rémunération fixe. Le montant maximal de la partie variable de la rémunération pour l'exercice clos le 31 décembre 2015 ne peut dépasser 135 % de la rémunération annuelle fixe de Jacques Aschenbroich.

2.3 Indemnités de départ et de non-concurrence

Le Conseil d'Administration du 26 mai 2015, après avoir constaté que les indemnités de départ et de non-concurrence de Jacques Aschenbroich modifiées sur proposition du CNRG du 20 janvier 2015 ont été approuvées par l'Assemblée Générale du 26 mai 2015, a pris acte de leur application à compter du 26 mai 2015. En conséquence, les nouvelles conditions des indemnités de départ et de non-concurrence telles que décrites ci-dessous se substitueront aux anciennes à compter du 26 mai 2015.

2.3.1 Indemnité de départ

Le montant maximum de l'indemnité de départ est égal à deux fois la rémunération annuelle, étant précisé que la rémunération annuelle prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ correspond à la moyenne des rémunérations (fixe et variable) perçues au titre des trois exercices sociaux précédant celui au cours duquel le départ intervient (la « **Rémunération Annuelle** »).

Le versement 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 % ; et
- 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.

La somme globale susceptible d'être perçue au titre de l'indemnité de départ est 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.

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.

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

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). En outre, le versement de l'indemnité de départ est exclu si le Directeur Général quitte à son initiative Valeo 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.

2.3.2 Indemnité de non-concurrence

En cas d'exercice de la clause de non-concurrence par Valeo, 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 la base de la Rémunération Annuelle).

Cette somme est versée par avances mensuelles égales pendant toute la période au cours de laquelle la clause de non-concurrence serait appliquée.

Le Conseil d'Administration doit 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.

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

2.3.3 Plafond commun à l'indemnité de départ et à l'indemnité de non-concurrence

L'indemnité de départ et l'indemnité de non-concurrence sont soumises à un plafond commun correspondant à deux fois la Rémunération Annuelle.