

Informations relatives à l'attribution d'actions de performance de la Société

Après avis du Comité des Rémunérations, en application de la vingtième résolution de l'Assemblée générale du 26 mai 2016 en vigueur pour une durée de 26 mois à compter de cette Assemblée générale, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 22 mars 2018, a décidé l'attribution de 1 234 623 actions gratuites et de performance aux salariés et mandataires sociaux du Groupe, dont 55 026 actions de performance au profit du Président-Directeur Général.

Les modalités d'attribution des actions de performance sont conformes à la politique de rémunération 2018 qui sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée générale du 23 mai 2018. Il est précisé que les modalités d'attribution des actions de performance sont similaires (sous réserve de précisions liées notamment à la condition de présence décrite ci-dessous) à celles approuvées par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 au titre de sa dixième résolution. Si l'Assemblée générale n'approuve pas la politique de rémunération applicable pour l'exercice 2018, le Conseil d'administration pourra annuler l'attribution au profit du Président-Directeur Général ou modifier ses conditions pour respecter les conditions de la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017.

Le montant de l'attribution des 55 026 actions de performance au profit du Président-Directeur Général, valorisées en normes IFRS, représente 260 % de la rémunération fixe du Président-Directeur Général, ce qui est inférieur au montant maximum de cette rémunération prévue dans la politique de rémunération 2018 qui est fixé à 270 % (identique à celui prévu dans la politique de rémunération 2017).

Les actions de performance attribuées au Président-Directeur Général sont conditionnées à la réalisation d'une performance mesurée sur les exercices 2018, 2019 et 2020 par l'atteinte d'un taux de marge opérationnelle, d'un taux de retour sur capitaux employés (« ROCE ») ainsi que par l'atteinte d'un taux de rendement de l'actif investi avant impôts (« ROA ») 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 (sans pouvoir être modifié ultérieurement) et qui devra être au moins égal à la guidance de l'exercice considéré, soit supérieure ou égale à un¹.

Ensuite :

- si les trois critères de performance sont atteints sur la période des exercices 2018, 2019 et 2020, la totalité des actions de performance attribuées sera définitivement acquise ;
- si deux des critères de performance sont atteints sur la période des exercices 2018, 2019 et 2020, 60 % seulement des actions de performance attribuées seront définitivement acquis, le solde étant perdu ;
- si seulement un critère de performance est atteint sur la période des exercices 2018, 2019 et 2020, 30 % seulement des actions de performance attribuées seront définitivement acquis, le solde étant perdu ;

¹ Pour l'année 2018, la *guidance* est de 25 % pour le taux de ROCE (après acquisitions et en tenant compte de la JV Valeo Siemens), de 16 % pour le taux de ROA (après acquisitions et en tenant compte de la JV Valeo Siemens) et s'agissant du taux de marge opérationnelle (après acquisitions, hors résultat des sociétés mises en équivalence), du même ordre de grandeur que la marge opérationnelle (après acquisitions, hors résultat des sociétés mises en équivalence) de 7,8 % enregistrée en 2017.

- si aucun critère de performance n'est atteint sur la période des exercices 2018, 2019 et 2020, aucune action de performance attribuée ne sera définitivement acquise.

Le droit aux actions de performance est perdu en cas (i) de départ pour faute grave ou lourde ou (ii) de départ contraint pour des raisons attribuables à la performance du Président-Directeur Général, avant l'expiration de la période d'acquisition. Le choix du Conseil d'administration de maintenir, en dehors des cas précités, le bénéfice des attributions d'actions de performance au Président-Directeur Général avant l'expiration de la période d'acquisition résultera d'une analyse approfondie, circonstanciée et motivée des conditions dans lesquelles le départ est intervenu. En tout état de cause, l'acquisition définitive des actions reste subordonnée à la réalisation des critères de performance. Par exception à ce qui précède, il est prévu qu'en cas de fin de mandat social en lien avec la liquidation des régimes de retraite légaux et complémentaires obligatoires et le décès ou l'invalidité, le droit aux actions de performance sera maintenu et que les critères de performance s'appliqueront au cas de départ à la retraite mais pas aux cas de décès ou d'invalidité.

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

Conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF et au Code de bonne conduite, le Président-Directeur Général ne doit pas recourir à des opérations de couverture de son risque.

Enfin, il est rappelé que le Conseil d'administration du 22 février 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé que les actions de performance qui seront attribuées au Président-Directeur Général à compter de l'exercice 2019 (selon la résolution qui fera l'objet d'un vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale du 23 mai 2018) seront conditionnées à la réalisation d'une performance mesurée par rapport à deux critères de performance internes précédemment utilisés, à savoir le taux de marge opérationnelle et le taux de rendement de l'actif investi avant impôts (ROA), et un critère de performance externe, le *Total Shareholder Return* (TSR), qui remplacera le critère de performance interne relatif au taux de ROCE déjà présent dans la rémunération variable à court terme. Le TSR de Valeo sera mesuré par rapport à l'indice CAC 40 et un panel constitué de sociétés du secteur automobile en Europe. Les détails concernant ces nouvelles conditions sont décrits dans le communiqué du 22 février 2018 disponible sur le site internet de la Société (www.valeo.com).