

PRÉSENTATION DES PROJETS DE RÉSOLUTIONS

Rapport du Conseil d'administration

Le présent rapport a pour objet de présenter les projets de résolutions soumis par votre Conseil d'administration à votre Assemblée générale. Il est destiné à vous présenter les points importants des projets de résolutions, conformément à la réglementation en vigueur et aux meilleures pratiques de gouvernance recommandées sur la place de Paris. Il ne prétend pas, par conséquent, à l'exhaustivité ; aussi est-il indispensable que vous procédiez à une lecture attentive du texte des projets de résolutions avant d'exercer votre droit de vote.

L'exposé de la situation financière, de l'activité et des résultats de Valeo et de son Groupe au cours de l'exercice écoulé, ainsi que les diverses informations prescrites par les dispositions légales et réglementaires en vigueur figurent également dans le rapport sur l'exercice clos le 31 décembre 2017 auquel vous êtes invités à vous reporter.

Mesdames, Messieurs, chers Actionnaires,

Nous vous avons réunis en assemblée générale mixte (ordinaire et extraordinaire) de la société Valeo S.A. (la « **Société** ») afin de soumettre à votre approbation treize résolutions décrites dans le présent rapport.

I. Résolutions relevant de la compétence de l'Assemblée générale ordinaire

A. Approbation des comptes et affectation du résultat (première, deuxième et troisième résolutions)

Votre Assemblée générale est tout d'abord convoquée à l'effet d'adopter les comptes sociaux (*première résolution*) et les comptes consolidés (*deuxième résolution*) de votre Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2017, d'en affecter le résultat et de fixer le dividende (*troisième résolution*) (se reporter dans le lexique, au terme « dividende », pour des informations fiscales sur le dividende des trois derniers exercices).

Les comptes sociaux de votre Société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 font apparaître un bénéfice de 318 217 937,52 euros. Le Conseil d'administration de votre Société vous propose de distribuer un dividende de 1,25 euro par action pour chacune des actions ouvrant droit au dividende, identique à celui versé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016, et correspondant à un taux de distribution de 34 %, en hausse de deux points.

Le bénéfice distribuable de la Société (bénéfice de l'exercice clos le 31 décembre 2017 de 318 217 937,52 euros et report à nouveau antérieur de 1 466 675 434 euros) au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 s'élève à 1 784 893 372 euros. Après décision de procéder à la distribution d'un dividende de 1,25 euro par action pour chacune des actions ouvrant droit au dividende, soit 297 405 000 euros, le solde du bénéfice distribuable affecté au compte « report à nouveau » s'élève à 1 487 488 372 euros. Le dividende sera détaché de l'action le 4 juin 2018, avec une date de référence (*record date*) fixée au 5 juin 2018, et il sera mis en paiement à compter du 6 juin 2018.

B. Approbation des conventions réglementées (quatrième résolution)

Certaines conventions conclues par la Société dans le cadre de son activité donnent lieu à un formalisme spécifique : il s'agit en particulier (i) des conventions pouvant intervenir directement ou indirectement entre la Société et une autre société avec laquelle elle a des mandataires sociaux communs, voire entre la Société et ses mandataires sociaux ou avec un actionnaire détenant plus de 10 % du capital social de la Société et (ii) de certains engagements pris au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce, toute nouvelle convention dite « réglementée », y compris tout engagement visé à l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, doit faire l'objet d'une autorisation préalable du Conseil d'administration et, après sa conclusion, d'un rapport spécial des Commissaires aux comptes et d'une approbation par l'assemblée générale des actionnaires, statuant en la forme ordinaire.

Le rapport spécial des Commissaires aux comptes de votre Société sur les conventions et engagements visés aux articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce fait état des conventions et engagements précédemment autorisés par votre Assemblée générale et qui se sont poursuivis au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017. Ces conventions et engagements ne requièrent donc pas de nouvelle approbation de votre part. Il vous est ainsi demandé, au titre de la quatrième résolution, de constater l'absence de convention nouvelle ou d'engagement nouveau autorisé(e) et conclu(e) au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017 et non encore approuvé(e) par votre Assemblée générale.

Les conventions et engagements qui se sont poursuivis sont les suivants :

- (a) l'engagement pris en faveur de Jacques Aschenbroich, en matière d'assurance-vie, intervenant en cas de décès, d'incapacité ou de toute conséquence d'accident survenu à l'occasion d'un déplacement professionnel (autorisation du Conseil d'administration du 9 avril 2009 et approbation par l'Assemblée générale du 3 juin 2010) ;
- (b) l'indemnité de non-concurrence accordée à Jacques Aschenbroich aux termes de laquelle il lui serait interdit, 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 annuelle (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) ;
- (c) l'engagement pris en faveur de Jacques Aschenbroich en matière de retraite à prestations définies (article L. 137-11 du Code la sécurité sociale) applicable aux Cadres Supérieurs du Groupe. Ce régime, effectif depuis le 1^{er} janvier 2010 a été fermé aux nouveaux bénéficiaires à compter du 1^{er} juillet 2017. Ses principales caractéristiques sont les suivantes :
 - le plafonnement de par la nature du régime : complément de retraite de 1 % du salaire de référence par année d'ancienneté, dans la limite d'un plafond maximum de 20 % ;
 - le plafonnement dans l'assiette de détermination des droits : le complément tous régimes confondus ne peut excéder 55 % du salaire de référence. Le salaire de référence est le salaire de fin de carrière, qui est égal à la moyenne des 36 derniers mois de rémunération fixe de base augmentée, pour les périodes postérieures au 1^{er} février 2014, de la rémunération variable, ces rémunérations étant perçues au titre de l'activité à temps plein au sein du Groupe ;
 - l'acquisition des droits supplémentaires à retraite conditionnels est soumise, depuis le 18 février 2016, à une condition liée à la performance considérée comme remplie si la part variable de la rémunération du Président-Directeur Général, 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'atteindrait pas 100 % de la rémunération fixe, le calcul des droits octroyés serait effectué au *pro rata*.

Enfin, il est rappelé qu'à la suite de la nomination, par le Conseil d'administration du 18 février 2016, de Jacques Aschenbroich aux fonctions de Président du Conseil d'administration, celui-ci exerçant ainsi les fonctions de Président-Directeur Général, Jacques Aschenbroich a fait part au Conseil d'administration de son souhait de renoncer dès sa nomination en tant que Président-Directeur Général au bénéfice de l'indemnité de départ dont il bénéficiait et dont le renouvellement avait été approuvé par l'Assemblée générale du 26 mai 2015. Le Conseil d'administration du 18 février 2016 a pris acte de la décision de Jacques Aschenbroich de renoncer à cet engagement.

C. Ratification/renouvellement/nomination d'administrateurs (cinquième, sixième, septième et huitième résolutions)

Le Conseil d'administration est, à la date du présent rapport, composé de 13 membres, dont un administrateur représentant les salariés qui a été désigné par le Comité de Groupe le 30 juin 2017.

Les mandats de trois administrateurs, Bruno Bézard (qui a été coopté le 24 octobre 2017 en remplacement de Jérôme Contamine), Daniel Camus et Noëlle Lenoir arrivent à échéance à l'issue de la présente Assemblée générale.

Les propositions du Conseil d'administration quant aux ratifications, renouvellements et nominations proposés sont décrites ci-dessous.

- Ratification de la cooptation de Bruno Bézard en qualité d'administrateur (cinquième résolution)

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales et statutaires applicables, le Conseil d'administration peut procéder à des nominations provisoires, pour la durée restant à courir du mandat des administrateurs ayant quitté la Société. Ces cooptations doivent alors être ratifiées par votre Assemblée générale.

Lors de sa réunion du 24 octobre 2017, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité de gouvernance, nominations et responsabilité sociale d'entreprise (le « **CGNRSE** »), de procéder à la cooptation de Bruno Bézard en remplacement de Jérôme Contamine. Cette cooptation permet à votre Conseil d'administration de bénéficier de l'expertise de Bruno Bézard telle que décrite dans sa biographie ci-dessous.

Bruno Bézard est considéré comme indépendant au regard des critères prévus par le Règlement intérieur du Conseil d'administration et par le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées élaboré par l'AFEP et le MEDEF de novembre 2016 (le « **Code AFEP-MEDEF** ») auquel la Société se réfère. L'analyse de l'indépendance de Bruno Bézard, confirmée par le CGNRSE et le Conseil d'administration à la date d'arrêté du présent rapport, figure à la section 3.2.1 « Composition du Conseil d'administration », sous-section « Indépendance des membres du Conseil d'administration », partie « Analyse de l'indépendance des administrateurs dans le cadre de la préparation du Rapport annuel » du Document de référence 2017 de la Société, pages 99 à 100.

Il vous est proposé de ratifier la cooptation par le Conseil d'administration de Bruno Bézard en qualité d'administrateur, en remplacement de Jérôme Contamine, pour la durée du mandat de ce dernier restant à courir, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2017.

Biographie de Bruno Bézard

Bruno Bézard combine une expérience dans les postes les plus prestigieux de la fonction publique française dans le domaine économique, industriel et financier ainsi que dans l'univers du capital-investissement. Il a par ailleurs acquis depuis plusieurs années une grande connaissance de la Chine, dont il parle la langue et où il a vécu plusieurs années et passe une partie substantielle de son temps dans ses activités actuelles.

Bruno Bézard a été à la tête de la Direction Générale des Finances Publiques, à laquelle il a été nommé après deux ans à Pékin au poste de ministre-conseiller, chef du service économique régional « grande Chine » de la France. Il a par ailleurs proposé la création puis dirigé l'Agence des Participations de l'État (APE). À ce titre, il a représenté l'État actionnaire aux Conseils d'administration de nombreuses entreprises dont il a retiré une grande expérience de la gouvernance d'entreprise et des fusions-acquisitions. Il a par exemple siégé aux Conseils d'administration d'EDF, de la SNCF, d'AREVA, de La Poste, de Thalès, d'Air France, d'Engie, de PSA et du Fonds Stratégique d'Investissement (FSI). Bruno Bézard a exercé les responsabilités de Directeur Général du Trésor et de Président du Club de Paris puis a rejoint le fonds de *private equity* Cathay Capital en 2016, fonds qui investit en capital dans des *start-ups*, des PME et des ETI, et soutient leur développement international entre l'Europe, les États-Unis et la Chine, et dont il est l'un des *Managing Partners*.

Inspecteur général des finances, il est diplômé de l'École polytechnique et de l'École nationale d'administration (ENA). Il a enseigné dans ces deux écoles pendant plusieurs années.

De nationalité française, Bruno Bézard (54 ans) parle français, anglais, chinois et russe.

A la date du présent rapport, arrêté le 22 mars 2018, il détient 1 500 actions de la Société.

- Renouvellement des mandats d'administrateur de Bruno Bézard et de Noëlle Lenoir (sixième et septième résolutions)

Le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du CGNRSE, de proposer à votre Assemblée générale de renouveler les mandats d'administrateur de Bruno Bézard (*sixième résolution*) et de Noëlle Lenoir (*septième résolution*) pour une nouvelle période de quatre ans qui

prendra fin à l'issue de l'Assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Les informations concernant Bruno Bézard sont mentionnées ci-dessus.

S'agissant de Noëlle Lenoir, elle est administratrice de la Société depuis le 3 juin 2010 et elle est également membre du Comité d'audit et des risques. Elle est considérée comme indépendante au regard des critères prévus par le Règlement intérieur du Conseil d'administration et par le Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère. L'analyse de l'indépendance de Noëlle Lenoir, confirmée par le CGNRSE et le Conseil d'administration à la date d'arrêt du présent rapport, figure à la section 3.2.1 « Composition du Conseil d'administration », sous-section « Indépendance des membres du Conseil d'administration », partie « Analyse de l'indépendance des administrateurs dans le cadre de la préparation du Rapport annuel » du Document de référence 2017 de la Société, pages 99 à 100.

Le renouvellement de Noëlle Lenoir permettra au Conseil d'administration de continuer à bénéficier de son expertise telle que décrite dans sa biographie ci-dessous.

Biographie de Noëlle Lenoir

Avocate, Noëlle Lenoir a exercé au cours de sa carrière des fonctions de très haute responsabilité au sein de l'État français : première femme nommée membre du Conseil constitutionnel (1992-2001), elle a été ministre déléguée aux Affaires européennes de 2002 à 2004. Outre sa grande connaissance de l'appareil d'État français et des institutions européennes, son expérience juridique en matière de réglementation européenne, de droit de la concurrence et de *compliance* sont des atouts pour le Conseil.

Noëlle Lenoir a exercé la fonction d'avocate, associée au sein des cabinets Debevoise & Plimpton LLP (2004-2009) et Jeantet et Associés avant de rejoindre le cabinet Kramer Levin Naftalis & Frankel LLP en 2011. Elle a notamment également été membre du Conseil d'État et du Conseil Constitutionnel, administratrice de Generali France, Déontologue de l'Assemblée Nationale, administratrice à la Commission des Lois du Sénat, directrice de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés et maire de Valmondois (Val d'Oise).

Noëlle Lenoir est diplômée d'Études supérieures de droit public et de l'Institut d'études politiques (IEP) de Paris.

De nationalité française, Noëlle Lenoir (69 ans) parle français et anglais.

A la date du présent rapport, arrêté le 22 mars 2018, elle détient 3 000 actions de la Société.

- Nomination de Gilles Michel en qualité d'administrateur de la Société (huitième résolution)

Le mandat de Daniel Camus arrivera à échéance à l'issue de la présente Assemblée générale. Administrateur depuis le 17 mai 2006, il perdra son indépendance le 17 mai 2018. Dans ce contexte et conformément à l'article 1.2 b) (vi) du Règlement intérieur du Conseil d'administration, il a décidé de ne pas solliciter le renouvellement de son mandat d'administrateur. Dans le cadre du plan de renouvellement des membres du Conseil d'administration, le Conseil d'administration et le CGNRSE ont examiné des candidatures d'administrateurs et il a été proposé, après analyse de celles-ci, de retenir la candidature de Gilles Michel et de proposer à votre Assemblée générale de procéder à sa nomination en qualité d'administrateur de la Société pour une durée de quatre ans qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Cette nomination permettra au Conseil d'administration de bénéficier de l'expertise de Gilles Michel telle que décrite dans sa biographie ci-dessous.

Gilles Michel serait considéré comme indépendant au regard des critères prévus par le Règlement intérieur du Conseil d'administration et par le Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère.

Biographie de Gilles Michel

Actuellement Président-Directeur Général d'Imerys, Gilles Michel a aussi une grande expérience du secteur automobile, ayant passé plusieurs années dans des postes de direction au sein de PSA Peugeot Citroën où il a été notamment Directeur de la marque Citroën et membre du Directoire de Peugeot S.A.

Gilles Michel a débuté sa carrière à l'ENSAE, puis à la Banque Mondiale à Washington D.C. avant de rejoindre en 1986 le groupe Saint-Gobain où, durant 16 années, il a occupé diverses fonctions de Direction, notamment aux États-Unis, avant d'être nommé en 2000 Président de la branche Céramiques & Plastiques. Il a ensuite rejoint en 2001 le groupe PSA Peugeot-Citroën, en qualité de Directeur des Plates-Formes, Techniques & Achats, puis de Directeur de la marque Citroën et membre du Directoire de Peugeot S.A. Le 1^{er} décembre 2008, Gilles Michel a pris la Direction du Fonds Stratégique d'Investissement (FSI), chargé de prendre des participations dans le capital d'entreprises porteuses de croissance et de compétitivité pour l'économie française. Il est, depuis le 28 avril 2011, Président-Directeur Général d'Imerys, après en avoir été administrateur et Directeur Général Délégué depuis le 3 novembre 2010.

Gilles Michel est diplômé de l'École polytechnique, de l'École nationale de la statistique et de l'administration économique et de l'Institut d'études politiques (IEP) de Paris.

De nationalité française, Gilles Michel (62 ans) parle français et anglais.

Il devra détenir 1 500 actions dans le délai légal.

D. Approbation des éléments de rémunération versés ou attribués au Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 – vote ex post (neuvième résolution)

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 du Code de commerce, lorsque l'assemblée générale a statué sur la politique de rémunération au cours de l'exercice antérieur (vote *ex ante*), elle est appelée à statuer au cours de l'exercice suivant sur les 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 antérieur (vote *ex post*). A ce titre, il est rappelé que le versement des éléments de rémunération variables est conditionné à l'approbation des éléments de rémunération soumis à votre Assemblée générale au titre du vote *ex post*.

Les éléments de rémunération versés ou attribués au Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 en application de la politique de rémunération 2017 approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 au titre de sa dixième résolution (la « **Politique de Rémunération 2017** ») figurent à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Rémunération de Jacques Aschenbroich, Président-Directeur Général, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 et des exercices précédents », partie « Rémunération au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 » du Document de référence 2017 de la Société, pages 149 à 153, cette partie ayant également été reproduite en Annexe 1 du présent rapport. En outre, conformément aux propositions de l'AFEP, un tableau de synthèse des éléments versés ou attribués à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 en application de la Politique de Rémunération 2017, établi sur la base du tableau figurant dans le guide d'application du Code AFEP-MEDEF, est joint en Annexe 1.

Il vous est proposé, au titre de la neuvième résolution, d'approuver les éléments suivants de la rémunération versée ou attribuée à Jacques Aschenbroich par Valeo pour l'exercice clos le 31 décembre 2017 en application de la Politique de Rémunération 2017, dans le cadre de ses fonctions de Président-Directeur Général et portant sur :

- le montant de sa rémunération fixe annuelle : 1 000 000 euros ;
- le montant de sa rémunération variable annuelle : 1 279 000 euros représentant 127,9 % de sa rémunération fixe annuelle (sur un montant maximum de 170 %), compte tenu des critères exigeants et malgré les excellents résultats de Valeo pour l'année 2017 (hausse de 12 % du

chiffre d'affaires, de 11 % de la marge opérationnelle et de 8 % du résultat net (hors une charge non récurrente de 117 M€ liée à la diminution de la valeur des actifs d'impôts différés, proportionnelle à la baisse du taux d'imposition sur les sociétés aux États-Unis) ;

- le nombre et la valorisation comptable des actions de performance qui lui ont été attribuées en 2017 : 51 030 actions de performance valorisées en normes IFRS à 2 699 997 euros, étant précisé que l'attribution définitive de celles-ci est soumise à des conditions de performance exigeantes, tel que décrit dans l'Annexe 1 ;
- 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 : 24 539 euros ;
- l'indemnité de non-concurrence et le bénéfice du régime de retraite qui lui ont été octroyés, (i) étant rappelé que Jacques Aschenbroich ne bénéficie d'aucune indemnité de départ et (ii) étant précisé qu'aucun montant ou rente n'a été attribué ou versé au titre de ces éléments de rémunération au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017.

E. Approbation des éléments de la politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général (dixième résolution)

Il vous est proposé, au titre de la dixième résolution, d'approuver la politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général établie en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce 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 telle que présentée dans le Document de référence 2017 incluant le rapport prévu aux articles L. 225-37 et L. 225-37-2 du Code de commerce, section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Politique de rémunération du Président-Directeur Général », partie « Politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 » du Document de référence 2017 de la Société, pages 145 à 149 (la « **Section Politique de Rémunération 2018 du DDR** ») et reproduite en Annexe 2 du présent rapport (la « **Politique de Rémunération 2018** »).

Vous noterez, à la lecture de la Politique de Rémunération 2018, que le montant de la rémunération fixe annuelle ainsi que le montant maximum de la rémunération variable annuelle et de la rémunération long terme (actions de performance) sont inchangés par rapport à ceux figurant dans la Politique de Rémunération 2017 approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 au titre de sa dixième résolution. Par ailleurs, certains ajustements ont été apportés à la rémunération variable tels que décrits dans la Section Politique de Rémunération 2018 du DDR et en Annexe 2. En particulier, la rémunération variable annuelle sera désormais fonction (i) de critères quantifiables identiques à ceux mentionnés dans la Politique de Rémunération 2017, avec une légère modification de leur pondération respective et (ii) de critères qualitatifs similaires à ceux mentionnés dans la Politique de Rémunération 2017, avec quelques modifications, notamment la création à part entière d'un critère « responsabilité sociale de l'entreprise » et l'ajustement de certains sous-critères qualitatifs, avec une modification de la pondération respective de chaque critère qualitatif.

F. Programme de rachat d'actions (onzième résolution)

Motif des possibles utilisations de la résolution

Les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé peuvent mettre en place des programmes de rachat de leurs propres actions, dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicable.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017, la Société a utilisé les autorisations, qui lui avaient été conférées par les Assemblées générales des 26 mai 2016 et du 23 mai 2017, respectivement au titre des dix-huitième et onzième résolutions, à l'effet de procéder au rachat de ses propres actions. Ces autorisations ont été mises en œuvre en vue d'assurer (i) l'animation du

marché de l'action de la Société par l'intermédiaire d'un contrat de liquidité conforme à la Charte de déontologie de l'AMAFI (Association française des marchés financiers – anciennement dénommée Association Française des Entreprises d'Investissement) signé avec un prestataire de services d'investissement le 22 avril 2004 et (ii) la couverture de la mise en œuvre de tout plan d'options d'achat d'actions, d'actions de performance, l'attribution d'actions aux salariés et la mise en œuvre de tout plan d'épargne entreprise. Le bilan détaillé des opérations réalisées figure à la section 6.5 « Programme de rachat d'actions » du Document de référence 2017 de la Société, pages 425 à 427. Il convient également de noter qu'au titre de l'exercice 2018, la Société a annoncé, le 8 mars 2018, avoir conclu un contrat avec un prestataire de services d'investissement (PSI), dans le cadre de son programme de rachat d'actions, à l'effet de couvrir la mise en œuvre de tout plan d'options d'achat d'actions, d'actions de performance, l'attribution d'actions aux salariés et la mise en œuvre de tout plan d'épargne entreprise.

Modalités de mise en œuvre

L'autorisation conférée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 venant à expiration au cours de l'exercice 2018, il est proposé à votre Assemblée générale de renouveler l'autorisation permettant au Conseil d'administration d'opérer sur les titres de la Société à l'effet :

- de mettre en œuvre des plans d'options d'achat d'actions permettant de procéder à l'acquisition d'actions de la Société, notamment par tout salarié ou mandataire social ;
- d'attribuer des actions gratuites, notamment au bénéfice des salariés et des mandataires sociaux ;
- d'attribuer ou de céder des actions aux salariés au titre de leur participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise ou de la mise en œuvre de tout plan d'épargne salariale (ou plan assimilé) dans les conditions prévues par la loi ;
- de manière générale, d'honorer des obligations liées au programme d'options sur actions ou autres allocations d'actions aux salariés ou mandataires sociaux ;
- de remettre des actions lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital ;
- de conserver et de remettre ultérieurement ces actions dans le cadre d'opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport ;
- d'annuler tout ou partie des titres rachetés ; ou
- d'assurer l'animation du marché secondaire ou de la liquidité de l'action de la Société par un prestataire de services d'investissement dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la Charte de déontologie reconnue par l'Autorité des marchés financiers.

Il est par ailleurs précisé que ce programme est également destiné à permettre à la Société la mise en œuvre de toute pratique de marché qui viendrait à être admise par les autorités de marché et, plus généralement, la réalisation de toute autre opération conforme à la législation et la réglementation en vigueur ou qui viendraient à être applicables. Dans une telle hypothèse, la Société informera ses actionnaires par voie de communiqué.

Les opérations seraient réalisées par tous moyens autorisés ou qui viendraient à être autorisés par la législation ou la réglementation applicables.

Le Conseil d'administration aurait tous pouvoirs (avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables) pour mettre en œuvre cette résolution.

La résolution pourrait être mise en œuvre à tout moment. Toutefois, le Conseil d'administration ne pourrait, sauf autorisation préalable par l'assemblée générale, faire usage de la présente autorisation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et ce jusqu'à la fin de la période d'offre.

Prix de rachat

Le prix maximum de rachat est fixé à 100 euros par action.

Plafond

Le nombre maximum d'actions à acheter ou faire acheter correspondrait à 10 % du capital social de la Société ou à 5 % du capital social s'il s'agit d'actions acquises en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure en paiement ou en échange dans le cadre d'opérations de croissance externe, à quelque moment que ce soit, tel qu'ajusté par les opérations l'affectant postérieurement à la présente Assemblée générale.

Le montant maximum des fonds que la Société pourrait consacrer à ce programme de rachat serait de 2 396 531 200 euros.

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales applicables, la Société ne pourrait pas détenir plus de 10 % du capital social de la Société.

Durée

L'autorisation serait donnée pour une période de 18 mois à compter de la présente Assemblée générale et priverait d'effet, à compter de cette même date, pour la part non utilisée à la date de l'Assemblée générale, l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 aux termes de sa onzième résolution.

Ce projet de résolution figure dans le tableau de synthèse joint en Annexe 3 du présent rapport.

II. Résolutions relevant de la compétence de l'Assemblée générale extraordinaire

A. Association des membres du personnel salarié et des mandataires sociaux au capital de votre Société : attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre, emportant renonciation de plein droit des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription (*douzième résolution*)

Nous vous proposons une résolution destinée à associer les membres du personnel salarié et les mandataires sociaux au capital de votre Société en autorisant votre Conseil d'administration à procéder à des attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre à leur profit (*douzième résolution*).

Motifs des possibles utilisations de la résolution

Cette résolution permet à la Société d'associer les salariés et les mandataires sociaux au succès du Groupe, par le biais d'un intéressement au capital de la Société. Elle vise à mettre en place des plans d'attribution d'actions gratuites et de performance destinés à fidéliser et motiver les mandataires sociaux et le personnel du Groupe.

Modalités de mise en œuvre et plafonds

L'autorisation conférée par l'Assemblée générale du 26 mai 2016 aux termes de sa vingtième résolution venant à expiration au cours de l'exercice 2018, il est proposé à votre Assemblée générale de renouveler l'autorisation lui permettant de procéder à des attributions gratuites d'actions. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a arrêté les principes d'attribution d'actions gratuites ou de performance pouvant être attribuées en vertu de la douzième résolution, sous réserve de son adoption par votre Assemblée générale. Le Conseil d'administration a décidé que :

- le nombre maximum total d'actions gratuites (y compris les actions de performance) pouvant être attribuées serait de 3 485 404 actions (soit environ 1,45 % du capital au 31 décembre 2017) ;
- les bénéficiaires seraient le Président-Directeur Général et l'ensemble du personnel ;

- l'acquisition définitive des actions gratuites ou de performance par leurs bénéficiaires ne pourrait s'effectuer qu'à l'issue d'une période d'acquisition minimale de trois ans suivant leur date d'attribution ;
- le nombre maximum d'actions de performance susceptibles d'être allouées au Président-Directeur Général serait de 196 035, soit environ 0,08 % du capital au 31 décembre 2017. Vous noterez que le nombre maximum d'actions de performance conditionnelles qui pourraient lui être attribuées, valorisées en normes IFRS, ne devra pas dépasser le seuil maximum fixé dans la politique de rémunération applicable. Au cours des exercices 2016, 2017 et 2018, ce seuil maximum était fixé à 270 % de sa rémunération fixe annuelle de l'exercice considéré, étant précisé que le Conseil d'administration se réserve le droit d'attribuer un nombre inférieur d'actions de performance au Président-Directeur Général. Ainsi, au titre de l'exercice 2018, le montant de l'attribution des 55 026 actions de performance à Jacques Aschenbroich, valorisées en normes IFRS, représente 260 % de sa rémunération fixe annuelle, ce qui est inférieur au montant maximum de cette rémunération prévu dans la Politique de Rémunération 2018 qui est fixé à 270 % ;
- l'enveloppe des actions de performance attribuées au Président-Directeur Général et aux membres du Comité opérationnel serait soumise à des critères exigeants de performance, à satisfaire sur une période de trois années. Ainsi :
 - (i) l'acquisition définitive des actions de performance serait conditionnée, à hauteur de 80 % de l'attribution, à la réalisation d'une performance mesurée sur la période des exercices N, N+1 et N+2, et ce au regard de deux critères déjà retenus dans le cadre des précédentes attributions : le taux de marge opérationnelle et le taux de rendement de l'actif investi avant impôts (ROA). Les critères du taux de marge opérationnelle et du taux de ROA seraient satisfaits si pour chacun de ces critères, 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 égale à la *guidance* de l'exercice considéré, est supérieure ou égale à un, étant précisé que ni les taux cibles tels que fixés par le Conseil d'administration, ni le critère retenu ne seront modifiés ultérieurement. Ensuite :
 - (a) si les deux critères sont atteints, 80 % des actions de performance attribuées sera définitivement acquis ;
 - (b) si seulement un critère est atteint, 40 % des actions de performance attribuées sera définitivement acquis, le solde étant perdu ;
 - (c) si aucun critère n'est atteint, aucune action de performance attribuée ne sera définitivement acquise.
 - (ii) l'acquisition définitive des actions de performance serait conditionnée, à hauteur de 20 % de l'attribution, à la constatation d'un certain niveau de *Total Shareholder Return* (TSR) de Valeo par rapport au TSR de l'indice CAC 40 et aux TSR des sociétés faisant partie d'un panel de sociétés européennes du secteur automobile arrêté par le Conseil d'administration et communiqué par la Société sur une période de trois ans à compter du 1^{er} janvier de l'année d'attribution au 31 décembre de l'année avant la livraison (c'est-à-dire, par exemple, pour un plan 2019, la période observée sera du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021). Ensuite :
 - (a) Si le TSR de Valeo constaté sur la période de référence est supérieur au TSR de l'indice CAC 40 constatée sur la période de référence : 10 % des actions de performance attribuées sera définitivement acquis (0 % si inférieur ou égal) ;
 - (b) Si le TSR de Valeo constaté sur la période de référence est supérieur à la médiane des TSR des sociétés faisant partie du panel de sociétés européennes du secteur automobile sur la période de référence : 10 % des actions de performance attribuées sera définitivement acquis (0 % si inférieur ou égal).

Le panel utilisé par le Conseil d'administration n'a pas vocation à évoluer, sauf si l'évolution de la structure ou de l'activité de l'une des sociétés qui en fait partie la rendait

moins pertinente, auquel cas elle serait remplacée par une autre société afin de maintenir le meilleur niveau de comparabilité possible de Valeo avec ses pairs¹ ;

- les attributions d'actions de performance en faveur des membres du Comité de liaison (autres que les membres du Comité opérationnel), des principaux N-1 des membres du Comité de liaison ainsi que d'autres cadres du Groupe seraient soumises, en intégralité, à la réalisation d'une performance mesurée sur la période de référence de trois exercices au regard de deux critères de performance interne : le taux de marge opérationnelle et le taux de ROA. Les règles de satisfaction de ces deux critères seraient les mêmes que pour les attributions faites au Président-Directeur Général et aux membres du Comité opérationnel et le barème suivant serait applicable aux attributions soumises à des critères de performance :
 - (a) si les deux critères sont atteints, la totalité des actions de performance attribuées sera définitivement acquies ;
 - (b) si un seul critère est atteint, 50 % seulement des actions de performance sera définitivement acquies, le solde des actions étant perdu ;
 - (c) si aucun critère n'est atteint, aucune action de performance attribuée ne sera définitivement acquise ;
- les actions gratuites attribuées aux autres membres du personnel (à moindre niveau de responsabilité) ne seraient pas soumises à conditions de performance ;
- les actions gratuites attribuées dans le cadre d'un plan d'actionnariat salarié mondial aux participants en dehors de France pourraient l'être au titre d'un abondement conditionnel. En tant que de besoin, il est précisé que ces actions gratuites ne seraient pas soumises à des critères de performance ;
- s'agissant du Président-Directeur Général, les conditions de l'attribution définitive des actions de performance en cas de départ de ce dernier sont décrites à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Politique de rémunération du Président-Directeur Général », partie « Politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 », « Politique de rémunération de long terme – attribution d'actions de performance », page 148 du Document de référence 2017 de la Société. S'agissant des autres bénéficiaires, l'attribution définitive est également soumise à une condition de présence, notamment que le contrat de travail ou le mandat social du bénéficiaire soit en vigueur et qu'il ne soit pas en période de préavis à la date d'attribution définitive, du fait d'une démission, d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, selon le cas, sauf exceptions définies (décès, invalidité totale et permanente, départ en retraite ou préretraite, bénéficiaire dont l'entité a été cédée ou décision du Conseil d'administration) ;
- le Président-Directeur Général serait en outre astreint à des obligations de conservation. A l'issue de la période d'acquisition de trois ans, une période de conservation de deux ans s'appliquera, et après cette période, il devrait conserver au moins 50 % du nombre d'actions de performance attribuées définitivement sous la forme nominative jusqu'à la cessation de ses fonctions ;
- le Président-Directeur Général, les membres du Comité opérationnel et les membres du Comité de liaison ne devront pas recourir à des opérations de couverture de leur risque.

Il est précisé que (i) les actions gratuites en circulation au 31 décembre 2017 représentaient 1,35 % du capital de la Société à cette date et (ii) que la pratique de la Société a été d'attribuer des actions existantes et non pas de procéder par voie d'émission d'actions nouvelles, donc sans effet dilutif. En cas, contrairement à cette pratique antérieure, d'utilisation totale par voie d'émission d'actions nouvelles, la présente résolution aurait un effet dilutif limité sur le capital de la Société, puisqu'elle porterait le pourcentage d'actions gratuites en circulation à 2,81 % du capital, sur la base du capital au 31 décembre 2017. Conformément à la loi, lorsque l'attribution porte sur des actions à émettre, l'autorisation donnée par votre Assemblée générale emporte de plein droit, au profit des bénéficiaires des actions attribuées gratuitement, renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription.

¹ Ce panel est à ce jour constitué des sociétés suivantes : Autoliv, BMW, Continental, Daimler, Faurecia, Fiat, GKN, Leoni, Michelin, Plastic Omnium, PSA, Renault et Rheinmetall.

Le taux de dilution moyen sur les trois dernières années non ajusté (*average three-year unadjusted burn rate*) s'élève à 0,45 % (taux inférieur au taux maximum applicable aux sociétés du secteur auquel appartient la Société).

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-197-6 du Code de commerce, l'attribution d'actions gratuites aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ne pourra intervenir qu'à condition que la Société mette en œuvre l'une des mesures visées audit article.

Les modalités d'attribution (y compris les critères de performance) réalisées au profit du Président-Directeur Général à compter de l'exercice 2019, décrites dans le présent rapport, figureront dans la politique de rémunération du Président-Directeur Général soumise à l'Assemblée générale des actionnaires. À défaut d'approbation de celle-ci, les modalités d'attribution (y compris les critères de performance) prévues dans la politique de rémunération précédemment approuvée seront mises en œuvre.

Durée

L'autorisation serait donnée pour une période de 26 mois à compter du terme prévu dans la vingtième résolution de l'Assemblée générale du 26 mai 2016.

Ce projet de résolution figure dans le tableau de synthèse joint en Annexe 3 du présent rapport.

B. Pouvoirs pour formalités (treizième résolution)

Nous vous proposons de donner pouvoirs pour effectuer les formalités requises par la loi consécutives à la tenue de l'Assemblée générale.

III. Indications sur la marche des affaires sociales depuis le début de l'exercice 2018

À la connaissance de Valeo, il n'est pas intervenu depuis le 31 décembre 2017 d'évènements susceptibles d'avoir une influence significative sur l'activité, la situation financière et le patrimoine de la Société.

Annexe 1

Éléments de rémunération versés ou attribués au Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017

Rémunération au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100, II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2017 au Président-Directeur Général en application de la Politique de Rémunération 2017. Il est rappelé que le versement de la rémunération variable 2017 est soumis à l'approbation par cette Assemblée générale des éléments susvisés et détaillés ci-dessous.

Rémunération fixe

Conformément à la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section, paragraphe « Rémunération fixe », page 142), la rémunération fixe (brute) versée par Valeo à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice 2017 s'est élevée à 1 000 000 euros.

Rémunération variable

Lors de sa réunion du 15 février 2017, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des rémunérations, 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 (i) serait soumise au même plafond de 170 % de la rémunération fixe annuelle que celui fixé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 et (ii) 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 sous-critères de certains critères qualitatifs ont été ajustés et la pondération entre les critères qualitatifs a été modifiée.

Les principes et critères de la rémunération variable 2017 du Président-Directeur Général sont décrits dans la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section, paragraphe, « Rémunération variable », pages 142 à 143).

Lors de sa réunion du 22 février 2018, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des rémunérations, constaté que le taux de réalisation des critères quantifiables était de 80,4 % et celui des critères qualitatifs de 47,5 % de la rémunération fixe annuelle due à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice 2017, ce qui l'a conduit à fixer la rémunération variable de Jacques Aschenbroich pour 2017 à 127,9 % de sa rémunération fixe annuelle due au titre de ce même exercice, soit 1 279 000 euros (contre 1 627 738 euros en 2016). Les objectifs chiffrés des critères quantifiables, qui ont été fixés de manière précise et préétablis, ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité, conformément à ce qui est prévu à l'article 25.2 du Code AFEP-MEDEF. Toutefois, le tableau ci-dessous indique notamment le degré de réalisation de chaque critère quantifiable. 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 obtenu au titre de ce critère. Il est rappelé que les objectifs des critères quantifiables sont ambitieux. À cet égard, malgré les excellents résultats de Valeo pour l'année 2017 (hausse de 12 % du chiffre d'affaires, de 11 % de la marge opérationnelle et de 8 % du résultat net (hors une charge non récurrente de 117 M€ liée à la diminution de la valeur des actifs d'impôts différés, proportionnelle à la baisse du taux d'imposition sur les sociétés aux États-Unis)), seule la fourchette haute des critères quantifiables relatifs aux prises de commandes et au taux de ROCE ont été atteintes par Jacques Aschenbroich.

Le tableau ci-dessous présente notamment de manière synthétique les critères quantifiables et qualitatifs retenus, 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 2017.

Critères quantifiables ⁽¹⁾			
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	Pourcentage de réalisation du critère
Taux de marge opérationnelle	23 %	17,9 % ⁽⁶⁾	77,8 %
Cash flow libre ⁽²⁾	23 %	16,5 % ⁽⁷⁾	71,7 %
Résultat net ⁽³⁾	23 %	0 % ⁽⁸⁾	0 %
Taux de ROCE	23 %	23 % ⁽⁹⁾	100 %
Prises de commandes du Groupe ⁽⁴⁾	23 %	23 % ⁽¹⁰⁾	100 %
TOTAL CRITERES QUANTIFIABLES	115 %	80,4 %	69,9 %
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	
Communication financière <i>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</i>	5 %	2,5 % ⁽¹¹⁾	
Vision stratégique <i>Ce critère est évalué au regard :</i> <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 » ⁽⁵⁾ 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 et de ressources humaines. 	25 %	25 % ⁽¹²⁾	
Maîtrise des risques <i>Ce critère est mesuré en particulier par :</i> <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 politique du Groupe en matière de responsabilité sociale d'entreprise et maîtrise des risques correspondants. 	25 %	20 % ⁽¹³⁾	
TOTAL CRITERES QUALITATIFS	55 %	47,5 %	

CRITERES QUANTIFIABLES ET CRITERES QUALITATIFS	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle	Montant de la part variable obtenu en % de la rémunération fixe annuelle
TOTAL	170 %	127,9 %
<p>(1) Hors impact réglementaire et fiscal.</p> <p>(2) En supposant que le budget d'investissement soit tenu.</p> <p>(3) En supposant un taux d'imposition pour le Groupe de 20 %.</p> <p>(4) Hors Ichikoh.</p> <p>(5) Produits ou technologies produits en série depuis moins de trois ans.</p> <p>(6) Taux de marge opérationnelle 2017 s'établissant à 8 % du chiffre d'affaires 2017.</p> <p>(7) Génération de cash-flow libre en 2017 à 278 millions d'euros.</p> <p>(8) Résultat net en 2017 à 886 millions d'euros.</p> <p>(9) Taux de ROCE 2017 de 30 %.</p> <p>(10) Prises de commandes 2017 s'établissant à 27,6 milliards d'euros.</p> <p>(11) Progression du cours de l'action Valeo de 14 % en 2017. Cette progression est inférieure au cours de Bourse des sociétés du secteur automobile retenues dans l'échantillon de comparaison et supérieure à la moyenne de la performance des valeurs du CAC 40.</p> <p>(12) Trois opérations stratégiques majeures ont été réalisées par Valeo en 2017 : Ichikoh, FTE et Kapec. Par ailleurs, les sociétés acquises en 2016, notamment peiker et Spheros, ont été intégrées avec succès. Part des innovations (produits ou technologies produits en série depuis moins de trois ans) dans les prises de commandes 2017 : 50 %.</p> <p>(13) Le critère qualitatif concernant 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 n'a pas été entièrement rempli, compte tenu des objectifs élevés liés à cette montée en puissance.</p>		

Rémunération de long terme - Attribution d'actions de performance

En application des dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, le nombre total des actions attribuées gratuitement ne peut excéder 10 % du capital social à la date de la décision de leur attribution par le Conseil d'administration. Il est rappelé que le plafond d'attribution prévu dans la vingtième résolution de l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2016, résolution en vigueur pour une durée de 26 mois, portait sur 3 467 000 actions (soit 1,45 % du capital sur la base du capital au 31 décembre 2015) et qu'un sous-plafond spécifique de 195 000 actions (soit 0,08 % du capital sur la base du capital au 31 décembre 2015) était prévu pour le Président-Directeur Général. Il est précisé que les actions gratuites en circulation à la clôture de l'exercice précédent le vote de la résolution susvisée représentaient 1,43 % du capital de la Société.

Conformément à la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section, paragraphe « Politique de rémunération de long terme – attribution d'actions de performance », page 144), le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 22 mars 2017, a, sur proposition du Comité des rémunérations, décidé d'attribuer 51 030 actions de performance à Jacques Aschenbroich, sur la base de la vingtième résolution approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2016.

L'ensemble des actions de performance attribuées à Jacques Aschenbroich est conditionné à la réalisation d'une performance mesurée sur la période des exercices 2017, 2018 et 2019 par l'atteinte d'un taux de ROA, d'un taux de marge opérationnelle et d'un taux de ROCE. Ces critères sont satisfaits si pour chacun d'entre eux, 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 égale à la *guidance* de l'exercice considéré, est supérieure ou égale à un, étant précisé que les taux cibles tels que fixés par le Conseil d'administration ne pourront pas être modifiés ultérieurement.

Pour l'exercice 2017, les taux cibles qui ont été fixés par le Conseil d'administration et rendus publics sont respectivement de (i) 19 % pour le taux de ROA, (ii) 7,9 % pour le taux de marge opérationnelle et (iii) 29 % pour le taux de ROCE (après intégration d'Ichikoh et hors toute autre acquisition pour l'ensemble de ces critères).

Ensuite :

- si les trois critères sur la période des exercices 2017, 2018 et 2019 sont atteints, la totalité des actions de performance attribuées sera définitivement acquise ;
- si deux des trois critères sur la période des exercices 2017, 2018 et 2019 sont atteints, 60 % seulement des actions de performance attribuées seront définitivement acquis, le solde étant perdu ;

- si seulement un des trois critères sur la période des exercices 2017, 2018 et 2019 est atteint, 30 % seulement des actions de performance attribuées seront définitivement acquies, le solde étant perdu ;
- si aucun des trois critères n'est atteint sur la même période, aucune action de performance attribuée ne sera définitivement acquise, la totalité étant annulée.

L'attribution des actions de performance deviendra définitive à l'issue d'une période d'acquisition de trois ans, Jacques Aschenbroich devant ensuite conserver les titres pendant une durée de deux ans, étant précisé qu'il devra en outre conserver, à l'issue de la période de conservation de deux ans, au moins 50 % du nombre d'actions de performance attribuées définitivement sous la forme nominative jusqu'à la cessation de ses fonctions. Il est précisé que depuis son arrivée au sein du Groupe en qualité de Directeur Général le 20 mars 2009, Jacques Aschenbroich n'a cédé aucune action issue de l'exercice des options d'achat d'actions attribuées ni aucune action résultant de l'attribution définitive des actions de performance.

L'ensemble des actions de performance attribuées à Jacques Aschenbroich l'est sous réserve que son mandat soit en vigueur à la date d'attribution définitive (cette condition de présence étant toutefois susceptible d'être levée par le Conseil d'administration, sauf si le départ est imputable à une faute grave ou lourde) ou qu'il ait exercé ses droits à la retraite.

Il est précisé que les actions de performance attribuées à Jacques Aschenbroich au cours de l'exercice 2017 ont un effet dilutif limité et représentent 0,02 % du capital de la Société au 31 décembre 2017.

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 22 mars 2017 a constaté que, sur la base d'une valorisation en normes IFRS des 51 030 actions de performance à 52,91 euros chacune, l'attribution faite à Jacques Aschenbroich au cours de l'exercice 2017 s'élève à 2 699 997 euros représentant 270 % de sa rémunération fixe annuelle pour cet exercice.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et aux dispositions du Code de bonne conduite du Groupe, Jacques Aschenbroich ne doit pas recourir à des opérations de couverture de son risque. Il est précisé qu'aucun instrument de couverture n'est mis en place sur les actions de performance.

Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce - Retraite à prestations définies

Conformément à la Politique de Rémunération 2017 (cf. section 3.3.1, « Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225- 42- 1 du Code de commerce - Retraite à prestations définies », page 144), Jacques Aschenbroich a bénéficié, au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017, d'une retraite à prestations définies.

En effet, soucieux de retenir et motiver Jacques Aschenbroich, alors Directeur Général, au regard des objectifs de l'entreprise, de son intérêt social et des pratiques du marché, le Conseil d'administration du 9 avril 2009 avait, lors de la détermination de la rémunération globale de Jacques Aschenbroich, 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 et relevant de l'article L. 237-11 du Code de la sécurité sociale (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 lui reconnaître une ancienneté de cinq ans à sa prise de fonction.

Il a été approuvé en tant que convention réglementée 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 dans sa version de novembre 2016 (article 24.6.2), 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.

À 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.

Dans le cadre de la nomination de Jacques Aschenbroich en qualité de Président du Conseil d'administration 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, le régime de retraite complémentaire de Jacques Aschenbroich a été modifié, des critères de performance ayant notamment été prévus afin de se conformer aux dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi Macron »). En particulier, il a été décidé que l'acquisition des droits supplémentaires à retraite conditionnels, dans le cadre de ce régime de retraite additif à prestations définies, soit soumise à une condition liée à la performance du bénéficiaire, considérée comme remplie, si la part variable de la rémunération du Président-Directeur Général versée en exercice 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*. Le régime de retraite modifié a été autorisé par le Conseil d'administration du 18 février 2016 sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance et approuvé par les actionnaires lors de l'Assemblée générale du 26 mai 2016 (dans le cadre de la cinquième résolution). Le Conseil d'administration du 22 février 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations, a constaté que cette condition avait été intégralement réalisée au titre de l'exercice 2017 (comme cela avait été le cas au titre de l'exercice 2016 sur une base *pro rata temporis*).

Le bénéfice de la retraite supplémentaire du Président-Directeur Général requiert néanmoins de terminer effectivement sa vie professionnelle au sein du Groupe. Par ailleurs, l'ensemble des retraites obligatoires du Président-Directeur Général doivent avoir été liquidées. La retraite supplémentaire du Président-Directeur Général est financée par Valeo annuellement *via* un appel de primes de la part du prestataire de services en charge de la gestion des rentes.

À la suite de la décision du Conseil d'administration du 20 juillet 2017, ce régime de retraite, effectif depuis le 1^{er} janvier 2010, a été fermé aux nouveaux bénéficiaires depuis le 1^{er} juillet 2017. Un nouveau régime de retraite supplémentaire dit « article 83 » est en cours de création et aura vocation à s'appliquer aux bénéficiaires du plan de retraite à prestations définies visé ci-dessus qui le souhaiteraient (à l'exception de Jacques Aschenbroich pour qui l'ancien régime continuera à s'appliquer) ainsi qu'à l'ensemble des salariés en France dont la rémunération est supérieure à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Au 31 décembre 2017, les droits de Jacques Aschenbroich au titre de ce régime de retraite s'élèvent à un montant total de 8 553 512 euros, soit un montant annuel de 227 294 euros par an (étant précisé qu'une contribution sociale à hauteur de 32 % est due par la Société sur les rentes versées).

Le Président-Directeur Général n'ayant pas fait valoir ses droits à la retraite au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017, aucun montant ne lui a été attribué ou versé au titre de cet exercice.

Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce - Indemnité de non-concurrence

Conformément à la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section, paragraphe « Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce – Indemnité de non-concurrence », page 145) Jacques Aschenbroich bénéficie d'une indemnité de non-concurrence. Celle-ci avait été décidée 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 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. Les modalités de l'indemnité de non-concurrence sont décrites dans la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section, paragraphe « Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce – Indemnité de non-concurrence », page 145).

Jacques Aschenbroich n'ayant pas cessé ses fonctions au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017, aucune indemnité de non-concurrence ne lui est attribuée ou versée au titre de cet exercice.

Avantages particuliers de toute nature

Conformément à la Politique de Rémunération 2017 (cf. section présente section, paragraphe « Avantages particuliers de toute nature », page 148), Jacques Aschenbroich a bénéficié, au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017, d'avantages en nature (Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'entreprise (assurance chômage), régime collectif et obligatoire en matière de frais médicaux, décès et invalidité, assurance-vie intervenant en cas de décès, incapacité ou toute conséquence d'accident survenu à l'occasion d'un déplacement professionnel et mise à disposition d'une voiture de fonction) à hauteur de 24 539 euros.

Autres éléments de rémunération - Absence de rémunération variable pluriannuelle, de rémunérations, indemnités ou avantages à raison de la prise de fonction, de rémunération exceptionnelle, d'indemnité de départ, de jetons de présence, d'avantages de toute nature du fait de conventions conclues avec la Société ou toute société du Groupe et d'options ou autre élément de rémunération de long terme

Conformément à la Politique de Rémunération 2017 (cf. section présente section, paragraphe « Autres éléments de rémunération – Absence de rémunération variable pluriannuelle, de rémunérations, indemnités ou avantages à raison de la prise de fonction, de rémunération exceptionnelle, d'indemnité de départ, de jetons de présence, d'avantages de toute nature du fait de conventions conclues avec la Société ou toute société du Groupe et d'options ou autre élément de rémunération de long terme », page 145), Jacques Aschenbroich n'a perçu, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017, aucun des éléments de rémunération suivants : rémunération variable pluriannuelle, rémunérations, indemnités ou avantages à raison de la prise de fonction, rémunération exceptionnelle, indemnité de départ, jetons de présence, avantages de toute nature du fait de conventions conclues avec la Société ou toute société du Groupe et options ou autre élément de rémunération de long terme à l'exception des actions de performance.

S'agissant de l'indemnité de départ, il est rappelé qu'il bénéficiait, en qualité de Directeur Général et avant sa nomination en qualité de Président du Conseil d'administration, d'une indemnité de départ à laquelle il a renoncé à l'occasion de la réunion des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général intervenue le 18 février 2016.

Tableau de synthèse des éléments de rémunération du Président-Directeur Général versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017

Éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe annuelle	1 000 000 euros (montant versé)	Les modalités de la rémunération fixe annuelle telles qu'approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2017 dans le cadre du vote de la Politique de Rémunération 2017 sont décrites à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Politique de rémunération du Président-Directeur Général », partie « Rappel de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 », « Rémunération fixe » du Document de référence 2017 de la Société, page 142.
Rémunération variable annuelle	1 279 000 euros (montant attribué au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017)	<p>Les modalités de la rémunération variable annuelle telles qu'approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2017 dans le cadre du vote de la Politique de Rémunération 2017 sont décrites à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Politique de rémunération du Président-Directeur Général », partie « Rappel de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 », « Rémunération variable » du Document de référence 2017 de la Société, pages 142 à 143.</p> <p>Lors de sa réunion du 22 février 2018, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, a constaté que le niveau de réalisation des critères quantifiables était de 80,4 % (sur un maximum de 115 %) et celui des critères qualitatifs de 47,5 % (sur un maximum de 55 %) de la rémunération fixe annuelle due à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice 2017. Cela a conduit le Conseil d'administration à fixer la rémunération variable de Jacques Aschenbroich pour 2017 à 127,9 % (sur un montant maximum de 170 %) de sa rémunération fixe annuelle due au titre de ce même exercice, soit 1 279 000 euros, compte tenu des critères exigeants et malgré les excellents résultats de Valeo pour l'année 2017 (hausse de 12 % du chiffre d'affaires, de 11 % de la marge opérationnelle et de 8 % du résultat net (hors une charge non récurrente de 117 M€ liée à la diminution de la valeur des actifs d'impôts différés, proportionnelle à la baisse du taux d'imposition sur les sociétés aux États-Unis)). Il est précisé que la réalisation des critères quantifiables et qualitatifs a été évaluée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, selon les modalités décrites dans le tableau figurant à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Rémunération de Jacques Aschenbroich, Président-Directeur Général, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 et des exercices précédents », partie « Rémunération au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 », « Rémunération variable » du Document de référence 2017 de la Société, pages 149 à 150.</p> <p>Le versement de la rémunération variable 2017 au Président-Directeur Général est soumis à l'approbation de la rémunération 2017 de ce dernier par la présente Assemblée générale des actionnaires (vote <i>ex post</i>).</p>
Rémunération variable différée	N/A	Jacques Aschenbroich ne bénéficie d'aucune rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	Jacques Aschenbroich ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Jetons de présence	N/A	Jacques Aschenbroich ne bénéficie pas de jetons de présence.
Rémunérations exceptionnelles	N/A	Jacques Aschenbroich ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions	N/A	Jacques Aschenbroich ne bénéficie pas d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions.
Attribution d'actions de performance	<p>Nombre : 51 030</p> <p>Valorisation comptable en norme IFRS : 2 699 997 euros</p>	<p>Les modalités d'attribution des actions de performance telles qu'approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2017 dans le cadre du vote de la Politique de Rémunération 2017 sont décrites à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Politique de rémunération du Président-Directeur Général », partie « Rappel de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 », « Politique de rémunération de long terme – attribution d'actions de performance » du Document de référence 2017 de la Société, page 144.</p> <p>Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 22 mars 2017, a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'attribuer 51 030 actions de performance à Jacques Aschenbroich en application de l'autorisation donnée par la vingtième résolution de l'Assemblée générale du 26 mai 2016.</p> <p>Le Conseil d'administration du 22 mars 2017 a constaté que, sur la base d'une valorisation en normes IFRS des 51 030 actions de performance à 52,91 euros chacune, l'attribution faite à Jacques Aschenbroich au cours de l'exercice 2017 représente 270 % de sa rémunération fixe annuelle pour cet exercice.</p> <p>L'effet dilutif de l'attribution des actions de performance à Jacques Aschenbroich est limité. Il s'élève à 0,02 % du capital de la Société au 31 décembre 2017.</p> <p>La mise en œuvre de l'attribution d'actions de performance (y compris les conditions et critères de performance) est décrite à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Rémunération de Jacques Aschenbroich, Président-Directeur Général, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 et des exercices précédents », partie « Rémunération au titre de l'exercice clos le</p>

Éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
		31 décembre 2017 », « Rémunération de long terme – Attribution d'actions de performance » du Document de référence 2017 de la Société, page 151.
Indemnité de prise de fonction	N/A	Jacques Aschenbroich ne bénéficie d'aucune indemnité de prise de fonction.
Indemnité de départ	N/A	Jacques Aschenbroich ne bénéficie d'aucune indemnité de départ. Il est rappelé que Jacques Aschenbroich a renoncé au bénéfice de son indemnité de départ à l'occasion de la réunion des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général intervenue le 18 février 2016 et de sa nomination le même jour en tant que Président du Conseil d'administration, celui-ci devenant Président-Directeur Général.
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant attribué ou versé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017	Les modalités du régime de non-concurrence telles qu'approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2017 dans le cadre du vote de la Politique de Rémunération 2017 sont décrites à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Politique de rémunération du Président-Directeur Général », partie « Rappel de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 », « Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce – Indemnité de non-concurrence » du Document de référence 2017 de la Société, page 145.
Régime de retraite supplémentaire	Aucune rente ou capital attribué ou versé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017	Les modalités du régime de retraite supplémentaire telles qu'approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2017 dans le cadre du vote de la Politique de Rémunération 2017 sont décrites à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Politique de rémunération du Président-Directeur Général », partie « Rappel de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 », « Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce – Retraite à prestations définies » du Document de référence 2017 de la Société, page 144. L'acquisition des droits supplémentaires à retraite conditionnels, dans le cadre de ce régime de retraite additif à prestations définies, est soumise à une condition liée à la performance du bénéficiaire, considérée comme remplie, si la part variable de la rémunération du Président-Directeur Général versée en exercice 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 <i>pro rata</i> . Le Conseil d'administration du 22 février 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations, a constaté que cette condition avait été intégralement réalisée au titre de l'exercice 2017.
Avantages de toute nature	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'entreprise</u> : cotisation annuelle valorisée à 7 633 euros ; - <u>Régime collectif et obligatoire en matière de frais médicaux, décès et invalidité</u> : cotisation annuelle valorisée à 2 300 euros ; - <u>Voiture de fonction</u> : 14 606 euros. 	Les modalités des avantages de toute nature telles qu'approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2017 dans le cadre du vote de la Politique de Rémunération 2017 sont décrites à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Politique de rémunération du Président-Directeur Général », partie « Rappel de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 », « Avantages particuliers de toute nature » du Document de référence 2017 de la Société, page 145.

Annexe 2

Politique de rémunération 2018

Politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018

La présente section décrit 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 2018. Elle fait partie du rapport prévu par l'article L. 225-37 du Code de commerce et contient les informations requises par l'article L. 225-37-2 alinéa 2 du Code de commerce.

Le Comité des rémunérations a procédé à un examen complet de la rémunération du Président-Directeur Général et réfléchi aux éventuels aménagements à apporter à celle-ci. À cet effet, il s'est réuni à plusieurs reprises depuis juillet 2017 et a engagé des échanges approfondis avec le Conseil d'administration lors de différentes réunions.

Dans le cadre de cet examen, deux sociétés de conseil de renom ont été mandatées pour conduire une étude détaillée sur la rémunération du Président-Directeur Général et formuler des recommandations. D'une manière générale, il ressort de ces études que le niveau de la rémunération, tant fixe, variable, que de long terme, est en adéquation avec le marché. Ce niveau restera donc inchangé par rapport à 2017.

À l'issue du processus d'analyse, le Comité des rémunérations a néanmoins proposé au Conseil d'administration certains aménagements des critères utilisés dans la rémunération variable annuelle par rapport à ceux figurant dans la Politique de Rémunération 2017.

Lors de sa réunion du 22 février 2018, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé d'arrêter la Politique de Rémunération 2018, telle que décrite ci-dessous.

Dans le cadre de ce processus, quelques modifications aux panels utilisés dans le cadre de l'examen des éléments de la rémunération du Président-Directeur Général ont aussi été adoptées, suivant les recommandations des deux sociétés de conseil mandatées. Les nouveaux panels sont disponibles sur le site Internet de la Société (www.valeo.com), rubrique « Gouvernance »².

Rémunération fixe

Les principes et critères relatifs à cet élément de rémunération figurant dans la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section « Rémunération fixe », page 142) demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération 2018.

La rémunération fixe annuelle reste inchangée par rapport à celle figurant dans la Politique de Rémunération 2017 à 1 million d'euros, l'analyse réalisée par les deux sociétés de conseil mandatées ayant confirmé le positionnement pertinent de ce montant. Il n'est pas prévu, à ce stade, de la modifier jusqu'à la fin du mandat en cours du Président-Directeur Général.

Rémunération variable

Le montant maximum de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général, qui reste en toutes circonstances fixé à 170 % de la rémunération fixe annuelle, demeure inchangé par rapport à celui figurant dans la Politique de Rémunération 2017, l'analyse des panels utilisés par Valeo pour arrêter la Politique de Rémunération 2018 ainsi que l'analyse réalisée par les deux sociétés de conseil mandatées ayant confirmé le positionnement pertinent de ce plafond.

Comme indiqué dans la Politique de Rémunération 2017, la part variable de la rémunération devant être cohérente avec les performances du Président-Directeur Général ainsi qu'avec la stratégie de la Société et les progrès réalisés par cette dernière, cette rémunération est déterminée pour partie en fonction de critères quantifiables fondés sur la performance opérationnelle et financière du Groupe et pour partie sur une base

² Les nouveaux panels qui ont été adoptés et communiqués par la Société sont les suivants : Panel 1 : CAC 40 ; Panel 2 : Automobile – Europe : Autoliv, BMW, Continental, Daimler, Faurecia, Fiat, GKN, Leoni, Michelin, Plastic Omnium, PSA, Renault et Rheinmetall ; Panel 3 : Équipementiers – mondial : Adient, Autoliv, Borg Warner, Continental, Delphi, Faurecia, GKN, Goodyear, Lear, Leoni, Michelin, Plastic Omnium, Rheinmetall et TE Connectivity.

qualitative, étant précisé que tant les objectifs quantifiables que qualitatifs à atteindre sont établis en fonction d'objectifs précis, préétablis et exigeants. Ces critères sont arrêtés chaque année par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Dans un souci de stabilité des critères d'évaluation et d'appréciation continue de la performance du Président-Directeur Général, des critères considérés comme particulièrement représentatifs de la performance de la Société avaient été retenus, pour la rémunération variable annuelle, au cours des précédents exercices puis reconduits par le Conseil d'administration du 15 février 2017, sur recommandation du Comité des rémunérations et approuvés par les actionnaires de Valeo au titre de la dixième résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2017.

Dans le cadre de l'examen de la Politique de Rémunération 2018, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de procéder à des ajustements des critères quantifiables et qualitatifs précédemment utilisés. Ces ajustements sont destinés à permettre de mieux refléter, dans les critères proposés, la stratégie et les objectifs actuels de performance financière, extra-financière et opérationnelle du Groupe.

La rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2018 sera ainsi fonction (i) de critères quantifiables identiques à ceux mentionnés dans la Politique de Rémunération 2017 (des critères similaires étaient utilisés pour fixer la part variable des membres du Comité opérationnel), avec une légère modification de leur pondération respective et (ii) de critères qualitatifs similaires à ceux mentionnés dans la Politique de Rémunération 2017, avec quelques modifications, notamment la création à part entière d'un critère « responsabilité sociale de l'entreprise » et l'ajustement de certains sous-critères qualitatifs, avec une modification de la pondération respective de chaque critère qualitatif (voir tableau ci-dessous).

Les critères de performance et les objectifs y afférents ne seront pas modifiés en cours d'exercice.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le montant total de la part variable est exprimé en pourcentage de la rémunération fixe annuelle, chacun des critères donnant droit à une partie du pourcentage de la rémunération fixe annuelle.

L'octroi du montant maximum de la rémunération variable annuelle (170 % de la rémunération fixe annuelle) est subordonné à des objectifs ambitieux, significativement supérieurs au budget s'agissant des critères quantifiables, fixés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations.

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 obtenu au titre de ce critère.

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 2018.

Critères quantifiables ⁽¹⁾	
Nature du critère quantifiable	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle
Taux de marge opérationnelle	25 %
Cash flow libre ⁽²⁾	25 %
Résultat net ⁽³⁾	20 %
Taux de ROCE	20 %
Prises de commandes du Groupe	25 %
TOTAL CRITÈRES QUANTIFIABLES	115 %
Critères qualitatifs	
Nature du critère qualitatif	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle
Vision stratégique <i>Ce critère est évalué au regard :</i> <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 » ⁽⁴⁾ 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 %
Maîtrise des risques <i>Ce critère est mesuré en particulier par :</i> <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 %
Responsabilité sociale de l'entreprise <i>Progrès réalisés par Valeo, notamment au travers des indicateurs suivants :</i> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de salariés au travail en situation de handicap ; - diversité (en fonction du genre et de l'âge). <i>Évaluation d'ensemble de la performance sécurité, notamment au travers des indicateurs suivants :</i> <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). <i>Évolution du chiffre d'affaires première monte de Valeo issue de produits permettant la réduction des émissions de CO₂.</i>	20 %
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) Produits ou technologies produits en série depuis moins de trois ans.

Politique de rémunération de long terme - attribution d'actions de performance

Le montant maximum de la rémunération de long terme du Président-Directeur Général, qui reste en toutes circonstances fixé à 270 % de la rémunération fixe annuelle (soit 100 % de la rémunération fixe et variable annuelle maximum), demeure inchangé par rapport à celui figurant dans le Politique de Rémunération 2017, l'analyse des panels utilisés par Valeo pour arrêter la Politique de Rémunération 2018 ainsi que l'analyse réalisée par les deux sociétés de conseil mandatées ayant confirmé le positionnement pertinent de ce plafond. On notera que le seuil de 270 % de la rémunération fixe annuelle constitue un plafond et que le Conseil d'administration se réserve le droit d'accorder une attribution inférieure en fonction des performances de Valeo.

Ainsi, au titre de l'exercice 2018, le montant de l'attribution des 55 026 actions de performance à Jacques Aschenbroich, valorisées en normes IFRS, représente 260 % de sa rémunération fixe annuelle, ce qui est inférieur au montant maximum de cette rémunération prévu dans la présente politique de rémunération qui est fixé à 270 %.

Les principes et critères relatifs à cet élément de rémunération de long terme figurant dans la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section, paragraphe « Politique de rémunération de long terme – attribution d'actions de performance », page 144) demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération 2018, à l'exception des précisions apportées ci-dessous.

Le sort des actions de performance en cas de départ du Président-Directeur Général a été précisé par le Conseil d'administration du 22 février 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations, de la façon suivante : 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.

Il est précisé que les critères de performance à satisfaire sur une période de trois exercices ne seront pas modifiés au cours de cette période.

Selon le nombre de critères de performance atteints sur la période de référence, un pourcentage d'actions initialement attribuées sera définitivement acquis (100 % pour les trois critères, 60 % pour deux critères, 30 % pour un critère et 0 % si aucun des critères n'est rempli).

Il est également spécifié, en tant que de besoin, que les attributions d'actions de performance, valorisées en normes IFRS, ne doivent pas représenter un pourcentage disproportionné de l'ensemble des rémunérations et actions de performance attribuées et que les attributions d'actions de performance sont en principe effectuées aux mêmes périodes calendaires.

Il est enfin rappelé qu'en application des recommandations du Code AFEP-MEDEF et des dispositions du Code de bonne conduite du Groupe, le Président-Directeur Général ne doit pas recourir à des opérations de couverture de son risque. À ce titre, Jacques Aschenbroich prendra un engagement formel en ce sens selon les modalités prévues dans le Code AFEP-MEDEF.

Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce – Retraite à prestations définies

Le Président-Directeur Général peut bénéficier d'un régime de retraite à prestations définies conforme aux pratiques du Groupe et de marché.

Comme indiqué dans la Politique de Rémunération 2017, Jacques Aschenbroich bénéficie d'un engagement en matière de retraite à prestations définies également applicable aux cadres dirigeants « Hors Catégorie » du Groupe. Il est rappelé que 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 lui reconnaître une ancienneté de cinq ans à sa prise de fonction. Ce régime de retraite, effectif depuis le 1^{er} janvier 2010 et fermé aux nouveaux bénéficiaires à compter du 1^{er} juillet 2017, est plafonné dans son montant (acquisition de droits correspondant

à 1 % du salaire de référence par année d'ancienneté, dans la limite d'un plafond maximum de 20 %) et dans son assiette de détermination des droits (le complément, tous régimes confondus, ne peut excéder 55 % du salaire de référence³). Ces plafonds sont identiques à ceux figurant dans la Politique de Rémunération 2017.

Il est précisé qu'une condition de performance a été introduite afin de se conformer aux dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi Macron »). Cette condition de performance, qui figurait également dans la Politique de Rémunération 2017, est considérée comme remplie si la part variable de la rémunération du Président-Directeur Général, versée en exercice 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*.

Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce – Indemnité de non-concurrence

Les principes et critères relatifs à cet élément de rémunération figurant dans la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section « Engagement visé par les dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce – Indemnité de non-concurrence », page 145) demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération 2018.

Avantages particuliers de toute nature

Les principes et critères relatifs à cet élément de rémunération figurant dans la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section « Avantages particuliers de toute nature », page 145) demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération 2018.

Autres éléments de rémunération - Absence de rémunération variable pluriannuelle, de rémunérations, indemnités ou avantages à raison de la prise de fonction, de rémunération exceptionnelle, d'indemnité de départ, de jetons de présence, d'avantages de toute nature du fait de conventions conclues avec la Société ou toute société du Groupe et d'options ou autre élément de rémunération de long terme

Les principes et critères relatifs à cet élément de rémunération figurant dans la Politique de Rémunération 2017 (cf. présente section, paragraphe « Autres éléments de rémunération – Absence de rémunération variable pluriannuelle, de rémunérations, indemnités ou avantages à raison de la prise de fonction, de rémunération exceptionnelle, d'indemnité de départ, de jetons de présence, d'avantages de toute nature du fait de conventions conclues avec la Société ou toute société du Groupe et d'options ou autre élément de rémunération de long terme », page 145) demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération 2018.

Ainsi, il n'est pas prévu pour le Président-Directeur Général de rémunération variable pluriannuelle, de rémunérations, indemnités ou avantages à raison de la prise de fonction, de rémunération exceptionnelle ou d'indemnité de départ. À cet égard, il est rappelé que Jacques Aschenbroich bénéficiait, en qualité de Directeur Général et avant sa nomination en qualité de Président du Conseil d'administration, d'une indemnité de départ à laquelle il a renoncé à l'occasion de la réunion des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général intervenue le 18 février 2016. Ainsi, le montant maximum des indemnités pouvant être attribuées et versées au Président-Directeur Général en cas de départ correspond au montant susceptible de lui être attribué et versé par la Société au titre de son indemnité de non-concurrence, soit 12 mois de rémunération (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).

Le Président-Directeur Général ne percevra pas de jetons de présence. Il ne bénéficiera également d'aucune rémunération ou d'avantage de toute nature du fait de conventions conclues avec la Société ou toute société du Groupe.

Par ailleurs, aucune option d'achat ou de souscription d'actions et aucun autre élément de rémunération de long terme que les actions de performance ne sera attribué au dirigeant mandataire social exécutif au cours de l'exercice 2018.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de commerce, les éléments de la rémunération variable du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 ne

³ Il s'agit du salaire de fin de carrière, qui est égal à la moyenne des 36 derniers mois de rémunération fixe de base, augmentée, pour les périodes postérieures au 1^{er} février 2014, de la rémunération variable, ces rémunérations étant perçues au titre de l'activité à temps plein au sein du Groupe.

seront versés qu'après l'approbation par une Assemblée générale ordinaire 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 clos le 31 décembre 2018 (vote *ex post*).

Annexe 3

Tableau synthétique sur les résolutions financières présentées à l'Assemblée générale par votre Conseil d'administration

N°	Objet	Durée	Motifs des possibles utilisations de l'autorisation	Plafonds	Prix	Modalités de mise en œuvre
11	Autorisation à effet d'opérer sur les actions de la Société.	18 mois.	<p><u>Objectifs possibles de rachat d'actions par votre Société :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en œuvre des plans d'options d'achat d'actions permettant de procéder à l'acquisition d'actions de la Société, notamment par tout salarié ou mandataire social. ▪ Attribution gratuite d'actions, notamment au bénéfice des salariés et des mandataires sociaux. ▪ Attribution ou cession d'actions aux salariés au titre de leur participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise ou de la mise en œuvre de tout plan d'épargne salariale (ou plan assimilé) dans les conditions prévues par la loi. ▪ De manière générale, honorer des obligations liées au programme d'options sur actions ou autres allocations d'actions aux salariés ou mandataires sociaux. ▪ Remise d'actions lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital. ▪ Conservation et remise ultérieure des actions dans le cadre d'opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport. ▪ Annulation de tout ou partie des titres rachetés. ▪ Animation du marché secondaire ou de la liquidité de l'action de la Société par un prestataire de services d'investissement dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la Charte de déontologie reconnue par l'Autorité des marchés financiers. ▪ Mise en œuvre de toute pratique de marché qui viendrait à être admise par les autorités de marché et, plus généralement, réalisation de toute autre opération conforme à la législation et la réglementation en vigueur ou qui viendraient à être applicables. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 % du capital social (à quelque moment que ce soit). ▪ 5 % en cas d'opération de croissance externe. ▪ Montant global affecté au programme de rachat : 2 396 531 200 euros. 	Prix d'achat maximum : 100 euros par action.	Résolution non utilisable en période d'offre publique.
12	Autorisation à donner au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié et des mandataires sociaux du Groupe ou de certains d'entre eux, emportant renonciation de plein droit des actionnaires	26 mois à compter du terme prévu dans la 20 ^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 26 mai 2016.	Utilisation par votre Conseil d'administration pour procéder à des attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié et des mandataires sociaux du Groupe ou de certains d'entre eux.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Nombre maximum total d'actions gratuites /de performance pouvant être attribuées</u> : 3 485 404 actions. ▪ <u>Nombre maximum d'actions de performance attribuées au Président-Directeur Général</u> : 196 035 actions ; le nombre maximum d'actions de performance conditionnelles qui pourraient lui être attribuées, valorisées en normes IFRS, ne devrait pas dépasser le seuil maximum fixé dans la politique de rémunération. Au cours des exercices 2016, 2017 et 2018, ce seuil maximum était fixé à 270 % de sa rémunération fixe annuelle, étant 	N/A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Modalités générales</u> : attributions d'actions gratuites et de performance au profit du Président-Directeur Général (PDG) et de l'ensemble du personnel. ▪ <u>Période d'acquisition minimale</u> : 3 ans. ▪ <u>Conditions de performance mesurées sur trois exercices applicables au PDG et aux membres du Comité opérationnel</u> : <u>Critères de performance interne (80 % des actions attribuées)</u> :

N°	Objet	Durée	Motifs des possibles utilisations de l'autorisation	Plafonds	Prix	Modalités de mise en œuvre
	à leur droit préférentiel de souscription.			précisé que le Conseil d'administration se réserve le droit d'attribuer un nombre inférieur d'actions de performance au Président-Directeur Général. Ainsi, au titre de l'exercice 2018, le montant de l'attribution des 55 026 actions de performance à Jacques Aschenbroich, valorisées en normes IFRS, représente 260 % de sa rémunération fixe annuelle, ce qui est inférieur au montant maximum de cette rémunération prévu dans la Politique de Rémunération 2018 qui est fixé à 270 %.		<p>taux de marge opérationnelle et taux de ROA ; satisfaits si pour chacun de ces critères, 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 égale à la <i>guidance</i> de l'exercice considéré, est supérieure ou égale à un, étant précisé que ni les taux cibles tels que fixés par le Conseil d'administration ni le critère retenu ne seront modifiés ultérieurement ; ensuite, le nombre d'actions de performance attribuées qui seront définitivement acquises varie en fonction du nombre de critères satisfaits (deux critères : 80 % ; un critère : 40 % ; zéro critère : 0 %)</p> <p><u>Critère de performance externe (20 % des actions attribuées)</u> : constatation d'un certain niveau de <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Valeo par rapport au TSR de l'indice CAC 40 et aux TSR des sociétés faisant partie d'un panel de sociétés européennes du secteur automobile arrêté par le Conseil d'administration et communiqué par la Société sur une période de trois ans à compter du 1^{er} janvier de l'année d'attribution au 31 décembre de l'année avant la livraison (c'est-à-dire, par exemple, pour un plan 2019, la période observée sera du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021) : (i) si le TSR de Valeo constaté sur la période de référence > au TSR de l'indice CAC 40 sur la période de référence: 10 % (0 % si ≤) ; (ii) si le TSR de Valeo constaté sur la période de référence > à la médiane des TSR des sociétés faisant partie du panel de sociétés européennes du secteur automobile : 10 % (0 % si ≤).</p> <p>Le panel utilisé par le Conseil d'administration n'a pas vocation à évoluer, sauf si l'évolution de la structure ou de l'activité de l'une des sociétés qui en fait partie la rendait moins pertinente, auquel</p>

N°	Objet	Durée	Motifs des possibles utilisations de l'autorisation	Plafonds	Prix	Modalités de mise en œuvre
						<p>cas elle serait remplacée par une autre société afin de maintenir le meilleur niveau de comparabilité possible de Valeo avec ses pairs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Conditions de performance mesurées sur trois exercices applicables aux membres du Comité de liaison (autres que les membres du Comité opérationnel) et aux principaux N-1 des membres du Comité de liaison ainsi que d'autres cadres du Groupe</u> : uniquement critères de performance interne, à savoir taux de marge opérationnelle et le ROA ; les règles de satisfaction de ces deux critères seraient les mêmes que pour les attributions faites au Président-Directeur Général et aux membres du Comité opérationnel ; ensuite, le nombre d'actions de performance attribuées qui seront définitivement acquises varie en fonction du nombre de critères satisfaits (deux critères : 100 % ; un critère : 50 % ; zéro critère : 0 %). ▪ <u>Conditions supplémentaires applicables au PDG</u> : <ul style="list-style-type: none"> - conditions de l'attribution définitive des actions de performance en cas de départ décrites à la section 3.3.1 « Rémunération du Président-Directeur Général », sous-section « Politique de rémunération du Président-Directeur Général », « Politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 », « Politique de rémunération de long terme – attribution d'actions de performance », page 148 du Document de référence 2017 de la Société ; - obligation de conservation à hauteur d'au moins 50 % du nombre d'actions de performance attribuées définitivement sous la forme nominative jusqu'à la cessation de ses fonctions ; - ne pas recourir à des opérations de couverture de

N°	Objet	Durée	Motifs des possibles utilisations de l'autorisation	Plafonds	Prix	Modalités de mise en œuvre
						<p>son risque.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Conditions supplémentaires applicables aux bénéficiaires autres que le PDG</u> : condition de présence (notamment que le contrat de travail ou le mandat social du bénéficiaire soit en vigueur à la date d'attribution définitive et qu'il ne soit pas en période de préavis à la date d'attribution définitive du fait d'une démission, d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle, selon le cas, sauf exceptions définies). ▪ <u>Condition supplémentaire applicable aux membres du Comité opérationnel et du Comité de liaison</u> : ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque.

LEXIQUE

Dividende

Montant des dividendes mis en distribution au titre des trois exercices précédents :

- exercice 2016 : 296,6 millions d'euros ;
- exercice 2015 : 236,4 millions d'euros ;
- exercice 2014 : 172,1 millions d'euros.

Les sommes précitées étaient éligibles à l'abattement de 40 % bénéficiant aux personnes physiques fiscalement domiciliées en France prévu par l'article 158,3-2° du CGI.

Il est indiqué pour information que la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a apporté des changements au régime de taxation des dividendes. Lorsqu'il est versé à des personnes physiques domiciliées fiscalement en France, le dividende est soumis soit à un prélèvement forfaitaire unique sur le dividende brut au taux forfaitaire de 12,8 % (article 200 A du Code général des impôts), soit, sur option, à l'impôt sur le revenu selon le barème progressif après un abattement de 40 % (article 200 A, 2. et 158,3-1° du Code général des impôts). Cette option est à exercer lors du dépôt de la déclaration de revenus et au plus tard avant la date limite de déclaration. Le dividende est par ailleurs soumis aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.