

Informations relatives à la politique de rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2019

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 (la « **Politique de Rémunération 2019** »), le Comité des rémunérations a procédé à l'analyse de la structure de la rémunération du Président-Directeur Général au regard d'une étude comparative, réalisée par une société de conseil de renom, sur la base de quatre panels utilisés par Valeo¹, une attention particulière ayant été portée au panel constructeurs automobiles et équipementiers européens.

À l'issue du processus d'analyse, le Comité des rémunérations a proposé certains aménagements au Conseil d'administration, tant au niveau du montant de la rémunération fixe annuelle que de certaines modalités d'attribution des actions de performance.

Après recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 21 mars 2019 a arrêté la Politique de Rémunération 2019.

1. Rémunération fixe annuelle

Il est rappelé que le montant de la rémunération fixe annuelle, qui était de 900 000 euros depuis le 1^{er} juin 2011, avait été portée à 1 000 000 d'euros le 18 février 2016 dans le contexte notamment de la réunion des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général.

Ce montant est demeuré inchangé depuis le 18 février 2016 alors que le Groupe a poursuivi son développement et évolue dans un environnement de plus en plus complexe. En effet, la présence internationale de Valeo est en nette augmentation, notamment en Asie où le Groupe connaît un développement rapide, facteur de complexification, qui a été accéléré par la création en 2017 de la coentreprise Valeo Kapec en Corée et la prise de contrôle la même année d'Ichikoh au Japon. L'Asie représente aujourd'hui 32 % du chiffre d'affaires du Groupe et les clients asiatiques, 34 % du chiffre d'affaires du Groupe. En outre, les efforts de R&D et le développement de nouveaux produits innovants, notamment dans les domaines de l'électrification et de la conduite autonome, sont une source de croissance mais également de complexité opérationnelle. Ils se matérialisent dans les prises de commandes de produits innovants qui s'élèvent à 53 % (60 % avec la coentreprise Valeo Siemens eAutomotive) au 31 décembre 2018 contre 37 % au 31 décembre 2015. D'une manière plus générale, ce développement s'est accompagné d'une augmentation importante (i) du chiffre d'affaires du Groupe, celui-ci passant de 14 544 millions d'euros au 31 décembre 2015 à 19 124 millions d'euros au 31 décembre 2018, ce qui représente une hausse de 31,49 % et (ii) du nombre de salariés, celui-ci passant de 82 800 au 31 décembre 2015 à 113 600 au 31 décembre 2018, soit une hausse de 37,19 %. Ces données n'incluent pas la coentreprise Valeo Siemens eAutomotive, qui depuis sa création en 2016, a enregistré plus de 10,5 milliards d'euros de prises de commandes. A cette croissance, s'est ajouté le constat, sur la base de l'étude comparative réalisée sur la base des panels, que le niveau de la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général est inférieur à la médiane des panels utilisés et avoisine plutôt le premier quartile.

Ces éléments ont conduit le Comité des rémunérations à proposer au Conseil d'administration d'ajuster le montant de la rémunération fixe du Président-Directeur Général pour le porter à 1 150 000 euros, avec effet à compter du 23 mai 2019.

Il n'est pas prévu de modifier ce montant jusqu'à la fin du nouveau mandat de Jacques Aschenbroich en qualité de Président-Directeur Général.

Il est précisé qu'entre le 1^{er} janvier 2019 et le 23 mai 2019, la rémunération fixe du Président-Directeur Général restera fixée à 1 000 000 d'euros.

¹ 1. CAC 40, 2. CAC 40 hors sociétés des secteurs de la finance et du luxe, 3. Constructeurs automobiles et équipementiers européens et 4. Equipementiers mondiaux. Ces panels sont disponibles sur le site Internet de la Société (www.valeo.com), rubrique « Gouvernance ».

2. Rémunération variable annuelle

Les principes et critères relatifs à cet élément de rémunération figurant dans la politique de rémunération au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 (la « **Politique de Rémunération 2018** ») demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération 2019².

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 2018, l'étude comparative réalisée sur la base des panels ayant confirmé le positionnement pertinent de ce montant.

3. Rémunération variable de long terme – Actions de performance

Les actions de performance seront conditionnées à la réalisation d'une performance mesurée par rapport à deux critères de performance interne précédemment utilisés, à savoir le taux de marge opérationnelle ainsi que le taux de rendement de l'actif investi avant impôts (ROA), et le *Total Shareholder Return* (TSR) qui a remplacé le critère de performance interne relatif au taux de ROCE (utilisé dans le cadre de la Politique de Rémunération 2018) déjà présent dans la rémunération variable à court terme. Le TSR de Valeo sera mesuré par rapport à l'indice CAC 40 et un panel constitué de sociétés du secteur automobile en Europe³.

Les critères de performance internes représenteront un maximum de 80 % des actions attribuées (40 % pour chacun de ces critères) tandis que le critère de performance externe représentera un maximum de 20 % de celles-ci.

Le tableau ci-dessous présente de manière synthétique les critères et modalités des actions de performance pour l'exercice clos le 31 décembre 2019⁴.

Critère	Pondération / Évaluation
Critère de performance interne : taux de ROA	Réalisation d'une performance mesurée pour chaque critère (taux de marge opérationnelle et taux de ROA) au titre de chacun des trois exercices (N, N+1 et N+2) couverts par la période d'acquisition. Satisfaction du critère concerné si pour chaque exercice couvert par l'attribution, le taux effectivement atteint au titre de ce critère est supérieur ou égal au taux cible qui aura été fixé par le Conseil d'administration, étant précisé que (i) le taux cible ne pourra pas être inférieur à la <i>guidance</i> de l'exercice de référence ⁵ , (ii) le critère retenu ne pourra pas être modifié ultérieurement par le Conseil d'administration et (iii) les taux cibles ne pourront pas être modifiés ultérieurement par le Conseil d'administration, sauf décision dûment motivée en cas de circonstances exceptionnelles en dehors du contrôle des bénéficiaires.
Critère de performance interne : taux de marge opérationnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Si le taux de réalisation du critère considéré est, pour chaque exercice couvert par le plan, supérieur ou égal au taux cible fixé pour chacun de ces trois exercices : 100 %. - Si le taux de réalisation du critère considéré est, seulement pour deux exercices couverts par le plan, supérieur ou égal au taux cible fixé pour les deux exercices considérés : 50 %. - Si le taux de réalisation du critère considéré est, seulement pour un exercice couvert par le plan, supérieur ou égal au taux cible fixé pour cet exercice : 20 %. - Si le taux de réalisation du critère considéré n'est atteint pour aucun des exercices couverts par la période d'acquisition : 0 %.
Critère de performance externe : TSR	<p>TSR constaté sur une période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier de l'année d'attribution au 31 décembre de l'année avant la livraison.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si le TSR de Valeo constaté sur la période de référence est supérieur au TSR de l'indice CAC 40 constaté sur la période de référence : 10 % (0 % si inférieur ou égal). - Si le TSR de Valeo constaté sur la période de référence est supérieur à la médiane des TSR des sociétés faisant partie d'un panel constitué de sociétés du secteur automobile en Europe sur la période

² Il est cependant précisé que les hypothèses relatives au *cash flow libre* et au résultat net, mentionnées aux notes de bas de tableau 2 et 3 du tableau de synthèse de la rémunération variable de la Politique de Rémunération 2018, ne sont pas reprises dans le cadre de la Politique de Rémunération 2019.

³ Ces panels sont disponibles sur le site Internet de la Société (www.valeo.com), rubrique « Gouvernance ».

⁴ Ces critères et modalités d'évaluation des actions de performance sont également décrits dans le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale du 23 mai 2019 (dix-neuvième résolution). A défaut d'approbation de cette dix-neuvième résolution par l'Assemblée générale du 23 mai 2019, les critères et modalités d'évaluation des actions de performance figurant dans le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale du 23 mai 2018 (douzième résolution) s'appliqueront au Président-Directeur Général au titre de la Politique de Rémunération 2019. Il est rappelé que cette Assemblée avait approuvé cette douzième résolution à 95,26 %.

⁵ Pour l'année 2019, la *guidance* est de 11 % pour le taux de ROA (en tenant compte de la quote-part dans les résultats des sociétés mises en équivalence) et pour le taux de marge opérationnelle (hors quote-part dans les résultats des sociétés mises en équivalence), celle-ci est comprise entre 5,8 % et 6,5 %.

Critère	Pondération / Évaluation
	de référence : 10 % (0 % si inférieur ou égal).

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, demeure inchangé par rapport à celui figurant dans la Politique de Rémunération 2018, l'étude comparative réalisée sur la base des panels ayant confirmé le positionnement pertinent de ce montant.

Les autres principes et critères relatifs à cet élément de rémunération figurant dans la Politique de Rémunération 2018 demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération 2019⁶.

4. Autres éléments de rémunération

Les principes et critères relatifs aux autres éléments de rémunération figurant dans la Politique de Rémunération 2018 demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération 2019.

Compte tenu des nouvelles recommandations du Code AFEP-MEDEF relatives aux accords de non-concurrence, Jacques Aschenbroich a fait part de sa décision de renoncer au bénéfice de son indemnité de non-concurrence. Afin de se conformer au Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration en a pris acte lors de sa réunion du 21 février 2019 et a décidé en conséquence de modifier l'accord de non-concurrence.

Il est également indiqué que Jacques Aschenbroich bénéficie d'un régime de retraite à prestations définies conforme aux pratiques du Groupe et de marché. Conformément aux dispositions légales applicables, le renouvellement de cet engagement a été autorisé par le Conseil d'administration du 21 mars 2019 et sera soumis à l'approbation de la prochaine Assemblée générale. Le détail de cet engagement de retraite à prestations définies figure en Annexe 1.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de commerce, les actionnaires seront appelés, lors de la prochaine Assemblée générale, à se prononcer sur les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 et constituant la politique de rémunération le concernant (vote *ex ante*). En application des dispositions susvisées, la rémunération variable du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 ne sera versée qu'après l'approbation par l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019 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 2019 (vote *ex post*).

Enfin, il est précisé que les principes et critères décrits dans la Politique de Rémunération 2019 ont vocation à s'appliquer au Directeur Général en cas de dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général.

⁶ La condition de présence prévoit que les actions de performance attribuées le seraient sous réserve, s'agissant du Président-Directeur Général, que son mandat soit en vigueur à la date d'attribution définitive. Il est précisé, en tant que de besoin dans la politique de rémunération 2019, qu'en cas de dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général avant la date d'attribution définitive, le mandat de Président du Conseil d'administration ou de Directeur Général sera pris en compte dans l'appréciation de la réalisation de la condition. Sous réserve de cette précision, les autres modalités de la condition de présence demeurent inchangées.

Annexe 1

Les principales caractéristiques de l'engagement de retraite dont bénéficie Jacques Aschenbroich sont les suivantes :

- 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 % ;
- plafonnement de l'assiette de détermination des droits : le montant total des retraites, 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, elle-même égale à la moyenne des rémunérations variables perçues au cours des 36 derniers mois ; 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 à une condition liée à la performance du bénéficiaire considérée comme remplie, si la part variable de la rémunération du bénéficiaire, à verser en N+1 au titre de l'exercice N, devait atteindre 100 % de la rémunération fixe due au titre de l'exercice N. Dans l'hypothèse où la part variable n'atteindrait pas 100 % de la rémunération fixe, le calcul des droits octroyés serait effectué au *pro rata* ;
- le bénéfice de la retraite supplémentaire du dirigeant mandataire social exécutif requiert néanmoins de terminer effectivement sa vie professionnelle au sein du Groupe. Par ailleurs, l'ensemble des retraites obligatoires du dirigeant mandataire social exécutif doivent avoir été liquidées.

Il est également rappelé que les Conseils d'administration du 9 avril 2009 et du 20 octobre 2009, sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, avaient décidé, afin que Jacques Aschenbroich bénéficie du régime de retraite supplémentaire à effet au 1^{er} janvier 2010, de reconnaître à la prise de fonction de celui-ci une ancienneté de cinq ans, compte tenu de son âge et sachant qu'il ne bénéficiait d'aucun régime de retraite complémentaire.

Enfin, il est indiqué qu'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 » a été mis en place au 1^{er} janvier 2019 et s'applique à l'ensemble des salariés en France dont la rémunération est supérieure à quatre fois le plafond de la sécurité sociale, à l'exception de Jacques Aschenbroich qui continue à bénéficier du plan de retraite à prestations définies.