

## **Informations relatives aux éléments de rémunération pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 du Président-Directeur Général déterminés par le Conseil d'administration du 24 mars 2020**

Après recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 24 mars 2020 a (i) arrêté la rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de ses fonctions de Président-Directeur Général pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 et (ii) constaté le taux de réalisation de la condition de performance de l'engagement de retraite dont il bénéficie pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.

### **I. Rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019**

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a évalué le niveau de réalisation des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable de Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Les éléments de la rémunération ont été fixés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 21 février 2019 sur recommandation du Comité des rémunérations et approuvés par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2019 dans le cadre du vote de la politique de rémunération 2019, à 91,92 % (dixième résolution) (la « **Politique de Rémunération 2019** »).

La rémunération variable annuelle due à Jacques Aschenbroich au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 s'élève donc à 105 % de la rémunération fixe annuelle qui lui est due au titre de cet exercice, soit 1 113 791 euros, sur un pourcentage maximum de la rémunération fixe que peut représenter la rémunération variable pour cet exercice de 170 %.

Le tableau ci-dessous présente, de manière synthétique, les critères quantifiables et qualitatifs retenus, le degré de réalisation de chaque critère quantifiable, 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 2019 :

Critères quantifiables <sup>(1)</sup>			
Nature du critère quantifiable	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle	Montant de la part variable obtenu en % de la rémunération fixe annuelle <sup>(3)</sup>	Pourcentage de réalisation du critère
Taux de marge opérationnelle	25 %	0 % <sup>(4)</sup>	0 %
Cash flow libre	25 %	25 % <sup>(5)</sup>	100 %
Résultat net	20 %	0 % <sup>(6)</sup>	0 %
Taux de ROCE	20 %	11 % <sup>(7)</sup>	55 %
Prises de commandes du Groupe	25 %	21,50 % <sup>(8)</sup>	86 %
<b>TOTAL CRITÈRES QUANTIFIABLES</b>	<b>115 %</b>	<b>57,50 %</b>	<b>50 %</b>
Critères qualitatifs			
Nature du critère qualitatif	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle	Montant de la part variable obtenu en % de la rémunération fixe annuelle	
<p><b>Vision stratégique</b></p> <p><i>Ce critère est évalué au regard :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ de l'appréciation des analystes financiers ;</li> <li>■ des mouvements stratégiques effectués par Valeo et de l'intégration des acquisitions récentes ;</li> <li>■ de l'augmentation de la part des produits « innovants » <sup>(2)</sup> dans les prises de commandes de l'exercice ;</li> <li>■ de l'évaluation de la feuille de route technologique présentée lors du séminaire stratégique et de son impact en matière de R&amp;D et de ressources humaines.</li> </ul>	20 %	14,50 % <sup>(9)</sup>	
<p><b>Maîtrise des risques</b></p> <p><i>Ce critère est mesuré en particulier par :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la poursuite et l'approfondissement des actions engagées dans le domaine du renforcement de la politique de conformité ;</li> <li>■ la maîtrise des risques relatifs aux lancements de nouveaux produits et des litiges clients ;</li> <li>■ la transformation de l'entreprise (industriel, ressources humaines) pour s'adapter à l'évolution des produits et de la technologie.</li> </ul>	15 %	15 % <sup>(10)</sup>	

<p><b>Responsabilité sociale de l'entreprise</b></p> <p><i>Progrès réalisés par Valeo, notamment au travers des indicateurs suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ nombre de salariés au travail en situation de handicap ;</li> <li>■ diversité (en fonction du genre et de l'âge).</li> </ul> <p><i>Évaluation d'ensemble de la performance sécurité, notamment au travers des indicateurs suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail ;</li> <li>■ réduction du nombre d'accidents de catégories 1 (décès, amputation, traumatisme important, invalidité/incapacité) et 2 (dommage matériel important et presque accident majeur).</li> </ul> <p><i>Évolution du chiffre d'affaires première monte de Valeo issue de produits permettant la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>.</i></p>	20 %	18 % <sup>(11)</sup>
<b>TOTAL CRITÈRES QUALITATIFS</b>	<b>55 %</b>	<b>47,50 %</b>
<b>TOTAL CRITERES QUANTIFIABLES ET CRITERES QUALITATIFS</b>	<b>170 %</b>	<b>105 %</b>

(1) Hors impacts réglementaire et fiscal.

(2) Produits ou technologies produits en série depuis moins de trois ans.

(3) 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.

(4) Taux de marge opérationnelle 2019, conforme à la guidance du Groupe, s'établissant à 5,80 % du chiffre d'affaires 2019, hors activité Commandes sous volant (TCM) et hors impact de la grève chez General Motors.

(5) Génération de cash-flow libre en 2019 à 504 millions d'euros.

(6) Résultat net en 2019 de 313 millions d'euros.

(7) Taux de ROCE 2019 de 13 %.

(8) Prises de commandes 2019 d'une valeur de 22,8 milliards d'euros en incluant 0,8 milliard de commandes acquises par Valeo Siemens eAutomotive.

(9) Certains des facteurs considérés sont les suivants. L'appréciation des analystes financiers met en évidence des objectifs moyen terme (hors Valeo Siemens eAutomotive) communiqués par Valeo en ligne avec le consensus, et même supérieurs s'agissant de l'objectif EBITDA. S'agissant des mouvements stratégiques, Valeo a initié en 2019 certaines réorganisations significatives, avec notamment le désengagement de l'activité de la ligne de produits « commandes sous volant ». Sur les produits « innovants », leur taux dans les prises de commande est particulièrement élevé (47 %) traduisant ainsi le succès des développements des plateformes technologiques de Valeo. Enfin, la feuille de route technologique présentée lors du séminaire stratégique a conduit Valeo à prioriser l'allocation de ses ressources sur 12 plateformes technologiques clés, lui permettant ainsi de conforter sa position de leader dans l'électrification de la chaîne de traction et les systèmes d'aide à la conduite.

(10) Certains des facteurs considérés sont les suivants. La politique de conformité de Valeo a significativement évolué en 2019 par diverses actions dont notamment : une évolution du programme anti-corruption avec l'établissement d'une politique « conflits d'intérêts » encore plus robuste, le développement du programme de conformité en matière de protection des données personnelles et l'ajustement des procédures en matière de contrôle des exportations. La campagne « Compliance 2019 » de sensibilisation et de formation des collaborateurs sur la politique de conformité a été un succès, celle-ci ayant été suivie par 99,9% de la population cible (30 000 ingénieurs et cadres) en un mois. S'agissant de la maîtrise des risques, celle-ci a été marquée en 2019 par les éléments suivants : le renforcement de la gouvernance des projets, la baisse des provisions pour litiges clients et les réussites liées à certains projets critiques, notamment de Valeo Siemens eAutomotive et du Pôle Systèmes de Confort et d'Aide à la Conduite. En outre, l'indicateur de suivi sur le respect des jalons majeurs (On Time Indicator) a progressé pour atteindre 88 %, soit 34 points d'amélioration par rapport à fin 2018. Enfin, la transformation de Valeo s'est poursuivie en 2019, tant d'un point de vue industriel que des ressources humaines, notamment par un contrôle rigoureux des investissements, la mise en œuvre de son plan d'automatisation et le lancement de « My Learning », un « Learning Management System » permettant de développer l'offre de formation aux collaborateurs.

(11) Certains des facteurs considérés sont les suivants. En 2019, Valeo a réalisé des progrès notables en matière de responsabilité sociale de l'entreprise. Le pourcentage d'embauche des femmes a continué de progresser grâce aux initiatives prises par le Groupe en matière de diversité et de recrutement. Valeo a également poursuivi son engagement pour l'égalité homme-femme en devenant la première société française à calculer l'indice de l'égalité salariale homme-femme au plan mondial, initiative saluée par la Ministre du travail. L'index d'égalité salariale homme-femme s'est établi à un niveau élevé et en progression sur l'ensemble des salariés français et sur le plan mondial. L'année 2019 est par ailleurs marquée par la meilleure performance historique de Valeo en matière de nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées. Les accidents de catégorie 1 et de catégorie 2 ont également diminués. Enfin, Valeo a poursuivi son ambition en matière de développement durable avec une progression de son chiffre d'affaires total première monte issu de produits permettant la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> (57 % du chiffre d'affaires total en 2019 contre 50,6 % du chiffre d'affaires total 2018).

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 du Code de commerce, la rémunération variable du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2019 ne sera versée qu'après l'approbation par l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2019 des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au Président-Directeur Général au cours ou attribués au titre de l'exercice 2019 (vote *ex post*).

## **II. Régime de retraite de Jacques Aschenbroich**

Le Conseil d'administration du 21 mars 2019, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé que l'acquisition des droits supplémentaires à retraite conditionnels par le Président-Directeur Général, selon le régime de retraite en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, devait être soumise à la même condition de performance que celle arrêtée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018. Celle-ci est considérée comme remplie si la part variable de la rémunération 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'atteint pas 100 % de la rémunération fixe, le calcul des droits octroyés est effectué au *pro rata*. Les règles de cet élément de rémunération ont été approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2019 dans le cadre de la Politique de Rémunération 2019 (dixième résolution).

Au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a constaté le 24 mars 2020 que cette condition avait été intégralement réalisée.