



Informations relatives à la rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2020

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 (la « **Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2020** »), 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 sur la base de quatre panels utilisés par Valeo¹, une attention particulière ayant été portée au panel constructeurs automobiles et équipementiers européens (l'« **Étude Comparative 2020** »).

D'une manière générale, il ressort de l'Étude Comparative 2020 que la rémunération fixe ainsi que les plafonds de la rémunération variable et de long terme sont en adéquation avec le marché et resteront donc inchangés dans la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2020 par rapport à ceux fixés dans la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2019 approuvée à 91,92 % par l'Assemblée générale du 23 mai 2019 au titre de sa dixième résolution (la « **Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2019** »).

Lors de sa réunion du 24 mars 2020, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé d'arrêter la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2020, telle que résumée ci-dessous, avec certains aménagements concernant les éléments d'appréciation des critères qualitatifs dans le cadre de la détermination de la rémunération variable par rapport à la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2019.

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, l'Assemblée générale du 25 juin 2020 sera appelée à approuver les éléments de la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2020 (vote *ex ante*).

1. Rémunération fixe annuelle

Le montant de la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général est de 1 100 000 euros depuis le 23 mai 2019.

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

2. Rémunération variable annuelle

Les principes et critères relatifs à cet élément de rémunération figurant dans la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2019 demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2020, sous réserve de quelques aménagements concernant les éléments d'appréciation des critères qualitatifs.

Ainsi, les principes et critères relatifs à la rémunération variable annuelle seront les suivants pour 2020 :

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

Critères quantifiables ^{(1) (2)}	
Nature du critère quantifiable	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle
Taux de marge opérationnelle ⁽³⁾	25 %
Cash flow libre	25 %
Résultat net	20 %
Taux de ROCE ⁽³⁾	20 %
Prises de commandes du Groupe ⁽⁴⁾	25 %
TOTAL CRITERES QUANTIFIABLES	115 %
Critères qualitatifs	
Nature du critère qualitatif	Montant maximum de la part variable en % de la rémunération fixe annuelle
Vision stratégique <i>Vision stratégique évaluée au regard des éléments suivants :</i> <ul style="list-style-type: none"> ■ mouvements stratégiques et technologiques effectués par Valeo ; ■ développement des plateformes technologiques en ligne avec la communication lors de l'Investor Day ; ■ nouvelle évaluation de la présentation lors du prochain séminaire stratégique d'une feuille de route technologique et son impact en matière de R&D et de ressources humaines. 	20 %
Maîtrise des risques <i>Ce critère est mesuré en particulier par les éléments suivants :</i> <ul style="list-style-type: none"> ■ conformité : poursuite et approfondissement des actions engagées dans le domaine du renforcement de la politique de conformité ; ■ gestion de la trésorerie du Groupe ; ■ transformation de l'entreprise, changements organisationnels, évolutions des métiers, moyens industriels et humains mis en œuvre pour réussir la transformation ; ■ qualité de gestion et adaptabilité aux effets de la crise du Covid-19. 	15 %
Responsabilité sociale de l'entreprise <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 accident majeur). <i>Progrès réalisé par Valeo en matière de gestion de compétences et de diversité :</i> <ul style="list-style-type: none"> ■ présentation d'un plan de féminisation des comités de direction à horizon 2024 et 2030 (objectifs quantitatifs et mesures d'accompagnement). <i>Construire et présenter en 2020 une vision de la neutralité carbone pour Valeo, incluant des objectifs à 5 ans</i>	20 %
TOTAL CRITERES QUALITATIFS	55 %
TOTAL CRITERES QUANTIFIABLES ET CRITERES QUALITATIFS	
170 %	
<p>(1) Hors impacts réglementaire et fiscal.</p> <p>(2) En ce qui concerne les critères quantifiables, hors impact de l'épidémie Covid-19 dont il n'est pas possible, en date du présent communiqué, de prévoir l'impact sur le Groupe. Ainsi, lors de l'appréciation du degré d'atteinte des objectifs quantifiables, le Conseil d'administration pourra être amené à tenir compte de cet impact.</p> <p>(3) A l'exclusion des Top Column Modules.</p> <p>(4) A l'exclusion des Top Column Modules et de VSeA.</p>	

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 rentabilité des actifs avant impôts (ROA), et un critère de performance externe, le TSR. Le TSR de Valeo sera mesuré par rapport à l'indice CAC 40 et un panel constitué de sociétés du secteur automobile en Europe. Les critères de performance internes représentent un maximum de 80 % des actions attribuées (40 % pour chacun de ces critères) tandis que le critère de performance externe représente un maximum de 20 % de celles-ci.

Le tableau ci-dessous présente, de manière synthétique, les critères et les modalités d'évaluation des actions de performance retenus dans le cadre de la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2020 :

Critère	Pondération / Évaluation
Critère de performance interne : taux de ROA^(*) (40 %)	Réalisation d'une performance mesurée pour chaque critère (taux de ROA et taux de marge opérationnelle) 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, (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^(*) (40 %)	<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 (20 %)	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. <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 du Panel Automobile Europe² sur la période de référence : 10 % (0 % si inférieur ou égal).
<p>^(*) Pour l'année 2020, la <i>guidance</i> est de 10 % 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 de 6 %. Il est précisé que la <i>guidance</i> du Groupe est hors impact de l'épidémie Covid-19, dont il n'est pas possible, en date du présent communiqué, de prévoir l'impact sur le Groupe. Le Conseil d'administration pourra être amené à tenir compte de ce possible impact.</p>	

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 du Président-Directeur Général 2019, l'Étude Comparative 2020 ayant confirmé le positionnement pertinent de ce montant.

² Le Panel Automobile Europe a été modifié par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 24 octobre 2019. La société GKN qui figurait dans le panel « secteur automobile » a été acquise par un fonds puis radiée de la cotation, si bien que son maintien dans le panel n'était plus pertinent. La société GKN a été remplacée par Schaeffler, un équipementier automobile allemand.

Les autres principes et critères relatifs à cet élément de rémunération figurant dans la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2019 demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2020³.

4. Autres éléments de rémunération

Les principes et critères relatifs aux autres éléments de rémunération figurant dans la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2019 demeurent inchangés dans la Politique de Rémunération du Président-Directeur Général 2020, sous réserve de l'engagement de retraite, tel que décrit ci-dessous et ce spécifiquement pour Jacques Aschenbroich.

Jacques Aschenbroich bénéficie d'un régime de retraite à prestations définies conforme aux pratiques du Groupe et de marché.

Conformément à l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, le régime de retraite à prestations définies, dit « article 39 », qui n'accueille plus de nouveaux adhérents depuis le 1^{er} juillet 2017, ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits à compter du 1^{er} janvier 2020 (le « **Régime Fermé** »). Ainsi, en conformité avec les nouvelles dispositions légales, un nouvel engagement est pris en faveur de Jacques Aschenbroich. Ce nouveau régime, effectif à partir du 1^{er} janvier 2020, conforme à l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale, reprend les mêmes plafonds et conditions de performance que le Régime Fermé.

Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

- les droits supplémentaires à retraite sont à hauteur de 1 % du salaire de référence par année d'acquisition ;
- l'acquisition des droits supplémentaires à retraite est soumise à une condition liée à la performance, considérée comme remplie si la part variable de la rémunération de Jacques Aschenbroich, versée 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 prorata ;
- le salaire de référence est le salaire de base et la rémunération variable perçus à chaque année d'acquisition ;
- le plafonnement de par la nature du régime : limite d'un plafond maximum de 20 % du salaire de référence fin de carrière tel que défini dans le Régime Fermé (plafond qui s'applique à la somme des droits acquis sous le Régime Fermé et sous le nouveau régime) ;
- le plafonnement dans l'assiette de détermination des droits : le complément tous régimes confondus ne peut excéder 55 % du salaire de référence fin de carrière.

³ 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 du Président-Directeur Général 2020, 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. Pour les besoins de l'attribution réalisée en 2020, dans l'hypothèse où, à la suite de la dissociation des fonctions de Président-Directeur Général, Jacques Aschenbroich demeurerait Président du Conseil d'administration jusqu'à l'issue de la période d'acquisition des actions de performance attribuées en 2020, il a été convenu que le nombre d'actions de performance qui lui seraient définitivement attribuées serait réduit pour être ajusté au prorata de la période pendant laquelle il aura exercé les fonctions associées de Président-Directeur Général.

Sous ce nouveau régime, les droits de Jacques Aschenbroich seront acquis sans condition de présence dans l'entreprise en fin de carrière.

Il est précisé que les droits selon le Régime Fermé sont cristallisés au 31 décembre 2019 et restent conditionnés à la présence de Jacques Aschenbroich au sein de Valeo au moment de son départ à la retraite.