

Publication des éléments de rémunération des membres du Directoire effectuée en application du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF

Le Conseil de Surveillance de Peugeot SA, lors de sa réunion du 22 février 2017, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a arrêté les décisions suivantes concernant la rémunération des membres du Directoire :

- **Rémunération liée à la performance au titre de l'exercice 2016**

Après évaluation du degré de réalisation des objectifs 2016 pour chacun des membres du Directoire, tels qu'ils seront présentés dans le Document de référence 2016, le Conseil de Surveillance a arrêté les montants de la rémunération variable au titre de l'exercice 2016, comme suit :

	Pourcentage de réalisation des objectifs	Montant de la part variable attribuée
Carlos TAVARES Président du Directoire	103,42 %	2 016 618 €
Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON	102,71%	698 236 €
Jean-Christophe QUEMARD	105,71%	718 630 €
Maxime PICAT *	99,51%	225 489 €
Grégoire OLIVIER**	87,71%	397 510 €

*Maxime PICAT est membre du Directoire à compter du 1^{er} septembre 2016

**Le mandat de Grégoire OLIVIER en qualité de membre du Directoire a pris fin le 31 août 2016.

S'agissant des actions de performance attribuées au titre du plan LTI 2015, après avoir constaté le dépassement des objectifs de performance conditionnant l'attribution définitive de ces actions, le Conseil de Surveillance a décidé d'attribuer 130 000 actions à M. Carlos TAVARES et 65 000 actions aux autres membres du Directoire.

- **Eléments de rémunération au titre de l'exercice 2017**

Rémunération fixe :

En 2017 et pour la septième année consécutive, le montant de la part fixe de la rémunération du Président et des autres membres du Directoire restera inchangé, elle sera d'un montant de 1 300 000 € pour le Président du Directoire et de 618 000 € pour les autres membres du Directoire.

Rémunération variable :

En 2017, la cible de la rémunération variable pour le Président du Directoire sera de 170 % de sa rémunération fixe et, pour les autres membres du Directoire, 125 % de leur rémunération fixe.

Comme l'année dernière, la rémunération variable sera calculée en fonction des objectifs collectifs du Groupe (OCG) représentant 80% de la part variable cible des membres du Directoire et des objectifs annuels de performance (OAP) propres à chaque membre du Directoire, représentant 20% de la part variable cible. Le Conseil de Surveillance a décidé de reconduire le principe de valorisation de la surperformance. Ainsi, en cas de dépassement d'objectifs collectifs du Groupe, une rémunération supplémentaire pourra être attribuée aux membres du Directoire. La rémunération variable maximale du Président du Directoire serait portée de 170% à 200% de son fixe et celle des autres membres du Directoire serait portée de 125% à 147% de leur fixe.

Plan LTI 2017

Le Conseil de Surveillance a décidé d'approuver un plan d'attribution d'actions 2017 soumis à des conditions de performance ambitieuses, prévoyant une période d'acquisition de maximale de quatre ans et la condition d'atteinte de deux objectifs de performance.

Les pratiques de gouvernance, l'ensemble des éléments constituant la rémunération des membres du Directoire et les objectifs de performance seront détaillés et approfondis dans le Document de référence 2016.