

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

I. Rémunération variable au titre de l'exercice 2017

Le Conseil de Surveillance de Peugeot SA, lors de sa réunion du 28 février 2018, a arrêté, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, les montants de la rémunération variable des membres du Directoire, au titre de l'exercice 2017, eu égard au degré de réalisation de leurs objectifs de performance comme suit :

Membre du Directoire	Pourcentage d'atteinte des objectifs	Montant de la part variable attribuée
M. Carlos TAVARES <i>Président du Directoire</i>	108,78 %	2 403 954 €
M. Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON	98,87 %	763 740 €
M. Maxime PICAT	101,28 %	782 388 €
M. Jean-Christophe QUEMARD	108,78 %	840 325 €

II. Rémunération exceptionnelle au titre de l'exercice 2017

Le Conseil de Surveillance du 25 juillet 2017 avait décidé d'introduire le principe de rémunération exceptionnelle, au titre de l'exercice 2017, pour M. Carlos TAVARES et pour M. Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON, sous condition de l'établissement et de la mise en œuvre du plan de redressement d'Opel Vauxhall « PACE! ».

A la suite de l'atteinte de cet objectif, la rémunération exceptionnelle qui a été attribuée à M. Carlos TAVARES s'élève à 1 000 000 € et celle attribuée à M. Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON s'élève à 500 000 €.

Pour mémoire, cette décision avait fait l'objet d'un communiqué sur le site de la Société, en date du 13 novembre 2017.

III. Éléments de rémunération au titre de l'exercice 2018

Le Conseil de Surveillance a arrêté les principes et critères de la rémunération attribuable aux membres du Directoire au titre de l'exercice 2018, qui sera composée des éléments suivants :

- Rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe est revu cette année pour tous les membres du Directoire. Il ne l'avait pas été depuis 2009. La rémunération fixe s'élèvera à : 1 500 000 euros pour Carlos TAVARES, Président du Directoire, à 710 000 euros pour M. Maxime PICAT, à 680 000 euros pour M. Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON et à 650 000 euros pour M. Jean-Christophe QUEMARD, membres du Directoire.

- Rémunération variable

En 2018, la cible de la rémunération variable pour le Président du Directoire est maintenue à 170 % de sa rémunération fixe et, pour les autres membres du Directoire, à 125 % de leur rémunération fixe.

Comme l'année dernière, la rémunération variable des membres du Directoire sera calculée en fonction des (i) objectifs collectifs du Groupe (OCG), à hauteur de 80% de la part variable cible et des (ii) objectifs annuels de performance (OAP) propres à chaque membre du Directoire, à hauteur de 20% de la part variable cible.

Le Conseil de Surveillance a décidé de reconduire également 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 ou à certains d'entre eux.

Le Conseil de Surveillance n'a pas modifié pour 2018 les critères à appliquer pour valoriser la surperformance.

Aussi, la rémunération variable maximale du Président du Directoire pourrait aller jusqu'à 200% de sa rémunération fixe et celle des autres membres du Directoire pourrait aller jusqu'à 147% de leur rémunération fixe.

- [Rémunération Long Terme \(Plan LTI 2018\)](#)

Le Conseil de Surveillance a décidé d'autoriser la mise en place d'un nouveau plan d'attribution d'actions de performance pour 2018, et d'attribuer, au bénéfice de chacun des membres du Directoire, un nombre d'actions dont la valorisation au jour de l'attribution ne pourra pas dépasser 60% de leur rémunération fixe et variable.

Ce plan, prévoyant une période d'acquisition maximale de quatre ans, est soumis à des conditions de performance ambitieuses.

- [Rémunération exceptionnelle](#)

Le Conseil a maintenu le principe d'attribution d'une rémunération exceptionnelle, pour M. Carlos TAVARES et pour M. Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON, au titre de l'exercice 2018, sous conditions d'atteinte d'objectifs ambitieux de reconstruction des fondamentaux d'Opel Vauxhall, après 15 années consécutives de pertes : objectifs de marge opérationnelle et de free cash flow opérationnel alignés sur le plan de redressement d'Opel Vauxhall « PACE ! ».

- [Le dispositif de retraite](#)

Le dispositif de retraite, tel qu'approuvé l'année dernière, sera maintenu au titre de l'exercice 2018.

- [Autres rémunérations ou avantages](#)

Les membres du Directoire ne bénéficieront d'aucun avantage en nature autre que la mise à disposition d'un véhicule de fonction et une couverture médicale.

Les pratiques de gouvernance, l'ensemble des éléments constituant la rémunération des membres du Directoire et les objectifs de performance seront détaillés dans le Document de référence 2017.