

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

ELEMENTS DE REMUNERATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2018, SOUMIS A L'ATTEINTE D'OBJECTIFS DE PERFORMANCE

I. Rémunération variable

Le Conseil de Surveillance de Peugeot SA, lors de sa réunion du 25 février 2019, 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 2018, 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>	97,39 %	2 483 496 €
M. Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON	87,61%	495 763 €
M. Maxime PICAT	106,28 %	943 261 €
M. Jean-Christophe QUEMARD	97,39%	791 310 €

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil de Surveillance du 24 octobre 2017 avait précisé les objectifs à atteindre pour le paiement d'une rémunération exceptionnelle, pour M. Carlos TAVARES et pour M. Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON, sous condition de réalisation du plan de redressement d'Opel Vauxhall « PACE! ».

A la suite de l'atteinte des objectifs définis pour l'année 2018, la rémunération exceptionnelle qui a été attribuée à M. Carlos TAVARES s'élève à 1 250 000 € et celle attribuée à M. Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON s'élève à 333 333 €.

COMPOSITION DU DIRECTOIRE A COMPTER DE 2019

Il est rappelé que M. Jean-Baptiste CHASSELOUP de CHATILLON a démissionné de son mandat et quitté le Groupe au 31 août 2018. Ses conditions de départ ont fait l'objet d'un communiqué, conformément aux recommandations de l'AMF et de l'Afep-Medef.

Le Conseil de Surveillance du 25 février 2019 a procédé à la nomination de M. Olivier BOURGES, Directeur des Programmes et de la Stratégie, en qualité de quatrième membre du Directoire, en a défini les missions et la politique de rémunération qui lui sera applicable.

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MEMBRES DU DIRECTOIRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2019

II. Éléments de rémunération au titre de l'exercice 2019

Le Conseil de Surveillance a arrêté les principes et critères de la rémunération attribuable aux membres du Directoire au titre de l'exercice 2019, qui sera composée des éléments suivants :

- Rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe est inchangé en 2019 pour tous les membres du Directoire. La rémunération fixe s'élèvera à : 1 500 000 euros pour Carlos TAVARES, Président du Directoire, à 710 000 euros pour M. Maxime PICAT et à 650 000 euros pour M. Jean-Christophe QUEMARD, et à 520 000 euros à M. Olivier BOURGES, membres du Directoire.

- Rémunération variable

En 2019, 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.

La rémunération variable des membres du Directoire sera calculée en fonction des (i) objectifs collectifs du Groupe (OCG), à hauteur de 70% de la part variable cible pour le Président du Directoire et de 80% pour les autres membres du Directoire, et des (ii) objectifs annuels de performance (OAP) propres à chaque membre du Directoire, à hauteur de 30% de la part variable cible pour le Président du Directoire et de 20% pour les autres membres du Directoire.

Le Conseil de Surveillance a décidé de reconduire également le principe de valorisation de la surperformance, en cas de dépassement d'objectifs collectifs du Groupe. Comme les années précédentes, 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 2019)

Le Conseil de Surveillance a décidé d'autoriser la mise en place d'un nouveau plan d'attribution d'actions de performance pour 2019, 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 souhaité revoir les objectifs liés au redressement d'Opel Vauxhall compte tenu des bons résultats obtenus en 2018. Les objectifs de marge opérationnelle et de free cash flow opérationnel définis le 24 octobre 2017 ont donc été remplacés par des objectifs plus ambitieux.

- Le dispositif de retraite

Le dispositif de retraite, mis en place en 2016, sera maintenu au titre de l'exercice 2019.

- 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 2018.