

**Publication des conditions de rémunération de Michael Lohscheller, nouveau membre 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 23 juillet 2019, a statué, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, sur les principes et critères de détermination de la rémunération de M. Michael Lohscheller, nouveau membre du Directoire à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 et a décidé de :

- Conserver le contrat de travail de M. Michael Lohscheller établi auprès d'Opel Automobile GmbH.
- Conserver sa rémunération : à savoir une rémunération fixe brute annuelle de 800 000 euros et une rémunération variable annuelle égale, en cible, à 100 % de la rémunération fixe pouvant atteindre, en cas de dépassement des objectifs, un montant maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle. Les Objectifs Collectifs d'Opel/Vauxhall représentent 80 % de sa part variable cible et ses objectifs annuels de performance représentent 20 % de la part variable cible.

Les 80 % de la partie collective sont calculés sur la base de l'atteinte des résultats relatifs aux objectifs de performance suivants :

- OBJECTIF 1 – **Marge Opérationnelle Courante Automobile Opel** (40 points)
- OBJECTIF 2 – **Free Cash-Flow Opérationnel Opel** (40 points)
- OBJECTIF 3 – **Niveau de CO<sup>2</sup> des véhicules en stock au 31 décembre 2019** (10 points)
- OBJECTIF 4 – **Taux de défaillance Qualité Automobile Opel** à 3 mois de roulage (5 points)
- OBJECTIF 5 – **Taux de recommandation des points de vente Automobile Opel** (5 points)

Les 20 % de la partie individuelle sont définis sur la base de l'atteinte des résultats relatifs aux objectifs de performance suivants :

- OBJECTIF 1 – **Part de Marché** (10 points)
- OBJECTIF 2 – **Sécurité au travail (TF1)** (5 points)
- OBJECTIF 3 – **Femmes OV dans le top management** (5 points)

Pour 2020, Michael Lohscheller disposera d'objectifs collectifs définis à l'identique des autres membres du Directoire.

Michael Lohscheller, bénéficie également d'une rémunération exceptionnelle à hauteur de 250 000 € par an, en lien avec le plan de redressement PACE!, pour les années 2019 et 2020.

En matière de rémunération long terme, Michael Lohscheller bénéficie de l'attribution d'actions gratuites sous conditions de performance au titre du plan LTI 2019 à hauteur de 50 000 actions.

- Approuver le maintien du bénéfice de retraite à cotisations définies, tel que mis en place au sein d'Opel Automobile GmbH.

Michael Lohscheller ne bénéficiera d'aucun avantage en nature autre que la mise à disposition de véhicules de fonction et d'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 documents de référence 2019.