

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 2019, 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 2020, 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 2019, 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>	99,98%	2 549 388 €
M. Olivier BOURGES ¹	101,36%	552 321 € ⁴
M. Michael LOHSCHELLER ²	177,25%	473 972 € ⁴
M. Maxime PICAT	104,24%	925 130 €
M. Jean-Christophe QUEMARD ³	101,24%	547 632 € ⁴

1 – Membre du Directoire à compter du 1^{er} mars 2019

2 – Membre du Directoire à compter du 1^{er} septembre 2019

3 – Membre du Directoire jusqu'au 31 août 2019

4 – Montants calculés au prorata de la durée du mandat en 2019

Le détail de l'appréciation de l'atteinte des objectifs et des montants afférents figure au chapitre 3.2 du URD 2019.

Conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce, cette rémunération ne sera versée qu'après son approbation par l'Assemblée Générale du 14 mai 2020.

II. Rémunération exceptionnelle au titre de l'exercice 2019

M. Carlos TAVARES et M. Michael LOHSCHELLER sont bénéficiaires d'un élément de rémunération exceptionnelle liée à la réalisation et aux résultats du plan de redressement « PACE ! » d'Opel Vauxhall.¹

A la suite de l'atteinte des objectifs définis pour l'année 2019, la rémunération exceptionnelle arrêtée par le Conseil de Surveillance de Peugeot SA, pour M. Carlos TAVARES s'élève à 1 250 000 € et pour M. Michael LOHSCHELLER à 250 000 €.

¹ Comme M. Carlos TAVARES, M. Michael LOHSCHELLER avait bénéficié de la mise en place d'un élément de rémunération exceptionnelle lié à la réalisation du plan « PACE! », en sa qualité de Directeur Général d'Opel Automobiles GmbH, et par conséquent, de contributeur essentiel à la réussite de ce plan. L'attribution de cet élément de rémunération est prévue par le contrat de travail entre Opel Automobiles GmbH et M. Michael LOHSCHELLER.

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MEMBRES DU DIRECTOIRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

Éléments de rémunération au titre de l'exercice 2020

Le Conseil de Surveillance a arrêté la politique de rémunération des membres du Directoire au titre de l'exercice 2020 soumise à l'approbation de l'assemblée générale annuelle du 14 mai 2020. La politique de rémunération sera composée des éléments suivants :

- Rémunération fixe

Le Conseil de Surveillance a décidé de réviser la rémunération fixe annuelle des membres du Directoire afin d'assurer un niveau de rémunération compétitif, au vue des niveaux de rémunération pratiqués dans les groupes automobiles mondiaux, et cohérent de la complexification des responsabilités exercées en lien avec les négociations sur le projet de fusion avec FCA.

Au titre de 2020, la rémunération fixe s'élèvera à : 1 700 000 euros pour Carlos TAVARES, Président du Directoire, 580 000 euros pour M. Olivier BOURGES, 800 000 euros pour M. Maxime PICAT et 800 000 euros pour M. Michael LOHSCHELLER.

- Rémunération variable

En 2020, la cible de la rémunération variable, définie en fonction de la rémunération fixe, est de 170% pour le Président du Directoire, 125% pour M. Olivier BOURGES et M. Maxime PICAT et 100% pour M. Michael LOHSCHELLER.

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 le principe de valorisation de la surperformance, en cas de dépassement d'objectifs collectifs du Groupe. A compter de 2020, la rémunération variable maximale du Président du Directoire pourra aller jusqu'à 250% de sa rémunération fixe, la rémunération variable maximale de M. Olivier BOURGES et M. Maxime PICAT jusqu'à 147% de leur rémunération fixe, la rémunération variable maximale de M. Michael LOHSCHELLER jusqu'à 200% de sa rémunération fixe.

Cette rémunération ne serait versée qu'après son approbation par l'Assemblée Générale.

- Rémunération Long Terme (Plan LTI 2020)

Le Conseil de Surveillance a décidé d'autoriser la mise en place d'un nouveau plan d'attribution d'actions de performance en 2020. Ce plan prévoit une période d'acquisition de trois ans. Il est soumis à l'atteinte de trois conditions de performance ambitieuses et à une condition de présence.

Dans ce cadre, le Conseil a décidé 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, à l'exception de M. Michael LOHSCHELLER, dont la valorisation au jour de l'attribution est fixée à 1 000 000 euros.

- Rémunération exceptionnelle

Le Conseil de Surveillance envisage de faire bénéficier les membres du Directoire d'un plan de fidélisation destiné à récompenser les collaborateurs du Groupe ayant été identifiés comme essentiels au succès de la fusion entre les Groupes PSA et FCA.

Pour le Président du Directoire et M. Olivier BOURGES, la rémunération exceptionnelle serait attribuée sous réserve que l'opération de fusion entre les deux Groupes soit menée à son terme dans des conditions préétablies par le Conseil au regard de l'intérêt du Groupe PSA.

Pour M. Michael LOHSCHELLER et M. Maxime PICAT, cette rémunération exceptionnelle serait composée d'une première tranche au titre de la réalisation de l'opération et d'une seconde tranche à l'issue d'une année après la réalisation de la fusion, ces deux tranches dépendant de conditions préétablies par le Conseil au regard de l'intérêt du Groupe PSA.

Le plan de fidélisation serait à soumettre sous condition de présence applicable à l'ensemble des bénéficiaires jusqu'à un an après la réalisation de l'opération ainsi qu'à des conditions de performance exigeantes et distinctes des conditions encadrant la rémunération variable annuelle et long terme des bénéficiaires du plan.

Il est par ailleurs rappelé que M. Carlos TAVARES et M. Michael LOHSCHELLER se sont vus attribuer une rémunération exceptionnelle liée à la réalisation et aux résultats du plan de redressement « PACE! » d'Opel Vauxhall dont la dernière tranche sera appréciée par le Conseil de Surveillance à l'issue de l'exercice 2020.

Les éléments de rémunération exceptionnelle ne seraient versés qu'après leur approbation par l'Assemblée Générale.

- [Le dispositif de retraite](#)

Le dispositif de retraite, mis en place en 2016, sera maintenu au titre de l'exercice 2020.

M. Michael LOHSCHELLER bénéficie au titre de son contrat de travail du dispositif de retraite à cotisations définies mis en place au sein d'Opel Automobiles GmbH.

- [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 ainsi que l'ensemble des éléments constituant la rémunération des membres du Directoire et les objectifs de performance seront détaillés dans le Document d'Enregistrement Universel 2020.