

ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 30 MAI 2017

EXPOSE DES MOTIFS DES RESOLUTIONS

1- EXPOSE DES MOTIFS DES RESOLUTIONS A TITRE ORDINAIRE

Les trois premières résolutions qui sont soumises à votre vote portent sur l'approbation des comptes de l'exercice 2016 et l'affectation du résultat.

La quatrième résolution concerne les conventions et engagements dits réglementés.

La cinquième résolution porte sur des engagements pris en faveur de M. Patrick Koller, Directeur général, soumis à votre vote en application de l'article L.225-42-1 du Code de commerce.

Les résolutions six et sept ont pour objet, en application de l'alinéa 1 de l'article L.225-37-2 du Code de commerce résultant de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de soumettre à votre vote les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

L'objet des huitième à onzième résolutions est de recueillir votre avis sur les éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 et ce, en application du paragraphe 26 § 1 du code de gouvernement d'entreprise Afep - Medef de novembre 2016.

La gouvernance fait l'objet des douzième à dix-septième résolutions :

- Mme Amparo Moraleda, M. Jean-Baptiste Chasseloup de Chatillon, M. Jean-Pierre Clamadieu et M. Robert Peugeot seraient renouvelés en qualité d'administrateurs aux termes respectivement des douzième, treizième, quatorzième et quinzième résolutions ;
- aux termes des seizième et dix-septième résolutions, M. Patrick Koller et Mme Penelope Herscher seraient nommés en tant que nouveaux administrateurs.

Nous attirons votre attention sur le fait que les mandats de Messieurs Yann Delabrière et Ross McInnes qui viennent à échéance à l'issue de la présente assemblée générale, ne seront pas soumis à renouvellement. En conséquence, à l'issue de la présente assemblée générale, le nombre d'administrateurs composant le conseil d'administration s'inscrirait toujours dans la limite de 15 membres, conformément à l'article 11 des statuts qui prévoit que le conseil d'administration de votre société peut être composé d'un nombre maximal de 15 membres.

Enfin, la dix-huitième résolution porte sur le programme de rachat d'actions.

1.1 *Approbation des comptes et affectation du résultat (1^{re} à 3^e résolutions)*

Approbation des comptes sociaux 2016 (1^{re} résolution)

Il vous est demandé d'approuver ces comptes qui font apparaître un bénéfice de 99.944.505,79 euros.

Il vous est également demandé d'approuver le montant global des dépenses et charges visées au 4° de l'article 39 du Code général des impôts, soit la somme de 127.700,73 euros, qui correspond à la part non déductible des loyers des véhicules de tourisme ainsi que l'impôt correspondant qui s'est élevé à 21.983,68 euros.

Approbation des comptes consolidés 2016 (2^e résolution)

Il vous est demandé d'approuver ces comptes qui font apparaître un bénéfice net (part du Groupe) de 637,8 millions d'euros.

Affectation du résultat (3^e résolution)

L'affectation du résultat que nous vous proposons est conforme à la loi et à nos statuts.

Ainsi, il vous est demandé d'approuver l'affectation du résultat de l'exercice 2016 de la manière suivante:

Origine :

- Bénéfice de l'exercice	99.944.505,79 €
- Report à nouveau antérieur	1.251.495.014,53 €

Total à affecter 1.351.439.520,32 €

Affectation :

- Réserve légale	1.306.729,10 €
- Dividende	124.232.220,90 €
- Report à nouveau	1.225.900.570,32 €

Total affecté 1.351.439.520,32 €

Prenant en compte la performance du Groupe, le conseil d'administration a décidé de proposer le versement d'un dividende de 0,90 euros brut par action. La distribution serait éligible, pour les personnes physiques fiscalement domiciliées en France, à la réfaction de 40 % prévue à l'article 158-3 2° du Code général des impôts.

En cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à dividende par rapport aux 138.035.801 actions composant le capital social au 31 décembre 2016, le montant global des dividendes serait ajusté en conséquence et le montant affecté au compte de report à nouveau serait déterminé sur la base des dividendes effectivement mis en paiement.

Le détachement du dividende interviendrait le 2 juin 2017 et le paiement du dividende serait effectué le 6 juin 2017.

Conformément aux dispositions de l'article 243 bis du Code général des impôts, nous vous rappelons qu'au cours des trois derniers exercices les distributions de dividendes ont été les suivantes :

Au titre de l'exercice	Revenus éligibles à la réfaction		Revenus non éligibles à la réfaction
	Dividendes	Autres revenus distribués	
2013	36.780.430,50 €* soit 0,30 € par action	-	-
2014	43.406.583,50 €* soit 0,35 € par action	-	-
2015	89.274.690,70 €* soit 0,65 € par action	-	-

* Montant incluant le montant du dividende correspondant aux actions auto-détenues non versé et affecté au compte report à nouveau.

1.2 Conventions et engagements dits réglementés (4^e résolution)

Il vous est demandé, au vu du rapport des commissaires aux comptes sur les conventions et engagements réglementés, d'approuver la convention nouvelle qui y est mentionnée et qui a fait l'objet d'une autorisation du conseil d'administration du 13 avril 2016 : une convention conclue le 21 juin 2016 entre Faurecia Services Groupe (filiale de Faurecia) et Capgemini Technology Services (filiale de Capgemini), portant sur la réalisation de prestations de services dans le cadre du projet Digital Entreprise.

Le rapport des commissaires aux comptes rappelle également les conventions et engagements autorisés antérieurement à l'exercice 2016 et qui se sont poursuivis au cours de ce même exercice à savoir :

- un régime de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) mis en place pour l'ensemble du Groupe en France dont bénéficiait M. Yann Delabrière qui a fait valoir ses droits à la retraite au 1^{er} juillet 2016 ;
- une convention de mandataire social entre votre Société et M. Patrick Koller en qualité de Directeur général délégué, cette convention ayant pris fin le 1^{er} juillet 2016 ;
- un régime additionnel de retraite spécifique à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) au bénéfice des membres du Comité Exécutif de Faurecia ce, incluant M. Patrick Koller, en qualité de Directeur général délégué.

1.3 Approbation des engagements pris en faveur de M. Patrick Koller, Directeur général, conformément à l'article L.225-42-1 du Code de commerce (5^e résolution)

Il vous est demandé, au vu du rapport des commissaires aux comptes sur les conventions et engagements réglementés, d'approuver, conformément à l'article L.225-42-1 du Code de commerce, des engagements pris, au cours de l'exercice écoulé, au bénéfice de M. Patrick Koller en tant que Directeur général :

- un régime de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) mis en place pour l'ensemble du Groupe en France autorisés par décision du conseil d'administration du 13 avril 2016 et du 25 juillet 2016 et soumis par décisions de ce dernier conseil, s'agissant du régime à prestations définies, à condition de performance spécifique à M. Patrick Koller ;
- un régime additionnel de retraite spécifique à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) au bénéfice des membres du Comité Exécutif de Faurecia, autorisé au bénéfice de M. Patrick Koller en qualité de Directeur général par décision du conseil d'administration du 25 juillet 2016 ;
- une indemnité de départ autorisée et soumise à conditions de performance par décision du conseil d'administration du 25 juillet 2016.

1.4 Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux (6^e et 7^e résolutions)

Les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux tels que requis par l'alinéa 1 de l'article L.225-37-2 du Code de commerce résultant de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique sont décrits ci-après, ces paragraphes constituant le rapport prévu à l'article susvisé présentant les sixième et septième résolutions respectivement pour le Président du conseil d'administration et le Directeur général.

A cet égard, le conseil d'administration de Faurecia, agissant sur recommandations du comité de gouvernance pour le Président du conseil d'administration et sur recommandations du comité de management pour le Directeur général, comités tous deux composés majoritairement d'administrateurs indépendants, veille à appliquer les principes du Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef concernant la détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé.

Dans ce contexte, lors de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur général intervenue le 1^{er} juillet 2016, le conseil d'administration a procédé au ré-examen de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société dans leur globalité.

Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution de la rémunération du Président du conseil d'administration (6^e résolution)

En application des principes du Code Afep-Medef, le conseil d'administration veille tout particulièrement à ce que la rémunération du Président du conseil d'administration soit adaptée aux missions qui lui sont confiées, établie de manière cohérente avec les bonnes pratiques de marché et conforme à l'intérêt de toutes les parties prenantes à l'activité de la Société.

Sur cette base et dans le cadre de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur général ayant pris effet au 1^{er} juillet 2016, le conseil d'administration, sur recommandations du comité de gouvernance, a décidé que la rémunération annuelle fixe est l'unique élément de rémunération du Président du conseil d'administration, à l'exclusion de toute autre rémunération.

Ainsi, le Président du conseil d'administration ne dispose pas de rémunération variable, d'indemnité de départ, d'indemnité de non-concurrence et il ne perçoit pas de jeton de présence. Le conseil d'administration ne prévoit pas non plus le versement d'une rémunération exceptionnelle.

Le conseil d'administration n'a pas fixé de règle concernant la périodicité de la révision de la rémunération fixe du Président du conseil d'administration, étant cependant entendu qu'en pratique cette rémunération est examinée annuellement par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration procède pour ce faire par référence à un comparatif de rémunérations établi par un conseil externe sur la base d'un échantillon de sociétés cotées françaises disposant d'une structure de gouvernance dissociée et en tenant également compte du profil du Président en fonction ainsi que de son rôle tel que figurant dans le règlement intérieur du conseil d'administration et qui est rappelé ci-après :

«Le Président organise et dirige les travaux du conseil d'administration et fait en sorte que le conseil et les comités du conseil fonctionnent de manière efficace, conformément aux principes de bonne gouvernance.

Le Président doit :

- *promouvoir les normes les plus élevées d'intégrité, de probité et de gouvernance au sein du Groupe, en particulier au niveau du conseil, assurant ainsi l'efficacité de ce dernier ;*
- *gérer les relations entre les administrateurs / les Présidents de comités du conseil et, à cet égard :*
 - o *promouvoir des relations efficaces et une communication ouverte, et créer un environnement qui permet des débats et des échanges constructifs, pendant et en dehors de toute séance, entre les administrateurs et le Directeur général ;*
 - o *assurer le leadership et la gouvernance du conseil de manière à créer, tant pour le conseil que pour chacun des administrateurs, des conditions d'efficacité globale, et veiller à ce que toutes les questions clés et appropriées*

- o soient bien préparées et discutées par le conseil d'administration et les différents comités en temps opportun ;
 - o fixer, en consultation avec le Directeur général et le secrétaire du conseil, le calendrier des réunions du conseil et l'ordre du jour afin de tenir pleinement compte des enjeux importants pour le Groupe et de ceux qui pourraient être soulevés par les administrateurs, et veiller à ce qu'un temps suffisant soit consacré à une discussion approfondie des sujets significatifs et stratégiques ;
 - o traiter tout conflit d'intérêt ;
 - o mener, avec le comité de gouvernance, le processus d'évaluation du conseil, la recherche de nouveaux membres du conseil et leur programme d'induction.
- organiser, avec le Directeur général et les Présidents des différents comités, la préparation des assemblées générales d'actionnaires et en assurer la présidence, superviser les relations avec les actionnaires et assurer une communication efficace avec ces derniers ;
 - gérer la relation avec le Directeur général :
 - o agir en qualité de conseil avisé du Directeur général s'agissant de toute question concernant les intérêts et la gestion de la Société ;
 - o veiller à ce que les stratégies et les politiques arrêtées par le conseil soient efficacement mises en œuvre par le Directeur général ; il est, sans préjudice des prérogatives du conseil d'administration et de ses comités, régulièrement informé par le Directeur général de tout évènement significatif relatif à la stratégie de la Société dans le cadre des orientations fixées par le conseil d'administration ainsi que des grands projets de croissance externe, des opérations financières importantes, des actions sociétales ou encore de la nomination des responsables des Business Groups et des fonctions clefs de l'entreprise. Il reçoit de la part de celui-ci toute information utile pour l'animation des travaux du conseil d'administration et des comités.
 - coordonner ou réaliser des missions spécifiques. En particulier, à la demande du Directeur général, il peut représenter la Société auprès des parties prenantes, des pouvoirs publics, des institutions financières, des principaux actionnaires et/ou des principaux partenaires commerciaux.»

Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution de la rémunération du Directeur général (7^e résolution)

En application des principes du Code Afep-Medef, le conseil d'administration veille à structurer les différents éléments de la rémunération du Directeur général de telle sorte à inscrire les actions de celui-ci dans le long terme et à permettre un alignement effectif de ses intérêts avec l'intérêt général de la Société et de ses actionnaires.

Sur cette base et dans le cadre de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur général ayant pris effet au 1^{er} juillet 2016, le conseil d'administration, sur recommandations du comité de management, a décidé que la rémunération du Directeur général, qui n'est pas salarié, serait composée comme suit :

Rémunération

La rémunération du Directeur général repose sur trois composantes principales, étant entendu que la part variable est, au sein de cette rémunération, prépondérante et que le conseil d'administration ne prévoit pas le versement d'une rémunération exceptionnelle.

- une rémunération fixe

Le conseil d'administration n'a pas fixé de règle concernant la périodicité de la révision de la rémunération fixe du Directeur général étant cependant entendu qu'en pratique cette rémunération est examinée annuellement par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration procède pour ce faire par référence à un comparatif de rémunérations établi par un conseil externe sur la base d'un groupe de vingt sociétés industrielles françaises comparables.

- une rémunération variable annuelle

Les conditions de performance intègrent, pour la rémunération annuelle variable, des objectifs quantitatifs qui sont prépondérants et des objectifs qualitatifs ayant pour effet de pouvoir augmenter ou diminuer la rémunération variable étant entendu que l'attribution d'une rémunération variable soumise à conditions de performance n'est pas réservée au seul Directeur général.

Ainsi, la rémunération variable du Directeur général peut varier de 0 à 180 % de sa rémunération annuelle fixe en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs :

- les objectifs quantitatifs ouvrent droit à une rémunération variable allant de 0 à 150 % de la rémunération annuelle fixe.

Ces objectifs quantitatifs sont liés à la marge opérationnelle et au *free cash-flow* :

- o la marge opérationnelle fixée par référence au budget de l'année N ouvre droit à une rémunération variable allant de 0 à 150 % (pourcentage maximal) de la rémunération annuelle fixe étant entendu que l'atteinte du budget signifie la réalisation à 100% de l'objectif. La marge opérationnelle est prise en compte pour 40 % ;
- o le *free cash-flow* fixé par référence au budget de l'année N ouvre droit à une rémunération variable allant de 0 à 150 % (pourcentage maximal) de la rémunération annuelle fixe étant entendu que l'atteinte du budget signifie la réalisation à 100 % de l'objectif. Le *free cash-flow* est pris en compte pour 60 %.

Les niveaux de réalisation attendus de ces objectifs sont arrêtés par le conseil d'administration par référence au budget de l'année N mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

- les objectifs qualitatifs sont fixés chaque année par le conseil d'administration. Ils couvrent des objectifs stratégiques, de développement d'activité et / ou managériaux, une pondération est attachée à chacun d'eux et ils sont associés, chaque fois que cela est possible, à des indicateurs quantitatifs.

Ainsi, dès lors que les objectifs quantitatifs sont atteints en tout ou partie, le degré de réalisation des objectifs qualitatifs permet de déterminer un effet multiplicateur de la réalisation des objectifs quantitatifs allant de 0,70 à 1,20. Au cas où la réalisation des objectifs quantitatifs est égale à 0, l'effet multiplicateur des objectifs qualitatifs ne joue pas.

Il est rappelé que conformément à l'alinéa 2 de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, le versement des éléments de rémunération variable décrits ci-dessus est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire statuant sur l'exercice clos le 31 décembre 2017 des éléments de rémunération en question dans les conditions prévues à l'article L.225-100 du même Code.

- une rémunération variable long-terme (actions de performance)

Le Directeur général est bénéficiaire des plans d'actions de performance mis en place par la Société, soumis à des conditions de performance et de présence identiques à celles fixées pour tous les bénéficiaires des plans (à savoir les membres du Senior Management qui sont de l'ordre de 300). A l'issue de la période d'attribution de chaque plan, le Directeur général doit conserver un pourcentage minimum, fixé par le conseil d'administration, d'actions allouées au titre du plan en question et ce, jusqu'à la fin de son mandat de Directeur général.

La politique de la Société en la matière est fondée sur des principes pérennes, simples et transparents. Ainsi :

- des actions de performance sont attribuées annuellement depuis 2010 à des périodes calendaires identiques, incluant depuis cette date une condition de performance interne et une condition de présence applicables à tous les bénéficiaires français et étrangers des plans ;
- les conditions fixées intègrent également, depuis 2013, une condition de performance externe applicable à tous les bénéficiaires français et étrangers des plans ;
- depuis 2013, la période d'acquisition des plans est de quatre ans à compter de la date d'attribution des plans pour tous les bénéficiaires français et étrangers, les plans ne comportant pas de période de conservation ;
- le nombre d'actions attribuables à la cible dans le cadre de chaque plan est déterminé en utilisant un référentiel externe d'où sont déduits un nombre d'actions minimum (50%) et maximum (130%). L'attribution définitive dépend, en tout état de cause, de l'atteinte des conditions de performance et de présence.

Les conditions de performance sont les suivantes :

- à hauteur de 60 %, une condition interne qui est, depuis 2016, liée au résultat net du Groupe après impôt (avant 2016, le résultat net avant impôt) et avant prise en compte d'éventuels événements exceptionnels. Cette condition interne est mesurée en comparant le résultat net au 3^{ème} exercice clos après la date d'attribution des actions de performance à celui prévu pour le même exercice dans le plan à moyen terme examiné et décidé par le conseil d'administration à la date d'attribution des actions de performance ;

et

- à hauteur de 40 %, une condition externe qui est la croissance du revenu net par action de la Société mesurée entre le dernier exercice clos avant la date d'attribution des actions et le 3^{ème} exercice clos après la date d'attribution des actions. Elle est comparée à la croissance pondérée pour la même période d'un groupe de référence constitué de douze équipementiers automobiles mondiaux comparables.

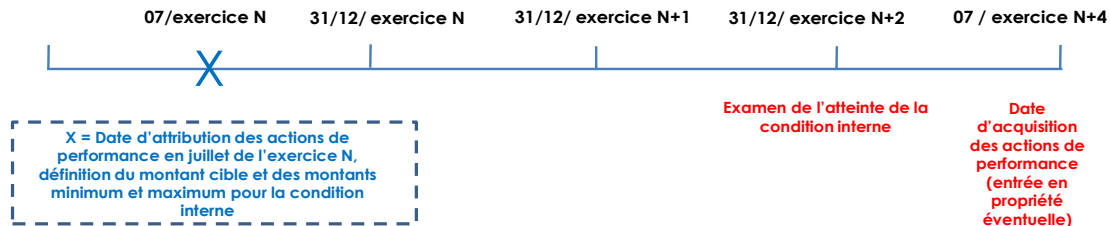
Le groupe de référence est composé des équipementiers automobiles européens et nord-américains suivants:

- o Autoliv (Suède)
- o Autoneum (ex Rieter) (Suisse)
- o Borg Warner (États-Unis)
- o Continental (Allemagne)
- o Delphi (États-Unis)
- o GKN (Royaume-Uni)
- o Adient (États-Unis)
- o Lear (États-Unis)
- o Magna (Canada)
- o Plastic Omnium (France)
- o Tenneco (États-Unis)
- o Valeo (France)

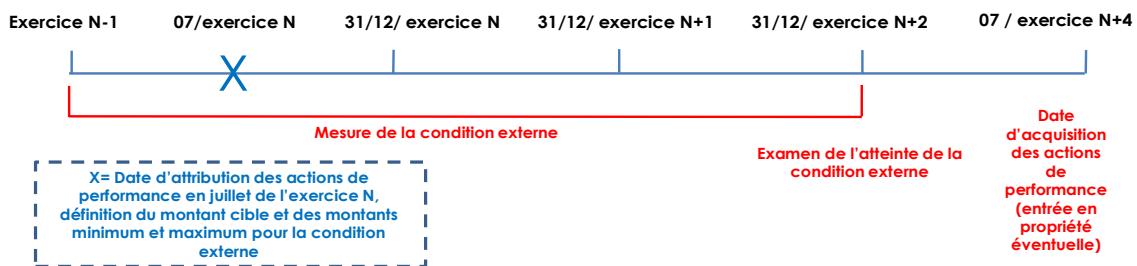
Ce groupe a vocation à être stable mais il peut être amené à être modifié en cas d'évolution majeure concernant l'un des acteurs le composant.

L'architecture des plans est la suivante :

Condition interne (résultat net)



Condition externe (revenu net par action)



Les pratiques de la Société en matière de rémunération long terme sont réexaminées régulièrement afin de s'assurer de leur conformité avec les bonnes pratiques de marché.

Retraite

Le conseil d'administration a décidé d'attribuer au Directeur général le même régime de retraite que celui prévu pour les autres membres du comité exécutif du Groupe.

Ce régime comprend un complément de retraite à cotisations définies, qui bénéficie à l'ensemble des cadres du Groupe en France, et un complément de retraite à prestations définies.

Conformément à la loi, ce complément de retraite à prestations définies est soumis à des conditions de performance.

Le conseil d'administration a également décidé que le montant annuel de la rente de retraite totale servie au Directeur général au titre des régimes obligatoires et additionnels du groupe Faurecia ne pourra excéder 45 % de sa rémunération de référence définie comme étant égale à la moyenne annuelle de la rémunération globale brute, perçue au sein de la Société au cours des trois dernières années civiles précédant la cessation d'activité ou le départ du comité exécutif.

A cet égard, la rémunération annuelle globale brute comprend la rémunération annuelle de base et l'ensemble des primes et éléments variables de rémunération afférents aux trois dernières années civiles d'activité précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion de toute indemnité de départ, rémunération exceptionnelle, sommes issues de l'octroi de plans de type actions de performance, avantages en nature et remboursement de frais professionnels, cotisations versées par l'entreprise pour le financement de régimes de retraite et de prévoyance complémentaires et de toutes autres indemnités versées par l'entreprise.

Complément de retraite à cotisations définies :

Le Directeur général est bénéficiaire du régime de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) ouvert à tous les cadres du Groupe en France ayant au moins un an d'ancienneté au moment du départ à la retraite.

Ce régime porte sur les tranches A et B de la rémunération du bénéficiaire et ouvre droit à cotisations d'un montant de 1 % sur la tranche A et de 6 % sur la tranche B de la rémunération, sans participation du bénéficiaire.

Complément de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) sous conditions de performance :

Le Directeur général bénéficie d'un complément de retraite à prestations définies comprenant deux volets :

- un volet ouvert, sous conditions d'éligibilité, à tous les cadres de Groupe en France ayant notamment au moins cinq ans d'ancienneté au moment du départ à la retraite.

Les prestations sont calculées sur la tranche C uniquement et les droits potentiels augmentent chaque année de 1 % de cette tranche étant entendu que la rémunération de référence prise en compte au départ en retraite est la moyenne des rémunérations annuelles perçues les 3 dernières années en tranche C.

Le bénéfice de ce régime est, s'agissant du Directeur général, adossé à la condition de performance suivante, liée à sa rémunération variable annuelle :

- o en cas d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle à hauteur de 80 % ou au-delà, une augmentation de 1 % des droits potentiels (limités à la tranche C de la rémunération) sera acquise au titre de l'exercice en question ;
 - o en cas d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle inférieure à 80 %, l'augmentation des droits sera réduite à due proportion de l'atteinte des objectifs (ex : un objectif atteint à 30 % entraînera une augmentation de 0,30 % des droits potentiels).
- un volet additionnel mis en place par décision du conseil d'administration du 11 février 2015 au bénéfice des membres du comité exécutif de Faurecia titulaires d'un contrat de travail (en cours d'exécution ou suspendu) ou d'un mandat social en France, ayant siégé au comité exécutif pour une durée minimale consécutive de trois années civiles à compter de la mise en place de ce régime ou de l'entrée au comité exécutif.

La Société garantit aux bénéficiaires français un niveau de rente annuelle déterminé en fonction du résultat opérationnel réalisé par la Société, par rapport au budget, tel qu'approuvés par le conseil d'administration selon la formule définie ci-après :

$$\sum X_i * R$$

R = rémunération de référence annuelle (telle que définie en préambule au paragraphe « Retraite »)

Xi = droit accordé au titre de chaque année d'ancienneté i égal à :

- o 3 % si le résultat opérationnel de l'année est strictement supérieur à 105 % du résultat opérationnel budgété ;
- o 2 % si le résultat opérationnel de l'année est compris entre 95 % et 105 % du résultat opérationnel budgété ;
- o 1 % si le résultat opérationnel de l'année est strictement inférieur à 95 % du résultat opérationnel budgété.

Le résultat opérationnel de l'année N est défini sur la base des comptes de résultat au 31/12/N approuvés par le conseil d'administration de l'année N+1 et le budget initial de l'année N approuvé par le conseil d'administration de l'année N-1.

Chaque année, après approbation des comptes, le conseil d'administration décide ainsi du niveau de rente octroyé.

Dans tous les cas, et au moment du départ à la retraite, le montant annuel de la rente servie au titre du présent régime, augmenté des éventuels droits fournis par d'autres régimes supplémentaires servis par le groupe Faurecia, est soumis, en plus du plafonnement de 45% mentionné en préambule, à deux plafonnements :

- o les montants versés par le Groupe ne pourront excéder 25 % de la rémunération de référence ;
- o les montants versés par le Groupe sont limités à 8 plafonds annuels de la sécurité sociale.

En cas de dépassement de l'un ou/et l'autre de ces plafonnements, la rente sera réduite à due concurrence.

Indemnité de départ

Le Directeur général est également bénéficiaire d'une indemnité de départ, le conseil d'administration ayant décidé que le Directeur général de la Société ne peut bénéficier du statut de salarié et des protections qui y sont attachées.

Cette indemnité est adossée à des conditions d'obtention conformes au Code Afep-Medef :

- l'indemnité est due en cas de rupture du mandat social du Directeur général à l'initiative de la Société, sous réserve que cette rupture n'intervienne pas du fait d'une faute grave ou lourde du Directeur général;
- l'indemnité n'est pas due en cas de démission ou de retraite ;
- l'indemnité est soumise à la réalisation des conditions de performance suivantes :
 - o atteinte d'un résultat opérationnel positif pendant chacun des trois derniers exercices précédant la cessation du mandat de Directeur général ;
 - o atteinte d'un *cash-flow* net positif pendant chacun des trois derniers exercices précédant la cessation du mandat de Directeur général ;
- le montant de l'indemnité est égal à 24 mois du salaire de référence (rémunération fixe et rémunération variable à l'objectif) dès lors que les deux conditions décrites ci-dessus sont réalisées au cours de chacun des trois exercices concernés, ce qui, en pratique, équivaut à la réalisation de six critères ;

- dans le cas où l'un des six critères n'est pas réalisé, l'indemnité de départ est réduite à due concurrence de 1/6 et peut être égale à 0 dans le cas où aucun de ces six critères n'est réalisé ;
- au cas où la durée du mandat du Directeur général est inférieure à trois ans, la méthode de calcul de l'indemnité de départ est alors identique mais le nombre de critères est ajusté pour tenir compte de la durée réelle du mandat.

Enfin, le Directeur général bénéficie d'un véhicule de fonction et du régime d'assurances médicale / vie / invalidité mis en place au sein de la Société.

1.5 Eléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos aux dirigeants mandataires sociaux (8^e à 11^e résolutions)

Les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 à M. Yann Delabrière, en qualité de Président-Directeur général jusqu'au 30 juin 2016 et de Président du conseil d'administration à compter du 1^{er} juillet 2016, et à M. Patrick Koller en qualité de Directeur général délégué jusqu'au 30 juin 2016 et de Directeur général à compter du 1^{er} juillet 2016, et qui sont soumis à l'avis des actionnaires aux termes du paragraphe 26.2 du Code Afep-Medef sont décrits aux résolutions suivantes :

- huitième résolution : éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 à M. Yann Delabrière en qualité de Président-directeur général jusqu'au 30 juin 2016 ;
- neuvième résolution : éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 à M. Yann Delabrière en qualité de Président du conseil d'administration à compter du 1^{er} juillet 2016 ;
- dixième résolution : éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 à M. Patrick Koller en qualité de Directeur général délégué jusqu'au 30 juin 2016 ;
- onzième résolution : éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 à M. Patrick Koller en qualité de Directeur général à compter du 1^{er} juillet 2016.

Il est précisé en tant que besoin que pour l'exercice 2016, au cours duquel la Société a procédé à la dissociation des fonctions de Président du conseil d'administration et de Directeur général avec effet au 1^{er} juillet 2016, la rémunération annuelle des dirigeants mandataires sociaux a été calculée pro rata temporis en fonction de la date de prise d'effet de leurs nouvelles fonctions.

Les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 à M. Yann Delabrière en qualité de Président-directeur général jusqu'au 30 juin 2016 et qui sont soumis à l'avis des actionnaires aux termes de la huitième résolution figurent dans le tableau ci-dessous :

Éléments de la rémunération due ou attribuée jusqu'au 30 juin 2016 au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016	Montants	Présentation
Rémunération fixe	400 000 euros (montant versé au titre de la période du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2016)	<p>La rémunération fixe annuelle de M. Yann Delabrière en qualité de Président-directeur général a été portée à 800 000 euros à compter de l'exercice 2015 par décision du conseil d'administration du 11 février 2015 et a été maintenue en tant que telle par décision du conseil d'administration du 10 février 2016.</p> <p>L'augmentation décidée en 2015, de 700 000 euros à 800 000 euros, l'avait été sur la base des constats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un examen de la situation d'un échantillon représentatif de sociétés industrielles cotées comparables à Faurecia a fait ressortir un écart significatif (plus de 10 %) comparé à la rémunération fixe de M. Yann Delabrière ; • la rémunération fixe de M. Yann Delabrière était restée inchangée depuis l'exercice 2011 ; • les résultats financiers de l'exercice 2014 avaient été la preuve de la mise en place d'une stratégie à moyen et long terme pour Faurecia et d'une organisation adaptée à cette stratégie.
Rémunération variable annuelle	617 760 euros (montant dû au titre de la période du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2016)	<p>Le conseil d'administration du 10 février 2016 a fixé les modalités de détermination de la rémunération variable de M. Yann Delabrière au titre de 2016 en tant que Président-directeur général.</p> <p>Le conseil a décidé que la rémunération variable de M. Yann Delabrière peut varier de 0 à 180 % de sa rémunération annuelle fixe en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.</p> <p>La réalisation des objectifs quantitatifs suivants ouvre droit à une rémunération variable allant de 0 à 150 % de la rémunération annuelle fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la marge opérationnelle fixée par référence au budget 2016, prise en compte à hauteur de 40 %; • le <i>free cash-flow</i> fixé par référence au budget 2016, pris en compte à hauteur de 60 %. <p>Sur recommandation du comité de management du 1^{er} février 2017, le conseil d'administration du 8 février 2017 a examiné le niveau d'atteinte de ces objectifs quantitatifs :</p>

**Éléments de la rémunération due ou
attribuée jusqu'au 30 juin 2016 au titre de
l'exercice clos le 31 décembre 2016**

Montants

Présentation

- s'agissant de la marge opérationnelle, le conseil d'administration a constaté la réalisation de ce premier objectif quantitatif à hauteur de 141% ;
- s'agissant du *free cash-flow*, le conseil d'administration a constaté que ce deuxième objectif quantitatif était réalisé à 140 %.

Ces deux réalisations correspondent à un taux de réalisation de 140,4% sur l'échelle retenue par le conseil d'administration : ceci ouvre droit à une rémunération variable quantitative de 561 600 euros avant examen du degré de réalisation des objectifs qualitatifs.

Le conseil d'administration du 8 février 2017 a alors examiné la réalisation des objectifs qualitatifs fixés par le conseil du 10 février 2016 qui, dès lors qu'ils sont atteints en tout ou partie, permettent de déterminer un effet multiplicateur de la réalisation des objectifs quantitatifs allant de 0,70 à 1,20. Au cas où la réalisation des objectifs quantitatifs est égale à 0, l'effet multiplicateur des objectifs qualitatifs ne joue pas. Ainsi :

- s'agissant de l'exécution de la stratégie décidée par le conseil d'administration en octobre 2015 (ce critère ayant une pondération de 50 %) soit assurer le développement des capacités technologiques de Faurecia à travers une combinaison de développements organiques et externes ; sélectionner et finaliser des acquisitions potentielles assurant une augmentation de la capacité en technologie et en créant de la valeur pour les actionnaires ; développer les investissements dans des start-up , le conseil d'administration du 8 février 2017 a considéré les réalisations en 2016, notamment la création d'une équipe dédiée au projet Cockpit du Futur et le démarrage d'activités de pré-développement avec quatre clients ; la concrétisation d'investissements avec l'annonce d'un partenariat stratégique avec Parrot Automotive, la prise de participation majoritaire dans Amminex et les investissements dans différentes start-up, dont la société finlandaise Tactotek.

Le conseil d'administration a ainsi estimé que ce critère était atteint à 100 %.

Éléments de la rémunération due ou attribuée jusqu'au 30 juin 2016 au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016

Montants

Présentation

- s'agissant de l'exécution des plans de développement pour l'Asie tels que présentés au conseil d'administration lors de la réunion de décembre 2015 (ce critère ayant une pondération de 50 % et des indicateurs clefs en relation avec notamment des niveaux d'atteinte de marge opérationnelle et de chiffre d'affaires lui ayant été associés) soit ajuster Faurecia en Chine aux conditions dites *New Normal* avec une structure de coût compatible avec le positionnement de coûts des constructeurs chinois, répondre aux ambitions des constructeurs internationaux ; sécuriser une rentabilité durable ; développer des partenariats avec les grands constructeurs chinois ; déployer la nouvelle organisation en Corée du Sud et les activités avec HKMC ; définir et exécuter la stratégie au Japon et en Asie du Sud-Est, le conseil d'administration du 8 février 2017 a constaté la forte montée en puissance de l'activité en Corée du Sud, la mise en œuvre d'une nouvelle organisation au Japon, la mise en place des conditions dites *New Normal* pour les trois *Business Groups* en Chine ainsi que le montant des nouveaux contrats avec les constructeurs chinois et des niveaux de marge opérationnelle en Asie supérieurs aux objectifs fixés.

Le conseil d'administration a ainsi estimé que ce critère était atteint à 120 %.

Le conseil d'administration a ainsi considéré que la qualité de la mise en œuvre de ces deux objectifs qualitatifs correspond à un degré de réalisation tel que l'effet multiplicateur de la réalisation des deux objectifs quantitatifs soit de 1,10.

Sur cette base, le conseil d'administration du 8 février 2017 a retenu, pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2016, une rémunération variable pour M. Yann Delabrière en tant que Président-Directeur général jusqu'au 30 juin 2016 égale à 400 000 € x 100 % x 140,4 % x 1,10 soit une somme de 617 760 euros correspondant à 154,44 % de sa rémunération fixe perçue au titre de l'année 2016 en tant que Président-Directeur général.

Rémunération variable pluriannuelle en numéraire

Sans objet

Absence de rémunération variable pluriannuelle en numéraire

Éléments de la rémunération due ou attribuée jusqu'au 30 juin 2016 au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016	Montants	Présentation
Options d'actions, actions de performance ou autres attributions de titres	Options = sans objet	Absence d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions
	Actions de performance = sans objet	Absence d'attribution d'actions de performance
	Autres titres= sans objet	Absence d'attribution d'autres titres
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Absence de rémunération exceptionnelle
Jetons de présence	Sans objet	M. Yann Delabrière ne perçoit pas de jetons de présence
Valorisation des avantages de toute nature	3 685, 80 euros (valorisation comptable)	Véhicule de fonction

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

	Montants	Présentation
Indemnité de départ	Sans objet	Absence d'indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	Absence d'indemnité de non-concurrence
Régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et à prestations définies (article 39 du Code général des impôts)	Cf. descriptif ci-contre	Régime à cotisations définies : <ul style="list-style-type: none">• régime à cotisations définies sur les tranches A et B d'un montant de 1 % sur la tranche A et de 6 % sur la tranche B de la rémunération sans participation du bénéficiaire ;• cotisations versées par l'entreprise jusqu'au 30 juin 2016 : 3 668,52 euros.

Régime à prestations définies :

- progressivité de l'augmentation des droits potentiels par rapport à l'ancienneté et à la rémunération : les droits potentiels augmentent chaque année de 1 % de la tranche C ;
- période de référence prise en compte pour le calcul des prestations : ancienneté à compter du 1^{er} mars 1990 ;
- revenu de référence et pourcentage maximum dudit revenu auquel donne droit le régime de retraite supplémentaire : le revenu de référence pris en compte est la moyenne des rémunérations annuelles perçues les trois dernières années, les prestations sont calculées sur la tranche C uniquement (entre quatre et huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 154 464 euros en 2016). Le pourcentage maximum est de 70 % du revenu de référence compte tenu de l'âge de départ en retraite.

Ces deux régimes sont ouverts à tous les cadres du Groupe ayant au moins un an d'ancienneté s'agissant du régime à cotisations définies et ayant notamment au moins cinq ans d'ancienneté au moment du départ à la retraite s'agissant du régime à prestations définies.

Le régime à prestations définies décrit ci-dessus, dont bénéficie M. Yann Delabrière, a fait l'objet d'une autorisation du conseil d'administration du 11 février 2014 et a été autorisé par l'assemblée du 27 mai 2014 (4^e résolution à titre ordinaire).

M. Yann Delabrière a fait valoir ses droits à la retraite au 1^{er} juillet 2016.

Le capital constitutif de la rente liée au régime à cotisations définies (88.797,34 euros) a, à la demande de M. Yann Delabrière, été versé sur un PERP.

Le capital constitutif de la rente liée au régime à prestations définies est de 1.114.468,89 euros et M. Yann Delabrière a, selon l'option de versement choisie, reçu, au second semestre de 2016, une somme globale de 31.716,20 euros bruts.

Les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 à M. Yann Delabrière en qualité de Président du conseil d'administration à compter du 1^{er} juillet 2016 et qui sont soumis à l'avis des actionnaires aux termes de la neuvième résolution figurent dans le tableau ci-dessous :

Éléments de la rémunération due ou attribuée à compter du 1 ^{er} juillet 2016 au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016	Montants	Présentation
Rémunération fixe	150 000 euros (montant versé au titre de la période du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2016)	La rémunération fixe annuelle de M. Yann Delabrière en qualité de Président du conseil d'administration a été fixée à 300 000 euros à compter du 1 ^{er} juillet 2016 par décision du conseil d'administration du 25 juillet 2016. Cette rémunération a été fixée par référence à un comparatif de rémunérations établi par un conseil externe sur la base d'un échantillon de sociétés cotées françaises disposant d'une structure de gouvernance dissociée et en tenant compte des missions de M. Yann Delabrière en qualité de Président du conseil d'administration.
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Absence de rémunération variable annuelle
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Sans objet	Absence de rémunération variable pluriannuelle en numéraire
Options d'action, actions de performance ou autres attributions de titres	Options = sans objet	Absence d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions
	Actions de performance = sans objet	Absence d'attribution d'actions de performance
	Autres titres = sans objet	Absence d'attribution d'autres titres
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Absence de rémunération exceptionnelle
Jetons de présence	Sans objet	M. Yann Delabrière ne perçoit pas de jetons de présence
Valorisation des avantages de toute nature	3 685, 80 euros (valorisation comptable)	Véhicule de fonction

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

	Montants	Présentation
Indemnité de départ	Sans objet	Absence d'indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	Absence d'indemnité de non-concurrence
Régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et à prestations définies (article 39 du Code général des impôts)	Sans objet	M. Yann Delabrière a fait valoir ses droits à la retraite au 1 ^{er} juillet 2016.

Les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 à M. Patrick Koller en qualité de Directeur général délégué jusqu'au 30 juin 2016, et qui sont soumis à l'avis des actionnaires aux termes de la dixième résolution figurent dans le tableau ci-dessous :

Éléments de la rémunération due ou attribuée jusqu'au 30 juin 2016 au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016	Montants	Présentation
Rémunération fixe	310 000 euros (montant versé au titre de la période du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2016)	La rémunération fixe annuelle de M. Patrick Koller en qualité de Directeur général délégué a été fixée à 620 000 euros par décisions du conseil d'administration du 9 décembre 2014 et du 11 février 2015. Cette rémunération a été fixée par référence à un comparatif de rémunérations établi par un conseil externe sur la base d'un groupe de vingt sociétés industrielles françaises comparables.
Rémunération variable annuelle	383 011, 20 euros (montant dû au titre de la période du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2016)	Le conseil d'administration du 10 février 2016 a fixé les modalités de détermination de la rémunération variable de M. Patrick Koller au titre de 2016 en qualité de Directeur général délégué. Le conseil a décidé que la rémunération variable de M. Patrick Koller peut varier de 0 à 144 % de sa rémunération annuelle fixe, en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. La réalisation des objectifs quantitatifs suivants ouvre droit à une rémunération variable allant de 0 à 150 % de 80 % de sa rémunération annuelle fixe : <ul style="list-style-type: none"> • la marge opérationnelle fixée par référence au budget 2016, prise en compte à hauteur de 40 %; • le <i>free cash-flow</i> fixé par référence au budget 2016, pris en compte à hauteur de 60 %. <p>Sur recommandation du comité de management du 1^{er} février 2017, le conseil d'administration du 8 février 2017 a examiné le niveau d'atteinte des objectifs quantitatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'agissant de la marge opérationnelle, le conseil d'administration a constaté la réalisation de ce premier objectif quantitatif à hauteur de 141 %; • s'agissant du <i>free cash-flow</i>, le conseil d'administration a constaté que ce deuxième objectif quantitatif était réalisé à 140 %. <p>Ces deux réalisations correspondent à un taux de réalisation de 140,4 % sur l'échelle retenue par le conseil d'administration : ceci ouvre droit à une rémunération variable quantitative de 348 192 euros avant examen du degré de réalisation des objectifs qualitatifs.</p>

**Éléments de la rémunération due ou
attribuée jusqu'au 30 juin 2016 au titre de
l'exercice clos le 31 décembre 2016**

Montants

Présentation

Le conseil d'administration du 8 février 2017 a alors examiné la réalisation des objectifs qualitatifs fixés par le conseil d'administration du 10 février 2016 qui, dès lors qu'ils sont atteints en tout ou partie, permettent de déterminer un effet multiplicateur de la réalisation des objectifs quantitatifs allant de 0,70 à 1,20. Au cas où la réalisation des objectifs quantitatifs est égale à 0, l'effet multiplicateur des objectifs qualitatifs ne joue pas. Ainsi :

- s'agissant de l'exécution de la stratégie décidée par le conseil d'administration en octobre 2015 (ce critère ayant une pondération de 25 %) soit assurer le développement des capacités technologiques de Faurecia à travers une combinaison de développements organiques et externes ; sélectionner et finaliser des acquisitions potentielles assurant une augmentation de la capacité en technologie et en créant de la valeur pour les actionnaires ; développer les investissements dans des start-up , le conseil d'administration du 8 février 2017 a considéré les réalisations en 2016, notamment la création d'une équipe dédiée au projet Cockpit du Futur et le démarrage d'activités de pré-développement avec quatre clients ; la concrétisation d'investissements avec l'annonce d'un partenariat stratégique avec Parrot Automotive, la prise de participation majoritaire dans Amminex et les investissements dans différentes start-up dont la société finlandaise Tactotek.

Le conseil d'administration a ainsi estimé que ce critère était atteint à 100 %.

- s'agissant de l'exécution des plans de développement pour l'Asie tels que présentés au conseil d'administration lors de la réunion de décembre 2015 (ce critère ayant une pondération de 25 % et des indicateurs clés en relation avec notamment des niveaux d'atteinte de marge opérationnelle et de chiffre d'affaires lui ayant été associés) soit ajuster Faurecia en Chine aux conditions dites *New Normal* avec une structure de coût compatible avec le positionnement de coûts des constructeurs chinois, répondre aux ambitions des constructeurs internationaux ; sécuriser une rentabilité durable ; développer des partenariats avec les grands constructeurs chinois ; déployer la nouvelle organisation en Corée du Sud et les activités avec HKMC ; définir et exécuter la stratégie au Japon et en Asie du Sud-Est, le conseil d'administration du 8 février 2017 a constaté la forte montée en puissance de l'activité en Corée du Sud, la mise en œuvre d'une nouvelle organisation au Japon, la mise en place des conditions dites *New Normal* pour les trois

**Éléments de la rémunération due ou
attribuée jusqu'au 30 juin 2016 au titre de
l'exercice clos le 31 décembre 2016**

Montants

Présentation

Business Groups en Chine ainsi que le montant des nouveaux contrats avec les constructeurs chinois et des niveaux de marge opérationnelle en Asie supérieurs aux objectifs fixés.

Le conseil d'administration a ainsi estimé que ce critère était atteint à 120 %.

- s'agissant de la mise en œuvre d'une organisation allégée et flexible telle que présentée au conseil d'administration lors de la réunion de décembre 2015 consistant dans le déploiement d'une approche dite *Lean Functions* au sein de Faurecia (ce critère ayant une pondération de 25 %) soit l'optimisation des fonctions pour atteindre le niveau des benchmarks interne et externe, le conseil d'administration du 8 février 2017 a constaté que cet objectif s'est notamment traduit par des mesures fortes d'optimisation des fonctions ainsi que par la définition de nouvelles initiatives et, par la suite, le lancement de premières actions dans le domaine de la digitalisation des opérations et l'efficacité de la R&D.

Le conseil d'administration a ainsi estimé que ce critère était atteint à 100 %.

- s'agissant de la préparation du plan de développement et de succession de l'équipe dirigeante (ce critère ayant une pondération de 25 %) soit évaluer l'équipe actuelle des cadres exécutifs; identifier les besoins de renforcement; mettre en place des plans de succession, le conseil d'administration du 8 février 2017 a relevé que le plan de développement et de succession de l'équipe dirigeante avait été défini et présenté au comité de management nouvellement créé.

Le conseil d'administration a ainsi estimé que ce critère était atteint à 120 %.

Le conseil d'administration a ainsi considéré que la qualité de la mise en œuvre de ces quatre objectifs qualitatifs correspond à un degré de réalisation tel que l'effet multiplicateur de la réalisation des deux objectifs quantitatifs soit de 1,10.

Éléments de la rémunération due ou attribuée jusqu'au 30 juin 2016 au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016	Montants	Présentation
		Sur cette base, le conseil d'administration du 8 février 2017 a retenu, pour la période du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2016, une rémunération variable pour M. Patrick Koller, Directeur général délégué jusqu'au 30 juin 2016, égale à 310 000 euros x 80 % x 140,4 % x 1,10 soit une somme de 383 011, 20 euros correspondant à 154,4 % de 80 % de la rémunération fixe perçue au titre de l'année 2016 en tant que Directeur général délégué.
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Sans objet	Absence de rémunération variable pluriannuelle en numéraire
Options d'action, actions de performance ou autres attributions de titres	Options = sans objet	Absence d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions
	Actions de performance = sans objet	Absence d'attribution d'actions de performance
	Autres titres = sans objet	Absence d'attribution d'autres titres
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Absence de rémunération exceptionnelle
Jetons de présence	Sans objet	M. Patrick Koller n'étant pas administrateur n'a pas perçu de jetons de présence
Valorisation des avantages de toute nature	10 256, 94 euros (valorisation comptable)	Véhicule de fonction (4 174, 86 euros) et cotisation payée par la Société au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise (6 082, 08 euros correspondant à la cotisation payée par la Société du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2016)

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

	Montants	Présentation
Indemnité de départ	Sans objet	Absence d'indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	Absence d'indemnité de non-concurrence
Régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et à prestations définies (article 39 du Code général des impôts)	Aucun versement au cours de l'exercice	<p>Description du régime à cotisations définies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • régime à cotisations définies sur les tranches A et B d'un montant de 1 % sur la tranche A et de 6 % sur la tranche B de la rémunération sans participation du bénéficiaire ; • cotisations versées par l'entreprise en 2016 : 7 337,06 euros ; • montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2016 : 2 724 euros.

Description du régime à prestations définies :

- progressivité de l'augmentation des droits potentiels par rapport à l'ancienneté et à la rémunération : les droits potentiels augmentent chaque année de 1 % de la tranche C ;
- période de référence prise en compte pour le calcul des prestations : ancienneté à compter du 18 décembre 2006 ;
- revenu de référence et pourcentage maximum dudit revenu auquel donne droit le régime de retraite supplémentaire : le revenu de référence pris en compte est la moyenne des rémunérations annuelles perçues les trois dernières années, les prestations sont calculées sur la tranche C uniquement (entre quatre et huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit 154 464 euros), les droits potentiels ouverts à titre individuel s'élèvent à une rente annuelle de 15 227 euros (valeur au 31 décembre 2016) soit 1 % du revenu de référence (tranche C). Le pourcentage maximum est situé entre 65 et 70 % du revenu de référence compte tenu de l'âge de départ en retraite.

Ces deux régimes sont ouverts à tous les cadres du Groupe ayant au moins un an d'ancienneté s'agissant du régime à cotisations définies et notamment au moins cinq ans d'ancienneté au moment du départ à la retraite s'agissant du régime à prestations définies.

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

	Montants	Présentation
		<p>Le régime décrit ci-dessus dûment autorisé au bénéfice de M. Patrick Koller par décisions du conseil d'administration du 13 avril 2016 et du 25 juillet 2016 sera soumis à approbation de l'assemblée générale du 30 mai 2017 (5^{ème} résolution à titre ordinaire).</p>
<p>Régime additionnel de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts)</p>	<p>Aucun versement au cours de l'exercice</p>	<p>Ce régime bénéficie aux membres du Comité Exécutif de Faurecia titulaires d'un contrat de travail (en cours d'exécution ou suspendu) ou d'un mandat social en France, ayant siégé au comité exécutif pour une durée minimale consécutive de trois années civiles à compter de la mise en place de ce régime ou de l'entrée au comité exécutif.</p> <p>Les droits potentiels ouverts à titre individuel au 31 décembre 2016 au bénéfice de M. Patrick Koller sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• rémunération de référence au 31 décembre 2016 : 1 469 290 euros ;• droits potentiels annuels pour 2016 : 3 % ;• cumul des droits potentiels annuels au 31 décembre 2016 : 6 % ;• plafond des droits potentiels (tous régimes Faurecia) : 25 %, cumulés avec huit plafonds annuels de la sécurité sociale (308 928 euros en 2016) ;• conditions d'ancienneté : trois années civiles au comité exécutif à compter du 1^{er} janvier 2015 ;• montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2016 : 88 157 euros. <p>Le régime décrit ci-dessus dont bénéficie M. Patrick Koller a fait l'objet d'une autorisation du conseil d'administration du 11 février 2015 et a été soumis à approbation de l'assemblée générale du 27 mai 2016 (4^e résolution à titre ordinaire).</p>

Les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 à M. Patrick Koller en qualité de Directeur général à compter du 1^{er} juillet 2016, et qui sont soumis à l'avis des actionnaires aux termes de la onzième résolution figurent dans le tableau ci-dessous :

Éléments de la rémunération due ou attribuée à compter du 1^{er} juillet 2016 au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016	Montants	Présentation
Rémunération fixe	375 000 euros (montant versé au titre de la période du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2016)	La rémunération fixe annuelle de M. Patrick Koller en qualité de Directeur général a été fixée à 750 000 euros par décision du conseil d'administration du 25 juillet 2016. Cette rémunération a été fixée par référence à un comparatif de rémunérations établi par un conseil externe sur la base d'un groupe de vingt sociétés industrielles françaises.
Rémunération variable annuelle	579 150 euros (montant dû au titre de la période du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2016)	Le conseil d'administration du 25 juillet 2016 a décidé de maintenir la structure de la rémunération variable de M. Patrick Koller en qualité de Directeur général telle qu'elle existait en sa qualité de Directeur général délégué, tant s'agissant des objectifs quantitatifs que qualitatifs, qui restent les mêmes, que s'agissant de l'effet multiplicateur lié à ces derniers objectifs. La seule évolution décidée par le conseil d'administration concerne l'assiette des objectifs quantitatifs qui ouvrent désormais droit à une rémunération variable allant de 0 à 150 % de 100% de la rémunération annuelle fixe de M. Patrick Koller. Ainsi, au titre du second semestre 2016, la rémunération variable de M. Patrick Koller peut varier de 0 à 180 % de la rémunération annuelle fixe qu'il percevait à compter du 1 ^{er} juillet 2016.

Éléments de la rémunération due ou attribuée à compter du 1^{er} juillet 2016 au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016

Montants	Présentation
Rémunération variable annuelle	<p>Compte tenu de ces éléments, sur recommandation du comité de management du 1^{er} février 2017, le conseil d'administration du 8 février 2017 a examiné le niveau d'atteinte des objectifs quantitatifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• s'agissant de la marge opérationnelle, le conseil d'administration a constaté la réalisation de ce premier objectif quantitatif à hauteur de 141%;• s'agissant du <i>free cash-flow</i>, le conseil d'administration a constaté que ce deuxième objectif quantitatif était réalisé à 140 %. <p>Ces deux réalisations correspondent à un taux de réalisation de 140,4 % sur l'échelle retenue par le conseil d'administration : ceci ouvre droit à une rémunération variable quantitative de 526 500 euros avant examen du degré de réalisation des objectifs qualitatifs.</p> <p>Le conseil d'administration du 8 février 2017 a alors examiné la réalisation des objectifs qualitatifs fixés par le conseil d'administration du 10 février 2016 :</p> <ul style="list-style-type: none">• s'agissant de l'exécution de la stratégie, le conseil d'administration a estimé que ce critère était atteint à 100 %;• s'agissant de l'exécution des plans de développement pour l'Asie, le conseil d'administration a estimé que ce critère était atteint à 120 % ;• s'agissant de la mise en œuvre d'une organisation allégée et flexible, le conseil d'administration a estimé que ce critère était atteint à 100 % et,• s'agissant de la préparation du plan de développement et de succession de l'équipe dirigeante, le conseil d'administration a estimé que ce critère était atteint à 120 %. <p>Le conseil d'administration a ainsi considéré que la qualité de la mise en œuvre de ces quatre objectifs qualitatifs correspond à un degré de réalisation tel que l'effet multiplicateur de la réalisation des deux objectifs quantitatifs soit de 1,10.</p> <p>Sur cette base, le conseil d'administration du 8 février 2017 a retenu pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2016 une rémunération variable pour M. Patrick Koller, Directeur général à compter du 1^{er} juillet 2016, égale à 375 000 euros x 100 % x 140,4 % x 1,10 soit une somme de 579 150 euros correspondant à 154,44 % de la rémunération fixe perçue au titre de l'année 2016 en tant que Directeur général.</p>

Éléments de la rémunération due ou attribuée à compter du 1^{er} juillet 2016 au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016	Montants	Présentation
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Sans objet	Absence de rémunération variable pluriannuelle en numéraire
Options d'action, actions de performance ou autres attributions de titres	Options = sans objet	Absence d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions
	Actions de performance = 1 722 931 euros (valorisation comptable)	Un nombre maximal de 55 095 actions a été attribué à M. Patrick Koller par décision du conseil d'administration du 25 juillet 2016 dans le cadre du plan d'attribution d'actions de performance n° 8 et ce, sur la base de l'autorisation de l'assemblée générale du 27 mai 2016 (13 ^{ème} résolution à titre extraordinaire). Ces 55 095 titres correspondent à 0,04 % du capital social au 31 décembre 2016. Le conseil d'administration a soumis l'acquisition définitive de ces actions: <ul style="list-style-type: none"> à hauteur de 60 %, à une condition interne de performance : le résultat net du Groupe après impôt au 31 décembre 2018, avant prise en compte des plus-values de cessions d'actifs et des variations de périmètre, tel qu'arrêté par le conseil d'administration, comparé au même résultat tel qu'il avait été prévu pour le même exercice dans le plan à moyen terme du Groupe examiné et décidé par le conseil d'administration à la date d'attribution des actions et, à hauteur de 40 %, à une condition externe : la croissance du revenu net par action de Faurecia mesurée entre l'exercice 2015 et l'exercice 2018 et comparée à la croissance pondérée pour la même période d'un groupe de référence constitué de douze équipementiers automobiles mondiaux comparables. Si ces conditions de performance du plan n° 8 sont atteintes à leur niveau maximal lors de la clôture de l'exercice 2018, M. Patrick Koller se verra donc attribuer un nombre maximal de 55 095 actions dont il deviendra propriétaire le 25 juillet 2020.
	Autre titres = sans objet	Absence d'attribution d'autres titres
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Absence de rémunération exceptionnelle
Jetons de présence	Sans objet	M. Patrick Koller ne perçoit pas de jetons de présence
Valorisation des avantages de toute nature	4 174, 86 euros (valorisation comptable)	Véhicule de fonction

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

Montants	Présentation
Indemnité de départ	<p>Aucun versement au cours de l'exercice</p> <p>Le conseil d'administration du 25 juillet 2016, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations du 20 juillet 2016, a autorisé au bénéfice de M. Patrick Koller, selon la procédure des articles L.225-38 et suivants du Code de commerce, le principe d'une indemnité de départ répondant aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• cette indemnité sera due en cas de rupture du mandat social de M. Patrick Koller en tant que Directeur général à l'initiative de Faurecia, sous réserve que cette rupture n'intervienne pas du fait d'une faute grave ou lourde de M. Patrick Koller ;• cette indemnité ne sera pas due en cas de démission ou de retraite ;• le paiement de cette indemnité est soumis à la réalisation des conditions de performance suivantes : <p>a. atteinte d'un résultat opérationnel positif pendant chacun des trois derniers exercices précédant la cessation du mandat de Directeur général de M. Patrick Koller ;</p> <p>b. atteinte d'un <i>cash-flow</i> net positif pendant chacun des trois derniers exercices précédant la cessation du mandat de Directeur général de M. Patrick Koller ;</p> <ul style="list-style-type: none">• le montant de l'indemnité sera égal à 24 mois du salaire de référence (rémunération fixe et variable à l'objectif) dès lors que les deux conditions décrites ci-dessus seront réalisées au cours de chacun des trois exercices concernés, ce qui, en pratique, équivaut à la réalisation de six critères ;• dans le cas où l'un des six critères ne serait pas réalisé, l'indemnité de départ sera réduite à due concurrence de 1/6 et pourra être égale à 0 dans le cas où aucun de ces six critères ne serait réalisé ;• au cas où la durée du mandat de M. Patrick Koller en qualité de Directeur général serait inférieure à trois ans, la méthode de calcul de l'indemnité de départ sera alors identique mais le nombre de critères sera ajusté pour tenir compte de la durée réelle du mandat.

Cette indemnité dûment autorisée au bénéfice de M. Patrick Koller par décision du

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

	Montants	Présentation
		conseil d'administration du 25 juillet 2016 sera soumise à approbation de l'assemblée générale du 30 mai 2017 (5 ^{ème} résolution à titre ordinaire).
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	Absence d'indemnité de non-concurrence
Régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et à prestations définies (article 39 du Code général des impôts)	Aucun versement au cours de l'exercice	<p>Le conseil d'administration du 25 juillet 2016 a confirmé que M. Patrick Koller n'ayant plus de contrat de travail, continue à bénéficier de ces deux régimes après le 1^{er} juillet 2016 en sa qualité de Directeur général.</p> <p>Conformément à l'article L.225-42-1 du Code de commerce dans sa rédaction telle que résultant de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, le conseil d'administration du 25 juillet 2016, a décidé d'adosser, pour M. Patrick Koller, le bénéficiaire du régime à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) à la condition de performance suivante, liée à sa rémunération variable annuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle à hauteur de 80 % ou au-delà, une augmentation de 1 % des droits potentiels (limités à la tranche C de la rémunération) sera acquise au titre de l'exercice en question ; • en cas d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle inférieure à 80 %, l'augmentation des droits sera réduite à due proportion de l'atteinte des objectifs (ex : un objectif atteint à 30 % entraînera une augmentation de 0,30 % des droits potentiels). <p>Ce régime dûment autorisé au bénéfice de M. Patrick Koller par décisions du conseil d'administration du 13 avril 2016 et du 25 juillet 2016 sera soumis à approbation de l'assemblée générale du 30 mai 2017 (5^{ème} résolution à titre ordinaire).</p>

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

	Montants	Présentation
Régime additionnel de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts)	Aucun versement au cours de l'exercice	<p data-bbox="924 414 1961 568">Ce régime bénéficie aux membres du Comité Exécutif de Faurecia titulaires d'un contrat de travail (en cours d'exécution ou suspendu) ou d'un mandat social en France, ayant siégé au Comité Exécutif pour une durée minimale consécutive de trois années civiles à compter de la mise en place de ce régime ou de l'entrée au Comité Exécutif.</p> <p data-bbox="924 600 1961 657">Le conseil d'administration du 25 juillet 2016 a confirmé les termes de son autorisation du 11 février 2015 au bénéfice de M. Patrick Koller en sa qualité de Directeur général.</p> <p data-bbox="924 690 1961 779">Ce régime dûment autorisé au bénéfice de M. Patrick Koller, Directeur général, par décision du conseil d'administration du 25 juillet 2016 sera soumis à approbation de l'assemblée générale du 30 mai 2017 (5^{ème} résolution à titre ordinaire).</p>

1.6 Gouvernance (12^e à 17^e résolutions)

Il vous est proposé de renouveler les mandats d'administrateurs de :

- Mme Amparo Moraleda,
- M. Jean-Baptiste Chasseloup de Chatillon,
- M. Jean-Pierre Clamadieu, et
- M. Robert Peugeot.

Il vous est également proposé de bien vouloir nommer M. Patrick Koller et Mme Penelope Herscher en qualité de nouveaux administrateurs.

Mme Amparo Moraleda, M. Jean-Baptiste Chasseloup de Chatillon, M. Jean-Pierre Clamadieu, M. Robert Peugeot, M. Patrick Koller et Mme Penelope Herscher exerceraient leurs mandats pour une durée de 4 ans, soit jusqu'à l'issue de l'assemblée générale tenue au cours de l'année 2021 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé.

L'expertise et le parcours de chacun d'eux est rappelé au chapitre 12.4 du document de référence 2016.

Ainsi et compte tenu du fait que les mandats de Messieurs Yann Delabrière et de Ross McInnes arrivent à échéance et ne seraient pas renouvelés, le nombre d'administrateurs composant le conseil d'administration de votre Société resterait inscrit dans la limite de 15 membres et ce, conformément à l'article 11 des statuts qui prévoit que le conseil d'administration peut être composé d'un nombre maximal de 15 membres.

A l'issue de la présente assemblée générale, le conseil d'administration de votre Société comporterait donc six femmes, et sa composition serait donc conforme à la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration et à l'égalité professionnelle.

Le conseil d'administration a d'ores et déjà statué que Mme Penelope Herscher serait considérée comme administratrice indépendante au regard des critères d'indépendance du Code Afep - Medef de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, retenu par Faurecia comme code de référence en matière de gouvernement d'entreprise.

A l'issue de la présente assemblée générale, le conseil d'administration de votre Société serait, en conséquence, composé de plus d'un tiers d'administrateurs indépendants conformément aux recommandations du Code Afep-Medef.

1.7 Programme de rachat d'actions (18^e résolution)

Le conseil d'administration serait autorisé à procéder au rachat des actions de la société pour permettre à cette dernière :

- d'animer le marché des titres de la société, par le biais d'un prestataire de services d'investissement, dans le cadre d'un contrat de liquidité ;
- de conserver et de remettre des actions dans le cadre d'opérations de croissance externe ;
- d'attribuer des actions notamment aux salariés et mandataires sociaux dirigeants de la société ou des sociétés qui lui sont liées, par attribution d'options d'achat d'actions ou par attribution d'actions de performance notamment dans le cadre de leur rémunération ou au titre de leur participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise ;

- de remettre des actions lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant droit à l'attribution d'actions de la société ;
- d'annuler des actions.

Ces achats d'actions pourraient être opérés par tous moyens, y compris par voie d'acquisition de blocs de titres, et aux époques que le conseil d'administration appréciera.

Le conseil d'administration ne pourrait, sauf autorisation préalable par l'assemblée générale, faire usage de la présente autorisation en période d'offre publique initiée par un tiers, visant les titres de la société et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

La Société se réserverait le droit d'utiliser des mécanismes optionnels ou instruments dérivés dans le cadre de la réglementation applicable.

L'autorisation qui serait consentie au conseil d'administration comprend des limitations relatives :

- au prix maximum de rachat (60 euros) ;
- au montant maximal alloué à la mise en œuvre du programme de rachat (779.781.840 euros sur le fondement du capital social au 31 décembre 2016 compte tenu des actions auto-détenues par la société à cette date), et
- au volume des titres pouvant être rachetés (10% du capital de la société à la date de réalisation des achats).

Cette autorisation serait donnée pour une durée de 18 mois et mettrait fin à l'autorisation donnée au conseil d'administration par l'assemblée générale du 27 mai 2016 dans sa onzième résolution à caractère ordinaire.

2- EXPOSE DES MOTIFS DES RESOLUTIONS A TITRE EXTRAORDINAIRE

La dix-neuvième résolution permettrait au conseil d'administration de réduire le capital par annulation des actions auto-détenues.

Les vingtième à vingt-troisième résolutions concernent des délégations de compétence et des autorisations à consentir au conseil d'administration en matière financière.

En effet, l'assemblée générale extraordinaire du 27 mai 2015 avait consenti au conseil d'administration, afin de répondre aux besoins de financement du groupe, des délégations et autorisations qui viennent à échéance au cours du présent exercice.

Au cours de l'exercice 2016, aucune des autorisations financières consentie par l'assemblée du 27 mai 2015 n'a été mise en œuvre par le conseil d'administration.

Conformément à l'article L. 225-100 alinéa 7 du Code de commerce, l'utilisation qui a ainsi été faite de ces délégations et autorisations par le conseil d'administration au cours de l'exercice 2016 figure également dans le rapport de gestion.

En conséquence, il vous est proposé, aux termes des vingtième à vingt-troisième résolutions, de renouveler ces délégations et autorisations dans les termes qui sont décrits ci-après.

Le conseil d'administration pourrait procéder, avec ou sans droit préférentiel de souscription, à l'émission d'actions ordinaires donnant, le cas échéant, accès à des actions ordinaires ou à l'attribution de titres de créance (de la Société ou d'une filiale directe ou indirecte) et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires à émettre (par la Société ou une filiale

directe ou indirecte). Ceci permettrait à votre société de réaliser des opérations financières en fonction des conditions de marché et de réunir rapidement les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie de croissance et de consolidation du Groupe.

La vingt-quatrième résolution a pour objet d'associer les salariés du Groupe à son développement, notamment par l'intermédiaire d'une augmentation de capital qui leur serait réservée.

La vingt-cinquième résolution a pour objectif de modifier les statuts de la Société afin d'y inclure, conformément à l'article L.225-27-1 du Code de commerce introduit par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi telle que modifiée par la loi du 17 août 2015 relative à l'emploi et au dialogue social, un dispositif de désignation d'administrateurs représentant les salariés.

2.1 Annulation des actions auto-détenues (19^e résolution)

Le conseil d'administration serait autorisé à annuler les actions de la Société acquises par suite de rachats réalisés dans le cadre de la 18^e résolution ou dans le cadre des autorisations de programme de rachat antérieures, dans la limite de 10 % du capital et à réduire le capital à due concurrence.

La présente autorisation serait consentie pour une durée de 18 mois.

2.2 Délégations et autorisations financières (20^e à 23^e résolutions)

2.2.1 Délégation de compétence à l'effet d'augmenter le capital social avec maintien du droit préférentiel de souscription (20^e résolution)

Les opérations réalisées en vertu de cette résolution seraient réservées aux actionnaires de la société. Elles concerneraient l'émission d'actions ordinaires donnant, le cas échéant, accès à des actions ordinaires ou à l'attribution de titres de créance et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires à émettre.

Conformément à l'article L.228-93 du Code de commerce, les valeurs mobilières à émettre pourraient donner accès à des actions ordinaires à émettre de toute société dont la société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

Cette délégation permettrait également d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres, soit par attribution d'actions gratuites soit par élévation de la valeur nominale des actions existantes.

Les augmentations de capital réalisées dans le cadre de cette délégation ne pourraient pas excéder un montant nominal maximal de 250.000.000 € (deux cent cinquante millions d'euros), ce plafond étant indépendant de l'ensemble des plafonds d'augmentations de capital prévus par les autres résolutions de la présente assemblée.

Les émissions de titres de créance seraient limitées à un montant nominal maximal de 1.000.000.000 € (un milliard d'euros). Ce plafond global serait applicable à l'ensemble des titres de créance dont l'émission serait réalisée en application de la présente résolution et des 21^e et 22^e résolutions.

Le prix de souscription des actions et/ou des valeurs mobilières susceptibles d'être émises en application de cette délégation serait fixé par le conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Si les souscriptions à titre irréductible, et le cas échéant à titre réductible, n'ont pas absorbé la totalité d'une émission, le conseil d'administration pourrait utiliser, dans l'ordre qu'il déterminerait, les facultés suivantes ou certaines d'entre elles seulement :

- limiter le montant de l'émission au montant des souscriptions, le cas échéant dans les limites prévues par la réglementation ;
- répartir librement tout ou partie des titres non souscrits ;
- offrir au public tout ou partie des titres non souscrits.

Le conseil d'administration ne pourrait, sauf autorisation préalable par l'assemblée générale, faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'une offre publique visant les titres de la société et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

Cette délégation de compétence serait consentie pour une durée de 26 mois.

2.2.2 Délégation de compétence à l'effet d'augmenter le capital social avec suppression du droit préférentiel de souscription, par voie d'offre au public (21^e résolution)

Les opérations réalisées en vertu de cette résolution seraient ouvertes au public. Elles concerneraient l'émission d'actions ordinaires donnant, le cas échéant, accès à des actions ordinaires ou à l'attribution de titres de créance et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires à émettre.

Conformément à l'article L.228-93 du Code de commerce, les valeurs mobilières à émettre pourraient donner accès à des actions ordinaires à émettre de toute société dont la société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

Ces valeurs pourront être émises à l'effet de rémunérer des titres qui seraient apportés à la société dans le cadre d'une offre publique d'échange dans les conditions de l'article L.225-148 du Code de commerce.

Les augmentations de capital réalisées dans le cadre de cette délégation ne pourraient pas excéder un montant nominal maximal de 95.000.000 € (quatre-vingt-quinze millions d'euros). Sur ce plafond s'imputerait le montant nominal des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de la 22^e résolution.

Les émissions de titres de créance seraient limitées à un montant nominal maximal de 1.000.000.000 € (un milliard d'euros). Ce plafond s'imputerait sur le plafond de 1.000.000.000 € pour l'émission des titres de créances fixé à la 20^e résolution.

Conformément à la loi, le prix d'émission des actions émises en application de cette délégation de compétence serait au moins égal à la moyenne pondérée des cours cotés de l'action de la société lors des trois dernières séances de bourse sur le marché Euronext Paris précédant la date de fixation de ce prix, éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5 %.

Si les souscriptions n'ont pas absorbé la totalité d'une émission, le conseil d'administration pourrait utiliser les facultés suivantes :

- limiter le montant de l'émission au montant des souscriptions, le cas échéant dans les limites prévues par la réglementation ;
- répartir librement tout ou partie des titres non souscrits.

Le conseil d'administration ne pourrait, sauf autorisation préalable par l'assemblée générale, faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'une offre publique visant les titres de la société et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

Cette délégation de compétence serait consentie pour une durée de 26 mois.

2.2.3 Délégation de compétence à l'effet d'augmenter le capital social avec suppression du droit préférentiel de souscription, par voie d'offre visée à l'article L. 411-2 II du Code monétaire et financier (22^e résolution)

En complément de la 21^e résolution et à l'effet de permettre un vote distinct des actionnaires conformément aux recommandations de l'Autorité des Marchés Financiers, cette résolution a pour objet de réaliser des opérations par voie de placements privés auprès des personnes fournissant le service d'investissement de gestion de portefeuille pour le compte de tiers, des investisseurs qualifiés ou d'un cercle restreint d'investisseurs, sous réserve que ces deux dernières catégories agissent pour compte propre. Elles concerneraient l'émission d'actions ordinaires donnant, le cas échéant, accès à des actions ordinaires ou à l'attribution de titres de créance et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires à émettre.

Conformément à l'article L.228-93 du Code de commerce, les valeurs mobilières à émettre pourraient donner accès à des actions ordinaires à émettre de toute société dont la société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

Les augmentations de capital réalisées dans le cadre de cette délégation ne pourraient pas excéder un montant nominal maximal de 95.000.000 € (quatre-vingt-quinze millions d'euros) étant précisé qu'elles seraient, en outre, limitées à 20% du capital par an. Sur ce plafond s'imputerait le montant nominal des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de la 21^e résolution.

Comme pour la 21^e résolution, le prix d'émission des actions émises en application de cette délégation de compétence serait au moins égal à la moyenne pondérée des cours cotés de l'action de la société lors des trois dernières séances de bourse sur le marché Euronext Paris précédant la date de fixation de ce prix, éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5%.

Les émissions de titres de créance seraient limitées à un montant nominal maximal de 1.000.000.000 € (un milliard d'euros) étant précisé que ce montant s'imputerait sur le plafond global de 1.000.000.000 € pour l'émission des titres de créance fixé à la 20^e résolution.

Si les souscriptions n'ont pas absorbé la totalité d'une émission, le conseil d'administration pourrait utiliser les facultés suivantes :

- limiter le montant de l'émission au montant des souscriptions, le cas échéant dans les limites prévues par la réglementation ;
- répartir librement tout ou partie des titres non souscrits.

Le conseil d'administration ne pourrait, sauf autorisation préalable par l'assemblée générale, faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'une offre publique visant les titres de la société et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

Cette délégation de compétence serait consentie pour une durée de 26 mois.

2.2.4 Autorisation à l'effet d'augmenter le montant des émissions initiales décidées avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription, en cas de demandes excédentaires (23^e résolution).

Cette autorisation permettrait à la société de satisfaire aux éventuelles sur-souscriptions en cas d'émissions de valeurs mobilières réservées aux actionnaires de la société (20^e résolution) ou réalisées par voie d'offre au public (21^e résolution) ou d'offre visée à la 22^e résolution.

Les opérations réalisées dans le cadre de la présente délégation de compétence ne pourraient excéder la limite légale de 15 % de l'émission initiale, s'imputant sur le plafond applicable à l'émission initiale.

Le prix de souscription des actions ordinaires ou des valeurs mobilières correspondrait au prix de l'émission initiale, décidé en application des 20^e, 21^e, et 22^e résolutions décrites ci-dessus.

Le conseil d'administration pourrait faire usage de cette autorisation pendant un délai de 30 jours à compter de la clôture de la souscription.

Le conseil d'administration ne pourrait, sauf autorisation préalable par l'assemblée générale, faire usage de la présente autorisation à compter du dépôt par un tiers d'une offre publique visant les titres de la société et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

Cette autorisation serait consentie pour une durée de 26 mois.

2.3 Intéressement des salariés : délégation de compétence à l'effet d'augmenter le capital social avec suppression du droit préférentiel de souscription au profit des adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise (24^e résolution)

Aux termes de la 24^e résolution, le conseil d'administration serait autorisé à augmenter le capital social par émission de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital de la société avec suppression du droit préférentiel de souscription au profit des salariés du groupe adhérents à un plan d'épargne entreprise ou de groupe.

Cette autorisation serait limitée à 3 % du capital, étant entendu que ce montant ne s'imputerait pas sur le plafond fixé à la 20^e résolution.

Le prix de souscription ne pourrait pas être supérieur à la moyenne des premiers cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription. En outre, ce prix ne pourrait être ni inférieur de plus de 20% à cette moyenne, ni de 30% lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan d'épargne est supérieure ou égale à 10 ans.

Par ailleurs, le conseil d'administration pourrait prévoir l'attribution d'actions à émettre ou déjà émises ou d'autres titres donnant accès au capital de la société à émettre ou déjà émis, au titre (i) de l'abondement qui pourra être versé en application des règlements de plans d'épargne d'entreprise ou de groupe, et/ou (ii), le cas échéant, de la décote.

Cette délégation de compétence serait consentie pour une durée de 26 mois.

2.4 Modification statutaire (25^e résolution)

La vingt-cinquième résolution a pour objectif d'introduire dans les statuts un dispositif de désignation de deux administrateurs représentant les salariés du Groupe.

Ces administrateurs seraient désignés selon les modalités suivantes :

- l'un par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du Code du travail en France ;
- l'autre par le Comité d'Entreprise Européen du groupe Faurecia (dénommé au sein du Groupe, Faurecia European Works Council, FEWC).

La durée du mandat de ces administrateurs serait de 4 ans.

2.5 Pouvoirs (26^e résolution)

Pour finir, la 26^e résolution concerne les pouvoirs devant être consentis en vue d'accomplir les formalités consécutives à la tenue de l'assemblée générale, en particulier les formalités de dépôt et de publicité.