

## **Attribution 2020 au Directeur général**

Le Conseil d'administration de Faurecia, lors de sa réunion du 22 octobre 2020, a décidé<sup>1</sup>, sur proposition du Comité des rémunérations, l'attribution maximum de 1 384 630 actions de performance aux membres du *Group Leadership Committee*, dont un maximum de 61 140 actions de performance au Directeur général (étant précisé qu'en cas de réalisation des objectifs cibles, le nombre d'actions à livrer sera de 47 030).

Les actions de performance sont soumises en intégralité à des conditions de performance internes et externe. Ces conditions sont, pour l'attribution 2020, les suivantes :

- à hauteur de 60 % de l'attribution, une condition de performance interne portant sur le niveau du résultat net après impôt (les crédits d'impôts exceptionnels étant exclus) du Groupe de l'exercice social clos le 31 décembre 2022, avant prise en compte des plus-values de cessions d'actifs et des variations de périmètre, tel qu'arrêté par le Conseil d'administration (« **Résultat Net 2022** »), comparé au résultat prévu pour le même exercice par le plan stratégique du Groupe (« **Résultat Net PS** ») ;
- à hauteur de 10 % de l'attribution, une condition de performance interne en matière de responsabilité sociale et environnementale liée à la mixité homme/femme (% de femmes) au sein de la catégorie des « managers et professionnels » du Groupe au 31 décembre 2022 par rapport aux objectifs fixés par le Conseil d'administration ;
- à hauteur de 30 %, une condition de performance externe relative au niveau de croissance du revenu net par action de Faurecia mesurée entre l'exercice 2019 et l'exercice 2022 (« **BNPA Faurecia** ») et comparée à la croissance pondérée pour la même période d'un groupe de référence constitué de 12 équipementiers automobiles mondiaux comparables<sup>2</sup> (« **BNPA de Référence** »).

Un tableau de synthèse présentant les conditions de performance, leur pondération et les objectifs fixés figure en Annexe 1.

Une condition de présence (assortie des exceptions usuelles) s'applique à l'ensemble des bénéficiaires. L'acquisition définitive intervient à l'issue d'une période d'acquisition de quatre ans, étant précisé que le plan ne comporte pas de période de conservation.

Le Directeur général doit conserver, sous la forme nominative et jusqu'à la cessation de ses fonctions, 30 % des actions définitivement acquises au titre de la présente attribution, étant précisé que cette obligation de seuil en pourcentage par plan cesse de s'appliquer dès lors que le Directeur général détient un nombre d'actions correspondant à trois ans de rémunération brute de base en prenant en compte tous les plans d'ores et déjà acquis. Une obligation similaire est prévue pour les membres du Comité Exécutif (autres que le Directeur général), étant précisé que le pourcentage de détention est fixé à 20 % des actions définitivement acquises et que cette obligation cesse de s'appliquer dès lors que le nombre d'actions détenues correspond à un an de rémunération brute de base.

<sup>1</sup> Attribution décidée sur la base de la 23<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale mixte du 26 juin 2020.

<sup>2</sup> Le groupe de référence est composé des équipementiers automobiles européens et nord-américains suivants : Adient (Irlande/USA), Aptiv (ex Delphi) (USA), Autoliv (Suède), Autoneum (Suisse), Borg Warner (USA), Continental (Allemagne), Hella (Royaume-Uni), Lear (USA), Magna (Canada), Plastic Omnium (France), Tenneco (USA), Valeo (France).

## Annexe 1

### Tableau de synthèse

Nature de la condition	Description	Pondération	Objectifs
Interne	Résultat Net 2022, comparé au Résultat Net PS	60 %	<u>Min.</u> : Résultat Net 2022 = 90 % de la cible du Résultat Net PS ; <u>Cible</u> : Résultat Net 2022 = Cible du Résultat Net PS ; <u>Max.</u> : Résultat Net 2022 ≥ 110 % de la cible du Résultat Net PS.
Interne (RSE)	Mixité hommes/femmes (% de femmes) au sein de la catégorie des « Managers et Professionnels » (population cadre) du Groupe au 31 décembre 2022, comparé aux objectifs fixés par le Conseil d'administration	10 %	<u>Min.</u> : - 1 point ; <u>Cible</u> : 100 % de l'objectif ; <u>Max.</u> : ≥ + 2 points.
Externe	BNPA Faurecia, comparé au BNPA de Référence.	30 %	<u>BNPA de Référence ≤ - 20 % (donc négative)</u> Min. : BNPA Faurecia = 125 % BNPA de Référence ; Cible : BNPA Faurecia = BNPA de Référence ; Max. : BNPA Faurecia ≥ 75 % BNPA de Référence. <u>- 20 % &lt; BNPA de Référence &lt; + 20 %</u> Min. : BNPA Faurecia = BNPA de Référence - 5 % ; Cible : BNPA Faurecia = BNPA de Référence ; Max. : BNPA Faurecia ≥ BNPA de Référence + 5 %. <u>BNPA de Référence ≥ + 20 %</u> Min. : BNPA Faurecia = 75 % BNPA de Référence ; Cible : BNPA Faurecia = BNPA de Référence ; Max. : BNPA Faurecia ≥ 125 % BNPA de Référence.