

# 3

## Gouvernement d'entreprise

<b>3.1. Conseil d'administration</b>	<b>230</b>	<b>3.4. Synthèse de la conformité aux recommandations du Code AFEP-MEDEF</b>	<b>306</b>
3.1.1. Présentation synthétique du Conseil d'administration et chiffres clés	230		
3.1.2. Composition du Conseil d'administration	231	<b>3.5. Participation au capital des mandataires sociaux et opérations sur titres</b>	<b>307</b>
3.1.3. Organisation et fonctionnement du Conseil d'administration	256	3.5.1. Titres détenus par les mandataires sociaux	307
3.1.4. Comités spécialisés du Conseil d'administration	261	3.5.2. Opérations sur titres des mandataires sociaux	307
3.1.5. Évaluation du Conseil d'administration et des Comités spécialisés	271		
<b>3.2. Direction opérationnelle du Groupe</b>	<b>272</b>	<b>3.6. Déclarations des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale</b>	<b>309</b>
3.2.1. Comité exécutif	272		
3.2.2. Group Leadership Committee	273	<b>3.7. Autorisations en matière de cautions, avals et garanties</b>	<b>310</b>
<b>3.3. Rémunération des mandataires sociaux</b>	<b>274</b>	<b>3.8. Conventions</b>	<b>310</b>
3.3.1. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre des exercices 2021 et 2022	274	3.8.1. Conventions réglementées	310
3.3.2. Rémunération des administrateurs au titre des exercices 2021 et 2022	294	3.8.2. Procédure d'évaluation des conventions courantes et normales	310
3.3.3. Rémunération de la Direction opérationnelle du Groupe au titre de l'exercice 2022	296	3.8.3. Contrats de service	310
3.3.4. Politique de rémunération des mandataires sociaux et mise en œuvre pour 2023	297	3.8.4. Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées	311
		<b>3.9. Autres informations</b>	<b>313</b>

Les informations qui suivent constituent le chapitre relatif au rapport sur le gouvernement d'entreprise prévu par l'article L. 225-37 dernier alinéa du Code de commerce.

Certaines informations faisant partie intégrante du rapport sur le gouvernement d'entreprise, telles que requises par les articles L.22-10-8 et L.22-10-10 du Code de commerce, figurent dans d'autres chapitres du présent Document d'enregistrement universel. Des renvois intégrés dans la présente partie indiquent le chapitre du présent Document d'enregistrement universel dans lequel ces informations sont mentionnées.

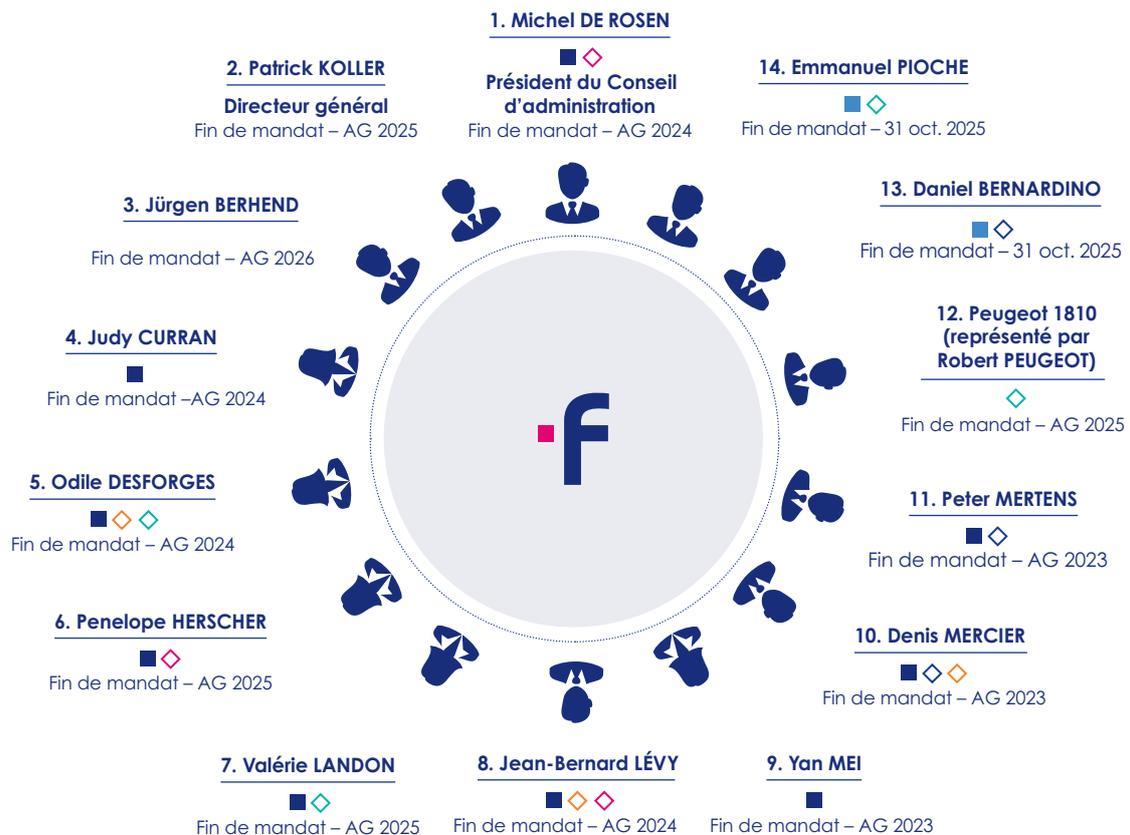
Ce chapitre a été préparé sur la base des travaux réalisés par la Direction juridique et la Direction des ressources humaines du Groupe.

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF consultable sur le site internet du MEDEF ([www.medef.fr](http://www.medef.fr)).

## 3.1. Conseil d'administration

### 3.1.1. Présentation synthétique du Conseil d'administration et chiffres clés

Le schéma ci-dessous présente, de manière synthétique, la composition du Conseil d'administration et des Comités (permanents) à la date du présent Document d'enregistrement universel :



■ Indépendants

■ Administrateurs représentant les salariés

◆ Comité des rémunérations

◆ Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable

◆ Comité d'audit

◆ Présidente/Président du Comité

Le tableau ci-dessous présente les chiffres clés du Conseil d'administration à la date du présent Document d'enregistrement universel.

14 Administrateurs	75 % Administrateurs Indépendants <sup>(1)(3)</sup>	42 % Administratrices <sup>(1)(3)</sup>
2 Administrateurs représentant les salariés	6 Nationalités	4 ans Durée moyenne du mandat <sup>(3)</sup>
65 ans Âge moyen <sup>(3)</sup>	11 RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION <sup>(2)</sup>	98 % Taux de participation aux réunions du Conseil d'administration <sup>(2)(3)</sup>
22 Réunions des Comités (dont 2 réunions du Comité ad hoc) <sup>(2)</sup>	100 % Taux de participation aux réunions des Comités <sup>(2)(3)</sup>	

(1) Hors administrateurs représentant les salariés.

(2) Chiffres au 31 décembre 2022.

(3) Pourcentage arrondi au chiffre entier le plus proche.

### 3.1.2. Composition du Conseil d'administration

#### 3.1.2.1. Informations générales sur la composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de Faurecia est, conformément à ses statuts, composé de trois membres au moins et de 15 membres au plus, compte non tenu des administrateurs représentant les salariés nommés en application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce.

Les administrateurs sont nommés pour une durée de quatre ans par l'assemblée générale sur proposition du Conseil d'administration, agissant sur recommandation du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable. Ils sont rééligibles et peuvent être révoqués à tout moment par l'assemblée générale. Ni les statuts ni le règlement intérieur du Conseil d'administration ne comportent de règles d'échelonnement des mandats. Toutefois, en pratique, les renouvellements des mandats se trouvent échelonnés, ce qui permet d'éviter un renouvellement en bloc de l'ensemble des administrateurs.

En outre, la Société compte deux administrateurs représentant les salariés désignés en application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce selon les modalités statutaires suivantes : un administrateur représentant les salariés est désigné 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 et un deuxième administrateur représentant les salariés est désigné par le Comité européen de représentation des salariés. La durée de leur mandat est également de quatre ans.

Le Conseil d'administration ne comporte pas de censeur.

Le tableau ci-dessous reprend et complète les informations mentionnées dans l'infographie ci-dessus ainsi que dans les chiffres clés sur la composition du Conseil d'administration et des Comités spécialisés (permanents) à la date du présent Document d'enregistrement universel :

	Âge	Sexe	Nationalité	Nombre d'actions	Nombre de mandats dans des sociétés cotées (hors Faurecia)	Indépendance	Date de 1 <sup>re</sup> nomination	Expiration du mandat	Durée de présence au Conseil	Comités
<b>1. DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX</b>										
Michel de ROSEN Président du Conseil d'administration	72 ans	M		12 565	2	Oui	AG du 27 mai 2016	AG 2024	7 ans	Membre du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable
Patrick KOLLER Directeur général et administrateur	64 ans	M		149 386	2	Non	AG du 30 mai 2017	AG 2025	6 ans	-
<b>2. ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'ASSEMBLÉE</b>										
Jürgen BEHREND	74 ans	M		200 151	0	Non	AG du 1 <sup>er</sup> juin 2022	AG 2026	9 mois	-
Judy CURRAN	61 ans	F		500	2	Oui	CA du 18 février 2022	AG 2024	1 an	-
Odile DESFORGES	73 ans	F		664	1	Oui	AG du 27 mai 2016	AG 2024	7 ans	Présidente du Comité d'audit
Penelope HERSCHER	62 ans	F		500	3	Oui	AG du 30 mai 2017	AG 2025	6 ans	Membre du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable
Valérie LANDON	60 ans	F		650	0	Oui	CA du 12 octobre 2017	AG 2025	6 ans	Membre du Comité d'audit
Jean-Bernard LÉVY	67 ans	M		500	1 <sup>(1)</sup>	Oui	CA du 19 février 2021	AG 2024	2 ans	Président du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable
Yan MEI	67 ans	F		542	0	Oui	AG du 28 mai 2019	AG 2023	4 ans	-
Denis MERCIER	63 ans	M		1 157	0	Oui	AG du 28 mai 2019	AG 2023	4 ans	Président du Comité des rémunérations
Peter MERTENS	61 ans	M		1 080	1	Oui	AG du 28 mai 2019 (avec effet au 1 <sup>er</sup> novembre 2019)	AG 2023	3 ans	Membre du Comité des rémunérations
PEUGEOT 1810 avec Robert PEUGEOT en qualité de représentant permanent	72 ans	M		6 110 494 <sup>(2)</sup>	4 <sup>(4)</sup>	Non	AG du 31 mai 2021 <sup>(3)</sup>	AG 2025	2 ans	Membre du Comité d'audit

	Âge	Sexe	Nationalité	Nombre d'actions	Nombre de mandats dans des sociétés cotées (hors Faurecia)	Indépendance	Date de 1 <sup>er</sup> nomination	Expiration du mandat	Durée de présence au Conseil	Comités
<b>3. ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANT LES SALARIÉS</b>										
Daniel BERNARDINO	52 ans	M		- (6)	0	- (5)	1 <sup>er</sup> novembre 2017	31 octobre 2025	5 ans	Membre du Comité des rémunérations
Emmanuel PIOCHE	57 ans	M		- (7)	0	- (5)	1 <sup>er</sup> novembre 2017	31 octobre 2025	5 ans	Membre du Comité d'audit

(1) Le mandat de Jean-Bernard LÉVY en qualité de Président-Directeur général de EDF a pris fin le 23 novembre 2022.

(2) Robert PEUGEOT détient également 694 actions à titre individuel.

(3) Robert PEUGEOT était administrateur à titre individuel depuis le 29 mai 2007. Son mandat a pris fin le 31 mai 2021. Il est depuis cette date représentant permanent de la société PEUGEOT 1810.

(4) Mandats exercés par le représentant permanent.

(5) Conformément au Code AFEP-MEDEF, les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du pourcentage d'administrateurs indépendants.

(6) Daniel BERNARDINO a participé à l'opération d'actionariat salarié réalisée en 2021 et détient à ce titre des parts de FCPE investies en actions Faurecia.

(7) Emmanuel PIOCHE a participé à l'opération d'actionariat salarié réalisée en 2021 et détient à ce titre des parts de FCPE investies en actions Faurecia.

### 3.1.2.2. Expertise, fonctions et mandats des administrateurs en fonction à la date du présent Document d'enregistrement universel

Les informations ci-dessous sont données à la date du présent Document d'enregistrement universel,

L'adresse professionnelle des administrateurs est celle de la Société.

#### Jürgen BEHREND



**Date de naissance :** 3 août 1949

**Administrateur**

**Nationalité :** 

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** AG 2022

**Nombre d'actions Faurecia :**  
200 151

**Date d'échéance du mandat :** AG 2026

**Compétences :**



Dr Jürgen Behrend a commencé sa carrière en 1980 en tant que membre du *management board* de Eduard Hueck GmbH & Co. KG à Lüdenscheid, société spécialisée dans la production de produits aluminium.

En 1987, il a été nommé *managing general partner* de HELLA et est resté à ces fonctions jusqu'en 2017. Il a ensuite siégé au *shareholders' committee* de HELLA jusqu'en 2021.

Dr Behrend exerce toujours une activité en tant que *managing general partner* de Hueck Industrie Holding KG, holding investissant dans des petites et moyennes entreprises.

Il a fait des études de droit et d'économie à l'Université de Freiburg, de Munich et de Münster et est titulaire d'un doctorat en droit obtenu en 1977/1978.

#### Principale fonction exercée en dehors de Faurecia

- *Managing general partner* de Hueck Industrie Holding KG

#### Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia

##### Sociétés françaises cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés françaises non cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés étrangères cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés étrangères non cotées

- *Member of the Advisory Board* de Eduard Hueck GmbH & Co KG ;
- *Member of the Supervisory Board* de Stiftung Deutsche Anästhesiologie ;
- *Managing Director* de HELLA Stiftung GmbH ;
- *Managing Director* de Eduard Hueck Verwaltungsgesellschaft mbH.

#### Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années

- *Managing General Partner* de HELLA KGaA Hueck & Co (de 1987 à 2017) ;
- Membre du *Shareholders' Committee* de HELLA GmbH & Co. KGaA (de 2017 à 2019) ;
- Vice-Président du *Shareholders Committee* de HELLA GmbH & Co. KGaA (de 2019 à 2021).

 **Expérience des métiers de Faurecia**

 **Expérience dans une société industrielle**

 **Expérience internationale**

 **Technologies automobiles**

 **Gouvernance/direction de grandes entreprises**

 **Leadership et gestion des situations de crise**

 **Gestion des risques**

 **RSE**

 **Connaissance spécifique d'un marché géographique**

 **Technologies axées sur les données/digital**

 **Énergie/électrification**

 **Banque/finance**

## Daniel BERNARDINO



**Date de naissance :** 9 août 1970

**Nationalité :** 

**Nombre d'actions Faurecia :** - (\*)

**Compétences :**



**Administrateur représentant les salariés**

**Date de 1<sup>er</sup> nomination :** 1<sup>er</sup> novembre 2017

**Date d'échéance du mandat :** 31 octobre 2025

**Membre du Comité des rémunérations**

Daniel Bernardino est agent de méthode au sein du département logistique du site de Faurecia Palmela (Portugal).

Il est entré dans le Groupe en 1994 comme chef d'équipe logistique. Il a exercé divers mandats de représentation du personnel de 1997 à 2017 et a été membre du Comité d'entreprise européen de Faurecia pendant 14 ans.

Il est diplômé en sociologie.

**Principale fonction exercée en dehors de Faurecia**

Pas d'autre fonction exercée.

**Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia**

Pas de mandat extérieur.

**Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années**

-

(\*) Daniel BERNARDINO a participé à l'opération d'actionnariat salarié réalisée en 2021 et détient à ce titre des parts de FCPE investis en actions Faurecia.



Expérience des métiers de Faurecia



Expérience dans une société industrielle



Technologies automobiles



Connaissance spécifique d'un marché géographique



Leadership et gestion des situations de crise

## Judy CURRAN



**Date de naissance :** 17 mai 1961

**Nationalité :**

**Nombre d'actions Faurecia :** 500

**Compétences :**



**Administratrice indépendante**

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 18 février 2022

**Date d'échéance du mandat :** AG 2024

Judy Curran est responsable de la stratégie automobile au sein d'ANSYS, notamment de la planification de la mise sur le marché et du développement de travaux de modélisation liés aux dernières tendances automobiles telles que l'électrification, la conduite assistée et la voiture autonome.

Judy Curran a occupé plusieurs postes au sein du groupe Ford de 1986 à 2018 (notamment en tant que Directrice de la Stratégie Technologique de 2014 à 2018 où elle a notamment développé la stratégie globale inter-véhicules pour les nouvelles technologies clés dont la conduite assistée, l'infotainment, les nouvelles architectures électriques, et la connectivité).

Judy Curran est titulaire d'une licence en ingénierie électrique / informatique de la Lawrence Technological University (États-Unis) et d'un master en ingénierie électrique de l'Université du Michigan (États-Unis).

**Principale fonction exercée en dehors de Faurecia :**

- Responsable de la Stratégie Automobile Monde d'ANSYS (société étrangère cotée).

**Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia**

**Sociétés françaises cotées**

Pas de tel mandat.

**Sociétés françaises non cotées**

Pas de tel mandat.

**Sociétés étrangères cotées**

- Administratrice indépendante de MicroVision.

**Sociétés étrangères non cotées**

- Administratrice de SAE International ; Présidente de la SAE Global Leadership Conference ;
- Membre du "College of Engineering" de la Lawrence Technological University.

**Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années**

- Directrice de la Stratégie Technologique de Ford Motor Company, de 2014 à 2018 ;

Expérience des métiers de Faurecia

Expérience dans une société industrielle

Expérience internationale

Technologies automobiles

Gouvernance / direction de grandes entreprises

Leadership et gestion des situations de crise

Gestion des risques

Connaissance spécifique d'un marché géographique

Technologies axées sur les données/digital

Énergie / électrification

## Odile DESFORGES



**Date de naissance :** 24 janvier 1950

**Administratrice indépendante**

**Nationalité :**



**Date de 1<sup>re</sup> nomination :**

27 mai 2016

**Nombre d'actions Faurecia :** 664

**Date d'échéance du mandat :**

AG 2024

**Compétences :**

**Présidente du Comité d'audit**



Odile Desforges a été chargée de recherches à l'Institut de Recherche des Transports en 1973 avant de rejoindre, en 1981, le groupe Renault au sein duquel elle a exercé de nombreuses fonctions de responsabilité dans les domaines de la planification, des produits et des achats. Puis, après avoir été Directeur général adjoint du groupe Renault-VI/Mack et membre du Comité exécutif en charge des Études/Achats/ Programmes de 1999 à 2001, elle est devenue présidente de la *Business Unit* Volvo 3P de AB Volvo jusqu'en 2003. De 2003 à 2009, elle a rejoint le Comité de direction de Renault et a exercé les fonctions de responsable de la Direction des achats mondiale Renault-Nissan. En 2009, elle a été nommée membre du Comité exécutif de Renault et Directeur ingénieries et qualité Groupe. Elle a fait valoir ses droits à la retraite en juillet 2012.

Odile Desforges est ingénieure de l'École Centrale de Paris et diplômée du Centre Européen d'Education Permanente (CEDEP).

Elle est chevalier de l'Ordre National du Mérite et chevalier de la Légion d'honneur.

#### Principale fonction exercée en dehors de Faurecia

- Administratrice de sociétés.

#### Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia

##### Sociétés françaises cotées

- Administratrice et membre du Comité d'audit de Dassault Systèmes.

##### Sociétés françaises non cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés étrangères cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés étrangères non cotées

Pas de tel mandat.

#### Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années

- Administratrice et Présidente du Comité d'audit de Safran jusqu'à l'assemblée générale de 2021 ;
- Administratrice d'Imerys, jusqu'à l'assemblée générale de mai 2020 ;
- Administratrice et membre du Comité d'audit, du Comité des nominations et du Comité de rémunération de Johnson Matthey Plc. (Grande-Bretagne), jusqu'en juillet 2019.

Expérience des métiers de Faurecia

Expérience dans une société industrielle

Expérience internationale

Technologies automobiles

Gouvernance/direction de grandes entreprises

Banque/finance

Leadership et gestion des situations de crise

Gestion des risques

## Penelope HERSCHER



**Date de naissance :** 15 juillet 1960

**Nationalité :** 

**Nombre d'actions Faurecia :** 500

**Compétences :**



**Administratrice indépendante**

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 30 mai 2017

**Date d'échéance du mandat :** AG 2025

Penelope Herscher est présidente du Conseil d'administration de Lumentum Operations LLC. (précédemment JDSU) ainsi que de son Comité de gouvernance.

Elle est aussi présidente de la société cotée SGH (anciennement Smart Global) dont elle est également membre du Comité de Gouvernance et de la société cotée Embark Technology ainsi que de deux sociétés non cotées : Delphix et Modern Health.

De 1996 à 2015, Penelope Herscher a été Présidente et Directrice Générale de deux sociétés de technologies dans la Silicon Valley : Simplex cotée en 2001 puis cédée à Cadence Design Systems et FirstRain qu'elle a cédée en 2017.

Penelope Herscher est titulaire d'un *Bachelor of Arts with honours* et d'un *Master of Arts in Mathematics* de l'Université de Cambridge (Angleterre).

#### Principale fonction exercée en dehors de Faurecia

- Administratrice/Présidente de sociétés.

#### Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia

##### Sociétés françaises cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés françaises non cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés étrangères cotées

- Présidente du Conseil d'administration de Lumentum Operations LLC (depuis 2019 ; administratrice auparavant) ;
- Présidente du Conseil d'administration de SGH, anciennement Smart Global (depuis le 14 février 2022 ; administratrice auparavant) ;
- Présidente du Conseil d'administration de Embark Technology (depuis le 7 septembre 2022).

##### Sociétés étrangères non cotées

- Administratrice de Delphix ;
- Administratrice de Modern Health.

#### Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années

- Administratrice de Verint (de mars 2017 à juin 2021) ;
- Administratrice de Pros (de janvier 2018 à mai 2021) ;
- Administratrice de Rambus Inc. (de 2006 à avril 2018).

 Expérience dans une société industrielle

 Expérience internationale

 Gouvernance/direction de grandes entreprises

 Connaissance spécifique d'un marché géographique

 Technologies axées sur les données/digital

 Leadership et gestion des situations de crise

 RSE

 Gestion des risques

## Patrick KOLLER



**Date de naissance :** 2 janvier 1959

**Nationalité :**

**Nombre d'actions Faurecia :** 149  
386

**Compétences :**



**Administrateur**

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 30 mai 2017

**Date d'échéance du mandat :** AG 2025

Patrick Koller est Directeur général de Faurecia depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Il a occupé des fonctions de Direction au sein de plusieurs grands groupes industriels (HELLA, Valeo, Rhodia).

En 2006, il a rejoint le groupe Faurecia en tant que Vice-Président exécutif de l'activité Faurecia Automotive Seating (désormais dénommé Faurecia Seating), poste qu'il a occupé jusqu'au 2 février 2015. Durant cette période, il a exercé de nombreux mandats au sein des filiales du Groupe.

Le 2 février 2015, il a été nommé Directeur général délégué en charge des opérations, fonction qu'il a occupée jusqu'au 30 juin 2016.

Il est diplômé de l'École Supérieure des Sciences et Technologies de l'Ingénieur de Nancy (ESSTIN).

#### Principale fonction exercée au sein de Faurecia

- Directeur général.

#### Principale fonction exercée en dehors de Faurecia

- Administrateur de sociétés.

#### Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia

##### Sociétés françaises cotées

- Administrateur de Legrand S.A.

##### Sociétés françaises non cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés étrangères cotées

- Membre du Comité d'actionnaires de HELLA

##### Sociétés étrangères non cotées

Pas de tel mandat.

##### Autres

- Administrateur (collège des donateurs) de la Fondation Collège de France

#### Mandats et fonctions (au sein du groupe Faurecia), ayant expiré au cours des cinq dernières années

-

Expérience des métiers de Faurecia

Expérience dans une société industrielle

Expérience internationale

Technologies automobiles

Gouvernance/direction de grandes entreprises

Connaissance spécifique d'un marché géographique

Leadership et gestion des situations de crise

RSE

Gestion des risques

Énergie/électrification

## Valérie LANDON



**Date de naissance :** 17 août 1962

**Nationalité :** 

**Nombre d'actions Faurecia :** 650

**Compétences :**



**Administratrice indépendante**

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 12 octobre 2017

**Date d'échéance du mandat :** AG 2025

**Membre du Comité d'audit**

Valérie Landon est Présidente France et Belgique de Credit Suisse.

Elle a commencé sa carrière en 1985, comme ingénieur, chez Air France. En 1990, elle a rejoint Credit Suisse en qualité de banquier d'affaires. Avant d'occuper sa fonction actuelle de Présidente France et Belgique de Credit Suisse, elle y a exercé des responsabilités diverses, notamment Head of Investment Banking & Capital Markets pour la France, la Belgique et le Luxembourg.

Elle est ingénieure de l'École Centrale de Paris.

**Principale fonction exercée en dehors de Faurecia**

- Présidente France et Belgique, Credit Suisse (société étrangère cotée).

**Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia**

Pas de tel mandat.

**Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années**

- Administratrice indépendante d'Albioma, membre du Comité d'audit, des comptes et risques et membre du Comité des engagements (de 2016 à mai 2019).



Expérience internationale



Connaissance spécifique d'un marché géographique



Banque/finance



Gestion des risques

## Jean-Bernard LÉVY



**Date de naissance :** 18 mars 1955

**Nationalité :**

**Nombre d'actions Faurecia :** 500

**Compétences :**



**Administrateur indépendant**

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 19 février 2021

**Date d'échéance du mandat :** AG 2024

**Président du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable**

Jean-Bernard Lévy était jusqu'au 23 novembre 2022 Président-Directeur général d'EDF.

Il a été Ingénieur de travaux à la Direction d'Angers chez France Télécom en 1979, responsable de la gestion des cadres supérieurs et des budgets de personnel en 1982 au siège, puis adjoint au chef du service du personnel.

En 1986, il est nommé conseiller technique au cabinet de Gérard Longuet, ministre délégué aux Postes et Télécommunications. De 1988 à 1993, Jean-Bernard Lévy dirige l'activité Satellites de télécommunications de Matra Espace puis de Matra Marconi Space. De 1993 à 1994, il dirige le cabinet de Gérard Longuet, ministre de l'Industrie, des Postes et Télécommunications et du Commerce extérieur.

Il est nommé en 1995 Président-Directeur général de Matra Communication. En 1998, il rejoint Oddo et Cie comme Directeur général puis Associé-gérant. À l'été 2002, Jean-Bernard Lévy rejoint Vivendi. Il en est le Directeur général jusqu'en avril 2005, et devient alors Président du Directoire en avril 2005, jusqu'à juin 2012. De décembre 2012 à novembre 2014, il est le Président-Directeur général du groupe de défense et d'aérospatiale Thales. Jean-Bernard Lévy est Président-Directeur général d'EDF de novembre 2014 à novembre 2022.

Jean-Bernard Lévy est diplômé de l'École polytechnique et de Télécom Paris Tech.

### Principale fonction exercée en dehors de Faurecia

- Président-Directeur général d'EDF<sup>(1)</sup> (société cotée) jusqu'au 23 novembre 2022.

### Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia

#### Sociétés françaises cotées

- Censeur et référent RSE de Société Générale.

#### Sociétés françaises non cotées

- Président du Conseil de surveillance de Framatome<sup>(2)</sup> ;
- Administrateur de Dalkia<sup>(2)</sup> ;
- Administrateur de EDF Renouvelables<sup>(2)</sup> ;
- Président de la société JBL Consulting & Investment (depuis janvier 2023)
- Administrateur de la société Tehtris (depuis janvier 2023)

#### Sociétés étrangères cotées

- Administrateur de Edison S.p.A<sup>(3)</sup> (Italie).

#### Sociétés étrangères non cotées

- Administrateur de EDF Energy Holdings<sup>(2)</sup> (Royaume-Uni).

#### Autres

- Président du Conseil d'administration de la Fondation EDF<sup>(4)</sup> ;
- Président de la Fondation Innovations pour les Apprentissages (FIPA) ;
- Président du Conseil français de l'Énergie (CFE) ;
- Administrateur de France Industrie<sup>(5)</sup> ;
- Administrateur du Global Sustainable Electricity Partnership (GSEP) (Canada) <sup>(4)</sup> ;
- Administrateur d'Eurolplace ;
- Administrateur de l'AX ;
- Censeur de la Fondation JJ Laffont - Toulouse School of Economics (TSE) ;
- Président de la Fondation Viva fabrica (anciennement Usine Extraordinaire) ;
- Président d'Eurelectric<sup>(6)</sup> ;

### Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années

- Président du Conseil d'administration de Edison S.p.A (Italie) (de 2014 à juin 2019).

(1) Groupe EDF. Son mandat de Président Directeur général a pris fin le 23 novembre 2022

(2) Groupe EDF. Son mandat a pris fin le 23 novembre 2022

(3) Groupe EDF. Son mandat a pris fin le 6 décembre 2022

(4) Son mandat a pris fin le 23 novembre 2022

(5) Son mandat a pris fin le 25 novembre 2022

(6) Son mandat a pris fin le 21 novembre 2022



Expérience dans une société industrielle



Expérience internationale



Gouvernance/direction de grandes entreprises



Banque/finance



Leadership et gestion des situations de crise



RSE



Gestion des risques



Énergie/électrification

## Yan MEI



**Date de naissance :** 12 juillet 1955

**Nationalité :**



**Nombre d'actions Faurecia :** 542

**Compétences :**



**Administratrice indépendante**

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 28 mai 2019

**Date d'échéance du mandat :** AG 2023

Yan Mei est associée principale, Présidente Chine, du groupe Brunswick (Chine) où elle supervise les activités de Brunswick Chine et intervient en tant que conseillère auprès des cadres dirigeants.

Elle a commencé sa carrière en tant que journaliste pour *ITN Channel 4 News*, de 1988 à 1990.

De 1991 à 2001, elle a travaillé en tant que rédactrice internationale puis a dirigé le bureau Chine de CNN (États-Unis).

De 2001 à 2005, elle a occupé les fonctions de Vice-Présidente de Turner International Asia Pacific. De 2005 à 2009, elle a été directrice de la stratégie et représentante principale chez News Corp (Pékin).

Avant de rejoindre le groupe Brunswick en 2013, elle était Directrice générale de *MTV Networks Greater China* et Représentante Principale de Viacom Asia (Pékin).

Elle est titulaire d'un *Master of Arts* et diplômée d'un *Master of Philosophy* en Relations Internationales et Sciences Politiques de l'Université de Columbia, New York, ainsi que d'un *Master d'Advanced Russian Area Studies* du Hunter College, rattaché à l'Université de New York. Elle est aussi titulaire d'un *Bachelor of Arts* option « Langue et littérature russes » de l'Université de Pékin.

#### Principale fonction exercée en dehors de Faurecia

- Associée principale, Présidente Chine, du groupe Brunswick (Chine).

#### Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia

##### Sociétés françaises cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés françaises non cotées

Pas de tel mandat.

##### Sociétés étrangères cotées

- Conseillère principale chez KKR & Co. Inc. (depuis mars 2019).

##### Sociétés étrangères non cotées

Pas de tel mandat.

##### Autres

- Vice-Présidente du Conseil de la *Golden Bridges Foundation* (ONG).

#### Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années

-



Expérience internationale



Gouvernance/direction de grandes entreprises



Connaissance spécifique d'un marché géographique



Leadership et gestion des situations de crise



Gestion des risques

## Denis MERCIER



**Date de naissance :** 4 octobre 1959

**Nationalité :**

**Nombre d'actions Faurecia :** 1 157

**Compétences :**



Denis Mercier est Directeur général adjoint du groupe Fives, membre du Comité exécutif.

Il a occupé différents postes au sein de l'Armée de l'Air et de l'OTAN.

Après avoir été commandant de l'École de l'Air à Salon-de-Provence (France) de 2008 à 2010, il devient chef de cabinet militaire du ministre de la Défense de 2010 à 2012.

Entre 2012 et 2015, il occupe les fonctions de chef d'état-major de l'Armée de l'Air et est élevé au rang de général d'armée aérienne.

De 2015 à septembre 2018, il occupe la fonction de commandant suprême allié de la transformation à l'OTAN et rejoint le groupe Fives en octobre 2018 comme Directeur général adjoint.

Denis Mercier est ingénieur de l'École de l'Air (promotion 1979). Il est grand officier de la Légion d'honneur et officier de l'ordre national du Mérite.

**Administrateur indépendant**

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 28 mai 2019

**Date d'échéance du mandat :** AG 2023

**Président du Comité des rémunérations****Principale fonction exercée en dehors de Faurecia**

- Directeur général adjoint du groupe Fives, membre du Comité exécutif (société française cotée<sup>(\*)</sup>).

**Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia****Sociétés françaises cotées**

Pas de tel mandat.

**Sociétés françaises non cotées**

- Administrateur de AddUp (joint-venture Fives-Michelin) ;
- Administrateur de CryptoNext Security ;
- Membre du Conseil de surveillance de ARESIA ;
- Membre du Conseil de surveillance de Dataiku.

**Sociétés étrangères cotées**

Pas de tel mandat.

**Sociétés étrangères non cotées**

- Administrateur de Fives Engineering Shanghai Co., Ltd ;
- Administrateur de Fives Automotion & Processing Equipment Co., Ltd. ;
- Président du Conseil d'administration de Fives Vostok ;
- Membre du Conseil de surveillance de Helsing.

**Autres**

- Administrateur du Comité France-Chine (MEDEF).

**Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années**

- Commandant suprême allié de la Transformation à l'OTAN (base navale de Norfolk – États-Unis), de 2015 à septembre 2018 ;
- Président du Conseil d'administration de l'École de l'Air (EPSCP).

(\*) Société dont seules les obligations sont cotées.

Expérience dans une société industrielle

Expérience internationale

Technologies axées sur les données/digital

Leadership et gestion des situations de crise

RSE

Gestion des risques

## Peter MERTENS



**Date de naissance :** 30 mars 1961

**Nationalité :**



**Nombre d'actions Faurecia :** 1 080

**Compétences :**



**Administrateur indépendant**

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :**

AG 2019 (avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2019)

**Date d'échéance du mandat :**

AG 2023

**Membre du Comité des rémunérations**

Dr Peter Mertens est administrateur de sociétés.

De 1985 à 1990, il a supervisé le Département des transferts technologiques de l'Université de Kaiserslautern (Allemagne).

En 1990, le Dr Peter Mertens a occupé divers postes de Direction au sein de Mercedes-Benz AG. Puis il fut patron de Tegaron Telematics GmbH, co-entreprise de Daimler Chrysler Services AG et Deutsche Telekom AG, en 1996.

En 2002, il a rejoint Adam Opel AG en tant que Directeur exécutif pour les lignes de produits de moyenne et grande tailles. En 2004, il a été responsable de la ligne de produits compacts de General Motors Europe et, en 2005, de l'ensemble des lignes de produits compacts de General Motors dans le monde.

En 2010, le Dr Peter Mertens a intégré le Directoire de Jaguar Land Rover, supervisant la Qualité (*Corporate Quality*) pour l'ensemble du groupe Tata Motors, qui englobe la marque Jaguar Land Rover.

De mars 2011 à mai 2017, il fut responsable de la recherche et du développement en tant que *Senior Vice-President*, recherche et développement de Volvo Car Group (Göteborg, Suède). Il était cadre dirigeant chez Audi AG jusqu'au 31 octobre 2019, après avoir exercé les fonctions de Directeur technique de mai 2017 à octobre 2018.

Il a étudié l'Ingénierie de Production à l'Université des sciences appliquées Ostwestfalen-Lippe et est titulaire d'un Master en Sciences, spécialisé en ingénierie industrielle et en recherche opérationnelle de l'Institut Polytechnique de Virginie (États-Unis), en 1985. Il est titulaire d'un Doctorat en Ingénierie (Dr.-Ing.) de l'Université de Kaiserslautern (Allemagne).

#### Principale fonction exercée en dehors de Faurecia

■ Administrateur de sociétés.

#### Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia

Sociétés françaises cotées

Pas de tel mandat.

Sociétés françaises non cotées

Pas de tel mandat.

Sociétés étrangères cotées

■ Président du Conseil d'administration de Valens Hod Hasharon (Israël) (société cotée à New York depuis septembre 2021).

Sociétés étrangères non cotées

■ Administrateur de Recogni (États-Unis) ;

■ Président du Conseil d'administration de Aurora Labs (Israël) ;

■ Président du Conseil d'administration de Viola (Israël) ;

■ Administrateur de proteanTECS ;

■ Administrateur de DeepDrive (Allemagne).

#### Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années

■ Cadre dirigeant de Audi AG (Allemagne), du 31 octobre 2018 au 31 octobre 2019 ;

■ Directeur technique de Audi AG (Allemagne), de mai 2017 à octobre 2018 ;

■ Membre du Conseil de surveillance de Volkswagen Financial Services, d'octobre 2017 à octobre 2018.

 Expérience des métiers de Faurecia

 Expérience dans une société industrielle

 Expérience internationale

 Technologies automobiles

 Gouvernance/direction de grandes entreprises

 Connaissance spécifique d'un marché géographique

 Technologies axées sur les données/digital

 Leadership et gestion des situations de crise

 Gestion des risques

 Énergie/électrification

## PEUGEOT 1810 avec Robert PEUGEOT en qualité de représentant permanent

**Société par actions simplifiée** au capital de 1 531 905 966 euros

**Nombre d'actions Faurecia détenues par PEUGEOT 1810 :** 6 110 494

**Siège social :** 66 avenue Charles de Gaulle  
92200 Neuilly-sur-Seine

Filiale de Peugeot Invest et des Établissements Peugeot Frères ayant pour vocation de porter leurs participations historiques liées au secteur automobile.

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 31 mai 2021<sup>(\*)</sup>

**Date d'échéance du mandat :** AG 2025

**Membre du Comité d'audit**

**Principale fonction exercée en dehors de Faurecia**

Pas d'autre fonction exercée.

**Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia**

Pas de mandat extérieur.

**Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années**

- Administrateur de SICAV ARMENE ;
- Administrateur de SICAV ARMENE 2.

## Robert PEUGEOT



**Date de naissance :** 25 avril 1950

**Nationalité :**

**Nombre d'actions Faurecia détenues par Robert PEUGEOT :** 694

**Compétences :**



**Représentant permanent de la société PEUGEOT 1810**

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 29 mai 2007

**Date d'échéance du mandat :** AG 2025

**Membre du Comité des rémunérations**

**Principale fonction exercée en dehors de Faurecia**

- Président du Conseil d'administration de Peugeot Invest (société française cotée).

**Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia**

**Autres sociétés françaises cotées**

- Membre du Conseil d'administration de Safran S.A.

**Sociétés françaises non cotées**

- Président du Comité de Gouvernance de Tikehau Capital Advisors SAS ;
- Gérant de SC Rodom ;
- Gérant de Mille Sabords ;
- Gérant de Artemisia ;
- Gérant de Gatopardi ;
- Membre du Conseil de surveillance de Soparexo S.C.A. ;
- Président de F&P SAS ;
- Membre du Conseil d'administration de Peugeot 1810 (anciennement dénommée Maillot I) ;
- Membre du Conseil de surveillance de Financière Guiraud SAS.

Robert Peugeot est Président du Conseil d'administration de Peugeot Invest.

Il a occupé différents postes de responsabilité au sein du groupe PSA et a été membre du Comité exécutif du groupe PSA entre 1998 et 2007, en charge des fonctions de l'innovation et de la qualité. Il a représenté Peugeot Invest au Conseil de surveillance de Peugeot S.A., jusqu'à la fusion de Peugeot SA et Fiat Chrysler Automobiles ; il assure depuis au sein de Stellantis, la nouvelle entité issue de la fusion, les fonctions de Vice-Président et administrateur. Après avoir exercé les fonctions de Président-Directeur général de Peugeot Invest de 2002 à 2020, il est actuellement Président du Conseil d'administration.

Robert Peugeot est diplômé de l'École Centrale de Paris et de l'INSEAD. Il est chevalier de l'ordre national du Mérite (2000) et chevalier de l'ordre national de la Légion d'honneur (2010).

**Sociétés étrangères cotées**

- Vice-président du Conseil d'administration de Stellantis (société néerlandaise cotée en France, en Italie et aux États-Unis) ;
- Administrateur de Sofina S.A. (Belgique).

**Sociétés étrangères non cotées**

- Administrateur de Peugeot Invest UK Ltd (Royaume-Uni) ;
- Membre du Conseil de surveillance de Signa Prime (Autriche) ;
- Membre du Conseil de surveillance de Signa Development (Autriche) ;
- Administrateur de Asia Emergency Assistance Holdings Pte Ltd (Singapour).

**Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années**

- Représentant permanent de Maillot II au Conseil d'administration de SICAV ARMENE 2 ;
- Représentant permanent de Peugeot Invest (anciennement dénommée FFP S.A.) au Conseil d'administration de Peugeot 1810 (anciennement dénommée Maillot I).
- Membre du Conseil d'administration de Peugeot Frères S.A. ;
- Membre du Conseil d'administration de Tikehau Capital advisors SAS ;
- représentant permanent de F&P SAS au Conseil d'administration de Safran S.A. ;
- Membre du Conseil de surveillance de Peugeot S.A. ;
- Gérant de SARL CHP Gestion ;
- Représentant permanent de Peugeot Invest, Président de Peugeot Invest Assets ;
- Représentant permanent de Peugeot Invest Assets., Président et membre du Conseil de surveillance de Financière Guiraud S.A.S. ;
- Membre du Conseil de surveillance d'ACE Management S.A. ;
- Représentant permanent de Peugeot 1810 au Conseil d'administration de la SICAV ARMENE 2 ;
- Président-Directeur général de Peugeot Invest ;
- Administrateur de DKSH S.A. (Suisse) ;
- Membre du Conseil de surveillance d'Hermès International S.C.A. ;
- Représentant permanent de Peugeot 1810 au Conseil d'administration de la SICAV ARMENE ;
- Représentant permanent de Peugeot Invest Assets (anciennement dénommée FFP Invest SAS) au Conseil d'administration de Sanef S.A. (France).



Expérience des métiers de Faurecia



Expérience dans une société industrielle



Expérience internationale



Technologies automobiles



Gouvernance/direction de grandes entreprises



Banque/finance



Leadership et gestion des situations de crise



Gestion des risques



Énergie/électrification

## Emmanuel PIOCHE



**Date de naissance :** 4 décembre 1965

**Nationalité :** 

**Nombre d'actions Faurecia :** - (\*)

**Compétences :**



**Administrateur représentant les salariés**

**Date de 1<sup>er</sup> nomination :** 1<sup>er</sup> novembre 2017

**Date d'échéance du mandat :** 31 octobre 2025

**Membre du Comité d'audit**

Emmanuel Pioche est chargé de missions R&D *Frames* chez Faurecia (site de Brières-les-Scellés, France) depuis juillet 2017. Précédemment, il exerçait la fonction de prototypiste au sein du R&D *trimlab* du même site.

Il a intégré le Groupe en 1995 en tant qu'agent qualifié prototypes. Il a exercé divers mandats de représentation du personnel de 1999 à 2017.

Il a un titre professionnel de chaudronnier sur tôle mince, une licence TIG Soudure aéronautique métaux lourds et métaux légers, obtenus après un baccalauréat G2 (gestion), et un diplôme de niveau III d'analyste programmeur.

**Principale fonction exercée en dehors de Faurecia**

Pas d'autre fonction exercée.

**Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia**

Pas de mandat extérieur.

**Mandats et fonctions, au sein du groupe Faurecia, ayant expiré au cours des cinq dernières années**

-

(\*) Emmanuel PIOCHE a participé à l'opération d'actionnariat salarié réalisée en 2021 et détient à ce titre des parts de FCPE investis en actions Faurecia.

 Expérience des métiers de Faurecia

 Expérience dans une société industrielle

 Technologies automobiles

 Leadership et gestion des situations de crise

## Michel de ROSEN



**Date de naissance :** 18 février 1951

**Nationalité :**

**Nombre d'actions Faurecia :**  
12 565

**Compétences :**



Michel de Rosen est Président du Conseil d'administration de Faurecia depuis le 30 mai 2017.

Il a occupé des postes de haut fonctionnaire puis de dirigeant d'entreprises françaises et américaines.

Il a été à l'Inspection Générale des Finances au sein du Ministère des Finances. Il a été chargé de mission au cabinet du ministre de la Défense en 1980 et 1981, puis Directeur de cabinet du ministre de l'Industrie, des Postes et des Télécommunications entre 1986 et 1988.

Au sein du groupe Rhône-Poulenc, il a été Directeur général de Pharmuka de 1983 à 1986, Directeur général de Rhône-Poulenc Fibres et Polymères de 1988 à 1993, et Directeur général puis Président-Directeur général de Rhône-Poulenc Rorer aux États-Unis et en France et de Rhône-Poulenc Santé entre 1993 et 1999. En 2000, Michel de Rosen est devenu Président-Directeur général de la société américaine ViroPharma. En 2008, il est devenu Président-Directeur général de la société SGD.

En 2009, il a rejoint Eutelsat. Chez Eutelsat, Michel de Rosen a été Directeur général délégué, puis Directeur général et administrateur puis, de septembre 2013 à février 2016, Président-Directeur général. De mars 2016 à novembre 2017, Michel de Rosen en a été le président du Conseil d'administration.

Il est diplômé de l'école des Hautes Études Commerciales (HEC) et de l'École nationale d'administration (ENA).

### Administrateur indépendant

**Date de 1<sup>re</sup> nomination :** 27 mai 2016

**Date d'échéance du mandat :** AG 2024

### Président du Conseil d'administration

**Date de nomination :** 30 mai 2017

### Membre du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable

### Principale fonction exercée en dehors de Faurecia

- Administrateur/Président de sociétés.

### Autres mandats et fonctions exercés en 2022 en dehors de Faurecia

#### Sociétés cotées françaises

- Administrateur de Pharnext S.A.<sup>(\*)</sup> ;
- Président non-exécutif du Conseil d'administration de DBV Technologies.

#### Sociétés non cotées françaises

Pas de tel mandat.

#### Sociétés étrangères cotées

Pas de tel mandat.

#### Sociétés étrangères non cotées

Pas de tel mandat.

### Mandats et fonctions ayant expiré au cours des cinq dernières années

- Membre du HCGE (Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise) de l'AFEP-MEDEF jusqu'en novembre 2019 ;
- Administrateur d'idorsia (Suisse) jusqu'en 2021.

(\*) Son mandat de Président du Conseil d'administration a pris fin le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et son mandat d'administrateur a pris fin en juin 2022.



Expérience dans une société industrielle



Expérience internationale



Gouvernance/direction de grandes entreprises



Connaissance spécifique d'un marché géographique



Banque/finance



Leadership et gestion des situations de crise



Gestion des risques

### 3.1.2.3. Évolution de la composition du Conseil d'administration et des Comités spécialisés

Au cours de l'exercice écoulé et jusqu'à la date de publication du présent Document d'enregistrement universel, les changements suivants sont intervenus dans la composition du Conseil d'administration et des Comités spécialisés (permanents) :

	Départ	Nomination	Renouvellement
Conseil d'administration	NA	Judy CURRAN (CA du 18 février 2022 - ratification AG du 1 <sup>er</sup> juin 2022)  Jürgen BEHREND (AG du 1 <sup>er</sup> juin 2022)	NA
Comité des rémunérations	NA	NA	NA
Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable	NA	NA	NA
Comité d'audit	NA	NA	NA

### 3.1.2.4. Structure de gouvernance et dialogue actionnarial

#### DISSOCIATION DES FONCTIONS DE PRÉSIDENT ET DE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Dans le cadre d'une évolution majeure de sa gouvernance, la Société s'est dotée, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, d'une structure dissociée de Président du Conseil d'administration et de Directeur général. Le Conseil d'administration a ensuite rappelé, lors du renouvellement du Président du Conseil d'administration avec effet au 26 juin 2020, que le meilleur moyen d'assurer l'efficacité, l'équilibre, la stabilité et la visibilité de la gouvernance était de maintenir la gouvernance actuelle et la collaboration existant entre le Président du Conseil et le Directeur général. La dissociation des fonctions demeure en vigueur à la date du présent Document d'enregistrement universel.

#### Président du Conseil d'administration

Michel de Rosen est Président du Conseil d'administration depuis le 30 mai 2017. Son mandat de Président du Conseil d'administration, qui arrivait à échéance après l'assemblée générale du 26 juin 2020, a été renouvelé pour une durée de quatre ans.

#### Directeur général

Patrick Koller est Directeur général de la Société depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016. Il a été nommé pour une durée indéterminée. Il est également administrateur de la Société depuis le 30 mai 2017.

#### RÔLE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le rôle du Président du Conseil d'administration est défini dans le règlement intérieur du Conseil d'administration disponible sur le site internet de la Société, rubrique gouvernance ([www.faurecia.com](http://www.faurecia.com)).

Aux termes du règlement intérieur, le Président du Conseil d'administration organise et dirige les travaux du Conseil d'administration et fait en sorte que le Conseil d'administration et les Comités du Conseil fonctionnent de manière efficace, conformément aux principes de bonne gouvernance.

Il doit :

- promouvoir les normes les plus élevées d'intégrité, de probité et de gouvernance au sein du Groupe, en particulier au niveau du Conseil d'administration, assurant ainsi l'efficacité de ce dernier ;
- gérer les relations entre les administrateurs/les Présidents de Comités du Conseil d'administration et, à cet égard :
  - 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,
  - assurer le *leadership* et la gouvernance du Conseil d'administration 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 soient bien préparées et discutées par le Conseil d'administration et les différents Comités en temps opportun,
  - 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,
- traiter tout conflit d'intérêts,
- mener, avec le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, le processus d'évaluation du Conseil d'administration, 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 :
  - agir en qualité de conseil avisé du Directeur général s'agissant de toute question concernant les intérêts et la gestion de la Société,
  - veiller à ce que les stratégies et les politiques arrêtées par le Conseil soient efficacement mises en œuvre par le Directeur général ; le Président est, sans préjudice des prérogatives du Conseil d'administration et de ses Comités, régulièrement informé par le Directeur général de tout événement 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 clés 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.

Au cours de l'exercice 2022, Michel de Rosen a animé les travaux du Conseil d'administration dans le respect des dispositions des statuts et du règlement intérieur et a favorisé la mise en place de pratiques visant à améliorer le fonctionnement du Conseil. Il a ainsi participé activement aux travaux suivants :

- revue de l'évolution des enjeux de gouvernance pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires ;
- pilotage de l'exercice d'évaluation externe du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021 et participation à l'élaboration de la procédure mise en place pour l'évaluation interne du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2022 ;
- dialogue actionnarial (voir ci-dessous section dédiée à ce sujet) ;
- travaux et revues des Comités et participation à certaines séances de ces Comités ;
- processus de recrutement de nouveaux administrateurs et, de manière générale, réflexions sur l'évolution du Conseil d'administration et de sa composition, notamment au regard des opérations stratégiques du Groupe et de leurs conséquences sur la gouvernance ;
- suivi des opérations/sujets stratégiques du Groupe avec le Directeur général, en particulier sur l'intégration de HELLA ainsi que la mise en œuvre de la démarche RSE du Groupe.

### RÔLE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le Directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au Conseil d'administration.

Il représente la Société dans ses rapports avec les tiers. La Société est engagée même par les actes du Directeur général qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances, étant exclu que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve.

Le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit des limitations aux pouvoirs du Directeur général. Le Directeur général doit obtenir l'autorisation du Conseil d'administration pour réaliser tout projet d'acquisition, de cession ou de constitution de société commune dont la valeur totale des actifs est supérieure à 100 millions d'euros et/ou dont le chiffre d'affaires est supérieur à 300 millions d'euros. Ce règlement intérieur indique également que toute opération significative qui ne figure pas dans le plan stratégique de la Société doit recueillir l'approbation préalable du Conseil d'administration.

### DIALOGUE ACTIONNARIAL

Le Groupe accorde une importance particulière au dialogue actionnarial et a mis en place une organisation spécifique, articulée autour de trois axes, afin de répondre aux questions, préoccupations et interrogations des actionnaires (investisseurs institutionnels ou actionnaires individuels), des gestionnaires d'actifs ainsi que des agences de conseil en vote :

- **Le dialogue sur la performance financière et la stratégie :** le Directeur financier et ses équipes, sous la responsabilité du Directeur général, organisent, après chaque fin de trimestre, une communication sur les performances du trimestre ou semestre écoulé suivie de rendez-vous téléphoniques ou d'une réunion avec les analystes et les investisseurs. Outre ces événements périodiques, Faurecia favorise tout au long de l'année les rencontres entre sa Direction et les acteurs du marché financier, à l'occasion de conférences et de rencontres (« roadshows financiers ») en France et à l'international, sous la forme de réunions individuelles ou en groupe. Enfin, le Groupe organise chaque année une journée investisseurs (*Capital Markets Day*) pour présenter la vision stratégique du Groupe à moyen terme avec la possibilité de focaliser plus spécifiquement cette journée sur des thèmes privilégiés. Pour plus d'informations sur les relations entre Faurecia et la communauté financière, se référer au chapitre 5 « Capital et actionnariat », section 5.5. « Relations avec la communauté financière ».
- **Le dialogue sur la performance extra-financière :** les équipes Développement durable et Neutralité carbone rencontrent et échangent avec les investisseurs ou les agences de notation extra-financière sur l'approche RSE du Groupe, fondée sur les six convictions du Groupe, ainsi que sur les plans d'actions spécifiques pour la planète, les activités et les collaborateurs du Groupe. La mise en œuvre de la démarche du Groupe, associée au dialogue avec les agences de notation extra-financière, ont permis de faire progresser au cours de l'exercice 2022 la notation extra-financière du Groupe par les agences MSCI et Vigeo. Les sujets RSE peuvent également être abordés lors des roadshows gouvernance, en présence du Président du Conseil d'administration (voir ci-dessous). Une journée consacrée au développement durable (*Sustainability Day*) a été organisée le 4 novembre 2022.

■ **Le dialogue sur la gouvernance** : le Président du Conseil d'administration entretient un dialogue avec les principaux investisseurs sur les sujets de gouvernance. Ce dialogue a été renforcé en 2022 avec l'acquisition du contrôle de HELLA. En outre, la Secrétaire du Conseil d'administration ainsi que les équipes juridiques organisent, en amont des assemblées générales, des réunions avec les principaux investisseurs institutionnels et les principales agences de conseil en vote afin notamment d'expliquer les résolutions qui seront proposées à l'assemblée générale (*roadshows* gouvernance). Ces réunions, auxquelles le Président du Conseil d'administration participe fréquemment, sont un moment bien distinct des *roadshows* financiers et permettent également d'échanger sur les sujets de gouvernance, de rémunération, de RSE et de stratégie. En 2022, les discussions ont principalement porté sur (i) l'évolution de la gouvernance du Groupe combiné, (ii) la rémunération du Directeur général et (iii) le déploiement de la démarche de développement durable, avec une attention particulière apportée au plan pour atteindre la neutralité carbone ainsi que les actions entreprises pour y parvenir dont la certification SBTi net zéro standard.

### 3.1.2.5. Politique de diversité au sein du Conseil d'administration

#### LES PRINCIPES

Les administrateurs du Groupe ont des profils différents et apportent des compétences diverses et complémentaires au Conseil d'administration. Cette richesse se retrouve également en termes de mixité et de diversité de nationalités ainsi que de culture des administrateurs.

Le Conseil d'administration, avec le concours du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, veille à mettre en œuvre une politique de diversité en son sein, conformément à la réglementation applicable et au Code AFEP-MEDEF.

La politique de diversité en place au sein du Conseil d'administration a notamment pour objectifs :

- un taux d'indépendance des administrateurs au moins conforme aux recommandations du Code AFEP-MEDEF ;
- l'équilibre dans la représentation des hommes et des femmes au sein du Conseil d'administration, avec un taux au moins conforme aux dispositions légales applicables (au moins 40 %) ;
- la représentation des salariés au sein du Conseil d'administration, avec un nombre d'administrateurs représentant les salariés au moins conforme aux dispositions légales applicables ;
- la nécessité pour les administrateurs d'avoir l'expertise et l'expérience nécessaires pour mener à bien leur mission en adéquation avec la stratégie du Groupe et ses intérêts (régions, activités, etc.) ;
- la complémentarité des compétences nécessaires aux travaux du Conseil d'administration ;
- la diversité internationale afin de refléter l'empreinte globale du Groupe ;
- le respect des dispositions statutaires en termes de limite d'âge.

Pour procéder à l'évaluation des compétences et des profils nécessaires pour la composition du Conseil d'administration, le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable se réfère à une matrice de compétences (voir ci-dessous) et aux principes décrits ci-dessus, prenant en compte également la taille la plus appropriée du Conseil d'administration.

## MISE EN ŒUVRE ET RÉSULTATS DE LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE FAURECIA

### Compétences

Jürgen BEHREND												
Daniel BERNARDINO												
Judy CURRAN												
Odile DESFORGES												
Penelope HERSCHER												
Patrick KOLLER												
Valérie LANDON												
Jean-Bernard LÉVY												
Yan MEI												
Denis MERCIER												
Peter MERTENS												
Robert PEUGEOT												
Emmanuel PIOCHE												
Michel de ROSEN												



Expérience des métiers de Faurecia



Expérience dans une société industrielle



Expérience internationale



Technologies automobiles



Gouvernance/direction de grandes entreprises



Connaissance spécifique d'un marché géographique



Banque/finance



Technologies axées sur les données/digital



Leadership et gestion des situations de crise



RSE



Gestion des risques



Énergie/électrification

### Indépendance

Au 31 décembre 2022, le Conseil d'administration comprend neuf administrateurs indépendants, ce qui représente 75 % de ses membres. Ce pourcentage est calculé hors administrateurs représentant les salariés, ceux-ci n'étant pas pris en compte pour ce calcul conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Le pourcentage d'indépendants est supérieur à celui fixé par le Code AFEP-MEDEF.

Pour plus d'informations sur l'analyse de l'indépendance, se référer à la section 3.1.2.6. « Indépendance des membres du Conseil d'administration ».

### Équilibre dans la représentation des hommes et des femmes

Au 31 décembre 2022, le Conseil d'administration compte cinq femmes, ce qui représente 42 % de ses membres. Ce pourcentage est calculé hors administrateurs représentant les salariés, ceux-ci n'étant pas pris en compte pour ce calcul conformément aux dispositions légales applicables.

Ce pourcentage est plus élevé que celui fixé par l'article L. 22-10-3 du Code de commerce (40 %).

### Représentation des salariés

Au 31 décembre 2022, le Conseil d'administration compte deux administrateurs représentant les salariés, conformément à l'article L. 225-27-1 du Code de commerce.

Les administrateurs représentant les salariés apportent notamment au Conseil d'administration leur grande connaissance du Groupe et des aspects opérationnels de ses activités.

### Diversité internationale

Au 31 décembre 2022, le Conseil d'administration compte six nationalités différentes (allemande, américaine (États-Unis), britannique, chinoise, française et portugaise).

La majorité des administrateurs a une carrière et des responsabilités internationales.

### Âge et ancienneté

Au 31 décembre 2022, les administrateurs ont entre 52 ans et 74 ans, avec une moyenne d'âge de 65 ans. À cette date, trois administrateurs et le représentant permanent d'un administrateur avaient plus de 70 ans. L'ancienneté moyenne au sein du Conseil d'administration est de quatre ans <sup>(1)</sup>, celle-ci étant comprise entre neuf mois et sept ans.

La composition du Conseil d'administration respecte les règles statutaires applicables en matière de limite d'âge.

### Évolution de la composition du Conseil d'administration

Dans le cadre de l'acquisition du contrôle de HELLA et des engagements pris par Faurecia, le groupe familial Hueck et Roepke est maintenant représenté au sein du Conseil d'administration. Ainsi, sur proposition du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable et du Conseil d'administration, l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022 a nommé Jürgen Behrend en qualité d'administrateur non indépendant représentant le Pool Familial Hueck et Roepke pour une durée de quatre ans. L'expérience de Jürgen Behrend dans le secteur automobile et dans la gouvernance d'entreprise cotée renforce les compétences du Conseil d'administration dans ces domaines.

En outre, sur recommandation du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable et du Conseil d'administration, l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022 a également ratifié la cooptation de Judy Curran, en qualité d'administratrice indépendante, en remplacement de Linda Hasenfratz, démissionnaire, pour la durée du mandat restant à courir de cette dernière, soit jusqu'à l'issue de l'assemblée générale qui se tiendra en 2024 pour statuer sur les comptes de l'exercice écoulé. Sa grande expérience et son expertise dans l'industrie automobile renforcent la compétence du Conseil d'administration dans ce domaine ainsi que sa diversité et son indépendance.

(1) Ce calcul prend en compte l'ancienneté de Peugeot 1810, représenté par son représentant permanent Robert Peugeot depuis le 31 mai 2021 (et non celle de Robert Peugeot au sein du Conseil d'administration au titre de ses fonctions d'administrateur de la Société à titre individuel du 29 mai 2007 jusqu'au 31 mai 2021).

### 3.1.2.6. Indépendance des membres du Conseil d'administration

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, s'interroge sur la qualification d'indépendance de chacun de ses membres, au moins une fois par an et lors de la nomination de tout nouveau membre.

Le Code AFEP-MEDEF prévoit qu'un administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, son groupe ou sa Direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement.

Afin de procéder à l'analyse de l'indépendance des administrateurs, le Conseil d'administration s'appuie sur les critères prévus par le Code AFEP-MEDEF, tels que reflétés dans son règlement intérieur, à savoir :

- ne pas être salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société ; salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société qu'elle consolide ; salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la Société mère de la Société ou d'une société consolidée par cette Société mère et, dans chacun des cas en question, ne pas l'avoir été au cours des cinq années précédentes (**Critère 1**) ;
- ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire social exécutif de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur (**Critère 2**) ;
- ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil : (i) significatif de la Société ou de son groupe ; ou (ii) pour lequel la Société ou son groupe représente une part significative de son activité. Ce critère est examiné en prenant en compte une approche multicritère (**Critère 3**) ;
- ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social (**Critère 4**) ;
- ne pas avoir été commissaire aux comptes de la Société au cours des cinq années précédentes (**Critère 5**) ;
- ne pas être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans (**Critère 6**).

Le Président du Conseil d'administration ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou en titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du groupe Faurecia (**Critère 7**).

Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou de sa Société mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le Conseil, sur rapport du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel (**Critère 8**).

#### Examen annuel de l'indépendance

Lors de sa réunion du 17 février 2023, le Conseil d'administration a ainsi examiné, sur recommandation du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, la situation de chacun des administrateurs en fonction au 31 décembre 2022 au regard des critères énoncés ci-dessus.

Il est précisé que le critère de la relation d'affaires a été examiné en prenant en compte une approche multicritère incluant une analyse quantitative et qualitative destinée à apprécier sa significativité. L'analyse comprend une revue des relations, des contrats ainsi que des partenariats existants entre Faurecia et la Société ou le groupe dans lequel l'administrateur exerce une fonction exécutive ou un mandat social. Cette revue a été réalisée auprès des services du Groupe en charge des achats, des ventes, de la recherche et développement, du M&A et de la finance ainsi que sur la base d'un questionnaire spécifique adressé aux administrateurs comportant une section sur les conflits d'intérêts.

S'agissant des administrateurs susceptibles d'être considérés comme indépendants :

#### Analyse quantitative

Il apparaît, d'un point de vue quantitatif, que si le groupe Faurecia a pu acheter des produits et bénéficier de services de sociétés ou groupes dans lesquels certains de ses administrateurs susceptibles d'être qualifiés d'indépendants exerçaient des fonctions au cours de l'exercice 2022, les montants payés ont été déterminés dans des conditions courantes et normales et représentaient des montants non significatifs à l'échelle de ces groupes/sociétés.

Ces éléments quantitatifs ne sont donc pas de nature à légitimer un soupçon quant à l'indépendance des administrateurs.

#### Analyse qualitative

Dans le cadre de cette analyse, le Conseil d'administration a examiné, d'un point de vue qualitatif, la nature et l'intensité de la relation d'affaires (éventuelle dépendance économique et exclusivité, répartition du pouvoir de négociation) ainsi que l'organisation de la relation (position de l'administrateur concerné dans le groupe contractant, pouvoir décisionnel direct ou indirect ou influence sur la relation d'affaires, niveau de prise de décision au sein du Groupe, structure de l'actionariat).

Conclusion et synthèse

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, a considéré qu'au 17 février 2023, neuf administrateurs sont indépendants : Michel de Il est précisé que :

Rosen, Judy Curran, Odile Desforges, Penelope Herscher, Valérie Landon, Jean-Bernard Lévy, Yan Mei, Denis Mercier et Peter Mertens, soit un taux de 75 % (hors administrateurs représentant les salariés conformément au Code AFEP-MEDEF), ce qui est supérieur au pourcentage fixé par le Code AFEP-MEDEF.

- aucun des administrateurs qualifiés d'indépendant n'entretient de relations d'affaires significatives avec le Groupe ;
- si un conflit d'intérêts devait survenir, les règles de gestion de tels conflits prévues dans le règlement intérieur auraient vocation à s'appliquer (pour un détail de ces règles, voir section 3.1.3.1. « Organisation du Conseil d'administration », paragraphe « Obligations à la charge des administrateurs » ci-après).

Le tableau ci-dessous présente, de manière synthétique, le résultat de l'examen de l'indépendance des administrateurs au 17 février 2023 :

	Jürgen BEHREND	Judy CURRAN	Odile DESFORGES	Penelope HERSCHER	Patrick KOLLER	Valérie LANDON	Jean-Bernard LÉVY	Yan MEI	Denis MERCIER	Peter MERTENS	PEUGEOT 1810, avec Robert PEUGEOT en qualité de représentant permanent	Michel de ROSEN	Daniel BERNARDINO <sup>(1)</sup>	Emmanuel PIOCHE <sup>(1)</sup>
<b>Critères</b>														
Critère 1 : salarié mandataire social au cours des cinq années précédentes	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	-	-
Critère 2 : mandats croisés	✓	✓	✓	✓	✗ <sup>(2)</sup>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
Critère 3 : relations d'affaires significatives	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	-	-
Critère 4 : lien familial	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
Critère 5 : commissaire aux comptes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
Critère 6 : durée de mandat supérieure à 12 ans	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗ <sup>(3)</sup>	✓	-	-
Critère 7 : statut du dirigeant mandataire social	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-
Critère 8 : statut de l'actionnaire important	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
<b>Indépendance de l'administrateur</b>	<b>Non</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Oui</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

✓ représente un critère d'indépendance satisfait. ✗ représente un critère d'indépendance non satisfait.

(1) Conformément au Code AFEP-MEDEF, les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du pourcentage d'administrateurs indépendants.

(2) Pour l'appréciation de ce critère, il est tenu compte du fait que Patrick KOLLER est membre du Shareholder Committee de HELLA GmbH & Co KGaA.

(3) Pour l'appréciation de ce critère, il a été tenu compte de l'ancienneté de Robert PEUGEOT, représentant permanent de PEUGEOT 1810, qui avait été administrateur de Faurecia en son nom propre pendant 14 ans.

### 3.1.3. Organisation et fonctionnement du Conseil d'administration

Le fonctionnement du Conseil d'administration est régi par les dispositions légales et réglementaires ainsi que par les stipulations internes, à savoir les statuts et le règlement intérieur du Conseil d'administration, dont la dernière modification est intervenue respectivement le 24 juin 2022 et le 19 février 2021.

Le règlement intérieur du Conseil d'administration :

- détermine la mission du Conseil et celle de ses Comités ;
- décrit le rôle du Président, du Directeur général et du Secrétaire du Conseil ;
- détaille les règles et modalités de fonctionnement du Conseil ainsi que les droits et les devoirs des administrateurs.

Le règlement intérieur est disponible sur le site internet de la Société, rubrique gouvernance ([www.faurecia.com](http://www.faurecia.com)).

#### 3.1.3.1. Organisation du Conseil d'administration

##### Accueil des nouveaux membres et formation

Le Conseil d'administration attache une importance particulière à l'accueil des nouveaux administrateurs. Afin de mettre les administrateurs dans les meilleures conditions pour exercer leur mandat, un programme d'induction destiné à présenter le Groupe, tant sur les sujets organisationnels, fonctionnels que de gouvernance, a été mis en place. Ce programme comporte notamment un volet opérationnel permettant d'appréhender l'activité du Groupe et ses produits au travers des visites de sites et d'usines dans différentes régions du monde. Ces visites sont complétées par des réunions avec les membres du Comité exécutif au cours desquelles l'organisation du Groupe, son activité et les enjeux auxquels il est confronté sont présentés. Le programme comprend enfin une formation dispensée par la Secrétaire du Conseil d'administration sur les sujets de gouvernance d'une société cotée et plus spécifiquement sur la gouvernance de Faurecia.

Les administrateurs peuvent également bénéficier, lors de leur nomination ou tout au long de leur mandat, s'ils le jugent nécessaire, d'une formation complémentaire sur les spécificités du Groupe, ses métiers ainsi que son secteur d'activité et ses enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Les administrateurs représentant les salariés bénéficient également d'un système de formation adapté à l'exercice de leur mandat représentant au moins 40 heures par an et dont le contenu précis est arrêté avec le Président du Conseil d'administration.

##### Nombre de réunions et durée

Le Président convoque les réunions du Conseil et en communique l'ordre du jour.

Le règlement intérieur prévoit que le Conseil d'administration doit se réunir au moins quatre fois par an, dans les conditions fixées par les statuts, pour débattre des questions mises à l'ordre du jour par son Président. Le Conseil d'administration se réunit également au moins une fois par an hors la présence du Directeur général pour évaluer la performance de ce dernier et délibérer sur toute question concernant la gouvernance (*executive session*).

En pratique, les *executive sessions* sont organisées au début de chaque réunion régulière du Conseil d'administration en présence de l'ensemble des administrateurs (y compris les administrateurs représentant les salariés), à l'exception du Directeur général (également administrateur) et de toutes personnes membres de l'équipe de Direction.

Chaque réunion du Conseil d'administration doit être d'une durée suffisante afin de débattre utilement et de manière approfondie de l'ordre du jour.

##### Information

Il appartient au Président, assisté de la Secrétaire du Conseil d'administration, de transmettre aux administrateurs, dans un délai raisonnable, les informations et documents nécessaires aux réunions du Conseil. Hors les séances du Conseil d'administration, les administrateurs reçoivent du Président les informations utiles à tout moment de la vie de la Société et du Groupe, si l'importance ou l'urgence de l'information l'exigent. Ils sont destinataires des communiqués de presse diffusés par la Société.

Toute information ou tout document complémentaire communiqué à un administrateur à sa demande sera communiqué systématiquement aux autres administrateurs.

Quand la confidentialité ou les délais l'exigent, ces informations et documents peuvent faire l'objet d'une communication en séance.

##### Représentation

Les administrateurs peuvent, conformément à la loi, se faire représenter aux séances du Conseil d'administration par un autre administrateur qu'ils désignent à cet effet.

Le règlement intérieur prévoit la faculté de participer aux réunions du Conseil d'administration par des moyens de visioconférence ou de télécommunication en particulier pour permettre aux administrateurs qui se trouvent dans l'impossibilité de participer physiquement à une réunion du Conseil d'administration de participer effectivement à cette réunion. Les administrateurs ayant recours à ce procédé sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité.

Les dispositions qui précèdent relatives à la représentation par des moyens de visioconférence ou de télécommunication ne sont pas applicables pour l'adoption des décisions portant sur l'établissement des comptes sociaux et consolidés annuels ainsi que sur le rapport de gestion de la Société et du Groupe.

### Quorum et majorité

Le Conseil délibère valablement si la moitié au moins de ses membres est présente (physiquement ou par moyens de visioconférence ou de télécommunication) ou représentée.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents (ou réputés comme tels en cas de recours aux moyens de visioconférence ou de télécommunication) ou représentés. La voix du Président de séance est prépondérante.

### Obligations à la charge des administrateurs

Le règlement intérieur met à la charge des administrateurs certaines obligations visant notamment à s'assurer qu'ils connaissent les dispositions qui leur sont applicables, à éviter les situations de conflits d'intérêts, à faire en sorte qu'ils consacrent à leur fonction le temps ainsi que l'attention nécessaires et qu'ils respectent les règles applicables en matière de cumul des mandats sociaux ainsi que de conventions réglementées.

Afin de gérer de manière adéquate les conflits d'intérêts, chaque administrateur doit faire part au Conseil d'administration de toute situation de conflit d'intérêts ponctuel même potentiel et s'abstenir de participer au vote de la délibération correspondante et d'assister aux réunions du Conseil d'administration durant la période pendant laquelle il se trouvera en situation de conflit d'intérêts, voire démissionner de ses fonctions d'administrateur. À défaut de respecter ces règles d'abstention, voire de retrait, la responsabilité de l'administrateur pourrait être engagée. En cas de conflit d'intérêts, l'administrateur ne sera pas rendu destinataire de la documentation venant en support de la ou des séances du Conseil d'administration concernées.

En termes d'information, les administrateurs doivent demander les informations qu'ils estiment nécessaires pour l'exercice de leur mission et pour leur permettre de délibérer en connaissance de cause sur les sujets abordés par le Conseil d'administration. S'agissant des informations non publiques acquises dans le cadre de leur fonction, ils doivent se considérer comme astreints à une véritable obligation de confidentialité qui dépasse la simple obligation de discrétion prévue par les textes et ne pas partager ces informations avec un tiers au Conseil d'administration. En outre, le règlement européen n° 2157/2001 sur les sociétés européennes dispose que les administrateurs sont tenus de ne pas divulguer, même après la cessation de leurs fonctions, les informations dont ils disposent sur la Société et dont la divulgation serait susceptible de porter préjudice aux intérêts de la Société, à l'exclusion des cas dans lesquels une telle divulgation est exigée ou admise par les dispositions du droit national.

Le règlement intérieur rappelle également à l'administrateur qu'il doit agir dans l'intérêt social, qu'il doit participer aux réunions du Conseil d'administration ainsi que du Comité auquel il appartient.

Ces obligations portent enfin sur la détention d'un nombre minimum d'actions de la Société (cette obligation n'étant pas applicable aux administrateurs représentant les salariés), leur mode de détention et le respect des règles applicables en matière d'opérations sur titres et de détention d'actions (voir section 3.5. « Participation au capital des mandataires sociaux et opérations sur titres » du présent Document d'enregistrement universel).

### Comités spécialisés

Afin d'optimiser ses débats, le Conseil d'administration a mis en place des Comités spécialisés qui ont un rôle purement interne de préparation de certaines délibérations du Conseil d'administration. Ils émettent des propositions, recommandations et avis dans leur domaine de compétence. Chaque Comité spécialisé dispose d'un règlement intérieur validé par le Conseil d'administration qui fixe sa composition, ses règles de nomination et de fonctionnement ainsi que ses attributions précises.

Ces Comités rendent compte de leurs travaux au Conseil d'administration après chaque réunion et procèdent à une évaluation annuelle de leurs activités.

À la date du présent Document d'enregistrement universel, le Conseil d'administration comptait trois Comités spécialisés permanents, à savoir :

- le Comité d'audit ;
- le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable ;
- le Comité des rémunérations.

Le Conseil d'administration s'est également doté en 2022, sur proposition du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, d'un Comité ad hoc en charge du plan de succession du Président du Conseil d'administration.

Les informations sur la composition, les missions et le bilan d'activité des Comités spécialisés permanents ainsi que du Comité ad hoc sont détaillées à la section 3.1.4. « Comités spécialisés du Conseil d'administration ».

#### 3.1.3.2. Nombre de réunions du Conseil d'administration et des Comités spécialisés et assiduité

Le Conseil d'administration s'est réuni 11 fois au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022, dont cinq fois à titre « extraordinaire » notamment dans le cadre de l'acquisition de HELLA et de son refinancement. La durée moyenne des réunions du Conseil d'administration était de trois heures et 45 minutes. Le taux d'assiduité à ces réunions, par administrateur et pour l'ensemble, est indiqué dans le tableau ci-dessous.

En outre, cinq *executive sessions* (sessions hors la présence de l'équipe de Direction dont le Directeur général) ont été tenues en 2022.

Le Comité d'audit s'est réuni huit fois, le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable s'est réuni cinq fois et le Comité des rémunérations s'est réuni sept fois en 2022, soit un nombre total de 20 réunions. La durée des réunions des Comités a été comprise entre une heure et quatre heures et demi.

Enfin, le Comité ad hoc, Comité spécialisé en charge du plan de succession du Président du Conseil d'administration, s'est réuni deux fois et la durée de ses réunions a été d'environ une heure.

La périodicité et la fréquence des réunions du Conseil d'administration et des Comités spécialisés (permanents et temporaires) permettent ainsi un examen et une discussion approfondis des sujets qui leur sont soumis.

Le tableau ci-après indique, pour chaque administrateur, son taux de présence, au cours de l'exercice 2022, aux réunions du Conseil d'administration et à celles des Comités spécialisés dont il est membre.

	Assiduité au Conseil d'administration	Assiduité au Comité d'audit	Assiduité au Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable	Assiduité au Comité des rémunérations	Assiduité au Comité ad hoc
Michel de ROSEN	100 %	n/a	100 %	n/a	100 %
Jürgen BEHREND <sup>(1)</sup>	86 <sup>(1)</sup> %	n/a	n/a	n/a	n/a
Daniel BERNARDINO	100 %	n/a	n/a	100 %	n/a
Judy CURRAN <sup>(2)</sup>	100 %	n/a	n/a	n/a	n/a
Odile DESFORGES	100 %	100 %	n/a	n/a	100 %
Penelope HERSCHER	100 %	n/a	100 %	n/a	100 %
Patrick KOLLER	100 %	n/a	n/a	n/a	n/a
Valérie LANDON	100 %	100 %	n/a	n/a	n/a
Jean-Bernard LÉVY	100 %	n/a	100 %	n/a	n/a
Yan MEI	91 <sup>(3)</sup> %	n/a	n/a	n/a	n/a
Denis MERCIER	100 %	n/a	n/a	100 %	100 %
Peter MERTENS	100 %	n/a	n/a	100 %	n/a
PEUGEOT 1810 / Robert PEUGEOT	91 <sup>(3)</sup> %	100 %	n/a	n/a	100 %
Emmanuel PIOCHE	100 %	100 %	n/a	n/a	n/a
<b>TOTAL</b>	<b>98 <sup>(3)</sup> %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

n/a : non applicable.

(1) Seules les réunions intervenues postérieurement à l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022 ayant approuvé la nomination de Jürgen BEHREND sont prises en compte pour le calcul de son assiduité.

(2) Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, a décidé, lors de sa réunion du 18 février 2022, de coopter Judy CURRAN en qualité d'administrateur en remplacement de Linda HASENFRATZ avec effet immédiat. Seules les réunions intervenues postérieurement à sa cooptation sont prises en compte pour le calcul de son taux d'assiduité.

(3) Pourcentage arrondi au chiffre entier le plus proche.

### 3.1.3.3. Missions et bilan d'activité du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est un organe collégial qui détermine les orientations de l'activité de Faurecia et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. Il est consulté sur toutes les décisions stratégiques de la Société et de son Groupe, à l'initiative de son Président.

Les principales missions dévolues au Conseil décrites dans le règlement intérieur, ainsi que les principaux points de son bilan d'activité en 2022, sont décrits dans le tableau ci-dessous. L'activité du Conseil d'administration en 2022 a été fortement marquée, d'une part, par la finalisation de l'acquisition du contrôle de HELLA, son refinancement ainsi que la mise en place de la gouvernance et du suivi des synergies, et d'autre part, par les conséquences engendrées par les événements macroéconomiques et leurs incidences sur le secteur automobile (notamment la crise des semi-conducteurs, l'inflation, la poursuite des confinements en Chine liés au Covid-19 ainsi que la guerre en Ukraine).

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
<b>Général / Stratégie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Détermination des orientations stratégiques : détermination et contrôle de la mise en œuvre des décisions relatives aux grandes orientations stratégiques, économiques, sociales, financières, technologiques ou environnementales de la Société. Les orientations à moyen terme des activités du Groupe sont définies par un plan stratégique dont le projet est préparé et présenté par le Directeur général puis adopté par le Conseil d'administration.</li> <li>Autorisation préalable à donner au Directeur général pour (i) tout projet d'acquisition, de cession ou de constitution de société commune dont la valeur totale des actifs est supérieure à 100 millions d'euros et/ou dont le chiffre d'affaires est supérieur à 300 millions d'euros et (ii) toute opération significative qui ne figure pas dans le plan stratégique de la Société.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi régulier de la gestion des conséquences liées à la pénurie des semi-conducteurs, aux confinements en Chine, à l'évolution de l'inflation et des coûts de l'énergie.</li> <li>Revue régulière de la stratégie et de la démarche RSE du Groupe, y compris (i) la mise à jour de la feuille de route décrivant les objectifs du Groupe en matière de RSE ainsi que sa mise en œuvre, avec une attention particulière portée sur le projet de neutralité CO<sub>2</sub> et la diversité et (ii) la communication externe du Groupe en matière RSE avec le premier FORVIA Sustainability Day.</li> <li>Suivi de l'intégration de HELLA et de la mise en œuvre des synergies.</li> <li>Examen des orientations stratégiques et commerciales de Faurecia, avec deux journées dédiées à la stratégie à long terme du Groupe.</li> <li>Points sur le suivi des synergies et l'acquisition du contrôle de HELLA et les modalités de son refinancement.</li> <li>Points sur les projets M&amp;A et le plan de cessions (notamment la cession par HELLA de 33,3% de HPBO à Plastic Omnium).</li> </ul>
<b>Comptes et relations avec les commissaires aux comptes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arrêté des comptes sociaux et consolidés annuels et semestriels et élaboration des rapports de gestion de la Société et du Groupe.</li> <li>Vérification de la pertinence, de la permanence et de la bonne application des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes.</li> <li>Suivi du processus d'élaboration de l'information financière.</li> <li>Choix des commissaires aux comptes proposés à la désignation de l'assemblée générale, vérification du respect des règles garantissant leur indépendance notamment au regard du montant de leurs honoraires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examen et arrêté des comptes annuels (sociaux et consolidés) 2021 et semestriels (consolidés) 2022.</li> <li>Examen et propositions sur le dividende, proposition de non versement au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021.</li> <li>Approbation ou revue (le cas échéant) des communiqués de presse portant sur (i) les résultats 2021 et la <i>guidance</i> annuelle FORVIA 2022, (ii) les résultats du premier semestre 2022 (iii) les chiffres d'affaires du premier et du troisième trimestre et (iv) la révision à la hausse des prévisions de ventes pour l'exercice 2022 afin de refléter les taux de change et la révision à la hausse de l'estimation de la production automobile mondiale.</li> </ul>
<b>Budget et gestion prévisionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approbation du budget annuel.</li> <li>Revue régulière de l'activité du Groupe et de l'exécution du budget.</li> <li>Arrêté des éléments de gestion prévisionnelle et des rapports correspondants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue des éléments (notamment financiers) pour le <i>Capital Markets Day</i>, avec la trajectoire 2025 ainsi que les ambitions financières pour 2025 (Power25).</li> <li>Revue du plan stratégique et approbation du budget 2023.</li> <li>Délégation donnée au Directeur général pour établir les documents de gestion prévisionnelle.</li> <li>Examen régulier des chiffres et des résultats de la Société, dans le contexte économique actuel incertain.</li> <li>Examen des résultats prévisionnels et de la <i>guidance</i> annuelle pour 2022.</li> </ul>
<b>Situation financière, financement, émissions de titres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue trimestrielle de la situation financière, de la situation de trésorerie ainsi que des engagements hors bilan du Groupe.</li> <li>Décision de réaliser des émissions d'obligations et de titres complexes n'étant pas susceptibles d'emporter une augmentation de capital.</li> <li>Réalisation d'opérations modificatives du capital sur délégation de l'assemblée générale extraordinaire.</li> <li>Autorisation des cautions, avals et garanties, attribution d'une enveloppe annuelle de sûretés à émettre par le Directeur général et fixation des conditions de celle-ci.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Points réguliers sur les financements et la trésorerie.</li> <li>Autorisation de l'émission d'obligations senior liées au développement durable d'un montant de 700 millions d'euros.</li> <li>Autorisations de l'augmentation de capital réservée de 524 millions d'euros destinée à rémunérer, en partie, les titres acquis auprès du Pool Familial HELLA ; ainsi que de l'augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription de 705 millions d'euros destinée à refinancer partiellement l'acquisition de HELLA en permettant de rembourser une partie du crédit-relais mis en place.</li> <li>Renouvellement de l'autorisation accordée au Directeur général à l'effet d'accorder des cautions, avals et garanties.</li> <li>Autorisation de garanties dans le cadre d'opérations financières.</li> <li>Examen de la performance du cours de l'action Faurecia.</li> </ul>

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
<b>Contrôle interne et gestion des risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et examen régulier des opportunités et des risques (financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux).</li> <li>■ Contrôle de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence.</li> <li>■ Examen du suivi et du contrôle des risques, à tout le moins annuel, sur présentation du Comité d'audit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revue des risques et opportunités ; approbation du chapitre sur les risques du Document d'enregistrement universel.</li> <li>■ Revue du processus de gestion des risques.</li> </ul>
<b>Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération du Président, du Directeur général et des administrateurs.</li> <li>■ Mise en place de plans d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions de performance, de toute autre forme de rémunération long terme et arrêté des listes de bénéficiaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen de la réalisation des critères de performance de la rémunération annuelle variable 2021 du Directeur général (pas d'ajustement des critères ni du niveau d'objectifs - non-réalisation des critères financiers du fait du contexte économique actuel).</li> <li>■ Examen de l'évolution de la politique de rémunération du Directeur général pour 2022.</li> <li>■ Approbation des politiques de rémunération des mandataires sociaux et mise en œuvre (y compris fixation des objectifs de la rémunération variable du Directeur général).</li> <li>■ Ex-post 2021.</li> <li>■ Ajustement des critères internes pour les plans d'actions de performance n° 12 et n° 13 après l'acquisition de HELLA.</li> <li>■ Approbation du plan d'actions de performance n° 14, constatation de la non-réalisation d'une partie des conditions de performance du plan n° 11 compte tenu de l'impact de la crise sanitaire liée au Covid-19 et du contexte économique difficile.</li> <li>■ Point sur les régimes de retraite à prestations définies et en particulier sur le PAPP 2.</li> </ul>
<b>Gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen de la structure de gouvernance : détermination des modalités d'exercice de la Direction générale de la Société, création de Comités du Conseil d'administration, nomination de leurs membres, fixation de leurs attributions et modalités de fonctionnement.</li> <li>■ Cooptation et proposition de nomination ou de renouvellement d'administrateurs, nomination ou renouvellement du Président et du Directeur général.</li> <li>■ Établissement et suivi régulier du plan de succession des dirigeants mandataires sociaux.</li> <li>■ Évaluation de la gouvernance : travaux du Conseil et des Comités ; examen de l'indépendance des administrateurs.</li> <li>■ Autorisation des conventions et engagements dits « réglementés » au sens de la loi.</li> <li>■ Avis préalable avant l'acceptation, par un dirigeant mandataire social exécutif, d'un nouveau mandat dans une société cotée.</li> <li>■ Suivi de la mise en œuvre d'une politique de non-discrimination et de diversité au sein des instances dirigeantes de la Société dans le respect du Code AFEP-MEDEF et des réglementations applicables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen des résultats de l'évaluation externe du fonctionnement du Conseil et de ses Comités au titre de 2021 et préparation de l'évaluation interne de l'exercice 2022.</li> <li>■ Examen de l'indépendance des membres du Conseil d'administration.</li> <li>■ Proposition de renouvellement / cooptation / nomination d'administrateurs.</li> <li>■ Examen de la représentation du Pool Familial HELLA au sein du Conseil d'administration de la Société.</li> <li>■ Point sur la composition des Comités.</li> <li>■ Mise en place d'un Comité ad hoc dédié à l'établissement d'un plan de succession du Président du Conseil d'administration.</li> <li>■ Examen de la diversité au sein du Groupe et des actions mises en œuvre dans ce domaine.</li> <li>■ Approbation du Document d'enregistrement universel 2021 et des rapports de gestion.</li> <li>■ Point sur la mise en œuvre de la procédure sur la qualification des conventions courantes.</li> <li>■ Approbation de deux conventions réglementées.</li> </ul>
<b>Assemblée générale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Convocation de l'assemblée générale et fixation de l'ordre du jour et arrêté des projets de résolutions.</li> <li>■ Réponse aux questions écrites, avec faculté de délégation à l'un des membres du Conseil, au Directeur général ou à un Directeur général délégué pour y répondre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen des modalités de tenue de l'assemblée générale (modalités de vote, gestion des questions avant et lors de l'assemblée, délégation au Directeur général à l'effet de finaliser les modalités d'organisation de l'assemblée et de répondre aux questions écrites).</li> <li>■ Convocation de l'assemblée générale mixte du 1<sup>er</sup> juin 2022, arrêté de l'ordre du jour, des résolutions soumises au vote des actionnaires et de l'exposé des motifs.</li> </ul>
<b>Autres points</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen de la performance du contrat de liquidité et renouvellement de celui-ci.</li> </ul>

### 3.1.4. Comités spécialisés du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration a décidé de mettre en place trois Comités spécialisés (permanents) : le Comité d'audit, le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable et le Comité des rémunérations.

Chaque Comité est doté d'un règlement intérieur qui prévoit sa composition, ses missions ainsi que ses modalités de fonctionnement. Ce règlement intérieur est disponible sur le site internet de la Société, rubrique gouvernance ([www.faurecia.com](http://www.faurecia.com)).

Les Comités ont un rôle d'étude et de préparation de certaines délibérations du Conseil d'administration. Ils émettent des propositions, avis et recommandations dans leur domaine de compétence. Les Comités n'ont qu'un pouvoir consultatif et agissent sous l'autorité du Conseil d'administration auquel ils rendent compte chaque fois que nécessaire et auquel ils ne doivent pas se substituer.

La composition des Comités est décidée par le Conseil d'administration et peut être modifiée à tout moment par décision de ce dernier. La durée du mandat des membres du Comité coïncide avec celle de leur mandat d'administrateur. Le mandat de membre du Comité peut faire l'objet d'un renouvellement en même temps que celui d'administrateur.

La présidence de chaque Comité est assurée par un administrateur désigné au sein dudit Comité par le Conseil d'administration, étant précisé que celle-ci doit obligatoirement être indépendante au sein du Comité des rémunérations et du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable. Il est précisé que la nomination ou le renouvellement du Président du Comité d'audit, proposé par le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, fait l'objet d'un examen particulier de la part du Conseil.

Les Comités se réunissent sur convocation du Président (et/ou du Secrétaire du Comité).

Les Comités peuvent également faire appel à des experts extérieurs en tant que de besoin, en veillant à leur compétence et à leur indépendance.

En 2022, sur proposition du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, le Conseil d'administration a décidé de se doter d'un Comité ad hoc (temporaire) en charge du plan de succession du Président du Conseil d'administration.

La composition et les chiffres clés des Comités spécialisés, au 31 décembre 2022 (sauf indication spécifique), sont les suivants :

<p><b>Comité d'audit</b></p> <p>4 membres 66,7 % d'indépendants <sup>(1)</sup> Odile DESFORGES <sup>(P)</sup> Valérie LANDON Robert PEUGEOT, représentant permanent de PEUGEOT 1810, administrateur Emmanuel PIOCHE <sup>(2)</sup></p> <p><b>Chiffres clés</b></p> <p>8 réunions Taux de présence de 100 %</p>	<p><b>Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable</b></p> <p>3 membres 100 % d'indépendants Jean-Bernard LÉVY <sup>(P)</sup> Penelope HERSCHER Michel de ROSEN</p> <p><b>Chiffres clés</b></p> <p>5 réunions Taux de présence de 100 %</p>
<p><b>Comité des rémunérations</b></p> <p>3 membres 100 % d'indépendants <sup>(1)</sup> Denis MERCIER <sup>(P)</sup> Daniel BERNARDINO <sup>(2)</sup> Peter MERTENS</p> <p><b>Chiffres clés</b></p> <p>7 réunions Taux de présence de 100 %</p>	<p><b>Comité ad hoc</b></p> <p>5 membres 80 % d'indépendants <sup>(1)</sup> Michel de ROSEN <sup>(P)</sup> Odile DESFORGES Penelope HERSCHER Denis MERCIER Robert PEUGEOT, représentant permanent de PEUGEOT 1810, administrateur</p> <p><b>Chiffres clés</b></p> <p>2 réunions Taux de présence de 100 %</p>

(1) Conformément au Code AFEP-MEDEF, les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du pourcentage d'administrateurs indépendants.

(2) Administrateur représentant les salariés.

(P) Président/Présidente.

### 3.1.4.1. Le Comité d'audit

#### 3.1.4.1.1. COMPOSITION DU COMITÉ D'AUDIT

Le Comité est composé de trois membres au moins et de cinq membres au plus et doit comprendre au moins deux tiers d'administrateurs indépendants. Les membres du Comité sont choisis parmi les administrateurs. Le Comité ne peut comprendre que des membres du Conseil d'administration de la Société, à l'exclusion de ceux qui exercent des fonctions de Direction. Il ne doit pas non plus comporter d'administrateurs croisés (au sens de l'article 15.1 du Code AFEP-MEDEF).

Au 31 décembre 2022, le Comité d'audit est composé des quatre membres suivants :

- Odile Desforges, administratrice indépendante, Présidente ;
- Valérie Landon, administratrice indépendante ;
- Robert Peugeot, en qualité de représentant permanent de Peugeot 1810, administrateur ;
- Emmanuel Pioche, administrateur représentant les salariés.

Tous les administrateurs nommés par l'assemblée générale qui sont membres du Comité d'audit disposent d'une expertise des sujets financiers et comptables comme cela ressort des éléments biographiques figurant à la section 3.1.2.2. « Expertise, fonctions et mandats des administrateurs en fonction à la date du présent Document d'enregistrement universel ».

La composition du Comité, telle que décrite ci-dessus, est conforme au seuil des deux tiers d'indépendants préconisé par le Code AFEP-MEDEF tel que reflété dans le règlement intérieur du Comité.

### 3.1.4.1.2. MISSIONS ET BILAN D'ACTIVITÉ DU COMITÉ D'AUDIT EN 2022

En 2022, le Comité d'audit s'est réuni huit fois avec un taux de présence moyen de 100 % (cf. section 3.1.3.2. « Nombre de réunions du Conseil d'administration et des Comités spécialisés et assiduité » qui présente le taux de présence de chaque membre du Comité d'audit aux réunions de ce Comité). Les commissaires aux comptes ont été présents et, le cas échéant entendus, au cours de cinq de ces réunions.

Les missions dévolues au Comité, ainsi que les principaux points de son bilan d'activité en 2022, fortement marqué par la revue du refinancement de l'acquisition de HELLA ainsi que les conséquences engendrées par le contexte économique mondial, sont décrits dans le tableau ci-dessous :

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
Contrôle des comptes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Comité a pour mission d'examiner les comptes sociaux et consolidés annuels et semestriels du groupe Faurecia afin de rendre compte au Conseil d'administration des résultats de la mission de certification des comptes, de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et extra-financière liée à la déclaration de performance contenue dans le rapport de gestion et du rôle que le Comité a joué dans ce processus.</li> </ul> <p>À ce titre, le Comité doit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. procéder à l'examen des comptes et des rapports de gestion afférents ;</li> <li>ii. s'assurer de la pertinence, de la permanence et de la bonne application des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes ; étant précisé qu'il s'agit principalement d'assurer le suivi des processus qui concourent à leur établissement et d'apprécier la validité des méthodes choisies pour traiter les opérations significatives ;</li> <li>iii. assurer le suivi du processus d'élaboration de l'information financière et, le cas échéant, formuler des recommandations pour en garantir l'intégrité ;</li> <li>iv. lors de la revue des comptes, examiner les opérations importantes à l'occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d'intérêts ;</li> <li>v. s'assurer du traitement adéquat des opérations significatives au niveau du groupe Faurecia ;</li> <li>vi. examiner le périmètre de consolidation et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles des sociétés n'y seraient pas incluses ;</li> <li>vii. assurer le suivi de la réalisation par les commissaires aux comptes de leur mission (le cas échéant, en tenant compte des constatations et conclusions du Haut Conseil du Commissariat aux Comptes), veiller à la mise en œuvre de leurs recommandations et les entendre lors des réunions traitant de l'examen du processus d'élaboration de l'information financière et de l'examen des comptes, afin qu'ils rendent compte de l'exécution de leur mission et des conclusions de leurs travaux ;</li> <li>viii. examiner les supports de communication financière et formuler toute recommandation appropriée au Conseil d'administration.</li> </ul> <p>L'examen des comptes par le Comité doit être accompagné (i) d'une présentation de la Direction décrivant l'exposition aux risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, et les engagements hors bilan significatifs de l'entreprise ainsi que (ii) d'une présentation des commissaires aux comptes soulignant les points essentiels non seulement des résultats de l'audit légal, notamment les ajustements d'audit et les faiblesses significatives du contrôle interne identifiées durant les travaux, mais aussi des options comptables retenues.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen des comptes annuels (sociaux et consolidés) 2021 et semestriels (consolidés) 2022.</li> <li>■ Examen du dividende, proposition de non-versement au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2021.</li> <li>■ Examen de la situation du Groupe (financière, commerciale, etc.), des chiffres d'affaires et des résultats, dans le contexte économique mondial.</li> <li>■ Examen des communiqués de presse portant sur (i) les résultats 2021 et la <i>guidance</i> annuelle 2022, (ii) les résultats du premier semestre 2022 (iii) les chiffres d'affaires du premier et du troisième trimestre et (iv) la révision à la hausse des prévisions de ventes pour l'exercice 2022 afin de refléter les taux de change et la révision à la hausse de l'estimation de la production automobile mondiale.</li> </ul>

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
<b>Relations avec les commissaires aux comptes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Comité pilote la procédure de sélection des commissaires aux comptes et soumet au Conseil d'administration une recommandation sur les commissaires aux comptes proposés à la désignation (ou au renouvellement) par l'assemblée générale (conformément à l'article 16 du règlement européen n° 537-2014 en date du 16 avril 2014). Il élabore la procédure et les principes de sélection des commissaires aux comptes (notamment, s'il y a lieu de recourir à un appel d'offres). Il supervise, le cas échéant, l'appel d'offres et valide le cahier des charges et le choix des cabinets consultés, en veillant à la sélection du « mieux-disant » et non du « moins-disant ».</li> <li>■ Le Comité s'assure des conditions d'indépendance des commissaires aux comptes (et notamment celles définies dans le Code de commerce et dans le règlement européen n° 537-2014 en date du 16 avril 2014). À ce titre, il examine avec les commissaires aux comptes les risques pesant sur leur indépendance et les mesures de sauvegarde prises pour atténuer ces risques. Il doit notamment s'assurer que le montant des honoraires versés par la Société et son Groupe, ou la part qu'ils représentent dans le chiffre d'affaires des cabinets et des réseaux, ne sont pas de nature à porter atteinte à l'indépendance des commissaires aux comptes selon les modalités définies dans le règlement européen n° 537-2014 en date du 16 avril 2014.</li> <li>■ Le Comité approuve la fourniture des services autres que la certification des comptes.</li> <li>■ Les commissaires aux comptes doivent présenter au Comité : <ul style="list-style-type: none"> <li>i. leur programme général de travail et les sondages auxquels ils ont procédé ;</li> <li>ii. les modifications qui leur paraissent devoir être apportées aux comptes ou documents comptables et leurs observations sur les méthodes d'évaluation utilisées ;</li> <li>iii. les irrégularités ou inexactitudes découvertes ;</li> <li>iv. les conclusions auxquelles conduisent les observations et rectifications ci-dessus ;</li> <li>v. au plus tard à la date de présentation du rapport d'audit, un rapport d'audit complémentaire établi conformément (i) à l'article 11 du règlement européen n° 537-2014 en date du 16 avril 2014 et (ii) à l'article L. 823-16 III du Code de commerce et qui expose les résultats du contrôle légal des comptes.</li> </ul> </li> </ul> <p>Ils communiquent chaque année au Comité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. une déclaration d'indépendance ;</li> <li>ii. le montant des honoraires versés au réseau des commissaires aux comptes par les entités contrôlées par la Société ou l'entité qui la contrôle, au titre des services autres que la certification des comptes ainsi que la nature de ces services ;</li> <li>iii. les informations afférentes aux prestations accomplies au titre des diligences directement liées à la mission des commissaires aux comptes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Indépendance des commissaires aux comptes (communication de leur attestation).</li> <li>■ Présentation du rapport additionnel des commissaires aux comptes et de leurs honoraires au titre de l'exercice 2021.</li> <li>■ Présentation par les commissaires aux comptes de leurs missions menées en 2022 et de leurs travaux de clôture.</li> <li>■ Informations sur les autres services fournis par les commissaires aux comptes en 2021 et en 2022.</li> </ul>

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
<b>Contrôle interne et gestion des risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Comité doit prendre connaissance et apprécier les procédures de contrôle interne et plus particulièrement suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, ainsi que, le cas échéant, de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable, financière et extra-financière liée à la déclaration de performance contenue dans le rapport de gestion, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance.</li> <li>■ Le Comité doit notamment veiller à l'existence des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, à leur déploiement et à la mise en œuvre d'actions correctrices en cas de faiblesses ou d'anomalies significatives qu'il doit porter à la connaissance du Conseil d'administration.</li> <li>■ Dans ce contexte, le Comité est informé des principaux constats des commissaires aux comptes et de l'audit interne. Ainsi : <ul style="list-style-type: none"> <li>i. les commissaires aux comptes portent à la connaissance du Comité d'audit les faiblesses significatives du contrôle interne identifiées durant leurs travaux pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière ;</li> <li>ii. le Comité entend les responsables de l'audit interne et du contrôle des risques et donne son avis sur l'organisation de leurs services. Il doit être informé du programme d'audit interne et être destinataire des rapports d'audit interne ou d'une synthèse périodique de ces rapports.</li> </ul> </li> <li>■ Le Comité doit procéder à tout le moins annuellement à une présentation au Conseil d'administration du suivi et du contrôle des risques.</li> <li>■ Le Comité est également amené à formuler toute recommandation au Conseil afin d'assister le Président du Conseil d'administration dans la préparation de son rapport sur les procédures de contrôle interne et de gestion des risques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revue des activités de l'audit interne.</li> <li>■ Revue des activités du contrôle interne.</li> <li>■ Revue du programme de conformité et du plan d'action de Faurecia en matière de lutte contre la corruption.</li> <li>■ Examen de risques spécifiques de manière régulière et revue du processus de gestion des risques par Faurecia.</li> <li>■ Revue des chapitres risques et déclaration de performance extra-financière du Document d'enregistrement universel 2021.</li> </ul>
<b>Budget et gestion prévisionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Comité examine et fait toutes les recommandations nécessaires au Conseil d'administration s'agissant du budget annuel et revoit régulièrement l'activité du Groupe et l'exécution du budget.</li> <li>■ Il examine les documents de gestion prévisionnelle et les rapports correspondants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen du budget 2023.</li> <li>■ Examen des résultats prévisionnels, de la guidance annuelle pour 2022 et de la révision à la hausse des prévisions de ventes pour l'exercice 2022 afin de refléter les taux de change et la révision à la hausse de l'estimation de la production automobile mondiale.</li> </ul>
<b>Situation financière, financement, émissions de titres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Comité revoit régulièrement la situation financière, la situation de trésorerie ainsi que les engagements hors bilan significatifs du Groupe.</li> <li>■ Il examine et fait toutes les recommandations nécessaires au Conseil d'administration en matière d'émission d'obligations et de titres complexes n'emportant pas une augmentation de capital ou comportant l'émission de titres de capital ainsi que s'agissant de la réalisation d'opérations modificatives du capital social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen de la performance du cours de l'action Faurecia.</li> <li>■ Examen de la situation financière et de la trésorerie du Groupe et des impacts sur les sujets opérationnels dans un contexte économique mondial dégradé.</li> <li>■ Examen des opérations liées au refinancement de l'acquisition de HELLA : (i) obligations senior de 700 millions d'euros liées au développement durable, (ii) augmentation de capital réservée de 524 millions d'euros destinée à rémunérer, en partie, les titres acquis auprès du Pool Familial HELLA ainsi que (iii) l'augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription de 705 millions d'euros.</li> <li>■ Examen des demandes de garanties dans le cadre d'opérations financières.</li> <li>■ Examen des projets d'autorisations financières dans la perspective de l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022.</li> </ul>
<b>Autres</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revue des performances du contrat de liquidité et proposition de son renouvellement.</li> <li>■ Revue du plan stratégique Power25 et des présentations pour le <i>Capital Markets Day</i>.</li> </ul>

### 3.1.4.2. Le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable

#### 3.1.4.2.1. COMPOSITION DU COMITÉ DE GOUVERNANCE, DES NOMINATIONS ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Comité est composé de trois membres au moins et de cinq membres au plus. Les membres du Comité sont choisis parmi les administrateurs. Le Comité ne doit pas comporter de dirigeant mandataire social exécutif ou d'administrateurs croisés (au sens de l'article 15.1 du Code AFEP-MEDEF) et doit être composé majoritairement d'administrateurs indépendants, dont son Président.

Le Comité comptant trois administrateurs indépendants, dont son Président, sa composition est conforme au Code AFEP-MEDEF.

Au 31 décembre 2022, le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable est composé des trois membres suivants :

- Jean-Bernard Lévy, administrateur indépendant, Président ;
- Penelope Herscher, administratrice indépendante ;
- Michel de Rosen, administrateur indépendant.

#### 3.1.4.2.2. MISSIONS ET BILAN D'ACTIVITÉ DU COMITÉ EN 2022

En 2022, le Comité s'est réuni cinq fois avec un taux de présence de 100 % (cf. section 3.1.3.2. « Nombre de réunions du Conseil d'administration et des Comités spécialisés et assiduité » qui présente le taux de présence de chaque membre du Comité à ses réunions).

Les missions dévolues au Comité, ainsi que les principaux points de son bilan d'activité en 2022, sont décrits dans le tableau ci-dessous :

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
<b>Structure de gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examiner tous les sujets liés à la structure de gouvernance de la Société, notamment la dissociation ou la réunion des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général, et formuler toute recommandation sur le sujet au Conseil d'administration.</li> <li>■ S'assurer de la conformité de la Société aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière de gouvernance ainsi qu'aux dispositions du Code AFEP-MEDEF, qui est le code de référence auquel la Société a choisi d'adhérer, et formuler à ce titre toute recommandation nécessaire en vue, le cas échéant, de mettre à jour les statuts et les règlements intérieurs du Conseil d'administration et des Comités.</li> <li>■ Examiner les questions afférentes à la gouvernance de la Société qui lui seraient soumises par le Président du Conseil d'administration.</li> <li>■ Formuler des recommandations au Conseil d'administration s'agissant de la création, de la composition, des attributions et du fonctionnement des Comités du Conseil d'administration.</li> <li>■ Procéder à l'évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses Comités, à une évaluation approfondie au moins tous les trois ans (pouvant être mise en œuvre avec l'aide d'un consultant) et formuler toute recommandation afférente au Conseil d'administration.</li> <li>■ Examiner chaque année (préalablement à la publication du Document d'enregistrement universel de la Société) l'indépendance de chacun des membres du Conseil d'administration. Cet examen intervient également à l'occasion de la nomination d'un administrateur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen des résultats de l'évaluation externe du fonctionnement du Conseil et de ses Comités au titre de 2021 et préparation de l'évaluation interne de 2022.</li> <li>■ Examen de l'indépendance des membres du Conseil d'administration.</li> <li>■ Examen des mandats des administrateurs au regard des potentiels conflits d'intérêts pouvant apparaître notamment à la suite de l'acquisition de HELLA.</li> </ul>

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
<b>Sélection, nomination et succession des dirigeants mandataires sociaux et des administrateurs/ Sélection et succession des membres du Comité exécutif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuler des recommandations au Conseil d'administration s'agissant de la nomination et du renouvellement des dirigeants mandataires sociaux et des administrateurs, étant précisé que pour ces derniers le Comité prendra en compte les éléments suivants : l'indépendance des administrateurs, la nécessité pour le Conseil de disposer des compétences et de l'expérience nécessaires à l'exercice de ses responsabilités, la diversité internationale de manière à refléter la présence mondiale du Groupe, la répartition des hommes et des femmes au sein du Conseil d'administration.</li> </ul> <p>En pratique, le Comité commence par identifier le ou les profils recherchés au regard des compétences requises au sein du Conseil d'administration ainsi que des Comités spécialisés et de la politique de diversité.</p> <p>Le processus se poursuit avec l'identification des candidats, menée en interne et/ou avec l'aide d'un prestataire externe le plus souvent, puis par l'établissement par le Comité d'une liste de candidats préférés. À l'issue d'une phase d'entretiens, réalisés tant par le prestataire externe (le cas échéant) que par le Président du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, phase pendant laquelle plusieurs points sont effectués au Comité, une proposition est effectuée au Conseil d'administration. Après discussion, le Conseil pourra décider de coopter le candidat identifié et/ou de soumettre à l'assemblée générale sa nomination initiale (ou la ratification de sa cooptation).</p> <p>Le processus décrit ci-dessus peut être adapté en cas de nomination d'un administrateur dont le profil est proposé par un investisseur. Dans ce cadre, après vérification de la conformité du profil du candidat proposé à la politique de diversité, le Comité émet une recommandation au Conseil qui décidera de coopter le candidat identifié et/ou de soumettre la nomination à l'assemblée générale (ou la ratification de sa cooptation).</p> <p>Enfin, le processus de sélection et de désignation des administrateurs représentant les salariés est effectué conformément aux dispositions statutaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Préparer un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux et des administrateurs afin d'être en mesure de proposer au Conseil d'administration des solutions de succession notamment en cas de vacance imprévisible.</li> <li>Revoir annuellement les plans de sélection et de succession des membres du Comité exécutif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposition de renouvellement/cooptation/nomination d'administrateurs.</li> <li>Examen de la représentation du Pool Familial HELLA au sein du Conseil d'administration de la Société.</li> <li>Revue de la composition des Comités et propositions de modification.</li> <li>Examen de l'évolution du Comité exécutif.</li> <li>Sur proposition du Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable il a été proposé d'instituer un Comité ad hoc en charge de l'élaboration du plan de succession du Président du Conseil d'administration.</li> <li>Revue de la liste des talents identifiés au sein du Groupe pour éventuellement succéder aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs ainsi qu'aux membres du Comité exécutif, dans un horizon de temps donné, ainsi que la politique du Groupe mise en œuvre pour identifier, accompagner et former les profils internes à haut potentiel et créer un réservoir de talents.</li> </ul>
<b>Éthique et conformité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examiner la politique menée par la Société en matière d'éthique et de conformité au regard des bonnes pratiques de gouvernance.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue de la politique du Groupe en matière d'éthique et de conformité.</li> </ul>
<b>Responsabilité sociale et environnementale (RSE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examiner les orientations liées à la politique de responsabilité sociale et environnementale du groupe Faurecia ainsi que les objectifs associés.</li> <li>Suivre le déploiement de la politique de responsabilité sociale et environnementale, des engagements et des initiatives mis en œuvre par le groupe Faurecia.</li> <li>Apprécier les résultats réalisés en matière de performance extra-financière.</li> <li>En lien avec le Comité d'audit, prendre connaissance des risques liés aux enjeux de développement durable figurant dans la déclaration de performance extra-financière contenue dans le rapport de gestion.</li> <li>Être informé des moyens dont dispose le groupe Faurecia pour mettre en œuvre et poursuivre sa stratégie en matière de responsabilité sociale et environnementale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue régulière de la stratégie et de la démarche RSE du Groupe, y compris (i) la mise à jour de la feuille de route décrivant les objectifs du Groupe en matière de RSE ainsi que sa mise en œuvre, avec une attention particulière portée sur le projet de neutralité CO<sub>2</sub> et la diversité et (ii) la communication externe du Groupe en matière RSE avec le premier FORVIA Sustainability Day.</li> <li>Revue du chapitre sur la déclaration de performance extra-financière du Document d'enregistrement universel 2021.</li> </ul>

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
Autres		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revue de la section gouvernance du chapitre sur le gouvernement d'entreprise du Document d'enregistrement universel 2021.</li> <li>■ Examen des projets de résolutions relatifs à la gouvernance dans la perspective de l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022.</li> <li>■ Point sur les modalités d'organisation de l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022 (examen des modalités de vote, du processus gestion des questions avant et lors de l'assemblée ainsi que des solutions techniques disponibles, délégations à accorder au Directeur général).</li> <li>■ Revue du calendrier des fenêtres négatives pour l'exercice 2023.</li> </ul>

### 3.1.4.3. Le Comité des rémunérations

#### 3.1.4.3.1. COMPOSITION DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Le Comité est composé de trois membres au moins et de cinq membres au plus. Les membres du Comité sont choisis parmi les administrateurs. Le Comité ne doit pas comporter de dirigeant mandataire social exécutif ou d'administrateurs croisés (au sens de l'article 15.1 du Code AFEP-MEDEF) et doit être composé majoritairement d'administrateurs indépendants, dont son Président.

Au 31 décembre 2022, le Comité des rémunérations est composé des trois membres suivants :

- Denis Mercier, administrateur indépendant, Président ;
- Daniel Bernardino, administrateur représentant les salariés ;
- Peter Mertens, administrateur indépendant.

Le Comité comptant deux administrateurs indépendants, dont son Président, ainsi qu'un administrateur représentant les salariés, sa composition est conforme au Code AFEP-MEDEF. Conformément au Code AFEP-MEDEF, l'administrateur représentant les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage d'indépendance au sein des Comités.

### 3.1.4.3.2. MISSIONS ET BILAN D'ACTIVITÉ DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS EN 2022

En 2022, le Comité des rémunérations s'est réuni sept fois avec un taux de présence de 100 % (cf. section 3.1.3.2. « Nombre de réunions du Conseil d'administration et des Comités spécialisés et assiduité » qui présente le taux de présence de chaque membre du Comité des rémunérations aux réunions de ce Comité).

Les missions dévolues au Comité, ainsi que les principaux points de son bilan d'activité en 2022, sont décrits dans le tableau ci-dessous :

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
<b>Rémunération des dirigeants mandataires sociaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formuler annuellement des recommandations au Conseil d'administration s'agissant des éléments composant la rémunération du dirigeant mandataire social non exécutif.</li> <li>■ Formuler annuellement des recommandations au Conseil d'administration s'agissant tant de la part fixe que des critères de la part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en se référant à la pratique générale des groupes français ou étrangers équivalents ainsi qu'aux autres formes de rémunération et d'avantages en nature perçus.</li> <li>■ Formuler des recommandations au Conseil d'administration sur la réalisation des critères de la part variable des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.</li> <li>■ Formuler des recommandations sur les autres éléments composant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en ce compris le régime de retraite et de prévoyance, les compléments de retraite, les avantages en nature et autres droits pécuniaires notamment en cas de cessation des fonctions.</li> <li>■ S'assurer de la stricte conformité des engagements soumis à la procédure des conventions réglementées avec la réglementation applicable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen de la rémunération du Président du Conseil d'administration (politique de rémunération 2022, mise en œuvre pour 2022 et vote ex post 2021).</li> <li>■ Examen de la réalisation des critères de performance de la rémunération annuelle variable 2021 du Directeur général (pas d'ajustement des critères ni du niveau d'objectifs - non-réalisation des critères financiers du fait du contexte économique actuel).</li> <li>■ Examen de l'évolution de la politique de rémunération du Directeur général pour 2022.</li> <li>■ Premier examen de l'atteinte des objectifs des critères 2022 attachés à la rémunération variable du Directeur général et revues des critères et objectifs de cette rémunération pour 2023.</li> <li>■ Examen de l'évolution envisagée de la structure de la rémunération annuelle variable pour 2023.</li> <li>■ Point sur les régimes de retraite à prestations définies et en particulier sur le PAPP 2.</li> </ul>
<b>Rémunération des administrateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formuler annuellement des recommandations au Conseil d'administration s'agissant de la rémunération des administrateurs (enveloppe, mécanismes d'attribution). Par ailleurs, il arrête chaque année le montant de la rémunération due aux administrateurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen de la rémunération des administrateurs (politique de rémunération 2022 et mise en œuvre pour 2022).</li> <li>■ Examen de la rémunération prévisionnelle du montant global de la rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2022.</li> </ul>
<b>Politique de rémunération long terme (Long term incentive plans)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Débattre de la politique générale d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions de performance ou de toute autre forme de rémunération de long terme.</li> <li>■ Examiner les plans envisagés d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions de performance ou de toute autre forme de rémunération de long terme ainsi que les allocations aux bénéficiaires.</li> <li>■ Formuler des recommandations au Conseil d'administration s'agissant de l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions de performance ou de toute autre forme de rémunération long terme aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs et un avis sur la liste des autres bénéficiaires pressentis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ajustement des critères internes des plans d'actions de performance n° 12 et n° 13 après l'acquisition de HELLA.</li> <li>■ Examen et mise en place du plan d'actions de performance n° 14.</li> <li>■ Examen du plan d'actions de performance n° 11 (constatation de la non-réalisation d'une partie des conditions de performance compte tenu de l'impact de la crise sanitaire liée au Covid-19 et du contexte économique difficile).</li> </ul>
<b>Performance et rémunération des principaux dirigeants du Groupe (autres que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être informé annuellement de la performance et de la rémunération des membres du Comité exécutif.</li> <li>■ Examiner régulièrement l'évolution de la politique de rémunération applicable aux principaux dirigeants du groupe Faurecia (Comité exécutif et <i>Group Leadership Committee</i>).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revue de la rémunération des principaux dirigeants (membres du Comité exécutif) de la Société.</li> </ul>
<b>Autres</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen des projets de résolutions relatifs à la rémunération dans la perspective de l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022.</li> <li>■ Revue de la section rémunération du chapitre sur le gouvernement d'entreprise du Document d'enregistrement universel 2021.</li> </ul>

### 3.1.4.4. Le Comité ad hoc

#### 3.1.4.4.1. COMPOSITION DU COMITÉ AD HOC

Lors de la mise en place d'un Comité ad hoc en charge de l'établissement du plan de succession du Président du Conseil d'administration, une importance particulière a été portée à l'indépendance, à la diversité et à la complémentarité des profils devant siéger au sein de cette instance temporaire.

Au 31 décembre 2022, le Comité ad hoc est composé des cinq membres suivants :

- Michel de Rosen, administrateur indépendant, Président ;
- Odile Desforges, administratrice indépendante ;

- Penelope Herscher, administratrice indépendante ;
- Denis Mercier, administrateur indépendant ; et
- Robert Peugeot, en qualité de représentant permanent de Peugeot 1810, administrateur.

Ce Comité ad hoc compte quatre administrateurs indépendants. La complémentarité des profils des membres du Comité ad hoc et leurs expériences reconnues dans la gouvernance d'entreprise permettra au Comité de remplir pleinement sa mission de conseil auprès du Conseil d'administration.

#### 3.1.4.4.2. MISSIONS ET BILAN D'ACTIVITÉ DU COMITÉ AD HOC EN 2022

En 2022, le Comité ad hoc s'est réuni deux fois, avec un taux de présence moyen de 100 % (cf. section 3.1.3.2. « Nombre de réunions du Conseil d'administration et des Comités spécialisés et assiduité » qui présente le taux de présence de chaque membre du Comité aux réunions.)

Les missions dévolues au Comité, ainsi que les principaux points de son bilan d'activité en 2022, sont décrits dans le tableau ci-dessous :

Thématiques	Missions	Bilan d'activité 2022
<b>Plan de succession</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examiner et émettre des recommandations à l'intention du Conseil d'administration sur la succession du Président du Conseil d'administration.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen et revue des candidatures potentielles à la succession du Président du Conseil d'administration et projet d'élaboration d'une procédure applicable dans le cadre de la préparation du plan de succession.</li> </ul>

### 3.1.5. Évaluation du Conseil d'administration et des Comités spécialisés

Afin d'évaluer sa capacité à répondre aux attentes des actionnaires, le Conseil d'administration procède chaque année à une évaluation formalisée de la composition, de l'organisation et du fonctionnement du Conseil d'administration ainsi que des Comités spécialisés. Tous les trois ans, cette évaluation est réalisée avec l'aide d'un prestataire externe.

La dernière évaluation externe ayant été réalisée au titre de l'exercice 2021, l'évaluation du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2022 a été réalisée en interne sur la base d'un questionnaire détaillé préparé par la Secrétaire du Conseil d'administration et revu par le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, puis validé par le Conseil d'administration, sur recommandation dudit Comité.

Ce questionnaire traite notamment du fonctionnement, de la structure, de la gouvernance, de la composition et des missions du Conseil ainsi que des Comités spécialisés, mais également des modalités d'organisation et de déroulement des réunions, de l'information des administrateurs, des sujets traités, de la contribution des administrateurs, de la qualité des débats et de la mise en œuvre des recommandations de l'évaluation précédente.

Le questionnaire a été adressé aux administrateurs et leurs réponses ont fait l'objet d'une synthèse préparée par la Secrétaire du Conseil d'administration. La synthèse de l'évaluation a été examinée par le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable du 15 février 2023 puis présentée et discutée lors du Conseil d'administration du 17 février 2023.

Les principaux éléments qui ressortent de l'évaluation interne sont les suivants :

#### Résultats :

Il résulte de cette évaluation que les administrateurs sont de façon générale satisfaits de l'organisation ainsi que du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses Comités grâce à une gouvernance adaptée à la Société, à la qualité des relations et des échanges entre le Président du Conseil, le Directeur général et les administrateurs ainsi qu'à la composition des organes de gouvernance.

Les principaux constats de cet exercice sont les suivants :

- les pistes d'amélioration identifiées par le Conseil d'administration lors de la dernière évaluation mises en œuvre en 2022 sont les suivantes :
  - amélioration de la présentation de la documentation (avec des synthèses plus fréquentes) ;
  - allègement de l'ordre du jour des réunions/séminaires consacrés à la stratégie pour favoriser des échanges plus en profondeur sur les sujets stratégiques ainsi que plus généralement le développement des échanges avec les principaux dirigeants opérationnels ;
  - approfondissement en Conseil d'administration de certains sujets (en particulier la revue de l'évaluation et du contrôle des risques).
- Les pistes d'amélioration identifiées et devant se poursuivre sont, notamment, les suivantes :
  - en termes d'organisation des travaux du Conseil d'administration, les efforts doivent être poursuivis concernant: (i) la réduction du temps de présentation (limitée aux synthèses) pour permettre des échanges plus en profondeur y compris avec les principaux dirigeants opérationnels; (ii) la communication au Conseil d'administration de plus de reportings relatifs aux travaux des Comités et (iii) l'approfondissement en Conseil d'administration de certains sujets (en particulier, analyse des risques ainsi que certains sujets RHI).
  - en termes d'intégration des nouveaux administrateurs, le programme d'intégration doit être relancé ainsi que des réunions informelles et des événements en présentiel doivent être organisés à nouveau maintenant que les conditions sanitaires le permettent.

## 3.2. Direction opérationnelle du Groupe

Outre la Direction générale, dont les informations sont mentionnées à la section 3.1.2.4 «Structure de gouvernance et dialogue actionnarial», le Groupe comprend un Comité exécutif et s'appuie également sur le *Group Leadership Committee* (top 300). La politique de diversité au sein des instances dirigeantes est décrite au chapitre 4 «Performance extra-financière», section 4.4.2 «Diversité et Inclusion» du présent Document d'enregistrement universel.

Comme indiqué en section 4.4.2 du présent Document d'enregistrement universel, Faurecia s'est donné pour objectif de dynamiser le recrutement et la promotion interne des femmes afin d'augmenter la présence des femmes parmi les ingénieurs et cadres ainsi que dans l'encadrement supérieur du Groupe avec pour objectifs 24 % en 2025 et 30 % en 2030 de femmes au sein du *Group Leadership Committee* (top 300). Au 31 décembre 2022, le *Group Leadership Committee* (top 300) était composé de 23 % de femmes (comparé à 21 % en 2021) démontrant une progression continue de la féminisation au sein de l'encadrement supérieur. La féminisation du TOP 300 des leaders, en particulier à horizon 2030, permet de créer le « réservoir » nécessaire pour accélérer la mixité au sein du Comité exécutif (étant donné que la majorité des membres du Comité exécutif sont issus du *Group Leadership Committee* (top 300)).

Dans ce cadre, Faurecia a mis en œuvre des actions et initiatives décrites en section 4.4.2 du présent Document

d'enregistrement universel, en particulier, en matière de recrutement, de formation et de promotion des talents féminins. En 2023, le Groupe va poursuivre ses efforts de promotion des talents féminins, notamment en mettant en œuvre la deuxième promotion du programme intitulé « RISE » pour une quarantaine de talents féminins identifiés (susceptibles d'occuper à terme des positions de top leaders, dont membre du Comité d'exécutif). Ce programme de neuf mois comprend des sessions de coaching collectif, des exercices de co-développement et des événements de mise en relation. Il est parrainé par quatre membres du Comité exécutif, dont le Directeur général. En développant au plus haut niveau les talents féminins, le Groupe développe un management plus inclusif, permettant à des potentiels féminins d'être développés à leur tour par ces rôles modèles.

Il convient par ailleurs de relever que les plans récents d'actions de performance en faveur du *Group Leadership Committee* (top 300) incluent une condition interne liée à la mixité hommes-femmes, encourageant ainsi les actions en faveur de la féminisation de l'encadrement supérieur.

Le Conseil d'administration procède annuellement à une revue du plan de succession du Comité exécutif (avec une attention particulière à la proportion de femmes dans le plan de succession) ainsi qu'à une revue distincte de la politique de diversité du Groupe.

### 3.2.1. Comité exécutif

La Direction exécutive du groupe Faurecia est assurée, sous la responsabilité du Directeur général, par un Comité exécutif qui se réunit au moins une fois par mois pour examiner les résultats du Groupe et délibérer sur les questions d'ordre général du Groupe et aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige.

La composition du Comité exécutif, au 2 janvier 2023, est la suivante :

#### Composition du Comité exécutif

**Patrick KOLLER,**

Directeur général

**Victoria CHANIAL**

Vice-Présidente exécutive, Communication

**Nolwenn DELAUNAY**

Vice-Présidente exécutive, Directrice juridique Groupe et Secrétaire du Conseil d'administration

**Olivier DURAND**

Vice-Président exécutif, Directeur financier Groupe

**Nik ENDRUD**

Vice-Président exécutif de la région Amériques

**Frank HUBER**

Vice-Président exécutif, Faurecia Automotive Seating

**Olivier LEFEBVRE**

Vice-Président exécutif, Faurecia Clean Mobility

**Jean-Paul MICHEL**

Vice-Président exécutif, Faurecia Interiors

**Christopher MOKWA**

Vice-Président exécutif, Transformation Digitale et Stratégie

**Thorsten MUSCHAL**

Vice-Président exécutif, Vente et Management des Programmes

**Christophe SCHMITT**

Vice-Président exécutif, Opérations Groupe

**Jean-Pierre SOUNILLAC**

Vice-Président exécutif, ressources humaines

**François TARDIF**

Vice-Président exécutif, Asie

Le tableau ci-dessous présente, au 2 janvier 2023, les chiffres clés sur la composition du Comité exécutif :



### 3.2.2. Group Leadership Committee

Chacune des quatre *Business Groups* est organisée en divisions géographiques (Europe, Amérique du Nord ou Chine) qui gèrent les opérations correspondantes dans leur zone et coordonnent, par ailleurs, les opérations avec les clients dont le siège central est basé dans leur zone.

Les quatre *Business Groups* disposent également d'une équipe centrale chargée des principales fonctions opérationnelles (ventes et marketing, programmes, industriels, achats, qualité, ressources humaines, finance). Ces fonctions sont également déployées au sein des divisions géographiques par des équipes équivalentes. Par ailleurs, certains *business* sont organisés en lignes de produits mondiales au sein des quatre activités, tels que les mécanismes de siège.

L'ensemble des équipes de management décrites ci-dessus forment, avec le Comité exécutif et les principaux managers des équipes d'experts qualité et des fonctions corporate (opérations, finance, ressources humaines, etc.), le *Group Leadership Committee* (top 300) de Faurecia.

Le *Group Leadership Committee* de Faurecia comprenait, au 31 décembre 2022, 286 membres. Il constitue l'équipe de Direction opérationnelle de Faurecia, responsable de ses opérations, de son développement et de ses résultats.

## 3.3. Rémunération des mandataires sociaux

### 3.3.1. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre des exercices 2021 et 2022

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, fixe la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et non exécutifs dans le respect des dispositions légales applicables et de la politique de rémunération.

#### 3.3.1.1. Rémunération du Président du Conseil d'administration

##### 3.3.1.1.1. RAPPEL DES PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION POUR 2022

La politique de rémunération fixant la structure ainsi que les principes et critères arrêtés pour déterminer la rémunération et les avantages de toute nature accordés au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, qui a été approuvée à 99,60 % par l'assemblée générale de la Société du 1<sup>er</sup> juin 2022 au titre de la 11<sup>ème</sup> résolution, figure dans le Document d'enregistrement universel 2021 de la Société, à la section 3.3.4.1. « Politique de rémunération des mandataires sociaux », et plus précisément à la section 3.3.4.1.2. « Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration ».

Il est rappelé, de manière synthétique, que la politique de rémunération 2022 du Président du Conseil d'administration prévoyait, comme lors des exercices précédents, une rémunération fixe, des avantages en nature et une protection sociale.

La rémunération du Président du Conseil d'administration au titre des exercices 2021 et 2022 telle que décrite ci-dessous, est conforme à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires. Elle reflète la volonté de la Société de mettre en place un système de rémunération simple, stable et conforme aux pratiques de marché comme cela a été présenté aux actionnaires.

##### 3.3.1.1.2. RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE

###### 3.3.1.1.2.1. Rémunération annuelle fixe

Le Conseil d'administration du 18 février 2022 a décidé de maintenir la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration à 300 000 euros. Celle-ci est demeurée inchangée depuis 2017.

La rémunération annuelle fixe du Président du Conseil d'administration, déduction faite des avantages en nature liés à la mise à disposition d'une assistante pour ses activités autres que celles relatives à la présidence de Faurecia, s'est élevée à 265 200 euros (hors avantages en nature et protection social décrits ci-dessous). Elle a été intégralement versée en 2022.

##### 3.3.1.1.2.2. Avantages en nature et protection sociale

Outre la mise à disposition d'une assistante pour ses activités autres que celles relatives à la présidence de Faurecia pour un montant valorisé à 34 800 euros et inclus dans le plafond de 300 000 euros mentionné ci-dessus, le Président du Conseil d'administration a bénéficié de la mise à disposition d'un véhicule. Cet avantage est valorisé à 6 624 euros.

Le montant total des avantages en nature est valorisé à 41 424 euros.

Il est enfin précisé que la Société a versé, au titre du régime complémentaire d'assurance médicale/vie/invalidité, 4 692 euros.

##### 3.3.1.1.2.3. Autres éléments de rémunération

À l'exception des éléments décrits ci-dessus, le Président du Conseil d'administration n'a bénéficié d'aucun autre élément de rémunération (notamment au titre de la rémunération de ses fonctions d'administrateur), y compris par une société comprise dans le périmètre de consolidation de la Société au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

##### 3.3.1.1.3. RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DES EXERCICES 2021 ET 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DE CES MÊMES EXERCICES

Les tableaux ci-dessous présentent les rémunérations et avantages versés au cours des exercices 2021 et 2022 ou attribués au titre de ces exercices au Président du Conseil d'administration.

Il est précisé que dans la mesure où le Président du Conseil d'administration ne perçoit qu'une rémunération fixe, ainsi que des avantages en nature et bénéficie d'une protection sociale, à l'exclusion de toute autre rémunération, les tableaux n° 4 à n° 7 prévus par le Code AFEP-MEDEF et la position-recommandation AMF n° 2021-02 sont sans objet. Il en est de même du tableau n° 10 prévu par le Code AFEP-MEDEF.

## SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À MICHEL DE ROSEN

Tableau n° 1 (Code AFEP-MEDEF et position-recommandation AMF n° 2021-02)

(en euros)	Exercice 2021	Exercice 2022
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	310 070	311 316
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>310 070</b>	<b>311 316</b>

## RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE MICHEL DE ROSEN

Tableau n° 2 (Code AFEP-MEDEF et position-recommandation AMF n° 2021-02)

(brut en euros)	Exercice 2021		Exercice 2022	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe	265 200	265 200	265 200	265 200
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature <sup>(1)</sup>	44 870	44 870	46 116	46 116
<b>TOTAL</b>	<b>310 070</b>	<b>310 070</b>	<b>311 316</b>	<b>311 316</b>

(1) Ce montant inclut la mise à disposition d'une assistante, la mise à disposition d'un véhicule (5 393 euros au titre de l'exercice 2021 et 6 624 euros au titre de l'exercice 2022) et également la protection sociale (4 677 euros au titre de l'exercice 2021 et 4 692 euros au titre de l'exercice 2022).

Tableau n° 11 (Code AFEP-MEDEF et position-recommandation AMF n° 2021-02)

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnité relative à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Nom : Michel de ROSEN		Non		Non		Non		Non
Fonction : Président du Conseil d'administration depuis le 30 mai 2017								
Date de fin de mandat : AG 2024								

### 3.3.1.2. Rémunération du Directeur général

#### 3.3.1.2.1. RAPPEL DES PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION POUR 2022

La politique de rémunération fixant la structure ainsi que les principes et critères arrêtés pour déterminer la rémunération et les avantages de toute nature accordés au Directeur général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, qui a été approuvée à 85,19 % par l'assemblée générale de la Société du 1<sup>er</sup> juin 2022 au titre de la 12<sup>e</sup> résolution, figure dans le Document d'enregistrement universel 2021 de la Société, à la section 3.3.4.1. « Politique de rémunération des mandataires sociaux », et plus précisément à la section 3.3.4.1.3. « Politique de rémunération du Directeur général ».

La politique de rémunération du Directeur général pour 2022 prévoyait les éléments suivants :

- une rémunération annuelle fixe ;
- une rémunération annuelle variable, soumise à conditions de performance et pouvant représenter un montant maximum de 180 % de la rémunération annuelle fixe ;
- une rémunération de long terme sous forme d'attributions gratuites d'actions soumises à conditions de présence et de performance ;

- une indemnité de départ ;
- une indemnité en contrepartie d'un engagement de non-concurrence ;
- un préavis et un engagement de non-débauchage/non-sollicitation ;
- des compléments de retraite à cotisations et à prestations définies ;
- des avantages en nature et une protection sociale ;
- rémunération au titre de ses fonctions au sein du Comité des actionnaires de HELLA.

La rémunération du Directeur général au titre des exercices 2021 et 2022, telle que décrite ci-dessous, est conforme à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires. Elle reflète la volonté de la Société de mettre en place un système de rémunération lisible, compétitif et comprenant une part prépondérante de la rémunération assise sur des critères de performance clairs et précis relatifs à la mise en œuvre de la stratégie et dont l'atteinte profite à l'ensemble des parties prenantes.

#### 3.3.1.2.2. RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE

##### Rémunération du Directeur général en 2022

Rémunération annuelle fixe	Rémunération annuelle variable	Rémunération variable de long terme	Autres éléments (prévus dans la politique)
<p><b>Politique</b></p> <p>1 100 000 €</p> <p><b>Mise en œuvre :</b></p> <p>1 100 000 €</p>	<p><b>Politique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0-180 % de la rémunération annuelle fixe</li> <li>• Soumis à la réalisation de critères :</li> <li>• Quantifiables (ratio de la dette sur l'EBITDA et synergies liées à l'intégration de Hella) + neutralité carbone - de 0 à 142,5 % de la rémunération annuelle fixe</li> <li>• Qualitatifs - de 0 à 37,5 % de la rémunération annuelle fixe</li> </ul> <p><b>Mise en œuvre :</b> 1 980 000 € dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantifiables : 1 567 500 €</li> <li>• Qualitatif : 412 500 €</li> </ul>	<p><b>Politique</b></p> <p>Attribution au titre du plan d'actions de performance n°14</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 250 % de la rémunération annuelle fixe (actions de performance)</li> <li>• Soumis à la réalisation de conditions internes (résultat net (après impôt) + mixité hommes/femmes et externe (croissance de l'EPS vs benchmark)</li> </ul> <p><b>Mise en œuvre :</b> 203 %<sup>(1)</sup> de la rémunération annuelle fixe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de départ (24 mois)*</li> <li>• Engagement de non concurrence de 12 mois en cas de démission, avec une indemnité de 6 mois*</li> <li>• Préavis de 6 mois en cas de démission*</li> <li>• Engagement de non-sollicitation/non débauchage de 12 mois*</li> <li>• Retraites à prestations définies à droits acquis (1,2 % de droits acquis en 2022)</li> <li>• Avantages en nature et protection sociale (22 342 € versés)</li> <li>• Rémunération au titre de ses fonctions au sein du Comité des actionnaires de Hella</li> </ul> <p>* aucun versement en 2022</p>
COURT TERME		LONG TERME	

(1) Pourcentage calculé sur la base de la valorisation des actions (allouées à Patrick Koller dans le cadre du plan n° 14) selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (charge IFRS2)

L'exercice 2022 a été marqué par la transformation du Groupe au travers de la consolidation financière de HELLA. Bien que le contexte économique soit resté tendu en 2022 dans le secteur automobile, et plus particulièrement pour les équipementiers et que la situation ait été aggravée par le contexte géopolitique, notamment en Europe, la Société a pu montrer sa résilience, renforcer sa présence sur ses différents marchés régionaux et accompagner le développement des segments technologiques porteurs. Les actions engagées en matière de protection du résultat opérationnel, de préservation de la trésorerie et de flexibilisation des coûts fixes ont protégé les résultats du Groupe pendant cette période. Le Groupe a de plus mis à exécution sa stratégie de désendettement selon le plan soumis aux actionnaires, qui s'est notamment traduit par la renégociation de sa dette et la cession d'actifs. Le Groupe a initié différents programmes de synergies, y compris de synergies d'optimisation de coûts suite à la consolidation de HELLA. Il a par ailleurs poursuivi son plan ambitieux de neutralité carbone, qui a produit des effets dans l'ensemble des secteurs et géographies du Groupe.

Ces réalisations sont reflétées dans la rémunération du Directeur général en 2022, dont une part significative est assise sur la performance du Groupe, notamment sur les aspects variables à court et long termes.

### 3.3.1.2.2.1. Rémunération annuelle fixe

Le Conseil d'administration du 18 février 2022, sur recommandation du Comité des rémunérations, avait décidé, sous réserve de l'adoption de la politique de rémunération 2022 par l'assemblée générale de la Société, de porter à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 la rémunération annuelle fixe du Directeur général de 1 000 000 euros à 1 100 000 euros, pour tenir compte de la nouvelle dimension du Groupe consécutivement à l'acquisition de HELLA en janvier 2022 et de l'évolution significative des responsabilités du Directeur général en découlant. La proposition d'augmentation de 10%, qui a été approuvée par l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022, se fondait sur une étude comparative établie sur la base d'un groupe de sociétés industrielles européennes comparables.

En conséquence, le montant de la rémunération annuelle fixe du Directeur général s'est élevé à 1 100 000 euros au titre de l'exercice 2022. Ce montant a été intégralement versé en 2022.

### 3.3.1.2.2.2. Rémunération annuelle variable

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a fixé les modalités de détermination de la rémunération variable du Directeur général au titre de l'exercice 2022, et ce conformément aux modalités de la politique de rémunération 2022.

Le résultat de l'analyse par le Conseil d'administration du 17 février 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations, de la réalisation des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération annuelle variable au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 est présenté dans le tableau ci-dessous :

Poids relatif de chaque critère de performance	Minimum <sup>(1)</sup>	Objectif cible <sup>(1)</sup>	Maximum <sup>(1)</sup>	Niveau de réalisation	Montant en numéraire (euros)	Appréciation
<b>Quantifiables (répartition des critères sur une base 100 %) : de 0 % à 142,50 % de la rémunération annuelle fixe</b>						
Ratio de la dette nette/EBITDA (50%)	0 %	100 %	190 %	190 %	1 045 000	Dépassement des objectifs en matière d'exécution de la stratégie de désendettement sur l'année 2022, de déploiement du plan de synergies Faurecia/HELLA avec impacts quantifiables sur 2022 et en rythme annuel et en matière de réalisation des objectifs de trajectoire vers la neutralité carbone.
Synergies liées à l'intégration d'Hella (10%)	0 %	100 %	190 %	190 %	209 000	
Critère quantifiable environnemental lié à la neutralité carbone (15%)	0 %	100 %	190 %	190 %	313 500	
<b>TOTAL QUANTIFIABLES</b>	-	-	-	<b>190 %</b>	<b>1 567 500</b>	
<b>Individuels (répartition des critères sur une base 100 %) : de 0 % à 37,5 % de la rémunération annuelle fixe</b>						
Prises de commandes (25%)	0 %	100 %	150 %	150 %	412 500	Atteinte des objectifs 2022 de prises de commandes, assorti de la marge associée.
<b>TOTAL QUALITATIFS</b>	-	-	-	<b>150 %</b>	<b>412 500</b>	
<b>TOTAL</b>	-	-	-	-	<b>1 980 000</b>	-

(1) Les montants chiffrés des objectifs des critères quantifiables ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

#### Explications détaillées de l'appréciation des critères quantifiables et qualitatifs :

##### ■ Critères quantifiables :

- Le critère lié au ratio de dette nette sur l'EBITDA a été défini par le Conseil d'administration en référence à la trajectoire de désendettement consécutive à l'acquisition de HELLA et les objectifs ont été fixés dans le budget du Groupe. La réalisation a été mesurée au 30 juin 2022 et au 31 décembre 2022 et le Conseil d'administration a constaté une atteinte au maximum des objectifs.
- Le critère lié aux synergies afférentes à l'intégration de HELLA a été défini par le Conseil d'administration en référence au plan d'intégration de HELLA et aux synergies financières attendues au niveau du Groupe consolidé et les objectifs ont été fixés dans le budget du Groupe. La réalisation a été mesurée au 31 décembre 2022 et le Conseil d'administration a constaté une atteinte au maximum des objectifs, que ce soit tant pour l'impact sur 2022 qu'en rythme annuel (*run rate*).
- Le critère environnemental lié à la neutralité carbone a été défini par le Conseil d'administration en référence à la trajectoire de réalisation des engagements du Groupe (hors HELLA) pour 2025 et en cohérence avec l'étape intermédiaire de 2023, comme précisé dans le "sustainability-linked financing framework". La réalisation a été mesurée au 31 décembre 2022 et le Conseil d'administration a constaté une atteinte au maximum des objectifs, avec 35,9 tonnes de CO<sub>2</sub> émises par million d'euros de revenu généré au niveau de Faurecia.
- Critère qualitatif : compte tenu des objectifs fixés et des résultats obtenus, le critère qualitatif a été réalisé au maximum. Les éléments pris en compte sont détaillés ci-dessous.

- Le montant des prises de commandes en euros a été atteint au niveau du budget de Faurecia et dépassé au niveau de Forvia ; les marges opérationnelles associées à ces commandes ont été supérieures aux budgets de Faurecia et de Forvia fixés par le Conseil d'administration.

Après avoir examiné le taux de réalisation des objectifs des critères de la rémunération annuelle variable au titre de l'exercice 2022, le Conseil d'administration du 17 février 2023 a constaté que le montant total de la rémunération annuelle variable au titre de 2022 s'élève à 1 980 000 euros, contre 300 000 euros au titre de l'exercice 2021 (et 270 000 euros au titre de l'exercice 2020). Compte tenu du montant de la rémunération annuelle variable au titre de l'exercice 2022 résultant de la surperformance relative aux critères quantifiables, la proportion relative de la rémunération annuelle fixe et annuelle variable au titre de l'exercice 2022 est la suivante : 36 % pour la rémunération annuelle fixe et 64 % pour la rémunération annuelle variable.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, la rémunération variable au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ne sera versée qu'après l'approbation, par les actionnaires réunis le 30 mai 2023 en assemblée générale, des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à Patrick Koller, Directeur général.

Il est également rappelé que le versement de la rémunération annuelle variable de Patrick Koller au titre de l'exercice 2021, qui s'élevait à 300 000 euros, était conditionné, conformément à la loi, à un vote favorable de l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022 sur les éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre/au cours de l'exercice 2021 (9<sup>ème</sup> résolution). Cette résolution ayant été approuvée à 92,41 %, le versement de la rémunération annuelle variable de Patrick Koller au titre de l'exercice 2021 est intervenu après cette assemblée générale.

### 3.3.1.2.2.3. Actions de performance

#### Informations liminaires : Plan livré en 2022 / Plan dont l'appréciation de la performance est intervenue en 2022 / Plan dont les conditions de performance sont fixées par référence à l'exercice 2022

Compte tenu de l'augmentation de capital avec droits préférentiels de souscription à laquelle la Société a procédé en 2022, le Conseil d'administration avait la faculté de neutraliser l'impact de l'opération en procédant à un ajustement des droits à recevoir des actions en faveur des bénéficiaires de Plans d'actions soumises à conditions de performance. Cette faculté était instituée par les règlements des Plans n° 11 du 9 octobre 2019, n° 12 du 22 octobre 2020, ESPI du 23 juillet 2021 et n° 13 du 25 octobre 2021 qui transposaient les règles applicables prévues par les articles R.225-137 et suivants du Code de commerce, en prenant en compte le ratio entre le cours de l'action avant et après le détachement des droits préférentiels de souscription.

Le Conseil d'administration a décidé lors de sa réunion du 22 juillet 2022 que le nombre d'actions gratuites devant être livrées aux bénéficiaires des plans d'attribution d'actions gratuites dont la période d'acquisition est en cours sera augmenté par multiplication par 1,0788, le nouveau nombre d'actions obtenu étant arrondi à l'entier immédiatement supérieur.

#### **Plan n° 10 attribué en 2018 – pas de livraison d'actions en 2022**

La non réalisation des conditions de performance des objectifs chiffrés interne et externe, décrites au chapitre 5 « Capital et actionariat », section 5.2.2 « Capital potentiel » du Document d'enregistrement universel 2021, sont rappelées dans le tableau de synthèse ci-dessous. En conséquence, aucune action de performance n'a été livrée au titre du plan n° 10.

#### **Plan n° 11 attribué en 2019 - Performance totale à hauteur de 11,5% (appréciée au 31 décembre 2021)**

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 9 octobre 2019, avait décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, d'attribuer un nombre maximum de 1 147 260 actions de performance, dont 56 220 à Patrick Koller. Outre une condition de présence, cette attribution est soumise à (i) une condition externe liée au bénéfice net par action mesurée entre l'exercice 2018 et l'exercice 2021, par comparaison avec un groupe de référence composé d'équipementiers automobiles mondiaux, à hauteur de 30%, (ii) une condition interne liée au résultat net du Groupe (après impôt) au 31 décembre 2021 à hauteur de 60% et (iii) une condition interne RSE liée à la mixité hommes/femmes au sein de la catégorie des « Managers et Professionnels » (cadres du Groupe) à hauteur de 10%.

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 18 février 2022, a constaté, sur recommandation du Comité des rémunérations (i) la non-réalisation des objectifs chiffrés de la

condition interne liée au résultat net du Groupe (après impôt) appréciés au 31 décembre 2021 (pondération de 60%) et (ii) la réalisation, à hauteur de 115%, de la condition interne RSE liée à la mixité hommes/femmes au sein de la catégorie des « Managers et Professionnels » au 31 décembre 2021.

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 21 avril 2022, a constaté sur recommandation du Comité des rémunérations la non-réalisation de la condition externe liée au bénéfice net par action du plan n° 11.

La performance totale est donc de 11,5%.

Par conséquent et compte tenu de la décision du Conseil d'administration en date du 22 juillet 2022 de procéder à un ajustement des droits à actions gratuites soumises à conditions de performance non encore acquis (à la suite de l'augmentation de capital réalisée par le Groupe), le nombre d'actions de performance qui sera livré au Directeur général en octobre 2023 sera de 5 365 actions.

#### **Plan n° 12 attribué en 2020 - Appréciation de la performance au 31 décembre 2022 en 2023**

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 22 octobre 2020, avait décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, d'attribuer un nombre maximum de 1 384 630 actions de performance, dont 61 140 à Patrick Koller.

Compte tenu de la décision du Conseil d'administration en date du 22 juillet 2022 de procéder à un ajustement des droits à actions gratuites soumises à conditions de performance non encore acquis (à la suite de l'augmentation de capital réalisée par le Groupe), le nombre maximum d'actions de performance désormais attribuées à Patrick Koller a été ajusté à 65 958 dans le cadre du plan n° 12.

Outre une condition de présence, cette attribution est soumise à (i) une condition externe liée au bénéfice net par action mesurée entre l'exercice 2019 et l'exercice 2022, par comparaison avec un groupe de référence composé d'équipementiers automobiles mondiaux, à hauteur de 30%, (ii) une condition interne liée au résultat net du Groupe (après impôt) au 31 décembre 2022 à hauteur de 60% et (iii) une condition interne RSE liée à la mixité hommes/femmes au sein de la catégorie des « Managers et Professionnels » (cadres du Groupe) à hauteur de 10%.

L'impact de l'intégration de HELLA dans les comptes de Faurecia à compter de l'exercice 2022 ainsi que des événements exceptionnels tels que la guerre en Ukraine et le niveau de véhicules produits ont été retraités de l'objectif chiffré du critère interne de résultat net après impôts du plan n° 12 par décision du Conseil d'administration du 22 juillet 2022 tout en conservant la même courbe d'atteinte.

La réalisation des conditions internes et externe du plan n° 12 sera analysée par le Conseil d'administration lors de sa réunion sur le chiffre d'affaires du premier trimestre 2023.

### Plan n°13 attribué en 2021 - Appréciation de la performance au 31 décembre 2023 en 2024

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 25 octobre 2021, avait décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, d'attribuer un nombre maximum de 1 389 000 actions de performance, dont 96 150 à Patrick Koller.

Compte tenu de la décision du Conseil d'administration en date du 22 juillet 2022 de procéder à un ajustement des droits à actions gratuites soumises à conditions de performance non encore acquis (à la suite de l'augmentation de capital réalisée par la Société), le nombre maximum d'actions de performance désormais attribuées à Patrick Koller a été ajusté à 103 727 dans le cadre du plan n° 13.

### Plan Executive Super Performance Initiative (ESPI) attribué en 2021 - Appréciation de la 1<sup>ère</sup> tranche en 2022

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 23 juillet 2021, avait décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, d'attribuer un nombre maximum de 673 549 actions de performance, dont 71 941 à Patrick Koller.

L'attribution de Patrick Koller est soumise aux deux conditions suivantes :

- 50% des droits soumis à une condition de TSR Relatif Annuel, avec un niveau de réalisation constaté chaque année, sur une période de cinq ans, donnant lieu à une acquisition partielle maximum annuelle de 20% de la tranche de l'année considérée. Le montant global de l'attribution définitive au titre du TSR Relatif Annuel sera égal à la somme des cinq années d'acquisition partielle du TSR Relatif Annuel.

- 50% des droits soumis à une condition de TSR Relatif Moyen 5 Ans, ne donnant lieu à aucune acquisition partielle, le niveau de réalisation étant calculé à la fin de la période de référence de cinq ans et prenant en compte l'ensemble des TSR Relatifs Annuels de la période.

Compte tenu de la décision du Conseil d'administration en date du 22 juillet 2022 de procéder à un ajustement des droits à actions gratuites soumises à conditions de performance non encore acquis (à la suite de l'augmentation de capital réalisée par le Groupe), le nombre maximum d'actions de performance désormais attribuées à Patrick Koller a été ajusté à 77 610 dans le cadre du plan ESPI.

En outre, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 22 juillet 2022, a constaté sur recommandation du Comité des rémunérations la non-réalisation de la 1<sup>ère</sup> tranche de la condition de *Total Shareholder Return* (TSR) relatif annuel (i). En conséquence, le nombre maximum d'actions restantes pour le Directeur général est de 69 848.

Les conditions d'acquisition définitives de ces actions décrites ci-dessus, ainsi que la conséquence de la neutralisation de l'augmentation de capital sont reprises au chapitre 5 «Capital et actionariat», section 5.2.2 «Capital potentiel» du présent Document d'enregistrement universel.

Le tableau ci-dessous présente de manière synthétique, pour les trois plans n° 10 à 12 décrits ci-dessus, le nombre d'actions maximum attribuées au Directeur général, le taux de réalisation des conditions de performance, le taux d'attribution (*vesting*) et le nombre d'actions livrées (ou à livrer) au Directeur général :

	Plan n° 10	Plan n° 11	Plan n° 12
Nombre maximum d'actions attribuées initialement	27 000	56 220	61 140
Nombre maximum d'action après ajustement lié à l'augmentation de capital		60 651	65 958
Taux de réalisation des conditions de performance	Condition interne résultat net : 0 % Condition externe : 0 %	Condition interne résultat net : 0 % Condition externe : 115 %	Conditions internes et externe : appréciées par le Conseil d'administration lors de sa réunion sur le chiffre d'affaires du 1 <sup>er</sup> trimestre 2023
Taux d'attribution ( <i>vesting</i> )	0 %	11,5 %	
Nombre d'actions livrées (ou à livrer) pour le Directeur général	0	4 973	-
Nombre d'actions livrées (ou à livrer) pour le Directeur général après ajustement lié à l'augmentation de capital		5 365	-

## Plan attribué en 2022

### Plan n° 14 attribué

Le Conseil d'administration du 28 juillet 2022, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé, sur la base de la 20<sup>e</sup> résolution de l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022, d'attribuer un nombre maximum de 2 388 290 actions de performance, dont 1 69 830 (soit 0,086 % du capital social au 31 décembre 2022) à Patrick Koller.

La valorisation de l'attribution maximum selon la méthode retenue pour les comptes consolidés s'élève à 2 228 170 euros, soit 203 % de la rémunération fixe de référence.

Les conditions interne et externe du plan n° 14 ainsi que les objectifs pour le Directeur général sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Poids relatif de chaque critère de performance <sup>(1)</sup>	Minimum <sup>(2)</sup>	Objectif Cible	Maximum	Appréciation
<p><u>Condition interne</u> : Résultat net après impôt (les crédits d'impôts exceptionnels étant exclus) du Groupe de l'exercice social clos le 31 décembre 2024, avant prise en compte des plus-values de cession d'actifs et des variations de périmètre, tel qu'arrêté par le CA (« <b>Résultat Net 2024</b> »), comparé au résultat prévu pour le même exercice par le plan stratégique du Groupe (« <b>Résultat Net PS</b> »).</p> <p>Pondération : 60 %</p>	Résultat Net 2024 = 90 % de la cible du Résultat Net PS	Résultat Net 2024 = Cible du Résultat Net PS	Résultat Net 2024 ≥ 110 % de la cible du Résultat Net PS	<p>Pour toutes les conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>entre les seuils, progression linéaire</li> <li>appréciation de la performance au début de l'exercice 2025</li> </ul>
<p><u>Condition interne</u> : Mixité hommes/femmes (% de femmes) au sein de la catégorie des « managers et professionnels » du Groupe au 31 décembre 2024 par rapport aux objectifs fixés par le CA.</p> <p>Pondération : 10 %</p>	- 1 point	100 % de l'objectif	≥ + 2 points	
<p><u>Condition externe</u> : Niveau de croissance du revenu net par action de Faurecia mesurée entre l'exercice 2021 et l'exercice 2024 (« <b>BNPA Faurecia</b> ») et comparée à la croissance pondérée pour la même période d'un groupe de référence constitué de 12 équipementiers automobiles mondiaux comparables <sup>(3)</sup> (« <b>BNPA de Référence</b> »).</p> <p>Pondération : 30 %</p>	<p><u>Hypothèse 1 :</u> BNPA de Référence ≤ - 20 % (donc négative) BNPA Faurecia = 125 % BNPA de Référence</p> <p><u>Hypothèse 2 :</u> - 20 % &lt; BNPA de Référence &lt; + 20 % BNPA Faurecia = BNPA de Référence - 5 %</p> <p><u>Hypothèse 3 :</u> BNPA de Référence ≥ + 20 % BNPA Faurecia = 75 % BNPA de Référence</p>	<p><u>Hypothèse 1 :</u> BNPA de Référence ≤ - 20 % (donc négative) / <u>Hypothèse 2 :</u> - 20 % ≤ BNPA de Référence &lt; + 20 % <u>Hypothèse 3 :</u> BNPA de Référence ≥ + 20 % BNPA Faurecia = BNPA de Référence</p>	<p><u>Hypothèse 1 :</u> BNPA de Référence ≤ - 20 % (donc négative) BNPA Faurecia ≥ 75 % BNPA de Référence</p> <p><u>Hypothèse 2 :</u> - 20 % &lt; BNPA de Référence &lt; + 20 % BNPA Faurecia ≥ BNPA de Référence + 5 %</p> <p><u>Hypothèse 3 :</u> BNPA de Référence ≥ + 20 % BNPA Faurecia ≥ 125 % BNPA de Référence</p>	

(1) Pour les bénéficiaires hors Directeur général : 20 % pour le Critère Interne Résultat Opérationnel, 25 % pour le Critère Interne Net Cash Flow, 30 % pour le Critère Externe, 10 % pour le Critère Interne RSE Mixité Hommes et Femmes et 15 % pour le Critère Interne RSE Réduction des Emissions de CO<sub>2</sub>. Ces critères sont présentés au chapitre 5 "Capital et Actionariat" du présent Document d'enregistrement universel.

(2) Les objectifs chiffrés des conditions internes (et plus précisément ceux de la condition interne liée au résultat net) ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

(3) Le groupe de référence est composé des équipementiers automobiles européens et nord-américains suivants : Adient, Aptiv (ex Delphi), Autoliv, Autoneum, Borg Warner, Continental, Lear, Magna, Plastic Omnium, Schaeffler, Tenneco, Valeo.

En cas de divergence des volumes de la production automobile mondiale par rapport aux chiffres du plan stratégique de la Société pour l'année en question, le Conseil d'administration a la possibilité d'ajuster mécaniquement les objectifs des critères financiers internes. Cette possibilité est détaillée au chapitre 5 « Capital et actionariat ».

Une condition de présence (assortie des exceptions usuelles) s'applique à tous les bénéficiaires, y compris au Directeur général. 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 devra conserver, sous la forme nominative et jusqu'à la cessation de ses fonctions, au minimum 30 % des actions effectivement acquises au titre de chaque plan. Cette obligation de seuil en pourcentage par plan cessera de s'appliquer dès lors que le Directeur général détiendra 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 et redeviendra applicable dans le cas où le Directeur général ne détiendrait plus le nombre d'actions cible correspondant à ce niveau de rémunération brute de base.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, Patrick Koller a pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture des risques sur les actions de performance qui lui ont ainsi été attribuées.

### 3.3.1.2.2.4. Retraites

Le Directeur général bénéficie du même régime de retraite que celui prévu pour les autres membres du Comité exécutif du Groupe ayant un contrat France. Ce régime comprend un complément de retraite à cotisations définies et des compléments de retraite à prestations définies.

Les principales caractéristiques de ces régimes sont décrites dans le tableau de synthèse ci-dessous, étant rappelé qu'à la suite du gel des droits aléatoires des régimes de retraite à prestations définies relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale conformément à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 et l'ordonnance n°2019-687 du 3 juillet 2019 transposant la directive portabilité retraite, Faurecia a mis en place, pour les périodes d'activités postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020, deux régimes de retraite à droits acquis conformes aux nouvelles exigences légales prévues à l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

	Régime à cotisations définies	Régime à prestations définies (gelé – tous cadres tranche C)	Régime additif de retraite spécifique (gelé – membres du Comité exécutif France)	Régime additif à prestations définies à droits acquis et sous conditions de performance (membres du Comité exécutif France)	Régime à prestations définies à droits acquis sous conditions de performance (tous cadres tranche C)
<b>Dispositions légales</b>	Article 83 du Code général des impôts	Articles 39 du Code général des impôts et L. 137-11 du Code de la sécurité sociale	Articles 39 du Code général des impôts et L. 137-11 du Code de la sécurité sociale	Article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale	Article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale
<b>Autorisation de l'avantage</b>	CA du 25 juillet 2016 AG du 30 mai 2017	CA du 25 juillet 2016 AG du 30 mai 2017	CA du 25 juillet 2016 AG du 30 mai 2017	CA du 17 avril 2020 AG du 26 juin 2020 (dans le cadre du vote ex ante sur la politique de rémunération du Directeur général) – Mise en place en cours, avec effet rétroactif au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	CA du 19 février 2021 AG du 31 mai 2021
<b>Conditions d'entrée dans le régime et autres conditions pour pouvoir en bénéficier</b>	Un an d'ancienneté dans le Groupe au moment du départ à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social et avoir cinq ans d'ancienneté dans le Groupe au moment du départ à la retraite</li> <li>■ Cesser sa carrière au sein du Groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être titulaire d'un contrat de travail (en cours d'exécution ou suspendu) ou d'un mandat social en France</li> <li>■ Avoir trois ans d'ancienneté au sein du Comité exécutif de Faurecia à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015</li> <li>■ Cesser sa carrière au sein du Groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être membre du Comité exécutif de Faurecia</li> <li>■ Être titulaire d'un contrat de travail (en cours d'exécution ou suspendu) ou d'un mandat social en France</li> <li>■ Avoir trois ans d'ancienneté au sein du Comité exécutif de Faurecia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être titulaire d'un contrat de travail (en cours d'exécution ou suspendu) ou d'un mandat social</li> <li>■ Avoir une rémunération annuelle brute supérieure à 4 fois le PASS</li> <li>■ Durée de cotisation minimale de deux ans pour l'acquisition définitive des droits</li> </ul>
<b>Modalités de détermination de la rémunération de référence servant à calculer les droits</b>	Cotisations sur tranche A et tranche B de l'année en cours (montant des cotisations versées par la Société en 2022 : 7 815,84 €)	Moyenne sur les trois années précédant la liquidation des droits de la rémunération en tranche C, ce qui correspond en 2022 à 164 544 €	Moyenne sur les trois années précédant la liquidation des droits de la rémunération totale (base et variable) hors éléments exceptionnels	Salaire brut au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (base et variable, hors éléments exceptionnels) perçu au cours de l'année d'appartenance au Comité exécutif	Part de la rémunération annuelle brute (rémunération annuelle brute de base, rémunération variable annuelle brute, avantages en nature et indemnité de contrainte versés au bénéficiaire au cours de l'année considérée) comprise entre 4 et 8 fois le PASS.

	Régime à cotisations définies	Régime à prestations définies (gelé – tous cadres tranche C)	Régime additif de retraite spécifique (gelé – membres du Comité exécutif France)	Régime additif à prestations définies à droits acquis et sous conditions de performance (membres du Comité exécutif France)	Régime à prestations définies à droits acquis sous conditions de performance (tous cadres tranche C)
<b>Rythme d'acquisition des droits</b>	1 % de la rémunération en tranche A et 6 % de la rémunération en tranche B	1 % de la rémunération en tranche C et conditions de performance liées à des niveaux d'atteinte des objectifs de rémunération variable <sup>(1)</sup>	Selon la performance de Faurecia, de 1 % à 3 % de la rémunération totale (base et variable) hors éléments exceptionnels <sup>(2)</sup>	De 0 % à 3 % de la rémunération de référence annuelle en fonction de la réalisation de conditions de performance <sup>(3)</sup>	Pour les bénéficiaires dont la rémunération est supérieure à 8 fois le PASS et les mandataires sociaux, le pourcentage d'acquisition des droits est de 0 % à 0,50 % en fonction de la réalisation des conditions de performance <sup>(4)</sup> . Ce pourcentage peut atteindre 0,75 % pour les bénéficiaires de ce régime, qui sont également bénéficiaires potentiels de l'ancien régime « article 39 » et dont les droits ont été gelés <sup>(7)</sup>
<b>Plafond, montant ou modalités de détermination</b>	Non applicable	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ En fonction de l'âge de départ entre 65 % et 70 % du salaire moyen des trois dernières années</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Huit plafonds annuels de la Sécurité sociale</li> <li>■ L'ensemble des montants versés par Faurecia au titre de la retraite doit être inférieur à 25 % de la rémunération de référence</li> <li>■ Par ailleurs, le taux de remplacement, tous régimes de retraite confondus (régimes obligatoires et régimes spécifiques), doit être inférieur à 45 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plafond des droits par an : 3 %</li> <li>■ Plafonds des droits acquis accumulés : 30 points</li> <li>■ La somme des rentes de retraite servies par le Groupe est plafonnée à huit plafonds annuels de la Sécurité sociale</li> <li>■ La somme des droits acquis au titre des régimes surcomplémentaires servis par le Groupe doit être inférieure à 25 % de la moyenne annuelle de la rémunération de référence perçue au cours des trois dernières années civiles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plafond des droits par an : 3 %</li> <li>■ Plafonds des droits acquis accumulés : 30 points</li> <li>■ Plafond de 70 % de la moyenne annuelle de la rémunération brute annuelle perçue au cours des trois années civiles précédant le départ à la retraite pour les bénéficiaires du régime L. 137-11 du Code de la sécurité sociale</li> </ul>

	Régime à cotisations définies	Régime à prestations définies (gelé – tous cadres tranche C)	Régime additif de retraite spécifique (gelé – membres du Comité exécutif France)	Régime additif à prestations définies à droits acquis et sous conditions de performance (membres du Comité exécutif France)	Régime à prestations définies à droits acquis sous conditions de performance (tous cadres tranche C)
<b>Plafond, montant ou modalités de détermination</b>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Le montant annuel des rentes de retraite servies au titre des régimes obligatoires et des régimes spécifiques du Groupe doit être inférieur à 45 % de la moyenne annuelle de la rémunération de référence brute perçue au cours des trois années civiles précédant la date de cessation d'activité ou le départ du Comité exécutif</li> </ul>	
<b>Modalités de financement des droits</b>	Externalisé	Externalisé	Externalisé	Externalisé	Externalisé
<b>Montant estimatif de la rente pour le Directeur général à la date de clôture de l'exercice</b>	4 675 euros annuels	23 713 euros annuels <sup>(4)</sup>	258 761 euros annuels <sup>(5)</sup>	16 800 euros	1 234 euros
<b>Charges fiscales et sociales associées</b>	Non applicable	Taxe sur rente	Taxe sur contribution	Contribution de 29,7 %	Contribution de 29,7 %

(1) Pour le Directeur général, en cas d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle : (i) 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 et (ii) 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).

(2) Pour le Directeur général et les membres du Comité exécutif ayant un contrat France, niveau de rente annuelle déterminé en fonction de la marge opérationnelle réalisée par la Société, par rapport au budget, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration selon la formule définie ci-après :  $\sum Xi \times R$  où R = rémunération de référence annuelle et Xi = droit accordé au titre de chaque année d'ancienneté, i étant égal à (i) 3 % si la marge opérationnelle de l'année est supérieure à 105 % de la marge opérationnelle budgétée, (ii) 2 % si la marge opérationnelle de l'année est comprise entre 95 % et 105 % de la marge opérationnelle budgétée et (iii) 1 % si la marge opérationnelle de l'année est inférieure à 95 % de la marge opérationnelle budgétée.

(3) Pour le Directeur général et les membres du Comité exécutif ayant un contrat France, le niveau de rente annuelle est calculé selon la formule suivante :  $\sum Xi \times R$  où R = rémunération de référence annuelle et Xi = droit annuel accordé sur la base d'une rente viagère annuelle au titre de chaque année d'ancienneté dans le régime, i étant égal à la somme des droits octroyés sur la base des critères suivants :

Selon la marge opérationnelle de Faurecia :

- 2,7 % si la marge opérationnelle de l'année est supérieure à 100 % de la marge opérationnelle budgétée ;
- 1,8 % si la marge opérationnelle de l'année est comprise entre 95 % et 100 % de la marge opérationnelle budgétée ;
- 0,9 % si la marge opérationnelle de l'année est comprise entre 75 % et 95 % de la marge opérationnelle budgétée ;
- 0 % si la marge opérationnelle de l'année est inférieure à 75 % de la marge opérationnelle budgétée.
- Selon le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle (FVC) :
  - 0,3 % si le niveau d'atteinte des objectifs est supérieur à 100 % ;
  - 0,2 % si le niveau d'atteinte des objectifs est compris entre 95 % et 100 % ;
  - 0,1 % si le niveau d'atteinte des objectifs est compris entre 75 % et 95 % ;
  - 0 % si le niveau d'atteinte des objectifs est inférieur à 75 %.

Si le niveau d'atteinte de l'une des conditions est inférieur à 75 %, aucun droit ne pourra être attribué pour l'année considérée. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a évalué lors de sa séance du 17 février 2023 les niveaux de réalisation par rapport aux objectifs fixés et a constaté la réalisation des deux conditions de performance. En conséquence, 1,2 % de droits ont été acquis titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

(4) Ancienneté prise en compte à compter du 18 décembre 2006.

(5) Ancienneté prise en compte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

(6) Selon le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle (FVC) :

- 0,50 % si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle est strictement supérieur à 100 %,
- 0,30 % si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle est compris entre 95 % (strictement supérieur à 95 % et 100 % de l'objectif),
- 0,10 % si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle est compris entre 75 % et 95 % de l'objectif,
- 0 % si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle est inférieur à 75 % de l'objectif.

(7) Selon le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle (FVC) :

- 0,75 % si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle est strictement supérieur à 100 %,
- 0,55 % si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle est compris entre 95 % (strictement supérieur à 95 % et 100 % de l'objectif),
- 0,35 % si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle est compris entre 75 % et 95 % de l'objectif,
- 0 % si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération variable annuelle est inférieur à 75 % de l'objectif.

La note 25-2 de l'annexe aux comptes consolidés complète l'information sur ces régimes de retraite.

### 3.3.1.2.2.5. Indemnité de départ

Patrick Koller bénéficie d'une indemnité de départ d'un montant maximum de 24 mois de rémunération qui a été autorisée par le Conseil d'administration le 25 juillet 2016 selon la procédure de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce (désormais abrogé) et approuvée par l'assemblée générale du 30 mai 2017 au titre de sa cinquième résolution. Cette indemnité a été ajustée lors de la revue du package du Directeur général par le Conseil d'administration du 14 février 2020 uniquement afin d'aligner les modalités de calcul de la rémunération de référence avec celles de la clause de non-concurrence, et a été approuvée conformément à la loi par l'assemblée générale du 26 juin 2020 dans le cadre du vote sur la politique de rémunération du Directeur général pour 2020 (seizième résolution). Les conditions de cette indemnité de départ sont demeurées inchangées depuis cette date.

Les modalités de l'indemnité de départ dont bénéficie le Directeur général sont décrites dans la politique de rémunération du Directeur général 2022 et 2023 figurant respectivement aux sections 3.3.4.1.3 « Politique de rémunération du Directeur général » du Document d'enregistrement universel 2021 et du présent Document d'enregistrement universel.

Cette indemnité n'a pas été mise en œuvre au cours de l'exercice 2022.

### 3.3.1.2.2.6. Indemnité de non-concurrence

Patrick Koller est soumis, depuis la décision du Conseil d'administration du 14 février 2020, à un engagement de non-concurrence d'une durée de 12 mois applicable en cas de démission, étant précisé que l'indemnité due en contrepartie de cet engagement est devenue effective à la suite de l'approbation, conformément à la loi, par l'assemblée générale du 26 juin 2020, de la politique de rémunération 2020 du Directeur général au titre de la seizième résolution. Les conditions de cet engagement de non-concurrence sont demeurées inchangées en 2022.

Les modalités de l'engagement de non-concurrence, et de l'indemnité y afférente, dont bénéficie le Directeur général sont décrites dans la politique de rémunération du Directeur général 2022 et 2023 figurant respectivement aux sections 3.3.4.1.3 « Politique de rémunération du Directeur général » du Document d'enregistrement universel 2021 et du présent Document d'enregistrement universel.

Cette indemnité n'a pas été mise en œuvre au cours de l'exercice 2022.

### 3.3.1.2.2.7. Préavis et non sollicitation

Patrick Koller est soumis à un préavis de six mois en cas de démission et à un engagement de non-sollicitation de 12 mois. Ces engagements ont été décidés par le Conseil d'administration du 14 février 2020 et sont devenus effectifs à la suite de l'approbation, par l'assemblée générale du 26 juin 2020, de la politique de rémunération 2020 du Directeur général au titre de la seizième résolution. Les modalités du préavis et de l'engagement de non-sollicitation sont demeurées inchangées en 2022.

Les modalités du préavis et de l'engagement de non-sollicitation sont décrites dans la politique de rémunération du Directeur général 2022 et 2023 figurant respectivement aux sections 3.3.4.1.3 « Politique de rémunération du Directeur général » du Document d'enregistrement universel 2021 et du présent Document d'enregistrement universel.

Ces dispositifs n'ont pas été mis en œuvre au cours de l'exercice 2022.

### 3.3.1.2.2.8. Avantages en nature et protection sociale

Patrick Koller a bénéficié de la mise à disposition d'un véhicule de fonction. Le montant total des avantages en nature est de 15 378 euros.

Il est par ailleurs précisé que la Société a versé, au titre du régime complémentaire d'assurance médicale/vie/invalidité, 6 964 euros.

### 3.3.1.2.2.9. Autres éléments de rémunération

À l'exception des éléments décrits ci-dessus, Patrick Koller n'a pas bénéficié d'autres éléments de rémunération ou avantages (y compris au titre de ses fonctions d'administrateur de la Société).

A titre d'information, Patrick Koller perçoit une rémunération au titre de son mandat au sein du Comité des actionnaires de HELLA (pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport annuel de HELLA). Cette approche est en ligne avec la pratique allemande des sociétés (notamment les sociétés cotées contrôlant une autre société cotée).

### 3.3.1.2.2.10. Prise en compte du vote de la dernière assemblée générale

Faurecia a une politique d'engagement active avec ses investisseurs et les agences de conseil en vote lors des roadshows pour échanger sur la gouvernance ainsi que les évolutions et meilleures pratiques en matière de gouvernance et de rémunération. De nombreuses réunions ont eu lieu au cours du premier trimestre 2022, et ce jusqu'à l'assemblée générale de 2022, sur les sujets de rémunération (voir section 3.1.2.4. « Structure de gouvernance et dialogue actionnarial » du présent Document d'enregistrement universel).

Le Conseil d'administration a pris en compte leurs remarques, notamment pour ce qui concerne la stabilité de la structure de rémunération et du niveau de rémunération fixe du Directeur général consécutivement à l'augmentation accordée par l'assemblée générale en 2022. Egalement dans un souci de pérennité, la structure de la politique de rémunération proposée par le Conseil d'administration pour l'exercice 2023 reste inchangée.

Faurecia a par ailleurs pris en considération les attentes de ses actionnaires et des agences en conseil de vote s'agissant de l'importance croissante des critères Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance (ESG) dans l'appréciation de la performance des dirigeants. Un critère lié à la trajectoire de neutralité carbone a été intégré aux éléments de rémunération variable à court terme du Directeur général (ainsi qu'à ceux de l'ensemble des bénéficiaires d'un système de rémunération variable dans le Groupe) à compter de l'année 2022, telle que présentée dans la Politique de Rémunération 2022. Faurecia a par ailleurs intégré dès son plan d'actions soumises à conditions de performance n°11, octroyé en 2019, un objectif lié à la mixité homme-femme et propose d'ajouter un second objectif ESG lié à la neutralité carbone parmi les conditions de performance applicables aux plans d'actions soumises à conditions de performance qui serait attribué au Directeur général en 2023.

### 3.3.1.2.2.11. Conformité de la rémunération versée à la politique de rémunération

Les éléments de la rémunération attribués ou versés au Directeur général sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et votée par l'assemblée générale réunie le 1<sup>er</sup> juin 2022 (12<sup>ème</sup> résolution adoptée à 85,19%).

La Société respecte la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par les actionnaires dans le cadre de l'assemblée générale susmentionnée.

La rémunération versée contribue aux performances à long terme de la Société dans la mesure où les critères des rémunérations variables sont cohérents avec la stratégie de long terme du Groupe.

### 3.3.1.2.3. RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DES EXERCICES 2021 ET 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DE CES MÊMES EXERCICES

Les tableaux ci-dessous présentent les rémunérations et avantages versés au cours des exercices 2021 et 2022 ou attribués au titre de ces exercices à Patrick Koller, Directeur général.

Dans la mesure où il n'existe plus de plan d'options de souscription d'actions, les tableaux n° 4, n° 5 et n° 8 relatifs aux options attribuées ou levées au cours de l'exercice et à l'historique des attributions prévus par le Code AFEP-MEDEF et la position-recommandation AMF n° 2021-02 sont sans objet. Il en est de même du tableau n° 10 du Code AFEP-MEDEF dans la mesure où Patrick Koller ne perçoit pas de rémunération variable pluriannuelle en numéraire.

Enfin, le tableau sur l'historique des attributions des actions de performance (tableau n° 9 du Code AFEP-MEDEF et tableau n° 10 de la position-recommandation AMF n° 2021-02) figure au chapitre 5 « Capital et actionariat », section 5.2.2. « Capital potentiel ».

## SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À PATRICK KOLLER

Tableau n° 1 (Code AFEP-MEDEF et position-recommandation AMF n° 2021-02)

(en euros)	Exercice 2021	Exercice 2022
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	1 322 331	3 102 342
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6)	3 441 472	2 228 170
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>4 763 803</b>	<b>5 330 512</b>

## RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE PATRICK KOLLER

Tableau n° 2 (Code AFEP-MEDEF et position-recommandation AMF n° 2021-02)

(brut en euros)	Exercice 2021		Exercice 2022	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000	1 100 000	1 100 000
Rémunération variable annuelle	300 000 <sup>(3)</sup>	270 000 <sup>(1)</sup>	1 980 000 <sup>(2)</sup>	300 000 <sup>(3)</sup>
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature	22 331 <sup>(4)</sup>	22 331	22 342	22 342
<b>TOTAL</b>	<b>1 322 331</b>	<b>1 292 331</b>	<b>3 102 342</b>	<b>1 422 342</b>

(1) Montant versé en 2021 au titre de l'exercice 2020.

(2) Montant attribué au titre de l'exercice 2022 qui sera versé sous réserve du vote favorable sur la résolution ex post 2022 du Directeur général par l'assemblée générale du 30 mai 2023.

(3) Montant versé en 2022 au titre de l'exercice 2021 à la suite de l'approbation de la 9<sup>ème</sup> résolution relative au vote ex post du Directeur général par l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022.

(4) Mise à disposition d'un véhicule. Ce montant inclut également la protection sociale (6 964 euros au titre de l'exercice 2021 et 6 964 euros au titre de l'exercice 2022).

**ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À PATRICK KOLLER****Tableau n° 6 (Code AFEP-MEDEF et position-recommandation AMF n° 2021-02)**

Numéro et date du plan	Nombre d'actions maximum attribuées durant l'exercice concerné <sup>(1)</sup>	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (en euros)	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance <sup>(1)</sup>
Plan n° 14 du 28 juillet 2022	169 830	2 228 170	28 juillet 2022	28 juillet 2026	Condition interne liée au résultat net du Groupe après impôt (pondération de 60 %) Condition interne liée à la mixité hommes/femmes (% de femmes) au sein de la catégorie des « managers et professionnels » (population cadre) du Groupe (pondération de 10 %) Condition externe liée à la croissance pondérée du revenu net par action de Faurecia (pondération de 30 %)
<b>TOTAL</b>	<b>169 830</b>	<b>2 228 170</b>			

(1) Le détail des conditions de performance ainsi que les objectifs fixés figurent à la section 3.3.1.2.2.3 « Actions de performance ».

**ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES PENDANT L'EXERCICE POUR PATRICK KOLLER****Tableau n° 7 (Code AFEP-MEDEF et position-recommandation AMF n° 2021-02)**

Numéro et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice <sup>(1)</sup>	Conditions d'acquisition
Plan n° 10 du 19 juillet 2018		Patrick KOLLER devra conserver, sous la forme nominative et jusqu'à la cessation de ses fonctions, au minimum 30 % des actions effectivement acquises au titre de chaque plan. Cette obligation de seuil en pourcentage par plan cessera de s'appliquer dès lors que Patrick KOLLER détiendra 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 et redeviendra applicable dans le cas où Patrick KOLLER ne détiendrait plus le nombre d'actions cible correspondant à ce niveau de rémunération brute de base.
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	

(1) Il est rappelé que l'attribution initiale portait sur un nombre maximum de 27 000 actions. Les conditions de performance n'ayant pas été réalisées, il n'y a par conséquent aucune acquisition d'action au titre du plan n° 10.

Le nombre maximum total d'actions de performance encore en vigueur au 31 décembre 2022 et pouvant être acquises par Patrick Koller (hors actions d'ores et déjà acquises) représente un total de 414 728 actions, soit 0,21 % du capital de Faurecia à cette date. Ce nombre est obtenu après ajustement lié à l'augmentation de capital.

**Tableau n° 11 (Code AFEP-MEDEF et position-recommandation AMF n° 2021-02)**

	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	Indemnité relative à une clause de non-concurrence
Nom : Patrick KOLLER Fonction : Directeur général depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2016 Date de fin de mandat : indéterminée, le mandat de Patrick KOLLER en tant que Directeur général ne comportant pas de durée	Non	Oui <sup>(1)</sup>	Oui <sup>(2)</sup>	Oui <sup>(3)</sup>

(1) Les principales modalités du régime de retraite supplémentaire sont décrites à la section 3.3.1.2.2.4 « Retraites » du présent Document d'enregistrement universel.

(2) Les modalités de l'indemnité de départ sont décrites à la section 3.3.4.1.3 « Politique de rémunération du Directeur général » du présent Document d'enregistrement universel.

(3) Les modalités de l'indemnité de non-concurrence sont décrites à la section 3.3.4.1.3 « Politique de rémunération du Directeur général » du présent Document d'enregistrement universel.

### 3.3.1.3. Information sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux et leur évolution au cours des cinq derniers exercices

Ce paragraphe concerne particulièrement les multiples de rémunération entre le niveau de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération moyenne et médiane des salariés du Groupe en France. Il couvre également l'évolution annuelle des rémunérations des dirigeants, mandataires sociaux et des salariés du groupe France ainsi que celle de la performance économique du Groupe. Les informations présentées, pour la période 2018-2022, sont conformes aux lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP mises à jour en février 2021. Il en est de même pour ce qui concerne le tableau des données.

La structure de gouvernance du Groupe est composée d'un Président du Conseil d'administration et d'un Directeur général.

Le mandat de Président du Conseil d'administration est exercé par Michel de Rosen depuis le 30 mai 2017. Le mandat de Directeur général est exercé par Patrick Koller depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Concernant le périmètre des salariés pris en compte, Faurecia SE, holding du groupe Faurecia, ne comprenant que sept salariés pour un effectif total France de 9 262 salariés au 31 décembre 2022, il a été décidé de retenir un périmètre plus représentatif de l'activité du Groupe en France et de tenir compte de l'ensemble des entités légales françaises intégrées au Groupe du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre<sup>(1)</sup>, conformément au Code AFEP-MEDEF (§ 26-2) et aux lignes directrices sur les multiples de rémunérations de l'AFEP mises à jour en février 2021.

Il est par ailleurs précisé que l'effectif français du Groupe représente, fin 2022, moins de 10 % de l'effectif total du Groupe et qu'il comprend près de 70 % de salariés non-cadres.

Les rémunérations prises en compte dans les calculs sont celles des salariés français de Faurecia qui ont été présents toute l'année concernée et la rémunération des salariés à temps partiel a été recalculée en équivalent temps plein. Les éléments de rémunération retenus pour ces ratios ont été calculés sur la base des rémunérations fixes et variables versées au cours des exercices mentionnés, y compris l'intéressement et la participation, ainsi que des actions de performance attribuées, à la cible, au cours des mêmes périodes et valorisées à leur juste valeur<sup>(2)</sup>. Les indemnités d'activité partielle ont été également prises en compte. Seuls les régimes de retraites supplémentaires qui constituent un avantage postérieur au contrat et au mandat n'ont pas été pris en compte.

La baisse de la rémunération du Directeur général en 2022, dans le cadre du calcul du ratio d'équité, est principalement liée au non-renouvellement du plan exceptionnel d'actions de performance (ESPI) appliqué en 2021 à l'ensemble des membres du Comité exécutif et mis en place dans le cadre du renforcement de la fidélisation.

Par ailleurs, le critère de performance retenu pour apprécier la performance du Groupe est la marge opérationnelle. Ce critère est établi sur une base consolidée.

(1) Les sociétés suivantes ont été prises en compte dans le périmètre de calcul à compter de 2021 : Faurecia Clarion Electronics Europe (ex Parrot) intégrée au groupe courant 2018 (pour 357 salariés), Clarion Europe intégrée en 2019 (pour 56 salariés), les trois sociétés françaises de SAS (SAS Automotive France, SAS Logistics France et Cockpit Automotive Systems Rennes) intégrée en 2020 (pour 225 salariés) et ULLIT intégré en 2020 (pour 35 salariés). Les sociétés FAI (634 salariés), FIM (93 salariés) et FISQ (117 salariés), sorties du Groupe le 31 octobre 2021, n'ont pas été prises en compte dans le périmètre de calcul en 2021.

(2) Il convient de noter que la valorisation des actions de performance lors de l'attribution n'est pas nécessairement représentative de la valeur au moment de la livraison.

**Tableau des ratios au titre du I. 6° et 7° de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce**

(Tableau conforme aux lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP mises à jour en février 2021)

**La rémunération versée au cours de l'exercice considéré comprend les rémunérations variables dues au titre de l'exercice précédent**

	Exercice 2018	Exercice 2019	Exercice 2020	Exercice 2021	Exercice 2022
Évolution (en %) de la rémunération <sup>(1)</sup> du Président du Conseil d'administration <sup>(2)</sup>	- 0,1 %	0,0 %	- 4,3 %	4,7 %	0,4%
Évolution (en %) de la rémunération du Directeur général <sup>(3)</sup>	8,9 %	8,6 %	4,7 %	24,7 %	-33,8%

**INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE**

Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés					
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent					
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés					
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent					

*Le périmètre de la Société cotée ne s'avère pas pertinent en ce qu'il ne compte que six salariés, à l'exception du Directeur général. Il a été jugé plus représentatif de retenir pour périmètre élargi l'ensemble des entités légales françaises du Groupe, à l'exception des sociétés entrées ou sorties du Groupe pendant les cinq années concernées. En moyenne, sur ces cinq années, ce périmètre représente environ 95 % des salariés français.*

**INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI (ENTITÉS LÉGALES FRANÇAISES)**

Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés des entités françaises	4,4 %	3,1 %	0,2 %	6,1 %	0,5%
<b>Président du Conseil d'administration</b>					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	6,0	5,8	5,6	5,5	5,5
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 4,3 %	- 3,0 %	- 4,0 %	- 1,4 %	- 0,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	8,2	7,9	7,5	7,7	7,6
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 3,2 %	- 4,2 %	- 4,9 %	0,03 %	- 2,5 %
<b>Directeur général</b>					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	66,5	70,0	72,4	85 <sup>(4)</sup>	56
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	4,4 %	5,3 %	4,5 %	17,4 % <sup>(4)</sup>	- 34,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	90,9	94,6	97,9	120,0 <sup>(4)</sup>	77,1
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	5,3 %	7,3 %	4,6 %	22,6 % <sup>(4)</sup>	- 35,7 %
<b>PERFORMANCES DU GROUPE</b>					
Marge opérationnelle (en millions d'euros) <sup>(5)</sup>					
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	10 %	0,7 %	- 67,4 %	106,2 %	29,4%

(1) Rémunération totale du dirigeant versée ou attribuée au cours de l'exercice.

(2) Michel de ROSEN depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017.(3) Patrick KOLLER depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

(4) Du fait du caractère exceptionnel du plan unique ESPI et pour faciliter la comparaison avec les années précédentes, il est précisé que les ratios et les évolutions auraient été respectivement de 67,2 ; -7,2 % ; 94,0 ; et -4,0 % en cas de non prise en compte de la valorisation de l'ESPI dans la rémunération du Directeur général.

(5) Résultat opérationnel – valeurs annuelles (2018 : 1 273,9 millions d'euros ; 2019 : 1 283,3 millions d'euros ; 2020 : 418 millions d'euros ; 2021 : 862 millions d'euros ; 2022 : 1 115 millions d'euros). Malgré une baisse de la production automobile mondiale en 2018 et 2019, la marge opérationnelle du groupe Faurecia en montant est en progression constante grâce à une progression de ses ventes. En 2019, dans un contexte difficile marqué par une baisse de la production automobile mondiale de 5,8 %, le groupe Faurecia, surperformant le marché et montrant un bon niveau de résistance, a de nouveau réussi à améliorer son niveau de marge opérationnelle. En 2020, malgré un deuxième semestre en nette amélioration, le résultat opérationnel du Groupe a été fortement impacté par les effets de la crise sanitaire. En 2021, malgré une production mondiale en deçà des prévisions, la poursuite de la crise sanitaire et les difficultés d'approvisionnement en composants électroniques, le Groupe a surperformé le marché grâce à l'ensemble des plans d'actions mis en place. Il est à noter que le résultat opérationnel de l'exercice 2022 est celui de Forvia (Faurecia + 11 mois de consolidation de HELLA).

### 3.3.1.4. Tableaux de synthèse sur les éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice

Les tableaux ci-dessous présentent, de manière synthétique, les éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux versés au cours de l'exercice 2021 ou attribués au titre du même exercice.

#### 3.3.1.4.1. SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE

Éléments de la rémunération	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération fixe	265 200 euros	265 200 euros	Les principes de détermination de la rémunération de Michel de ROSEN en qualité de Président du Conseil d'administration, ainsi que ses modalités de mise en œuvre (la « <b>Rémunération pour 2022</b> ») sont respectivement décrits (i) dans la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration figurant aux sections 3.3.4.1.2 « Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration » du Document d'enregistrement universel 2021 et du présent Document d'enregistrement universel (les « <b>Politiques de Rémunération 2022 et 2023</b> ») ainsi qu'(ii) à la section 3.3.1.1.2.1 « Rémunération annuelle fixe » du présent Document d'enregistrement universel. Le montant de la rémunération annuelle fixe pour 2022 a été fixé à 300 000 euros (plafond intégrant l'avantage en nature lié à l'assistante mise à disposition).
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Sans objet	Absence de rémunération variable annuelle.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Sans objet	Absence de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Sans objet	Absence de rémunération exceptionnelle.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	Sans objet	Sans objet	Absence d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions de performance ou de tout autre avantage de long terme.
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Absence d'attribution de rémunération au titre du mandat d'administrateur.
Avantages de toute nature (y compris protection sociale)	46 116 euros (dont valorisation comptable de 41 424 euros)	46 116 (dont valorisation comptable de 41 424 euros)	La Rémunération pour 2022 est respectivement décrite (i) dans les Politiques de Rémunération 2022 et 2023 ainsi qu'(ii) à la section 3.3.1.1.2.2 « Avantages en nature et protection sociale » du présent Document d'enregistrement universel.
Indemnité de départ	Sans objet	Sans objet	Absence d'indemnité de départ.
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	Sans objet	Absence d'indemnité de non-concurrence.
Régimes de retraite supplémentaire	Sans objet	Sans objet	Absence de bénéfice de régimes de retraite supplémentaire.

### 3.3.1.4.2. SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE (1)

Éléments de la rémunération	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Présentation
<b>Rémunération fixe</b>	1 100 000 euros	1 100 000 euros	Les principes de détermination de la rémunération de Patrick KOLLER en qualité de Directeur général, ainsi que ses modalités de mise en œuvre (la « <b>Rémunération pour 2022</b> ») sont respectivement décrits (i) dans la politique de rémunération du Directeur général figurant aux sections 3.3.4.1.3 « Politique de rémunération du Directeur général » du Document d'enregistrement universel 2021 (la « <b>Politique de Rémunération 2022</b> ») et du présent Document d'enregistrement universel (les « <b>Politiques de Rémunération 2022 et 2023</b> ») et (ii) à la section 3.3.1.2.2.1 « Rémunération annuelle fixe » du présent Document d'enregistrement universel.
<b>Rémunération variable annuelle</b>	1 980 000 euros (montant à verser en 2023 sous réserve du vote favorable de l'assemblée)	300 000 euros (rémunération au titre de l'exercice 2021, versée en 2022 après un vote favorable (92,41 %) de l'assemblée générale du 1 <sup>er</sup> juin 2022 sur les éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2020 (9 <sup>e</sup> résolution)).	<p>La Rémunération pour 2022 est respectivement décrite (i) dans la Politique de Rémunération 2022 et (ii) à la section 3.3.1.2.2.2 « Rémunération annuelle variable » du présent Document d'enregistrement universel.</p> <p>Lors de sa réunion du 17 février 2023, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a arrêté le montant total de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 à Patrick KOLLER de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Critères quantifiables (ratio Dette nette/EBITDA, Synergies liées à l'intégration d'HELLA et critère environnemental) : 190 %, ce qui donne droit à 1 567 500 euros (montant maximum correspondant à 142,5 % de la rémunération annuelle fixe) ;</li> <li>■ Critères individuels (prises de commandes) : 150 %, ce qui donne droit à 412 500 euros (montant maximum correspondant à 37,5 % de la rémunération annuelle fixe) ;</li> <li>■ Montant total : 1 980 000 euros (contre 300 000 euros au titre de l'exercice 2021 et 270 000 euros au titre de l'exercice 2020).</li> </ul> <p>Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, la rémunération variable au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ne sera versée qu'après l'approbation, par les actionnaires, des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à Patrick KOLLER, Directeur général.</p>
<b>Rémunération variable pluriannuelle</b>	Sans objet	Sans objet	Absence de rémunération variable pluriannuelle
<b>Rémunération exceptionnelle</b>	Sans objet	Sans objet	Absence de rémunération exceptionnelle

(1) Le préavis et l'engagement de non-sollicitation ne donnant pas lieu à une rémunération spécifique, ceux-ci ne sont pas mentionnés dans le présent tableau. A titre d'information, il est précisé qu'ils n'ont pas été mis en œuvre en 2022.

Éléments de la rémunération	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Présentation
<b>Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme</b>	Options = sans objet Actions de performance = 2 228 170 euros calculé sur le nombre maximum d'actions pour l'attribution du plan n° 14 .	Options = sans objet Actions de performance = sans objet	<p>Absence d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions.</p> <p>La rémunération pour 2022 est respectivement décrite (i) dans les Politiques de rémunération 2022 et 2023 et (ii) à la section 3.3.1.2.2.3 « Actions de performance » du présent Document d'enregistrement universel.</p> <p><i>Informations liminaires : Plan livré en 2022 / Plan dont l'appréciation de la performance est intervenue en 2022 / plan dont les conditions de performance sont fixées par référence à l'exercice 2022 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <u>Plan n°10 attribué en 2018 (appréciation des conditions de performance au 31 décembre 2020)</u> : aucune action ne sera livrée au titre de ce plan. Les conditions de performance interne et externe, appréciées au 31 décembre 2020, n'ont pas été réalisées.</li> <li>■ <u>Plan n°11 attribué en 2019 (appréciation des conditions de performance au 31 décembre 2021)</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la condition interne liée au résultat net du Groupe (après impôt) (pondération de 60%) n'a pas été réalisée du fait notamment de l'impact de la crise des semi-conducteurs ;</li> <li>■ la condition interne liée à la mixité hommes/femmes au sein de la catégorie des « managers et professionnels » a été réalisée à hauteur de 115% (pondération de 10%) ;</li> <li>■ la condition externe liée au bénéfice par action (pondération de 30%) n'a pas été réalisée.</li> </ul> </li> </ul> <p>La performance totale est donc de 11,5%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <u>Plan unique ESPI</u> : la condition de Total Shareholder Return relatif annuel, correspondant à la moitié de l'allocation totale du Directeur général, n'a pas été réalisée pour la 1ère tranche annuelle.</li> </ul> <p><i>Plan attribué en 2022 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <u>Plan n° 14 attribué en 2022</u> : attribution par le Conseil d'administration du 28 juillet 2022, sur la base de l'autorisation de l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> juin 2022 (20<sup>e</sup> résolution), de 169 830 actions maximum à Patrick KOLLER soumises à des conditions de performance (étant précisé qu'en cas de réalisation des objectifs cibles, le nombre d'actions à livrer sera de 130 640). Ces 169 830 actions correspondent à 0,086 % du capital social de la Société au 31 décembre 2022.</li> </ul>
	Autres avantages de long terme = sans objet	Autres avantages de long terme = sans objet	Absence d'attribution d'autres avantages de long terme.
<b>Rémunération au titre du mandat d'administrateur</b>	Sans objet	Sans objet	Absence d'attribution de rémunération au titre du mandat d'administrateur.
<b>Avantages de toute nature (y compris protection sociale)</b>	22 342 euros (dont 15 378 euros de valorisation comptable)	22 342 euros (dont 15 378 euros de valorisation comptable)	La rémunération pour 2022 est respectivement décrite (i) dans les Politiques de Rémunération 2022 et 2023 et (ii) à la section 3.3.1.2.2.8 « Avantages en nature et protection sociale » du présent Document d'enregistrement universel.

Éléments de la rémunération	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Présentation
<b>Indemnité de départ</b>	Sans objet	Aucun versement au cours de l'exercice	<p>La rémunération pour 2022 est respectivement décrite (i) dans les Politiques de rémunération 2022 et 2023 et (ii) à la section 3.3.1.2.2.5 « Indemnité de départ » du présent Document d'enregistrement universel.</p> <p>Patrick KOLLER dispose d'une indemnité de départ depuis le 25 juillet 2016. Cette indemnité a été autorisée au bénéfice de Patrick KOLLER, Directeur général, par décision du Conseil d'administration du 25 juillet 2016 conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 Code de commerce (désormais abrogé) et a été approuvée par l'assemblée générale du 30 mai 2017 (5<sup>e</sup> résolution). Elle a ensuite été ajustée par le Conseil d'administration du 14 février 2020 afin d'aligner les modalités de calcul de la rémunération de référence avec celle de la clause de non-concurrence, et approuvée conformément à la loi par l'assemblée générale du 26 juin 2020 dans le cadre du vote sur la politique de rémunération du Directeur général pour 2020 (16<sup>e</sup> résolution). Elle n'a pas été modifiée depuis cette date.</p>
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	Sans objet	Aucun versement au cours de l'exercice	<p>La rémunération pour 2022 est respectivement décrite (i) dans les Politiques de rémunération 2022 et 2023 et (ii) à la section 3.3.1.2.2.6 « Indemnité de non-concurrence » du présent Document d'enregistrement universel.</p> <p>Patrick KOLLER est lié par un engagement de non-concurrence depuis le 14 février 2020 et bénéficie d'une indemnité y afférente depuis le 26 juin 2020. La décision a été prise par le Conseil d'administration du 14 février 2020 et approuvée conformément à la loi par l'assemblée générale du 26 juin 2020 dans le cadre du vote 2020 sur la politique de rémunération du Directeur général (16<sup>e</sup> résolution). Les modalités de cet engagement sont demeurées inchangées en 2022.</p>
<b>Régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et régime additionnel de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts)</b> <b>Régimes de retraite supplémentaire gelés : régime à prestations définies et régime de retraite spécifique (article 39 du Code général des impôts)</b>	Sans objet	Aucun versement au cours de l'exercice	<p>La rémunération pour 2022 est respectivement décrite (i) dans la Politique de rémunération 2022 présentée dans le Document d'enregistrement universel 2021 et (ii) à la section 3.3.1.2.2.4 « Retraites » du présent Document d'enregistrement universel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Régime à cotisations définies :</b> le montant de la rente s'élève à 4 675 euros.</li> <li>■ <b>Régimes à prestations définies gelés :</b> conformément aux dispositions de l'ordonnance du 3 juillet 2019, les droits aléatoires acquis par Patrick KOLLER dans le cadre du régime de retraite à prestations définies (Tranche C) dont il avait continué à bénéficier après sa nomination en qualité de Directeur général le 1<sup>er</sup> juillet 2016 ont été gelés (en pourcentage) dans le plan existant au 31 décembre 2019. Le montant de la rente s'élève, au 31 décembre 2022, à 23 713 euros. Il en est de même du régime additionnel de retraite à prestations définies (PAPP). Le montant de la rente au titre de ce régime additionnel s'élève, au 31 décembre 2022, à 258 761 euros. Ces régimes avaient été autorisés par décision du Conseil d'administration du 25 juillet 2016 et approuvés par l'assemblée générale du 30 mai 2017 (5<sup>e</sup> résolution à titre ordinaire).</li> </ul> <p><b>Régimes à prestations définies à droits acquis :</b> le Directeur général bénéficie d'un régime de retraite à prestations définies (Tranche C2) ainsi que d'un régime additionnel de retraite à prestations définies (PAPP2). L'acquisition des droits au titre de ces deux régimes est soumise à la réalisation de conditions de performance. Les conditions de performance liées (i) au taux de réalisation de la rémunération variable annuelle pour le régime de retraite Tranche C2 et celles liées (ii) au résultat opérationnel du Groupe et au taux de réalisation de la rémunération variable annuelle pour le régime de retraite PAPP2 ont été atteintes, en conséquence, des droits seront acquis au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022. Le montant de la rente au titre de ces régimes est donc 18 034 euros.</p>

### 3.3.2. Rémunération des administrateurs au titre des exercices 2021 et 2022

Les principes de détermination de la rémunération des administrateurs sont décrits dans la politique de rémunération des administrateurs figurant aux sections 3.3.4.1.1 « Politique de rémunération des administrateurs » du Document d'enregistrement universel 2021 et du présent Document d'enregistrement universel.

Il est rappelé, de manière synthétique, que les administrateurs perçoivent en rémunération de leur activité une somme composée :

- d'une part fixe ;
- d'une part variable prépondérante liée à la participation effective ;
- pour les administrateurs ne résidant pas en France, d'un montant supplémentaire destiné à prendre en compte l'éloignement géographique pour toute participation physique à une réunion du Conseil d'administration.

En outre, le Président du Conseil d'administration et le Directeur général de Faurecia ne perçoivent pas de rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

En termes de plafond, l'assemblée générale du 26 juin 2020 (10<sup>e</sup> résolution) a fixé le montant maximum de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs à 900 000 euros. Concernant les règles de répartition chiffrées, le Conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 18 février 2022, de maintenir le barème de rémunération tel qu'ajusté lors de la réunion du 15 février 2018. Ce barème est le suivant :

	Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	Rémunération variable par séance	Rémunération au bénéfice des administrateurs ne résidant pas en France
Conseil d'administration	12 000 €	3 000 €	3 000 € par présence à une séance du Conseil
Comités			
■ Membre	10 000 €	2 500 €	-
■ Président	15 000 €	3 500 €	-

(1) Part proratisée pour les membres du Conseil (ou d'un Comité) ayant rejoint ou quitté le Conseil (ou un Comité) au cours de l'année. Le montant est alors divisé par le nombre de réunions du Conseil et des Comités (donnant droit à rémunération) organisées au cours de l'année.

En application des règles décrites ci-dessus, le tableau présente les montants bruts qui ont été versés au cours de/attribués au titre des exercices 2021 et 2022 aux administrateurs (non dirigeants mandataires sociaux).

Les éléments de rémunération des administrateurs sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, constituant la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société telle que votée par l'assemblée générale réunie le 1<sup>er</sup> juin 2022 (10<sup>e</sup> résolution adoptée à 98,69 % des voix).

Tableau n° 3 (Code AFEP-MEDEF et position-recommandation AMF n° 2021-02)

Administrateurs (non mandataires sociaux dirigeants) (montants bruts en euros)	Exercice 2021 <sup>(1)</sup>		Exercice 2022 <sup>(1)</sup>	
	Montant attribué	Montant versé <sup>(2)</sup>	Montant attribué	Montant versé <sup>(3)</sup>
Jürgen BEHREND	-	-	25 636	-
% part fixe	-	-	30 %	-
% part variable	-	-	70 %	-
Daniel BERNARDINO	79 500	83 000	87 500	79 500
% part fixe	28 %	-	25 %	-
% part variable	72 %	-	75 %	-
Judy CURRAN	-	-	55 909	-
% part fixe	-	-	20 %	-
% part variable	-	-	80 %	-
Odile DESFORGES	112 000	90 000	93 000	112 000
% part fixe	33 %	-	29 %	-
% part variable	67 %	-	71 %	-
Linda HASENFRATZ	56 962	77 000	-	56 962
% part fixe	36 %	-	-	-
% part variable	64 %	-	-	-
Penelope HERSCHER	79 500	82 500	87 500	79 500
% part fixe	28 %	-	25 %	-
% part variable	72 %	-	75 %	-
Valérie LANDON	76 000	82 000	75 000	76 000
% part fixe	29 %	-	29 %	-
% part variable	71 %	-	71 %	-
Jean-Bernard LÉVY	86 500	-	77 500	86 500
% part fixe	34 %	-	35 %	-
% part variable	66 %	-	65 %	-
Yan MEI	48 000	42 000	57 000	48 000
% part fixe	25 %	-	21 %	-
% part variable	75 %	-	79 %	-
Denis MERCIER	77 500	61 500	89 500	77 500
% part fixe	31 %	-	30 %	-
% part variable	69 %	-	70 %	-
Peter MERTENS	73 500	62 000	84 500	73 500
% part fixe	30 %	-	26 %	-
% part variable	70 %	-	74 %	-
Robert PEUGEOT/PEUGEOT 1810 <sup>(4)</sup>	99 167	59 000	77 000	99 167
% part fixe	33 %	-	29 %	-
% part variable	67 %	-	71 %	-
Emmanuel PIOCHE	76 000	64 000	75 000	76 000
% part fixe	29 %	-	29 %	-
% part variable	71 %	-	71 %	-
<b>TOTAL</b>	<b>864 629</b>	<b>703 000</b>	<b>885 045</b>	<b>864 629</b>
<b>% part fixe</b>	<b>31 %</b>	-	<b>28 %</b>	-
<b>% part variable</b>	<b>69 %</b>	-	<b>72 %</b>	-

(1) Le montant de la part variable intègre, pour les administrateurs ne résidant pas en France, le montant supplémentaire destiné à prendre en compte l'éloignement géographique pour toute participation physique à une réunion du Conseil d'administration.

(2) Montant versé au titre de l'exercice 2020.

(3) Montant versé au titre de l'exercice 2021.

(4) Robert PEUGEOT était administrateur à titre individuel jusqu'au 31 mai 2021, puis est devenu, à compter de cette date, représentant permanent de PEUGEOT 1810, administrateur. Sur demande de PEUGEOT 1810, la rémunération des fonctions d'administrateur due à PEUGEOT 1810 a été versée à Robert PEUGEOT.

La rémunération attribuée aux administrateurs au titre de l'exercice 2022 est stable, le nombre de réunions du Conseil d'administration et de ses Comités organisées en 2022 restant élevé compte tenu notamment du refinancement de l'acquisition de HELLA et de l'environnement économique difficile.

La proportion relative de la part fixe et variable de la rémunération attribuée aux administrateurs au titre de l'exercice 2022 est la suivante : 28 % pour la part fixe et 72 % pour la part variable.

Les administrateurs (non-dirigeants mandataires sociaux) n'ont perçu aucun autre élément de rémunération versé par la Société ou par une société comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Enfin, il est précisé que le Conseil d'administration étant composé conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce, le versement de la rémunération attribuée aux administrateurs n'a pas été suspendu.

### 3.3.3. Rémunération de la Direction opérationnelle du Groupe au titre de l'exercice 2022

#### 3.3.3.1. Comité exécutif

Le montant global des rémunérations versé au cours de l'exercice 2022 aux membres du Comité exécutif en fonction au 31 décembre 2022 (Directeur général inclus) s'élève à 12 951 967 euros.

La rémunération des membres du Comité exécutif (hors Directeur général) comprend une prime d'objectifs variable. À la cible, celle-ci peut atteindre 65 % du salaire de base. En cas de dépassement des objectifs, ce pourcentage peut aller jusqu'à 118,63 % du salaire de base.

En 2022, un critère lié à l'objectif de neutralité carbone du Groupe a été intégré à la part variable court terme. En conséquence, au niveau cible, le système de rémunération variable est composé d'une part assise sur des critères de performance financiers à hauteur de 50 %, d'une part assise sur un critère de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> à hauteur de 15 % et d'une part assise sur des critères de performance individuels à hauteur de 35 %. Les critères de performance financiers (50 %) portent sur le ratio dette nette sur EBITDA pour le critère Groupe et la marge opérationnelle et le cash flow (i) pour les *Business Groups* et régions sur le périmètre direct de responsabilité à hauteur de 80 % et (ii) au niveau du Groupe à hauteur de 20 %. Pour les Directions fonctionnelles, ces critères sont appréciés en totalité au niveau du Groupe.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, les membres du Comité exécutif (hors Directeur général) peuvent recevoir une indemnité contractuelle de rupture allant jusqu'à 12 mois de rémunération, au-delà des indemnités conventionnelles et légales, selon le poste occupé. Cette indemnité de rupture ne s'applique pas en cas de faute lourde ou de faute grave.

Les membres du Comité exécutif sont également bénéficiaires du système d'attribution d'actions de performance mis en place par le Conseil d'administration. Au 31 décembre 2022, les plans n° 11, n° 12, ESPI, n° 13 et n° 14 sont en cours d'acquisition. Ils ont été attribués par décision du Conseil d'administration du 9 octobre 2019, du 22 octobre 2020, 23 juillet 2021, 25 octobre 2021 et 28 juillet 2022. Le Conseil d'administration du 12 octobre 2017 a décidé qu'à compter du plan n° 6 et au titre de tous les plans qui seront ultérieurement acquis, chaque membre du

Comité exécutif devra conserver au minimum 20 % des actions effectivement acquises au titre de chaque plan. Cette obligation de seuil en pourcentage par plan cessera de s'appliquer dès lors que le membre du Comité exécutif concerné détiendra un nombre d'actions correspondant à un an de rémunération brute de base en prenant en compte l'ensemble des actions détenues, y compris les actions issues des plans d'ores et déjà acquis et redeviendra applicable dans le cas où il ne détiendrait plus le nombre d'actions cible correspondant à un an de rémunération brute de base. Cette obligation de détention ne sera, en tout état de cause, plus applicable quand le membre du Comité exécutif concerné cessera d'être membre du Comité exécutif (les dispositions applicables en la matière au Directeur général sont décrites au 3.3.1.2.2.3 « Actions de performance » du présent Document d'enregistrement universel).

#### 3.3.3.2. Group Leadership Committee

Les membres du *Group Leadership Committee* de Faurecia sont associés aux résultats à court terme à travers un système de prime d'objectifs variable.

Les critères de performance financiers (50 %) portent sur la marge opérationnelle et le cash flow (i) sur le périmètre direct de responsabilité (*Business Groups* ou régions) à hauteur de 80 % et (ii) sur le périmètre immédiatement supérieur à hauteur de 20 %. Pour les Directions fonctionnelles, ces critères sont appréciés en totalité au niveau du Groupe, le critère financier pour le niveau Groupe étant le ratio dette nette sur EBITDA.

En 2022, un critère lié à l'objectif de neutralité carbone du Groupe a été intégré à la part variable court terme. En conséquence, au niveau cible, le système de rémunération variable est composé d'une part assise sur des critères de performance financiers à hauteur de 50 %, d'une part assise sur un critère de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> à hauteur de 15 % et d'une part assise sur des critères de performance individuels à hauteur de 35 %.

Les membres du *Group Leadership Committee* sont également bénéficiaires du système d'attribution d'actions de performance mis en place par le Conseil d'administration, selon les mêmes modalités que pour les membres du Comité Exécutif (voir section 3.3.3.1 « Comité Exécutif » ci-dessus).

### 3.3.4. Politique de rémunération des mandataires sociaux et mise en œuvre pour 2023

#### 3.3.4.1. Politique de rémunération des mandataires sociaux

La politique de rémunération décrite ci-dessous est établie conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce et en prenant en compte les principes du Code AFEP-MEDEF dans sa version révisée du 20 décembre 2022.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est fixée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, ce dernier étant composé à la date du présent Document d'enregistrement universel uniquement d'administrateurs indépendants (hors administrateur représentant les salariés).

Dans le cadre d'un marché concurrentiel et mondialisé, le Conseil d'administration veille à la compétitivité des rémunérations proposées et s'appuie à cette fin sur la réalisation d'études comparatives, notamment réalisées par des conseils externes spécialisés. Le Conseil d'administration cherche dans la mesure du possible à aligner la structure de la rémunération du Directeur général avec celle des membres du Comité exécutif ainsi qu'avec celle des membres du Group Leadership Committee.

Enfin, le Conseil d'administration attache une attention particulière à la transparence de l'information relative à la structure et à la description des règles prévues dans la politique de rémunération.

##### 3.3.4.1.1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

L'assemblée générale des actionnaires fixe le montant global annuel maximum pouvant être alloué aux administrateurs sur proposition du Conseil d'administration.

Afin de déterminer le montant global annuel maximum demandé à l'assemblée générale des actionnaires, le Conseil d'administration procède à des analyses sur la base d'études de marché portant sur la rémunération des administrateurs dans des sociétés comparables en France et en Europe et prend en compte les projections de la rémunération due, de l'évolution anticipée de la composition du Conseil d'administration et d'éventuels événements spécifiques (mise en place d'un Comité ad hoc, etc.). Les mêmes règles de comparabilité s'appliquent à la détermination et à la mise en œuvre des règles de distribution.

Le Conseil d'administration veille à ce que le montant de la rémunération des administrateurs qu'il propose à l'assemblée des actionnaires soit adapté au niveau de leur responsabilité et au temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions.

Le Conseil d'administration procède, sur proposition du Comité des rémunérations et selon les principes ci-dessous, à la répartition du montant de cette enveloppe maximale annuelle entre les administrateurs de la façon suivante :

- une part fixe, en considération de leurs fonctions d'administrateur et, le cas échéant, de membre, voire de Président, d'un Comité, étant précisé que cette part est proratisée pour les membres ayant rejoint ou quitté le Conseil d'administration (ou le cas échéant, un Comité) en cours d'année ; et

- une part variable prépondérante, assise sur leur participation effective aux réunions du Conseil d'administration et, le cas échéant, du ou des Comités dont ils sont membres.

Les administrateurs ne résidant pas en France perçoivent un montant supplémentaire destiné à prendre en compte l'éloignement géographique pour toute participation physique à une réunion du Conseil d'administration (étant précisé que ce montant peut également être exceptionnellement attribué aux administrateurs résidant en France en cas de réunion à l'étranger). Lorsque les administrateurs participent à une réunion du Conseil d'administration par visioconférence ou conférence téléphonique, ce montant complémentaire n'est pas dû.

Les règles de répartition de la rémunération des administrateurs peuvent également s'appliquer à tout Comité ad hoc d'administrateurs qui serait institué afin de répondre à tout sujet que le Conseil d'administration estimerait utile ou nécessaire de suivre ou d'approfondir dans le cadre de l'exercice de ses missions. Il en est de même de tout séminaire d'administrateurs qui serait organisé par le Conseil d'administration.

Les administrateurs représentant les salariés bénéficient d'une rémunération dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que tout autre administrateur, étant précisé qu'ils disposent également d'une rémunération au titre de leur contrat de travail au sein du groupe Faurecia.

Conformément aux bonnes pratiques de gouvernance, les dirigeants mandataires sociaux ne perçoivent pas de rémunération au titre de leurs fonctions d'administrateur de Faurecia.

Il est prévu, en cas de dépassement du montant global annuel maximum alloué par l'assemblée générale, d'appliquer un coefficient de réduction de la somme perçue par les administrateurs calculé de la manière suivante : (rémunération due à un administrateur/montant total de la rémunération due aux administrateurs) x montant maximum de la somme fixe annuelle approuvée par l'assemblée générale.

En cas de décision par le Conseil d'administration de confier à tout administrateur une mission ou un mandat spécifique, celui-ci pourra recevoir une rémunération exceptionnelle dont le montant sera proportionné à cette mission ou ce mandat et conforme aux pratiques de marché.

Enfin, chaque administrateur a droit au remboursement, sur présentation de justificatifs, des frais de déplacement engagés par lui dans l'exercice de ses fonctions, dans la limite des plafonds prévus par la politique applicable au sein de la Société.

##### 3.3.4.1.2. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration veille 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.

La rémunération du Président du Conseil d'administration est composée d'une rémunération fixe et d'avantages en nature, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

### Une rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe est l'unique élément de rémunération du Président du Conseil d'administration, à l'exclusion de toute autre rémunération (hors avantages en nature et protection sociale).

La rémunération fixe du Président du Conseil d'administration a pour objet de rémunérer les responsabilités et les missions attachées à ce mandat social. La détermination du montant de cette rémunération prend également en compte les compétences et les expériences du bénéficiaire et s'appuie sur une étude comparative établie par un conseil externe sur la base d'un échantillon de sociétés cotées françaises disposant d'une structure de gouvernance dissociée.

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 régulièrement par le Conseil d'administration. Une révision peut intervenir en cours de mandat en cas d'évolution du périmètre de responsabilité de cette fonction ou de la Société ou encore de décalage par rapport aux pratiques de marché.

### Autres éléments de rémunération

Le Président du Conseil d'administration bénéficie de certains avantages en nature, ainsi que du régime d'assurance médicale/vie/invalidité mis en place au sein de la Société.

#### 3.3.4.1.3. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

En application des recommandations du Code AFEP-MEDEF, les principes et règles applicables à la détermination de la rémunération du Directeur général sont approuvés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations.

Le Conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération soit adaptée à la stratégie de la Société et au contexte dans lequel elle évolue tout en s'assurant notamment que la rémunération du Directeur général prenne en compte les enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), en particulier ceux relatifs à la neutralité carbone, priorité stratégique du Groupe.

Il veille également à ce que la politique de rémunération soit conforme à l'intérêt social, qu'elle ait pour objectif de contribuer à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société ainsi que de promouvoir sa performance et sa compétitivité sur les moyen et long termes.

Ces objectifs se traduisent par la mise en place de structures de rémunération stables, pérennes et adaptées aux fonctions du Directeur général, avec une part prépondérante de sa rémunération assise sur des critères de performance relatifs à la mise en œuvre de la stratégie et dont l'atteinte profite à l'ensemble des parties prenantes. Ces éléments doivent également permettre d'attirer, de fidéliser et de retenir le Directeur général.

### Une rémunération annuelle fixe

La rémunération fixe du Directeur général a pour objet de rémunérer les responsabilités et les missions du Directeur général. La détermination du montant de cette rémunération prend aussi en compte les compétences et les expériences du bénéficiaire.

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 régulièrement par le Conseil d'administration.

La rémunération fixe sert de référence pour déterminer le niveau de la rémunération annuelle variable en pourcentage ainsi que la valorisation de l'attribution des actions de performance.

### Une rémunération annuelle variable

La rémunération annuelle variable est fonction de critères quantifiables qui sont prépondérants et de critères individuels, étant entendu que l'attribution d'une rémunération variable soumise à critères de performance n'est pas réservée au seul Directeur général. Le choix des critères de performance, qu'ils soient quantifiables ou individuels, est notamment guidé par (i) la recherche d'une amélioration continue de la performance financière et opérationnelle de la Société ainsi que (ii) la prise en compte des orientations stratégiques et des enjeux en matière de RSE. Ces critères participent de cette manière aux objectifs de la politique de rémunération. Ils sont régulièrement revus et peuvent être ponctuellement modifiés afin de continuer à répondre pleinement aux objectifs de la politique de rémunération.

La rémunération variable du Directeur général peut varier de 0 % à 180 % de sa rémunération annuelle fixe en fonction de l'atteinte de critères quantifiables pour 75 % et de critères individuels pour 25 %.

Le Conseil d'administration fixe chaque année un ou plusieurs critères individuels, dont le nombre varie généralement entre un et quatre. Ils couvrent des objectifs stratégiques, de développement d'activité, managériaux et/ou en lien avec les valeurs du Groupe. Une pondération est attachée à chacun d'eux et ils sont associés, chaque fois que cela est possible, à des indicateurs quantifiables. Les critères individuels peuvent parfois ne pas être rendus publics pour des raisons de confidentialité. La réalisation des objectifs de ces critères est appréciée annuellement par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, sur la base d'informations objectives issues principalement de documents internes ou externes étayant la réalisation éventuelle de ces objectifs.

### Une rémunération de long terme sous forme d'actions de performance

Le montant maximum d'attribution d'actions de performance au titre d'une année donnée ne pourra représenter, à la date d'attribution, plus de 250 % de la rémunération annuelle fixe du Directeur général.

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

- les attributions d'actions de performance sont soumises à des conditions de performance interne et externe ainsi qu'à une condition de présence applicables à tous les bénéficiaires français et étrangers des plans (1) ;
- la période d'acquisition des plans est de quatre ans à compter de la date d'attribution des plans, les plans ne comportant pas de période de conservation. Il est précisé que le Directeur général doit conserver au minimum 30 % des actions effectivement acquises au titre de chaque plan. 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 et redevient applicable dans le cas où le Directeur général ne détient plus le nombre d'actions cible correspondant à ce niveau de rémunération brute de base ;
- le nombre d'actions attribuables dans le cadre de chaque plan est déterminé en utilisant un référentiel externe. L'attribution définitive dépend, en tout état de cause, de l'atteinte des conditions de performance et de présence.

La réalisation de ces conditions est appréciée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations.

Le Directeur général prend l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture des risques sur les actions de performance qui lui sont attribuées.

La rémunération en actions, qui repose à la fois sur des conditions de performance internes et externes, permet de renforcer la fidélisation du Directeur général et d'inscrire son action dans le long terme tout en facilitant l'alignement de ses intérêts avec ceux des actionnaires ainsi qu'avec l'intérêt social de la Société. Elle participe ainsi, de ce fait, aux objectifs de la politique de rémunération.

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 Directeur général bénéficie du même régime de retraite que celui prévu pour les autres membres du Comité exécutif du Groupe ayant un contrat France.

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.

### 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.

### Complément de retraite à prestations définies (article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale) sous conditions de performance

Faurecia a mis en place des régimes de retraite à droits acquis conforme aux exigences légales prévues à l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale présentant les caractéristiques suivantes :

1/ Nouveau « Performance Additive Pension Plan 2 » (PAPP 2) :

- conditions d'affiliation au régime et autres conditions pour en bénéficier :
  - être membre du Comité exécutif de Faurecia,
  - être titulaire d'un contrat de travail, en cours d'exécution ou suspendu, ou d'un mandat social en France et,
  - droits définitivement acquis après trois ans au Comité exécutif de Faurecia ;
- rémunération de référence égale au salaire brut (base et variable, hors éléments exceptionnels) perçu au cours de l'année d'appartenance au Comité exécutif ;
- rythme d'acquisition des droits : 0% à 3% de la rémunération de référence annuelle en fonction de la réalisation de conditions de performance ;
- conditions de performance renforcées qui conditionnent l'acquisition de droits et en application desquelles, en deçà d'un objectif minimum, aucun droit acquis ne pourra être attribué.
 

Si le niveau d'atteinte de l'une des conditions de performance est inférieur à 75 %, aucun droit ne pourra être attribué pour l'année considérée ;
- plafond des droits acquis au titre du régime « L. 137-11-2 » : 30 points ;
- dans la mesure où le Directeur général peut être bénéficiaire de droits fournis par d'autres régimes sur-complémentaires servis par le Groupe (dont le régime à prestations définies et droits aléatoires PAPP 1), le montant cumulé des droits au titre de ces régimes et des régimes relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale en vigueur au sein de Faurecia est plafonné dans les conditions suivantes :
  - la somme des rentes au titre du nouveau régime et des autres régimes sur-complémentaires servis par le Groupe (dont les PAPP) est plafonnée à huit plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS) (351 936 euros en 2023),
  - la somme des droits acquis au titre du nouveau régime et des autres régimes sur-complémentaires servis par le Groupe (dont les PAPP), ne pourra excéder 25 % de la moyenne annuelle de la rémunération de référence perçue au cours des trois dernières années civiles précédant la date de cessation d'activité ou le départ du Comité exécutif si celui-ci est antérieur,

(1) Condition de présence assortie des exceptions usuelles.

- le montant annuel des rentes de retraite totale servies au titre des régimes obligatoires (régimes de base et complémentaire AGIRC-ARRCO) et des régimes spécifiques du Groupe ne pourra excéder 45 % de la moyenne annuelle de la rémunération de référence brute perçue au cours des trois dernières années civiles précédant la date de cessation d'activité ou le départ du Comité exécutif si celui-ci est antérieur.

En cas de dépassement de l'un de ces plafonds, les droits au titre du régime aléatoire PAPP 1 seront réduits, à due concurrence, pour que le montant cumulé des rentes n'excède pas l'un des plafonds décrits ci-dessus. En revanche, l'application de ces plafonds ne pourra, en aucun cas, venir diminuer les droits acquis, au titre du régime PAPP 2, postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

- Financement externalisé auprès d'un organisme assureur, auquel sont versées chaque année les cotisations.

2/ Le Directeur général est également éligible au plan à prestations définies applicable à tous les salariés cotisant en tranche C ayant une rémunération en espèces supérieure ou égale à 175 968 euros (Tranche C), dont les principales caractéristiques sont les suivantes : les droits futurs sont acquis immédiatement, sur la base du salaire annuel de référence, qui est égal à la part de la rémunération annuelle brute comprise entre 4 et 8 PASS.

Il est précisé que pour le Directeur général et conformément aux dispositions de l'article L 137-11-2 du Code de la sécurité sociale, l'acquisition annuelle des droits est conditionnée à la réalisation d'une condition de performance liée au niveau d'atteinte des objectifs de rémunération annuelle variable (FVC)

### Indemnité de départ

Le Conseil d'administration peut décider d'accorder au Directeur général une indemnité de départ soumise à des conditions de performance et adossée à des conditions d'obtention conformes au Code AFEP-MEDEF.

### Engagement de non-concurrence, non-sollicitation/non-débauchage et préavis

Compte tenu de la nature des fonctions du Directeur général ainsi que des responsabilités qui lui sont confiées et dans le seul but de protéger les intérêts légitimes de la Société, un engagement de non-concurrence, de non-sollicitation et/ou de non-débauchage peut être mis en place pour le Directeur général.

### Avantages en nature, protection sociale et autres éléments de rémunération

Le Directeur général bénéficie d'un véhicule de fonction.

Il est également précisé qu'il bénéficie du régime d'assurance médicale/vie/invalidité mis en place au sein de la Société.

Il ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'administration de Faurecia.

### 3.3.4.1.4. CHANGEMENT POTENTIEL DE GOUVERNANCE ET DE CIRCONSTANCES

#### Changement de gouvernance

Dans la mesure où un nouveau Président du Conseil d'administration (dissocié) ou un nouvel administrateur serait nommé, celui-ci se verrait respectivement appliquer les politiques de rémunération du Président du Conseil d'administration et des administrateurs décrites ci-dessus.

Dans la mesure où un nouveau Directeur général ou un ou plusieurs Directeurs généraux délégués seraient nommés, ceux-ci se verraient appliquer la politique de rémunération du Directeur général décrite ci-dessus. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, déterminera alors, en les adaptant à la situation des intéressés, le montant de la rémunération annuelle fixe ainsi que les autres éléments de rémunération, en particulier les objectifs, les niveaux de performance, les paramètres, la structure et les pourcentages maximum retenus par rapport à leur rémunération annuelle fixe.

#### Dérogation exceptionnelle à la politique de rémunération

Conformément à l'article L. 22-10-8 III alinéa 2 du Code de commerce, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Cette faculté pourra être utilisée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, en cas de circonstances exceptionnelles résultant notamment d'une évolution imprévue du contexte concurrentiel, d'une modification sensible du périmètre du Groupe à la suite d'une fusion ou d'une cession, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative importante, d'un changement de méthode comptable ou d'un événement majeur affectant les marchés et/ou le secteur d'activité du Groupe.

Cette dérogation permettra d'ajuster la rémunération variable (annuelle et long terme) (ainsi que les conditions de performance relatives au complément de retraite à prestations définies) du Directeur général. De façon exceptionnelle, cet ajustement pourra avoir un impact, tant à la hausse qu'à la baisse, sur l'un ou plusieurs des critères (y compris l'ajout ou la substitution de nouveaux critères) et/ou leurs poids respectifs et/ou les objectifs des critères de la rémunération variable (annuelle et long terme) du Directeur général (ainsi que les conditions de performance relatives au complément de retraite à prestations définies), de façon à s'assurer que cette rémunération reflète tant la performance du Directeur général que celle du Groupe.

Toute décision d'ajustement devra être temporaire et dûment motivée. Elle devra nécessairement maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des dirigeants.

#### Résolutions soumises à l'assemblée générale

Les résolutions relatives à la politique de rémunération des mandataires sociaux qui seront soumises à l'assemblée générale du 30 mai 2023 figureront dans l'avis préalable qui sera publié au Bulletin des annonces légales obligatoires et qui sera également disponible sur le site internet de la Société.

### 3.3.4.2. Mise en œuvre pour 2023

#### 3.3.4.2.1. MISE EN ŒUVRE POUR 2023 DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 17 février 2023, a décidé que le Président du Conseil d'administration bénéficierait, pour 2023, de l'ensemble des éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération.

#### Rémunération annuelle fixe

Le Président du Conseil d'administration bénéficie d'une rémunération annuelle fixe déterminée selon les modalités prévues dans la politique de rémunération.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a ainsi décidé de maintenir la rémunération du Président inchangée à 300 000 euros, étant précisé que ce plafond comprend, depuis 2019, le montant de l'avantage en nature correspondant au temps de l'assistante mise à disposition du Président qui est consacré à ses activités autres que celles relatives à la Présidence du Conseil d'administration de Faurecia.

#### Avantages en nature et protection sociale

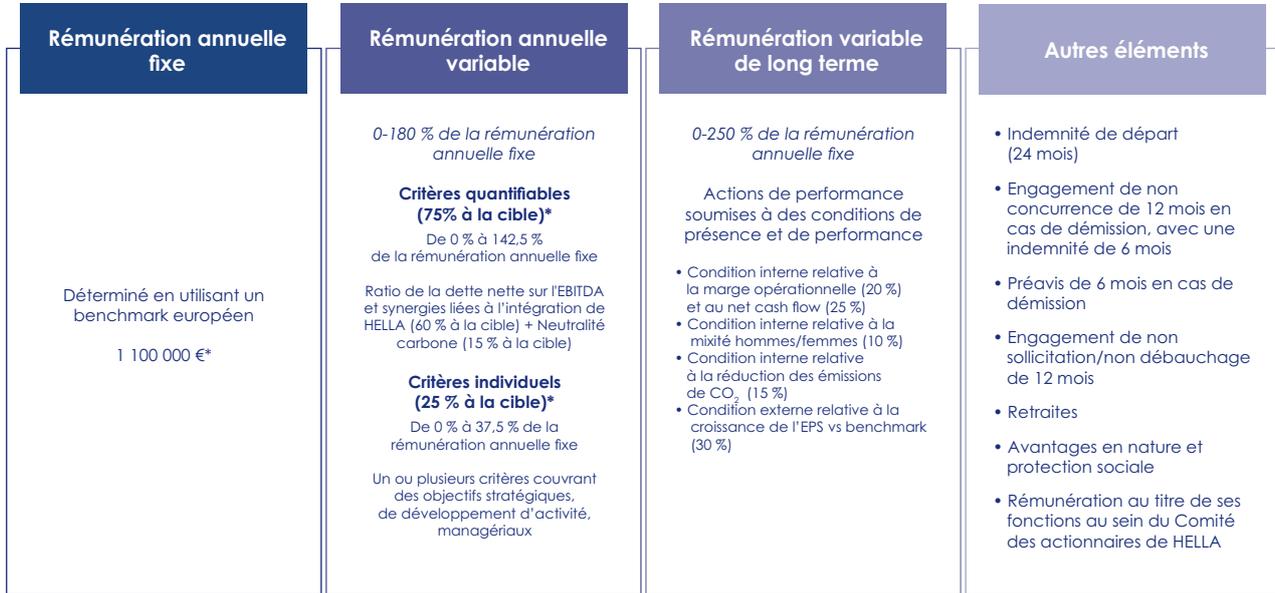
Le Président du Conseil d'administration bénéficie d'avantages en nature (la mise à disposition d'une assistante personnelle pour ses activités autres que celles relatives à la Présidence de Faurecia et la mise à disposition d'un véhicule) ainsi que d'une protection sociale selon les modalités prévues dans la politique de rémunération.

#### 3.3.4.2.2. MISE EN ŒUVRE POUR 2023 DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 17 février 2023, a décidé que, pour 2023, le Directeur général bénéficierait de l'ensemble des éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération.

Le niveau de rémunération annuelle fixe, ainsi que les niveaux maximum de rémunération annuelle variable et de rémunération variable de long-terme atteignables et applicables en 2023 demeureront inchangés par rapport à 2022.

Le dispositif retenu pour 2023 par le Conseil d'administration en application de la politique de rémunération est synthétisé dans le graphique figurant ci-dessous. Le détail pour chacun des types de rémunération figure à la suite de ce graphique.



COURT TERME

LONG TERME

\* Sous réserve de l'approbation par l'AG de 2023.

- Par rapport aux sociétés du groupe de référence de l'étude comparative européenne menée pour le Conseil d'administration en 2023, la rémunération totale du Directeur général pour 2023 se situerait, en cas d'atteinte des objectifs/conditions (« cibles atteintes »), 7% au-dessus de la médiane et 8% en dessous du 75<sup>e</sup> percentile des sociétés du groupe de référence. Dans le contexte économique volatile actuel (en particulier, dans l'industrie automobile), la rémunération totale du Directeur général, en étant largement liée à la performance, est en conséquence compétitive.

### Rémunération annuelle fixe

Le Directeur général bénéficie d'une rémunération annuelle fixe selon les modalités prévues dans la politique de rémunération. Cette rémunération annuelle fixe a été fixée à 1 100 000 euros pour 2023. Elle reste inchangée par rapport à 2022.

### Rémunération annuelle variable

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a fixé, conformément à la politique de rémunération, le plafond de la rémunération annuelle variable pour 2023 à 180% de la rémunération annuelle fixe du Directeur général, plafond qui demeure inchangé par rapport à 2022.

Le tableau ci-dessous présente les critères quantifiables et individuels de la rémunération annuelle variable fixés pour l'exercice 2023 :

Critères de performance	Pourcentage de la rémunération annuelle fixe attribué à la cible	Pourcentage de la rémunération annuelle fixe au maximum
	75 %	142,5 % <sup>(1)</sup>
Critères quantifiables financiers dont :	60 %	114 %
Ratio de la dette nette FORVIA sur l'EBITDA	50 %	95 %
Synergies liées à l'intégration de HELLA	10 %	19 %
Critère quantifiable environnemental lié à la réduction des émissions de CO <sub>2</sub>	15 %	28,5 %
Critères individuels	25 %	37,5 % <sup>(2)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>180 %</b>

(1) Les critères quantifiables représentent 75% de la rémunération annuelle fixe à la cible et jusqu'à 142,5% au maximum, la performance maximale étant plafonnée à 190% de la valeur cible des critères quantifiables.

(2) Les critères individuels représentent 25% de la rémunération annuelle fixe à la cible et jusqu'à 37,5% au maximum, la performance maximale étant plafonnée à 150% de la valeur cible des critères individuels.

Au sein des critères quantifiables pour l'exercice 2023 :

- Les critères quantifiables financiers sont liés au ratio de la dette nette sur l'EBITDA et aux synergies afférentes à l'intégration de HELLA. Les objectifs ont été fixés par le Conseil d'administration par rapport à la trajectoire de désendettement du Groupe après l'acquisition de HELLA et au plan d'intégration de HELLA (étant précisé que les objectifs chiffrés pourront être actualisés par le Conseil d'administration pour prendre en compte tout événement majeur affectant les marchés et/ou le secteur d'activité du Groupe) ;
- Compte tenu de l'importance stratégique de contribuer à la réduction des émissions de gaz à effets de serre, le Conseil d'administration a intégré un critère environnemental quantifiable relatif à la neutralité carbone (et dont les objectifs fixés sont en ligne avec la trajectoire du Groupe en la matière), mesuré au niveau du Groupe combiné, dans la rémunération annuelle variable du Directeur général. Il s'agit d'un critère lié à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> (mesuré en « tCO<sub>2</sub>e » pour les « scope 1&2 ») par million d'euros de chiffre d'affaires produits sur le périmètre Groupe. Depuis 2022, ce critère est également ajouté dans la rémunération annuelle variable de l'ensemble des salariés du Groupe éligibles, soit 4 800 salariés, afin de mobiliser l'ensemble des ressources du Groupe sur la réalisation des objectifs fixés.

Les niveaux de réalisation attendus de ces critères ont été arrêtés par le Conseil d'administration mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. Les

niveaux de réalisation attendus du critère environnemental relatif à la neutralité carbone pour l'année 2023 seront communiqués a posteriori en 2024, en même temps que le taux de réalisation effectif.

La réalisation des objectifs de ces critères sera appréciée par le Conseil d'administration, après revue du Comité des rémunérations, (i) sur la base des comptes consolidés 2023 arrêtés par le Conseil d'administration et des synergies réalisées dans le cadre de l'intégration de HELLA, pour les critères financiers et (ii) sur la base d'un calcul réalisé par un cabinet d'audit international de premier plan, établi à partir des données collectées par le Groupe, et vérifié par un organisme tiers indépendant, pour le critère environnemental relatif à la neutralité carbone.

### Attribution d'actions de performance

Le Directeur général bénéficiera d'une attribution d'actions de performance selon les modalités prévues dans la politique de rémunération.

Le Conseil d'administration a analysé lors de sa réunion du 28 juillet 2022 une étude comparative sur les plans de rémunération de long terme en pratique au sein des groupes européens. Cette étude s'est appuyée sur les pratiques de sociétés industrielles européennes de taille comparable et, parmi elles, sur celles des membres du groupe de référence utilisés pour les niveaux et structures de rémunération du Directeur général.

Il ressort de cette étude que la tendance pour les sociétés étudiées est d'opter pour un seul véhicule de rémunération à long terme, très majoritairement autour de l'octroi de plans d'actions soumises à conditions de performance. La majorité des sociétés utilisent plus de trois critères de performance, à la fois internes et externes, au moins deux critères financiers internes et ont renforcé ces dernières années le poids des critères ESG dans la pondération totale.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé le 28 juillet 2022 d'attribuer le plan d'actions soumises à conditions de performance n° 14, en s'appuyant sur les résultats de l'étude et en conséquence en augmentant la part relative des critères ESG (25 % de la pondération totale) au sein des critères internes de performance. Cette modification n'a pas été applicable au Directeur général afin de se conformer à la politique de rémunération 2022.

Il est donc proposé que le Directeur général bénéficie au titre de l'exercice 2023 d'une attribution d'actions de performance selon les conditions de performance alignées sur celles des autres bénéficiaires qui sont les suivantes pour 2023 :

- à hauteur de 20 %, une condition interne liée au résultat opérationnel du Groupe. Cette condition interne sera mesurée en comparant le résultat opérationnel du troisième exercice clos après la date d'attribution des actions de performance (soit l'exercice 2025) par rapport aux objectifs déterminés par le Conseil d'administration dans le plan stratégique couvrant l'exercice considéré ;
- à hauteur de 25 %, une condition interne liée au net cash flow du Groupe. Cette condition interne sera mesurée en comparant le net cash flow du troisième exercice clos après la date d'attribution des actions de performance (soit l'exercice 2025) par rapport aux objectifs déterminés par le Conseil d'administration dans le plan stratégique couvrant l'exercice considéré ;
- à hauteur de 10 %, une condition interne liée à la mixité hommes/femmes au sein de la catégorie des « managers et professionnels » (population cadre) du Groupe. Cette condition interne sera mesurée en comparant le pourcentage effectif des femmes dans la population cadre au troisième exercice clos après la date d'attribution des actions de performance (soit l'exercice 2025) avec le pourcentage cible qui a été fixé par le Conseil d'administration ;
- à hauteur de 15 %, une condition interne liée à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. Cette condition interne sera mesurée en « tCO<sub>2</sub>e » pour les « scope 1&2 » par million d'euros de chiffre d'affaires produits sur le périmètre du Groupe consolidé comparé aux émissions de CO<sub>2</sub> de 2019 (ajustés des effets de périmètre) ;
- à hauteur de 30 %, 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 (soit l'exercice 2022) et le troisième exercice clos après la date d'attribution des actions (soit l'exercice 2025). Elle est comparée à la croissance pondérée pour la même période d'un groupe de référence constitué d'équipementiers automobiles mondiaux comparables.

Le groupe de référence est composé des équipementiers automobiles européens et nord-américains suivants : Adient (Irlande/États-Unis), Aptiv (ex Delphi) (États-Unis), Autoliv (Suède), Autoneum (Suisse), Borg Warner (États-Unis), Continental (Allemagne), Lear (États-Unis), Magna (Canada), Plastic Omnium (France), Schaeffler (Allemagne), Tenneco (États-Unis) et Valeo (France).

Ce groupe a vocation à être stable dans le temps et ne peut être modifié qu'en cas d'évolution significative concernant l'un des acteurs le composant, notamment en cas de rachat, fusion, scission, absorption, dissolution, disparition ou changement d'activité, sous réserve de maintenir la cohérence globale du groupe de référence et de permettre une application de la condition de performance externe conforme à l'objectif de performance fixé lors de l'attribution.

La réalisation de ces conditions sera appréciée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, sur la base (i) des comptes consolidés arrêtés par le Conseil d'administration (et après retraitements nécessaires) pour les conditions internes liées au résultat opérationnel et au net cash flow du Groupe, (ii) du reporting des ressources humaines du groupe Faurecia pour la condition interne liée à la mixité hommes/femmes, (iii) d'un calcul réalisé par un cabinet d'audit international de premier plan, établi à partir des données collectées par le Groupe, et vérifié par un organisme tiers indépendant, pour la condition interne environnementale relative à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, et (iv) d'un calcul effectué par un prestataire externe spécialisé en rémunération sur la base des comptes consolidés arrêtés par les organes compétents des sociétés du Groupe de référence et par Faurecia, pour la condition externe relative au revenu net par action.

L'architecture des plans d'actions de performance est plus amplement détaillée au chapitre 5 « Capital et actionariat », section 5.2.2 « Capital potentiel » du présent Document d'enregistrement universel.

Un mécanisme d'ajustement équivalent à celui mis en place dans le cadre du plan n° 14 en cas de divergence des volumes de production automobile mondiale pourra être inclus dans le futur plan.

### Retraite

Le Directeur général bénéficie des régimes de retraite à cotisations définies et à prestations définies selon les modalités prévues dans la politique de rémunération.

Les conditions de performance relatives à l'acquisition des droits à retraite dans le cadre du PAPP2 seront alignés pour tous les bénéficiaires sur les critères annuels applicables à la rémunération annuelle variable du Directeur Général à partir de 2023.

Les conditions de performance relatives à l'acquisition des droits à retraite pour 2023 seront les suivantes :

- selon le ratio Dette nette sur EBITDA du Groupe :
  - 1,5 % si le ratio Dette nette sur EBITDA de l'année est strictement supérieur à 100 % de l'objectif fixé,
  - 1 % si le ratio Dette nette sur EBITDA de l'année est strictement supérieur à 90 % et inférieur ou égal à 100 % de l'objectif fixé,

- 0,5 % si le ratio Dette nette sur EBITDA de l'année est supérieur ou égal à 75 % et strictement inférieur à 90 % de l'objectif fixé,
- 0 % si le ratio Dette nette sur EBITDA de l'année est strictement inférieur à 75 % de l'objectif fixé ;
- selon les synergies liées à l'intégration d'HELLA :
  - 0,3 % si le montant des synergies liées à l'intégration d'HELLA de l'année est strictement supérieur à 100 % de l'objectif fixé,
  - 0,2 % si le montant des synergies liées à l'intégration d'HELLA de l'année est strictement supérieur à 90 % et inférieur ou égal à 100 % de l'objectif fixé,
  - 0,1 % si le montant des synergies liées à l'intégration d'HELLA de l'année est strictement inférieur à 90 % de l'objectif fixé,
  - 0 % si le montant des synergies liées à l'intégration d'HELLA de l'année est strictement inférieur à 75 % de l'objectif fixé ;
- selon le critère environnemental lié à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> :
  - 0,45 % si l'atteinte de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de l'année est strictement supérieur à 100 % de l'objectif fixé,
  - 0,3 % si l'atteinte de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de l'année est strictement supérieur à 90 % et inférieur ou égal à 100 % de l'objectif fixé,
  - 0,15 % si l'atteinte de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de l'année est supérieur ou égal à 75 % et strictement inférieur à 90 % de l'objectif fixé,
  - 0 % si l'atteinte de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de l'année est strictement inférieur à 75 % de l'objectif fixé ;
- selon le niveau d'atteinte des objectifs individuels de la rémunération annuelle variable :
  - 0,75 % si le niveau d'atteinte des objectifs individuels est strictement supérieur à 100 %,
  - 0,5 % si le niveau d'atteinte des objectifs individuels est strictement supérieur à 90 % et inférieur ou égal à 100 %,
  - 0,1 % si le niveau d'atteinte des objectifs individuels est supérieur ou égal à 75 % et strictement inférieur à 90 %,
  - 0 % si le niveau d'atteinte des objectifs individuels est strictement inférieur à 75 %.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les conditions d'acquisition des droits à retraite pour le Directeur général dans le cadre du plan à prestations définies à droits acquis applicables à tous les salariés cotisant en tranche C sont les suivantes :

- 0,75 % d'acquisition de droits à retraite si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération annuelle variable (FVC) de l'année est strictement supérieur à 100 %,
- 0,55 % d'acquisition de droits à retraite si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération annuelle variable (FVC) de l'année est strictement supérieur à 95 % et strictement inférieur à 100 %,
- 0,35 % d'acquisition de droits à retraite si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération annuelle variable (FVC) de l'année est strictement supérieur à 75 % et strictement inférieur à 95 %,

- aucun droit à retraite n'est acquis si le niveau d'atteinte des objectifs de rémunération annuelle variable (FVC) de l'année est strictement inférieur à 75 %,

Les droits annuels maximum ne dépasseront pas 1 319 euros (soit 0,75 % de la différence entre 351 936 euros et 175 968 euros). En tout état de cause, la somme des droits acquis au titre de ce régime (Tranche C2) et du PAPP 2 n'excédera pas 3 % de la rémunération annuelle, conformément à la réglementation en vigueur.

Le financement de ce régime est externalisé auprès d'une compagnie d'assurance à laquelle Faurecia verse les cotisations annuelles.

### Indemnité de non-concurrence, préavis et non-sollicitation/non-débauchage

Depuis le 26 juin 2020, le Directeur général est soumis à un engagement de non-concurrence en cas de démission assorti d'une indemnité, à un préavis en cas de démission ainsi qu'à un engagement de non-sollicitation/non-débauchage conforme à la politique de rémunération.

Pour mémoire, les caractéristiques de ces engagements sont les suivantes :

- En cas de démission de ses fonctions, le Directeur général est tenu à une obligation de non-concurrence lui interdisant, pendant une durée de 12 mois à compter de la date de cessation de ses fonctions, (i) de solliciter les clients du Groupe, ou de convaincre de telles personnes de mettre fin à leur collaboration avec le Groupe, (ii) d'exercer une fonction de gestion, de direction, d'administration ou de surveillance au sein d'une société concurrente et (iii) d'acquiescer ou détenir des actions (ou autres titres) représentant plus de 5 % du capital d'une société concurrente.
- En contrepartie de cet engagement, le Directeur général percevra pendant toute la durée d'application de cet engagement une indemnité mensuelle égale à 50 % de la rémunération de référence (fixe et variable annuelle) versée au cours des 12 derniers mois précédant la cessation des fonctions.
- Le Conseil d'administration pourra renoncer unilatéralement, dans un délai de 30 jours calendaires au plus tard, à la mise en œuvre de cet engagement (auquel cas l'indemnité ne sera pas due).
- Le montant maximal global d'indemnités que le Directeur général sera susceptible de percevoir au titre de l'engagement de non-concurrence et/ou de l'indemnité de départ ne pourra pas excéder 24 mois de sa Rémunération de Référence.
- En outre, en cas de démission du Directeur général, le Conseil d'administration peut décider que ce dernier devra respecter un préavis de six mois. Dans ce cas, la démission sera effective à l'expiration du délai de six mois (à compter de la notification de la démission). Le Conseil d'administration pourra réduire ce préavis de six mois ou y renoncer. Dans ce cas, l'indemnité de préavis sera réduite en fonction de la période effectivement travaillée.
- Enfin, le Directeur général est tenu à une obligation de non-sollicitation/non-débauchage d'une durée de 12 mois à compter de la date de son départ du Groupe.

### Indemnité de départ

Le Directeur général bénéficie d'une indemnité de départ qui a été autorisée par le Conseil d'administration le 25 juillet 2016 et approuvée par l'assemblée générale du 30 mai 2017. Il est précisé que celle-ci a été ajustée lors de la revue du package du Directeur général par le Conseil d'administration du 14 février 2020 uniquement afin d'aligner les modalités de calcul de la rémunération de référence avec celle de la clause de non-concurrence, et approuvée conformément à la loi par l'assemblée générale du 26 juin 2020. Les modalités de l'indemnité de départ sont inchangées depuis cette dernière assemblée générale.

Pour mémoire, les conditions d'obtention de cette indemnité qui sont conformes notamment au Code AFEP-MEDEF sont les suivantes :

- 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 :
  - atteinte d'une marge opérationnelle positive pendant chacun des trois derniers exercices clos précédant la cessation du mandat de Directeur général,
  - atteinte d'un cash flow net positif pendant chacun des trois derniers exercices clos précédant la cessation du mandat de Directeur général ;
- le montant de l'indemnité est égal à 24 mois de la rémunération de référence calculée sur la base de la rémunération totale (fixe et variable annuelle) versée au titre des 12 derniers mois précédant la cessation du mandat (la « Rémunération de Référence »). Cette indemnité est due 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.

### Avantages en nature, protection sociale et autres éléments de rémunération

Le Directeur général bénéficie d'avantages en nature et d'une protection sociale selon les modalités prévues dans la politique de rémunération.

A titre d'information, il est indiqué que M. Patrick Koller, Directeur général de la Société, perçoit une rémunération au titre de son mandat au sein du Comité des actionnaires de HELLA (pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport annuel de HELLA). Cette approche est en ligne avec la pratique allemande des sociétés (notamment les sociétés cotées contrôlant une autre société cotée).

#### 3.3.4.2.3. MISE EN ŒUVRE POUR 2023 DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le montant global annuel maximum fixé par l'assemblée générale des actionnaires est de 900 000 euros. Il est inchangé depuis son approbation par l'assemblée générale du 26 juin 2020 (10<sup>e</sup> résolution).

Les montants fixés pour chaque réunion du Conseil, et le cas échéant des Comités, qui figurent à la section 3.3.2. « Rémunération des administrateurs au titre des exercices 2021 et 2022 », ont été reconduits pour 2023 par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 17 février 2023.

## 3.4. Synthèse de la conformité aux recommandations du Code AFEP-MEDEF

Le Code AFEP-MEDEF requiert de faire état de manière précise de l'application de ses recommandations et d'expliquer, le cas échéant, les raisons pour lesquelles une société n'aurait pas mis en œuvre certaines d'entre elles. À la clôture de l'exercice 2022, Faurecia s'écarte des recommandations contenues dans le Code AFEP-MEDEF sur les points suivants.

### Recommandation du Code AFEP-MEDEF

25.6.2 Régimes de retraite supplémentaires à prestations définies relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale

« Ces retraites supplémentaires sont soumises à la condition que le bénéficiaire soit mandataire social ou salarié de l'entreprise lorsqu'il fait valoir ses droits à la retraite en application des règles en vigueur. »

24.4 Conclusion d'un accord de non-concurrence avec un dirigeant mandataire social

« Le Conseil prévoit également que le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans. »

### Explications – Pratique suivie par la Société

L'éligibilité au régime de retraite des membres du Comité exécutif, y compris du Directeur général, dont les droits ont été gelés au 31 décembre 2019, est soumise à l'obligation d'achever définitivement sa carrière professionnelle au sein de Faurecia. Par exception à ce principe, il est apparu justifié, en cas d'invalidité ou de départ à l'initiative du Groupe après 60 ans, de ne pas faire perdre le bénéficiaire du régime de retraite gelé. Dans le cas du départ à l'initiative du Groupe, le régime n'est maintenu que dans le seul cas où le bénéficiaire ne reprend aucune activité professionnelle. Cette disposition doit permettre à la Société de disposer de plus de flexibilité dans la gestion des départs des membres du Comité exécutif à partir de 60 ans.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a procédé en 2020 à une revue approfondie de la structure et des éléments de rémunération du Directeur général dans le cadre de l'élaboration de la politique de rémunération et a notamment décidé de soumettre le Directeur général à un engagement de non-concurrence. Ce dispositif a été approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération du Directeur général, par l'assemblée générale du 26 juin 2020 au titre de la 16<sup>e</sup> résolution.

L'engagement de non-concurrence, d'une durée de 12 mois, est applicable en cas de démission du Directeur général. En contrepartie de cet engagement, le Directeur général percevra pendant toute la durée d'application de cet engagement une indemnité mensuelle égale à 50 % de la rémunération de référence (fixe et variable annuelle) versée au cours des 12 derniers mois précédant la cessation de ses fonctions.

L'accord de non-concurrence ne prévoit pas expressément de restriction de versement de l'indemnité lorsque l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite dans la mesure où ce principe est désormais prévu par la loi.

En outre, l'accord de non-concurrence ne prévoit pas de limite d'âge pour le paiement de l'indemnité de non-concurrence. Le Conseil d'administration considère que cette recommandation de limite d'âge n'est pas adaptée à l'objectif de protection des intérêts du Groupe, la mise en place d'un engagement de non-concurrence ayant pour objet de stabiliser de façon pérenne la gouvernance du Groupe contre un départ de son dirigeant chez un concurrent. La rémunération d'un tel engagement est usuelle et sa suppression au-delà de 65 ans, alors que de nombreux anciens mandataires sociaux exécutifs continuent à exercer une activité professionnelle après cet âge, ne semble pas conforme à l'objectif de protection recherché.

Le versement de cette indemnité n'est cependant pas systématique, le Conseil d'administration se réservant le droit, au regard des circonstances qu'il appréciera et de manière discrétionnaire, d'appliquer ou non l'engagement de non-concurrence. En cas de renonciation du Conseil d'administration à l'application de l'engagement de non-concurrence, l'indemnité de non-concurrence ne sera pas due au Directeur général pour la période à laquelle la Société renonce.

## 3.5. Participation au capital des mandataires sociaux et opérations sur titres

### 3.5.1. Titres détenus par les mandataires sociaux

Aux termes des statuts, chaque administrateur doit être propriétaire de 20 actions au moins pendant la durée de son mandat.

En outre, le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit que chaque administrateur doit détenir pendant toute la durée de son mandat 500 actions de la Société, ce nombre incluant les 20 actions dont la détention est prévue dans les statuts de la Société. Toutefois, les administrateurs qui ne perçoivent pas de rémunération au titre de leur mandat d'administrateur sont seulement tenus d'être propriétaires des 20 actions prévues dans les statuts et, conformément à la loi, les administrateurs représentant les salariés ne sont pas tenus de posséder un nombre minimum d'actions.

Le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit également que le Président du Conseil d'administration doit détenir un nombre d'actions correspondant à une année de rémunération (incluant les 500 actions détenues en tant qu'administrateur) et devra être en conformité avec cette obligation dans le délai de deux ans suivant sa nomination en tant que Président.

Au 31 décembre 2022, les mandataires sociaux détenaient environ 3,3 % du capital et 3,5 % des droits de vote de la Société (dont 3,1 % du capital et 3,3 % des droits de vote détenus par Peugeot 1810).

Le détail du nombre d'actions détenues par chaque mandataire social figure dans le tableau de synthèse figurant à la section 3.1.2.1. « Informations générales sur la composition du Conseil d'administration » et dans les biographies des administrateurs figurant à la section 3.1.2.2. « Expertise, fonction et mandats des administrateurs en fonction à la date du présent Document d'enregistrement universel ». Il ressort de ces informations qu'au 31 décembre 2022, les administrateurs respectent les obligations de détention fixées par les statuts et le règlement intérieur.

### 3.5.2. Opérations sur titres des mandataires sociaux

#### Code de bonne conduite

La Société dispose, depuis le 14 avril 2010, d'un Code de bonne conduite à l'attention des salariés et des dirigeants du Groupe ayant accès à des informations privilégiées en raison de leurs fonctions décrivant les dispositions en matière de gestion, de détention et de divulgation de telles informations. Ce Code a été modifié, pour la dernière fois, par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 18 décembre 2019. Il est disponible sur le site internet de la Société, rubrique gouvernance ([www.faurecia.com](http://www.faurecia.com)).

Au titre des mesures de prévention des opérations d'initiés au sein du Groupe, le Code prévoit, entre autres, des fenêtres négatives imposant aux mandataires sociaux de la Société ainsi qu'aux personnes ayant accès de manière régulière ou occasionnelle à des informations comptables ou financières avant leur publication de s'abstenir d'intervenir sur le titre Faurecia pendant certaines périodes encadrant la publication des résultats annuels et semestriels ainsi que le chiffre d'affaires trimestriel, ces périodes étant les suivantes :

- 30 jours calendaires avant la publication du communiqué de presse sur les résultats annuels ou semestriels, le jour de cette publication étant inclus dans ce délai ;

- 15 jours calendaires avant la publication du chiffre d'affaires trimestriel, le jour de cette publication étant inclus dans ce délai.

Le Code décrit également le régime de déclarations d'opérations sur titres applicables aux personnes exerçant des responsabilités dirigeantes au sens du règlement européen sur les abus de marché ainsi qu'aux personnes qui leur sont étroitement liées et rappelle les transactions qui doivent être déclarées depuis l'entrée en application du règlement. Conformément à la réglementation applicable, les mandataires sociaux ont été notifiés des obligations de déclaration des opérations sur titres qui leur incombent ainsi qu'aux personnes qui leur sont étroitement liées.

Le Code prévoit qu'en cas de doute sur la nature de l'information en leur possession, les personnes concernées devront saisir le Directeur financier du Groupe qui, en sa qualité de déontologue, disposera d'un délai de 24 heures pour émettre un avis sur la transaction envisagée.

Le Code rappelle enfin l'obligation de mise au nominatif des titres détenus pesant sur les mandataires sociaux et, de manière plus générale, les sanctions applicables en cas d'opérations d'initiés ou de divulgation d'informations privilégiées.

**Comité de l'information privilégiée**

La Société a mis en place un Comité de l'information privilégiée dont le rôle est d'identifier et de qualifier, au cas par cas, les informations privilégiées puis de décider ou non de différer la publication de l'information privilégiée au regard de la réglementation applicable, des positions et recommandations de l'Autorité des Marchés Financiers ainsi que des orientations de l'Agence Européenne des Marchés Financiers.

**Opérations réalisées sur les titres**

Les opérations réalisées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022 par les mandataires sociaux et par les personnes qui leur sont étroitement liées et qui ont été notifiées à l'Autorité des Marchés Financiers ainsi qu'à la Société, en application des dispositions réglementaires applicables, sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Déclarant	N° de la décision/ Information AMF	Instrument financier	Nombre	Type de transaction	Date de l'opération	Date de réception de la déclaration	Lieu de l'opération	Prix unitaire	Montant de l'opération
Patrick KOLLER	2022DD848864	Action	34 473	Acquisition	24 juin 2022	27 juin 2022	Euronext Paris	15,5000 €	534 331,50 €
PEUGEOT 1810 <sup>(1)</sup>	2022DD849132	Action	1 410 114	Acquisition	24 juin 2022	28 juin 2022	Euronext Paris	15,5000 €	21 856 767 €
HELLA Stiftung GmbH <sup>(2)</sup>	2022DD850693	Action	112 833	Acquisition	24 juin 2022	5 juillet 2022	Euronext Paris	15,5000 €	1 748 911,50 €
Jürgen BEHREND	2022DD850696	Actions	46 188	Acquisition	24 juin 2022	5 juillet 2022	Euronext Paris	15,5000 €	715 914 €
Michel de ROSEN	2022DD850697	Actions	6 621	Acquisition	24 juin 2022	5 juillet 2022	Euronext Paris	15,5000 €	102 625,50 €

(1) PEUGEOT 1810 est depuis le 31 mai 2021, administrateur de la Société et a désigné Robert PEUGEOT en qualité de représentant permanent.

(2) Personne morale liée à M. Jürgen BEHREND, administrateur depuis le 1er juin 2022.

## 3.6. Déclarations des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale

Dans le cadre d'une politique active de gestion des conflits d'intérêts et afin de recueillir les informations requises par le point 12 de l'annexe 1 du règlement européen n° 2019/980, la Société adresse notamment chaque année à ses administrateurs un questionnaire détaillé lui permettant d'obtenir les éléments requis et de procéder aux déclarations requises.

À la connaissance de la Société et à la date du présent Document d'enregistrement universel, il n'existe aucun lien familial entre les mandataires sociaux de Faurecia.

Par ailleurs, à la connaissance de la Société et à la date du présent Document d'enregistrement universel, aucun des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale, au cours des cinq dernières années :

- n'a fait l'objet de condamnation pour fraude ;
- n'a fait l'objet d'une mise en cause par une autorité statutaire ou réglementaire (y compris des organismes professionnels désignés), à l'exception de Jean-Bernard Lévy dans les conditions décrites ci-après. À l'issue d'une enquête diligentée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) en juillet 2016 sur l'information financière d'EDF depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, le Collège de l'AMF a notifié des griefs à l'encontre du Président-Directeur général d'EDF le 5 avril 2019. Jean-Bernard Lévy a été mis hors de cause par une décision, devenue définitive, de la Commission des sanctions de l'AMF du 28 juillet 2020 ;
- n'a fait l'objet d'une sanction publique officielle prononcée par une autorité statutaire ou réglementaire (y compris des organismes professionnels désignés) ;
- n'a été déchu par un tribunal du droit d'exercer la fonction de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur ;
- n'a été concerné par une faillite, mise sous séquestre, liquidation, ou placement d'entreprises sous administration judiciaire en ayant occupé des fonctions de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance.

À la connaissance de la Société et à la date du présent Document d'enregistrement universel, aucun conflit d'intérêts potentiel n'est identifié entre les devoirs de chacun des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale à l'égard de la Société et leurs intérêts privés et/ou autres devoirs. Il est précisé qu'un administrateur, Peter Mertens, possède une participation minoritaire dans une start-up dans laquelle le Groupe a réalisé un investissement très peu significatif (moins de 0,03 % du chiffre d'affaires du Groupe au titre de l'exercice au cours duquel l'investissement a été réalisé (2019)) et a été nommé, en novembre 2019, en qualité d'administrateur de cette société. Il est noté que cet investissement a été réalisé avant la nomination effective de Peter Mertens en qualité d'administrateur de la Société, que les conditions d'investissement sont similaires pour l'ensemble des investisseurs minoritaires (dont la Société), que la Société

ne dispose pas de voix délibérative au Conseil d'administration de cette start-up et que les décisions sur cet investissement ne sont pas prises au niveau du Conseil d'administration de la Société. Par ailleurs, en cas de conflit d'intérêts, les dispositions du règlement intérieur sur ce sujet auront vocation à s'appliquer (pour un détail de ces règles, voir section 3.1.3.1. « Organisation du Conseil d'administration », paragraphe « Obligations à la charge des administrateurs »).

Dans le cadre de l'acquisition de HELLA, la Société a pris un engagement quant à la représentation du Pool Familial HELLA au sein du Conseil d'administration de Faurecia. Cet engagement perdure tant que le Pool Familial HELLA détiendra au moins 5% du capital de la Société.

Conformément à l'*Investment Agreement* du 14 août 2021 tel que modifié ultérieurement, le Pool Familial HELLA s'est engagé à ne pas céder :

- pendant une période de 18 mois à compter de la date de réalisation de l'acquisition, soit jusqu'au 31 juillet 2023, leurs actions détenues dans la Société,
- pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration de la première période ci-dessus, soit jusqu'au 31 juillet 2024, plus de 5% du capital social de la Société (tel qu'apprécié au 31 juillet 2023).

Ces engagements de blocage font l'objet d'exceptions usuelles en la matière formalisés dans un contrat de droit allemand conclu entre Faurecia et les membres du Pool Familial HELLA le 27 janvier 2022 et intitulé *Blocking Agreement*. Par ailleurs, la Société a été informée de la conclusion par le Pool Familial HELLA d'un pacte d'actionnaires constitutif d'une action de concert vis-à-vis de Faurecia. Ce pacte confère également un droit de préemption au bénéfice des autres membres du Pool Familial HELLA sur les actions détenues par un membre exclu du pacte d'actionnaires.

Enfin, à la connaissance de la Société et à la date du présent Document d'enregistrement universel, il n'existe pas d'autre restriction acceptée par les membres du Conseil d'administration et de la Direction générale concernant la cession, dans un certain laps de temps, des titres de la Société qu'ils détiennent, à l'exception (i) des dispositions des statuts et du règlement intérieur en matière de détention d'actions (voir section 3.5.2. « Opérations sur titres des mandataires sociaux » du présent Document d'enregistrement universel) et (ii) de l'obligation de conservation liée aux attributions d'actions de performance au Directeur général aux termes de laquelle il doit conserver au minimum 30 % des actions effectivement acquises au titre de chaque plan. Cette obligation de seuil en pourcentage par plan cessera de s'appliquer dès lors que le Directeur général détiendra 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 et redeviendra applicable dans le cas où le Directeur général ne détiendrait plus le nombre d'actions cible correspondant à ce niveau de rémunération brute de base.

## 3.7. Autorisations en matière de cautions, avals et garanties

Conformément à la loi et aux statuts, le Conseil d'administration peut, dans la limite d'un montant total qu'il fixe, autoriser le Directeur général à donner des cautions, avals et garanties au nom de la Société.

Le Conseil d'administration du 24 juillet 2020 avait autorisé le Directeur général à donner des cautions, avals et garanties dans la limite d'un montant global de 50 millions d'euros, plafonnés à 10 millions d'euros par opération, pour une durée d'un an. Dans le cas où le Groupe serait amené à garantir des engagements commerciaux de restitution d'acomptes ou de bonne fin dans des contrats à

exécutions successives, le Directeur général est autorisé à délivrer à l'intérieur du même montant global des garanties n'excédant pas 5 millions d'euros par opération. Il est précisé que les cautions, avals et garanties au bénéfice de l'administration fiscale et douanière peuvent être donnés sans limite de montants.

La précédente autorisation étant arrivée à échéance, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 22 juillet 2022, a décidé de renouveler l'autorisation octroyée au Directeur général selon les mêmes modalités que celles décrites ci-dessus.

## 3.8. Conventions

### 3.8.1. Conventions réglementées

Le rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées figure à la section 3.8.4. ci-après du présent Document d'enregistrement universel. Il fait état de deux conventions réglementées en cours. Pour rappel, aucune convention réglementée n'avait été conclue au cours des trois exercices sociaux précédents.

### 3.8.2. Procédure d'évaluation des conventions courantes et normales

Conformément aux dispositions applicables, le Conseil d'administration du 17 avril 2020 a adopté, sur recommandation du Comité de gouvernance et des nominations (désormais dénommé Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable), une procédure d'évaluation des conventions courantes conclues à des conditions normales (dites « libres ») et des conventions réglementées.

Ce document interne formalise la procédure applicable à l'identification et à la qualification des conventions préalablement à leur conclusion ou modification. Il précise le rôle de la Direction juridique dans le processus d'évaluation ainsi que les règles à prendre en compte

dans le cadre de l'examen de ces conventions. Les modalités d'évaluation par le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable et le Conseil d'administration de la procédure ainsi mise en place sont également décrites. Il est précisé, en tant que de besoin, que les personnes directement ou indirectement intéressées à l'une de ces conventions ne participent pas à son évaluation.

La mise en œuvre au cours de l'exercice 2022 a été examinée par le Comité de gouvernance, des nominations et du développement durable, lors de sa réunion du 15 février 2023, et un compte rendu en a été fait au Conseil d'administration du 17 février 2023.

### 3.8.3. Contrats de service

À la connaissance de la Société et à la date du présent Document d'enregistrement universel, il n'existe pas de contrat de service liant un membre du Conseil d'administration à Faurecia ou à l'une quelconque de ses filiales.

### 3.8.4. Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées

À l'assemblée générale de la société Faurecia,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques, les modalités essentielles ainsi que les motifs justifiant de l'intérêt pour la Société des conventions dont nous avons été avisés ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R. 225-31 du Code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Par ailleurs, il nous appartient, le cas échéant, de vous communiquer les informations prévues à l'article R. 225-31 du Code de commerce relatives à l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, des conventions déjà approuvées par l'assemblée générale.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté à vérifier la concordance des informations qui nous ont été données avec les documents de base dont elles sont issues.

#### Conventions soumises à l'approbation de l'assemblée générale

En application de l'article L. 225-40 du Code de commerce, nous avons été avisés des conventions suivantes conclues au cours de l'exercice écoulé qui ont fait l'objet de l'autorisation préalable de votre Conseil d'administration.

**Avec Hella GmbH & CO. KGAA (ci-après HELLA"), filiale de votre société**

#### 1) Accord de licence

##### Nature et Objet

Au titre dudit accord de licence, votre société autorise la société HELLA et ses affiliés à utiliser la dénomination/marque « Forvia », la devise « Inspiring mobility » et les droits de propriété intellectuelle y afférents.

##### Modalités

L'accord de licence a été autorisé par votre conseil d'administration du 27 janvier 2022 et conclu le 1<sup>er</sup> avril 2022 à titre gratuit, pour une durée de un an. Cette période d'un an pourra être prolongée sous réserve de l'examen des conditions financières de la licence.

##### Motifs justifiant de l'intérêt de la convention pour la société

Votre conseil d'administration a motivé cette convention de la façon suivante: cette nouvelle dénomination aidera à créer une identité commune au sein du groupe et renforcera le sentiment pour les salariés d'appartenir à un seul et même groupe.

#### 2) Accord de coordination

##### Nature et objet

Au titre de l'accord de coordination, votre société et HELLA ont établi un cadre juridique pour leur future coopération sur les plans suivants :

- reporting comptable, financier, fiscal et juridique ;
- gestion des risques ;
- communication financière ;
- politiques de groupe Faurecia et HELLA ;
- partage de l'information ;
- création de comités communs ;
- mise en place d'un mécanisme de résolution des conflits potentiels concernant l'accord de coordination et alignement sur certains autres aspects pertinents.

**Modalités**

L'accord de coordination a été autorisé par votre conseil d'administration du 18 février 2022 et conclu le 14 septembre 2022. Il ne prévoit aucun paiement entre les parties. Néanmoins, si certaines des mesures relatives à la coopération envisagée entre le groupe Faurecia et le groupe HELLA devaient entraîner des coûts ou d'autres charges au niveau de la société HELLA, ces coûts seraient inclus dans le « rapport de dépendance » de la société HELLA et seraient indemnisés par votre société.

L'accord de coordination a une durée fixe de cinq ans à compter de sa conclusion et sera automatiquement reconduit pour des périodes consécutives de deux ans, sauf à être résilié par toute partie au plus tard douze mois avant l'expiration du terme concerné. Il prendra automatiquement fin six mois à compter de la date à laquelle Faurecia cessera de détenir, directement ou indirectement, au moins quarante pour cent des actions de la société HELLA.

**Motifs justifiant de l'intérêt de la convention pour la société**

Votre conseil d'administration a motivé cette convention de la façon suivante: la conclusion de l'accord de coordination constituera une étape dans l'intégration de votre société et de la société HELLA telle qu'envisagée, participera à la réalisation des synergies potentielles au sein du groupe combiné et favorisera un cadre de sécurité juridique pour les deux parties.

**Conventions déjà approuvées par l'assemblée générale**

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention déjà approuvée par l'assemblée générale dont l'exécution se serait poursuivie au cours de l'exercice écoulé.

Paris-La Défense, le 20 février 2023

Les commissaires aux comptes

**MAZARS**

Anne-Laure Rousselou

Grégory Derouet

**ERNST & YOUNG Audit**

Jean-Roch Varon

Guillaume Brunet-Moret

## 3.9. Autres informations

Le tableau récapitulatif des délégations en cours de validité accordées par l'assemblée générale des actionnaires dans le domaine des augmentations de capital et faisant apparaître l'utilisation faite de ces délégations au cours de l'exercice figure au chapitre 5, section 5.2.1. « Capital autorisé » du présent Document d'enregistrement universel.

Les modalités particulières de la participation des actionnaires à l'assemblée générale ou les dispositions des statuts qui prévoient ces modalités figurent au chapitre 6, section 6.1. « Renseignements juridiques ».

Enfin, les éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique d'achat ou d'échange sont décrits au chapitre 6, section 6.1. « Renseignements juridiques ».

