

## VALLOUREC

Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance  
au capital de 271 376 864 €  
Siège social : 27 avenue du Général Leclerc – 92100 Boulogne-Billancourt  
552 142 200 RCS Nanterre

### **Complément d'information apporté au communiqué du 22 février 2016**

#### **Engagements visés à l'article L.225-90-1 du Code de commerce concernant MM. Philippe Crouzet, Jean-Pierre Michel et Olivier Mallet, membres du Directoire de Vallourec**

*Boulogne-Billancourt, le 18 mars 2016*

Le Conseil de Surveillance, dans sa séance du 17 février 2016, a examiné les dispositifs liés à la cessation des fonctions de MM. Philippe Crouzet, Jean-Pierre Michel et Olivier Mallet, membres du Directoire de Vallourec, suite au renouvellement de leur mandat.

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance (« CNRG »), le Conseil a décidé de reconduire les principes de l'indemnité monétaire de fin de mandat et de l'obligation de non concurrence à la charge de M. Philippe Crouzet.

Sur recommandation du CNRG, le Conseil a également décidé de reconduire les dispositifs liés à la cessation des fonctions de MM. Jean-Pierre Michel et Olivier Mallet.

Enfin, sur recommandation du CNRG, le Conseil a autorisé la mise en place d'un nouveau dispositif de retraite complémentaire, en remplacement du régime collectif et obligatoire de retraite supplémentaire à prestations définies.

Conformément aux articles L. 225-86 et suivants et à l'article L.225-90-1 du Code de commerce, les dispositifs liés à la cessation des fonctions de MM. Philippe Crouzet, Jean-Pierre Michel et Olivier Mallet seront soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires devant se tenir le 6 avril 2016.

#### **1. Dispositifs liés à la cessation des fonctions de M. Philippe Crouzet, Président du Directoire**

##### **- Indemnité monétaire de fin de mandat de M. Philippe Crouzet**

Conformément aux recommandations de l'AMF et au code AFEP-MEDEF, l'indemnité monétaire de fin de mandat ne sera due qu'en cas de départ contraint lié à un changement de contrôle ou de stratégie. Aucune indemnité ne serait due dans le cas où M. Philippe Crouzet aura la possibilité de faire valoir, à brève échéance, ses droits à la retraite.

Le montant de l'indemnité monétaire de fin de mandat sera limité à deux fois la moyenne des rémunérations annuelles monétaires fixes et variables brutes dues au titre des deux exercices précédant la date du départ (ci-après l'« Indemnité Maximum »).

L'indemnité sera calculée sur la base de la rémunération monétaire fixe due au titre de l'exercice précédant la date du départ, majorée de la rémunération monétaire variable cible fixée pour le même exercice (la « Rémunération de Référence ») et ne pourra, en toute hypothèse, excéder l'Indemnité Maximum.

Son montant dépendra de la réalisation des conditions de performance figurant en annexe.

- Obligation de non-concurrence à la charge de M. Philippe Crouzet

Compte tenu de l'expertise dans le secteur de l'acier acquise par M. Philippe Crouzet depuis son entrée en fonction le 2 avril 2009, le Conseil de Surveillance a souhaité mettre le Groupe en mesure de protéger son savoir-faire et ses activités en soumettant M. Philippe Crouzet à une obligation conditionnelle de non-concurrence dans l'hypothèse où celui-ci viendrait à quitter le Groupe.

Le Conseil de Surveillance, à son entière discrétion, pourra décider, au moment du départ de M. Philippe Crouzet, d'interdire à celui-ci, pendant une durée de 18 mois suivant la cessation de ses fonctions de Président du Directoire de Vallourec, quelle qu'en soit la raison, de collaborer de quelque manière que ce soit avec une société ou un groupe de sociétés intervenant dans le secteur de l'acier, sans restriction de territorialité.

Si elle venait à être mise en œuvre par le Conseil, cette obligation donnerait lieu au paiement à M. Philippe Crouzet d'une indemnité de non-concurrence égale à 12 mois de rémunérations monétaires fixes et variables brutes, calculés sur la base de la moyenne des rémunérations annuelles monétaires fixes et variables brutes versées au cours des deux exercices précédant la date du départ.

Cette somme sera versée par avances mensuelles égales pendant toute la durée d'application de la clause de non-concurrence.

Le cumul de l'indemnité due au titre de l'obligation de non-concurrence, et d'une indemnité de fin de mandat, si une telle indemnité venait à être versée, ne pourra, en toute hypothèse, excéder deux fois la moyenne des rémunérations annuelles monétaires fixes et variables brutes dues au titre des deux exercices précédant la date du départ de M. Philippe Crouzet.

**2. Dispositifs liés à la cessation des fonctions de MM. Jean-Pierre Michel et Olivier Mallet**

Le Conseil de surveillance, dans sa séance du 17 février 2016, a décidé de reconduire comme suit les principes des dispositifs liés à la cessation des fonctions de MM. Jean-Pierre Michel et Olivier Mallet, membres du Directoire et titulaires d'un contrat de travail avec Vallourec Tubes suspendu pendant la durée de leurs fonctions.

Après avoir (i) pris acte de la renonciation de MM. Jean-Pierre Michel et Olivier Mallet aux indemnités contractuelles de licenciement prévues dans leurs contrats de travail respectifs conclus avec Vallourec Tubes et susceptibles de leur être dues en cas de rupture de leurs contrats de travail puis (ii) constaté que MM. Jean-Pierre Michel et Olivier Mallet sont, au titre de leurs contrats de travail, bénéficiaires de plein droit, de la Convention Collective des Cadres et Ingénieurs de la Métallurgie (la « Convention Collective »), le Conseil a pris les décisions suivantes :

Jean-Pierre Michel :

Sur la base de son ancienneté dans le groupe Vallourec (37 années), M. Jean-Pierre Michel a droit, en application de la Convention Collective, à une indemnité de licenciement dont le montant serait égal, à la date de la présente publication, à 18 mois de rémunération fixes et variables en cas de rupture de son contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, soit à ce jour un montant théorique de 818 K€<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Conformément aux dispositions de la Convention Collective, ce montant théorique a été déterminé sur la base :

- de l'ancienneté de M. Jean-Pierre Michel acquise depuis la date de son entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, soit depuis le 1er septembre 1978,

### Olivier Mallet :

Sur la base de son ancienneté dans le Groupe Vallourec (7,5 années), M. Olivier Mallet a droit, en application de la Convention Collective, à une indemnité de licenciement dont le montant serait égal, à la date de la présente publication, à 1,7 mois de rémunérations fixes et variables en cas de rupture de son contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, soit à ce jour un montant théorique de 61 K€<sup>2</sup>.

Compte tenu de cette situation, le Conseil de Surveillance a décidé que M Olivier Mallet pourrait en outre bénéficier d'une indemnité monétaire de fin de mandat, en cas de départ contraint lié à un changement de contrôle ou de stratégie.

Le montant de l'indemnité de fin de mandat sera limité à deux fois la moyenne des rémunérations annuelles monétaires fixes et variables brutes dues au titre des deux exercices précédant la date du départ (ci-après l'« Indemnité Maximum »), et ne serait pas due dans le cas où M. Olivier Mallet aurait la possibilité de faire valoir, à brève échéance, ses droits à la retraite.

L'indemnité sera calculée sur la base de la rémunération monétaire fixe due au titre de l'exercice précédant la date du départ, majorée de la rémunération monétaire variable cible fixée pour le même exercice (la « Rémunération de Référence ») et ne pourra, en toute hypothèse, excéder l'Indemnité Maximum.

Le cumul de l'indemnité due au titre de la Convention Collective, et de l'indemnité de fin de mandat, si une telle indemnité venait à être versée, ne pourrait, en toute hypothèse, excéder l'Indemnité Maximum.

Cette indemnité est soumise aux conditions de performance figurant en annexe.

### **3. Dispositif de retraite complémentaire de MM. Philippe Crouzet, Jean-Pierre Michel et Olivier Mallet**

Le Conseil de Surveillance, sur recommandation du CNRG, a approuvé la fermeture du régime de retraite supplémentaire à prestations définies en vigueur et la mise en place d'un nouveau régime permettant la constitution d'une épargne de retraite, tout en préservant les intérêts économiques de l'entreprise par la définition de conditions de performance.

**Ce nouveau régime assurera à chacun de ses bénéficiaires, individuellement, un niveau de rente nette identique à celui du régime précédent tout en permettant à la société de réaliser une économie d'environ 22%.**

- 
- du taux d'indemnité en vigueur (1/5 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté et 3/5 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 7 ans d'ancienneté), le résultat étant plafonné à une valeur de 18 mois de traitements,
  - de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont M. Jean-Pierre Michel aurait bénéficié au cours des 12 derniers mois en application de son contrat de travail,
  - d'une rémunération fixe et variable annuelle de 546 K€ au titre du contrat de travail.

<sup>2</sup>Conformément aux dispositions de la Convention Collective, ce montant théorique a été déterminé sur la base :

- de l'ancienneté de M. Olivier Mallet acquise depuis la date de son entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, soit depuis juillet 2008,
- du taux d'indemnité en vigueur (1/5 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté et 3/5 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 7 ans d'ancienneté), le résultat étant plafonné à une valeur de 18 mois de traitements,
- de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont M. Olivier Mallet aurait bénéficié au cours des 12 derniers,
- d'une rémunération fixe et variable annuelle de 431 K€ au titre du contrat de travail.

Le Conseil de Surveillance a ainsi autorisé le Directoire à instituer un dispositif global de retraite supplémentaire comportant les trois volets suivants, soumis à la procédure des conventions réglementées des articles L. 225-86 et suivants et de l'article L.225-90-1 du Code de commerce :

> **Fermeture du régime à prestations définies**

Le Conseil de Surveillance a autorisé les membres du Directoire à bénéficier, comme 35 autres cadres dirigeants remplissant les conditions d'éligibilité, du régime de retraite à prestations définies dans les conditions fixées par un règlement de fermeture, aux termes duquel aucun droit potentiel nouveau ne sera créé au titre du régime fermé et les bénéficiaires ne pourront bénéficier des droits passés « cristallisés » que s'ils obtiennent la liquidation de leur pension de Sécurité sociale.

> **Régime collectif et obligatoire à cotisations définies**

Le Conseil de Surveillance a autorisé les membres du Directoire à bénéficier d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies collectif et obligatoire qui bénéficierait à tous les salariés remplissant les conditions d'éligibilité<sup>3</sup>. La cotisation au titre de ce régime serait fixée à 12 % de la rémunération comprise entre 5 et 8 plafonds de la Sécurité sociale. La liquidation du régime ne pourra intervenir qu'à compter de la liquidation de la pension de Sécurité sociale

L'engagement financier de l'entreprise est strictement limité dans son montant et dans le temps puisqu'elle peut fermer le régime à tout instant.

> **Régime individuel soumis à critères de performance**

Le Conseil de Surveillance a autorisé les membres du Directoire à bénéficier, comme les autres cadres dirigeants remplissant les conditions d'éligibilité<sup>4</sup>, d'un nouveau dispositif de retraite individuel à cotisation définie bénéficiant d'une contribution de l'entreprise et pour lequel, dans l'esprit de la loi Macron, le Conseil de Surveillance a décidé de fixer des conditions de performance.

Pour ces conditions de performance, le Conseil a décidé de déterminer le taux effectif de cotisation en fonction du taux du bonus annuel : la cotisation maximale serait due au titre de l'année en cas d'attribution d'un bonus annuel calculé à hauteur de 50% de la cible ; aucune cotisation ne serait versée en cas de bonus annuel calculé égal à zéro ; la cotisation varierait de façon linéaire entre les bornes de 0 à 50%.

La contribution de l'entreprise serait égale à un pourcentage de la rémunération brute permettant, une fois déduites les contributions et cotisations salariales et financé l'Impôt sur le revenu généré par cette contribution, de financer la cotisation. La liquidation du régime ne pourra intervenir qu'à compter de la liquidation de la pension de Sécurité sociale.

Il est souligné que la société peut mettre fin à tout moment à ce régime de telle sorte qu'il ne constitue pas un engagement différé.

\*

\*\*\*

---

<sup>3</sup> Les salariés éligibles seraient les salariés de Vallourec et sous réserve de l'achèvement des procédures légales les salariés de Vallourec Tubes. Les salariés éligibles seraient ceux dont la rémunération annuelle dépasse quatre plafonds de la Sécurité sociale (en 2016 : 4 x 38.616 €), soit potentiellement cinquante cadres dirigeants du Groupe, en compris les trois membres du Directoire.

<sup>4</sup> Les salariés éligibles sont les salariés de Vallourec et Vallourec Tubes dont l'ancienneté dans le groupe est au moins égale à 3 années et dont la rémunération excède huit plafonds de sécurité sociale, soit potentiellement huit cadres dirigeants, en ce compris les trois membres du Directoire.

## ANNEXE

### Conditions de performance de l'indemnité monétaire de fin de mandat de MM. Philippe Crouzet et Olivier Mallet

Le montant de l'indemnité monétaire de fin de mandat dépendra de la réalisation de trois critères de performance appréciée sur les trois derniers exercices sociaux précédant la date du départ (la « Période de Référence »).

La satisfaction de chacun des critères de performance sera affectée d'une note comprise entre un plancher de 0 point et un plafond de 30 points.

- > La première condition de performance « C1 » sera assise sur le taux de résultat brut d'exploitation (RBE) exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires de chacun des exercices de la Période de Référence. C1 variera de façon linéaire entre 30 points pour un maximum fixé par le Conseil de Surveillance, sur avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, par référence aux taux de RBE réalisés au cours des trois derniers exercices clôturés, et au moins égal à la moyenne de ces taux ; et 0 point pour un minimum au plus égal au maximum réduit de 6 points de RBE.
- > La deuxième condition de performance « C2 » sera assise sur la comparaison entre le résultat brut d'exploitation (RBE) de chacun des exercices de la Période de Référence et le RBE prévu au budget des mêmes exercices, établi par le Directoire et approuvé par le Conseil de Surveillance. C2 variera de façon linéaire entre 0 en cas de RBE réalisé inférieur de 25 % au RBE budgété, et 30 points en cas de RBE réalisé supérieur de 12,5 % au RBE budgété. L'objectif budgétaire est fixé chaque année par le Conseil de Surveillance, sur avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, après examen du budget présenté par le Directoire et examiné préalablement par le Comité Financier et d'Audit.
- > La troisième condition de performance « C3 » sera assise sur le pourcentage de la part variable de la rémunération monétaire due au titre de chacun des exercices de la Période de Référence par rapport à la part variable cible de l'exercice considéré. C3 variera de façon linéaire entre 0 et 30 points (et limité à 30) en fonction du pourcentage de la part variable calculée par rapport à la part variable cible. **Le maximum de 30 points sera atteint pour une part variable calculée égale à 100% de la cible et le minimum de 0 point pour une part variable calculée égale à 0% de la cible.**

Dans le cas d'un total de C1, C2 et C3 (ci-après le « CP »), en moyenne, sur la Période de Référence, inférieur à 40, aucune indemnité ne sera due. Pour un CP moyen égal à 40 ou 50, l'indemnité sera égale à respectivement 15 ou 18 mois de salaire (1/12e de la Rémunération de Référence), dans la limite de l'Indemnité Maximum. L'indemnité atteindra son maximum, soit 24 mois, dans la limite de l'Indemnité Maximum, pour un CP moyen égal ou supérieur à 80 en moyenne. Elle variera linéairement entre chacun des seuils 40, 50 et 80.

Si le CP du dernier exercice de la Période de Référence est égal à 0, aucune indemnité ne sera due.

Vallourec communiquera rétrospectivement chaque année les taux de réalisation de CP pour chacun des exercices de la période de référence. Au titre des exercices 2013, 2014, 2015, le CP s'établirait à respectivement à :

- Pour M. Philippe Crouzet : 67 ; 64 ; 25
- Pour M. Olivier Mallet : 69 ; 67 ; 23

\*\*\*\*\*