

**EVALUATION 2022 DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX  
PROPOSITIONS DE REMUNERATION VARIABLE AU TITRE DE 2022**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ALD**

**23 MARS 2023**

## EVALUATION 2022 DES MANDATAIRES SOCIAUX ET PROPOSITIONS DE VARIABLE ANNUEL 2022

L'évaluation 2022 des Dirigeants mandataires sociaux d'ALD SA (« **ALD** » ou la « **Société** ») et les propositions de variable annuel 2022 présentées ci-dessous ont été validées par le Conseil d'administration d'ALD du 7 février 2023.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de 2022 a été approuvée par le Conseil d'administration le 29 mars 2022 et par l'Assemblée générale le 18 mai 2022 (vote ex ante).

### Principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération respecte l'intérêt social de la Société au travers d'indicateurs qualitatifs de performance pris en compte pour la détermination de la rémunération variable des dirigeants, en particulier des objectifs en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) et de développement managérial.

Elle appuie la stratégie commerciale en intégrant pour les dirigeants des indicateurs de performance liés aux objectifs commerciaux, à la satisfaction client et au développement de partenariats stratégiques.

Enfin, elle contribue à la pérennité de la Société en créant un lien direct entre la rémunération variable des dirigeants et les objectifs qui visent à mettre en œuvre la stratégie long terme du groupe ALD.

Ainsi, la politique de rémunération a défini des modalités de paiement différé sur une période de 5 ans de la part variable sous réserve de condition de présence et de performance. Ceci a pour objectif de fidéliser les dirigeants sur le long terme et de tenir compte des résultats de la Société sur une période de 5 ans suivant la clôture de l'exercice. A minima 50 % de la rémunération variable est payée sous forme d'actions ou équivalent actions ALD permettant un alignement des intérêts des dirigeants avec les intérêts long terme des actionnaires.

Enfin, les mécanismes de malus et de clawback permettent de tenir compte de la gestion des risques et du respect de la conformité sur cette période de cinq ans.

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux est définie par le Conseil d'administration d'ALD, sur proposition du Comité des rémunérations. Les Dirigeants mandataires sociaux ne participent pas aux discussions et délibérations du Conseil et du Comité des rémunérations concernant leur propre politique de rémunération. Enfin, les niveaux des rémunérations fixes et variables « cibles » tiennent compte des pratiques de marché sur base d'études effectuées par un cabinet indépendant.

Enfin, les Dirigeants mandataires sociaux font l'objet d'une évaluation annuelle indépendante par la Direction des risques et la Direction de la Conformité de la Société Générale. En cas d'évaluation négative, leurs conclusions seraient partagées avec le Conseil pour prise en compte dans leurs délibérations.

### Rémunération des administrateurs

La politique de rémunération des administrateurs indépendants a été arrêtée par le Conseil d'administration du 7 février 2018. En ligne avec les recommandations du Code AFEP-MEDEF, il y a une composante fixe *prorata temporis* pour rétribuer l'engagement sur le long terme et les responsabilités liées au mandat ; une composante variable, un peu supérieure à la première, pour récompenser l'assiduité et la participation aux différentes séances du conseil et des Comités spécialisés. Pour la première comme pour la seconde, les Présidents des comités spécialisés perçoivent 50 % de plus que les administrateurs non Présidents de comité, au titre de l'investissement supérieur qui est requis.

L'enveloppe annuelle des jetons de présence qui a été validée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 18 mai 2022 s'élève à 400k€.

### Rémunération du Président

Diony LEBOT ne perçoit aucune rémunération au titre de sa fonction de Présidente du Conseil d'administration, mais a été directement rétribuée par Société Générale au titre de son mandat de Directrice générale déléguée de Société Générale.

### Rémunération des Directeurs généraux

En 2022, la rémunération perçue par le Directeur général et les Directeurs généraux délégués est composée des trois éléments suivants :

- la rémunération fixe, qui reconnaît l'expérience et les responsabilités exercées, en tenant compte des pratiques du marché ;
- la rémunération variable annuelle, dépendant de la performance de l'année et de la contribution des dirigeants mandataires sociaux à la réussite d'ALD ;
- une rémunération variable exceptionnelle conditionnée au succès de l'opération d'acquisition de LeasePlan.

### Rémunération fixe

Au terme de l'exercice 2022, les montants des rémunérations fixes annuelles sont les suivants :

- Tim Albertsen, Directeur général : 550 000 euros ;
- Gilles Bellemere, Directeur général délégué : 300 000 euros ;
- John Saffrett, Directeur général délégué : 450 000 euros.

Conformément à la gouvernance en place en matière de rémunération, ces montants ont été fixés par le Conseil d'Administration sur la base d'une proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, lequel s'est basé sur une étude, réalisée par un consultant indépendant, des pratiques de rémunération dans le secteur d'activité d'ALD et sur les écarts avec ces dernières. En effet, le Comité des Rémunérations a constaté que les rémunérations fixes de Tim ALBERTSEN et John SAFFRETT étaient inférieures aux pratiques du marché sectoriel pour les postes équivalents et a souhaité procéder à une augmentation conséquente de leurs rémunérations fixes, tout en réduisant les montants cibles de rémunération variable annuelle de performance, afin que la rémunération globale cible (hors éléments exceptionnels) progresse de façon modérée pour conserver une rémunération totale cohérente avec le marché sectoriel et tenant compte de la taille actuelle d'ALD.

Ces montants ont été validés dans le cadre de la politique de rémunération ex-ante d'ALD.

### Rémunération variable

#### Principes généraux

Le 29 mars 2022, le Conseil d'administration a défini les composantes de la rémunération variable pour l'exercice 2022, qui ont été approuvées par l'Assemblée générale du 18 mai 2022. Cette dernière est basée à 60 % sur des critères quantitatifs et à 40 % sur des critères qualitatifs.

Si les objectifs de performance sont dépassés, la part quantitative est plafonnée à 130 % de la quote-part de la rémunération variable évaluée en fonction de critères quantitatifs. La part qualitative est plafonnée à 110 % de la quote-part de la rémunération variable évaluée en fonction de critères qualitatifs. En application de la directive CRD V, le montant de la rémunération variable ne peut pas excéder 200 % de la rémunération fixe annuelle, même en cas de surperformance.

Le tableau ci-après indique les montants cibles et maximums de la rémunération variable approuvée au titre de la performance 2022.

<i>(en euros)</i>	<b>Rém. variable cible 2022</b>	<b>Dont part quantitative</b>	<b>Dont part qualitative</b>	<b>Rém. variable maximum 2022</b>	<b>Dont part quantitative</b>	<b>Dont part qualitative</b>
Tim ALBERTSEN	450 000	270 000	180 000	549 000	351 000	198 000
Gilles BELLEMERE	250 000	150 000	100 000	305 000	195 000	110 000
John SAFFRETT	400 000	240 000	160 000	488 000	312 000	176 000

#### Part quantitative

La part quantitative (60%) pour 2022 est évaluée sur la base des quatre indicateurs suivants :

- la croissance annuelle de la flotte (2022 vs 2021) ;
- la croissance de la marge sur les services et de la marge des contrats de location (correspondant au PNB hors véhicules d'occasion) ;
- le coefficient d'exploitation hors ventes de véhicules d'occasion ;

- le bénéfice net par action (BNPA).

En 2022, le taux de réalisation au titre de la part quantitative s'élève à 75,32 % (soit un taux de réalisation de 125,54 % sur une base 100), tel qu'indiqué ci-dessous :

<b>Indicateurs</b>	<b>Pondération</b>	<b>Taux de réalisation</b>
Croissance annuelle de la flotte (2022 vs 2021)	10 %	10,32 %
Croissance de la marge des services et de la marge des contrats de location	10 %	13 %
Coefficient d'exploitation hors ventes de véhicules d'occasion	10 %	13 %
Bénéfice net par action	30 %	39%
<b>TOTAL</b>	<b>60 %</b>	<b>75,32 %</b>

Les montants cibles et le niveau de réalisation de ces critères quantitatifs ont été établis précisément par le Comité des rémunérations et validés par le Conseil d'administration mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. Les indicateurs/cibles fixés n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration hormis le coefficient d'exploitation dont le cible a été fixé hors éléments exceptionnels liés au projet de rachat de Lease Plan. Le conseil d'Administration constate le niveau d'atteinte des objectifs quantitatifs après la clôture de l'exercice sur la base des résultats publiés. Le Conseil d'administration garde la faculté de décider, sur proposition du Comité des rémunérations, du retraitement d'éléments exceptionnels non récurrents et non budgétés ne relevant pas de décisions managériales ou de la gestion opérationnelle des activités.

#### **Part qualitative (non financière)**

La part qualitative (40%) s'articule autour d'objectifs fixés chaque année à l'avance par le Conseil d'administration pour l'exercice à venir. À ce titre, des objectifs collectifs et individuels ont été définis avec une pondération équivalente. Les critères précisant la façon dont l'atteinte de chaque objectif qualitatif sera mesurée ont été établis par le Comité des rémunérations et validés par le Conseil d'administration. Ces critères ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Les objectifs définis pour l'exercice 2022 sont liés à la mise en œuvre de la stratégie d'ALD à long terme.

Compte tenu de l'incertitude des potentiels impacts de la guerre en Ukraine sur les résultats et les activités en général, tous les objectifs qualitatifs collectifs et individuels ont été évalués à la lumière des conséquences de cette crise.

Les objectifs communs à l'ensemble des dirigeants mandataires sociaux se répartissaient autour des thèmes suivants :

- la réalisation des étapes clés du programme de rachat de Lease Plan dans le respect du calendrier fixé par le Conseil d'Administration ;
- la réalisation des objectifs en matière de RSE avec notamment le déploiement du programme de développement des véhicules électriques et hybrides dans les principaux pays ;
- l'agilité sur la mise en place de nouveaux produits et solutions de mobilité adaptés aux attentes des clients, en particulier le déploiement et développement d'ALD Flex ;
- l'amélioration de la gestion des véhicules d'occasion et la qualité du pilotage du risque de valeur résiduelle, à travers notamment le déploiement du programme Used Car Lease ;
- la satisfaction client au travers d'enquêtes de satisfaction (mesurée par le Net Promoter Score) ;
- la gouvernance et les conditions d'emploi des salariés du Groupe avec notamment des objectifs destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le déploiement de programmes de formation managériaux, la prise en compte des résultats du baromètre employeur, le déploiement de formations obligatoires, le développement du télétravail ;

Voici quelques objectifs individuels des dirigeants mandataires sociaux :

- la mise en œuvre des organisations et plans stratégiques spécifiques à leurs périmètres de supervision ;
- le développement de partenariats stratégiques ;
- la gestion de la relation avec les investisseurs ;
- l'innovation et la digitalisation, notamment à travers le déploiement de la plateforme de voitures connectées et les produits associés.

D'après l'évaluation de la part qualitative au titre de l'exercice 2022, le taux de réalisation s'élève à 44 % (soit un taux de réalisation de 110 % sur base 100) pour Tim ALBERTSEN et John SAFFRETT, et 43 % (soit un taux de réalisation de 107,5 % sur base 100) pour Gilles BELLEMERE.

### **Montants au titre de 2022**

D'après l'évaluation des critères quantitatifs et qualitatifs (taux de réalisation global s'élevant à 119,32% pour Tim Albertsen, et John Saffrett et 118,32% pour Gilles Bellemere, les montants de la rémunération variable sont les suivants :

- Tim Albertsen : 536 960 euros ;
- Gilles Bellemere : 295 811 euros ;
- John Saffrett : 477 298 euros.

Ces montants sont soumis à l'approbation définitive lors de l'Assemblée générale qui se tiendra le 24 mai 2023. Aucun versement ne sera réalisé par anticipation.

### **Conditions d'acquisition de la rémunération variable totale**

En conformité avec la directive CRD V, le Conseil d'administration a défini les modalités d'acquisition et de versement suivantes au titre de la rémunération variable totale :

- une part différée soumise à des conditions de présence dans la Société et à des conditions de performance, dont l'acquisition est prévue par tranches égales d'un cinquième sur une période de cinq ans, avec un taux de report de 40 % minimum ;
- au moins 50 % indexé sur le cours de l'action ALD (ou équivalents actions) – 50 % de la part acquise et au moins 50 % de la part non acquise ;
- le montant de la part variable octroyée sans report en numéraire ne doit pas excéder 30 % du montant global.

La part différée est acquise sous réserve :

- d'une condition de présence. Les exceptions à cette dernière sont les suivantes : départ à la retraite, décès, invalidité avec incapacité d'exercice de ses fonctions ou décision du Conseil d'administration en fonction des conditions du départ ;
- d'un malus en cas de détérioration significative de la performance financière, ou en cas de faute ;
- d'une condition de profitabilité définie comme le résultat net positif d'ALD (d'après une moyenne arithmétique) sur la période d'acquisition.

La part différée est également soumise à une clause de claw-back valable à effet 5 ans pouvant être activée en cas d'agissements ou de comportement jugés inconsidérés en matière de prise de risque sous réserve d'applicabilité dans le cadre juridique et réglementaire en vigueur.

Le versement de la dernière tranche de la part différée au terme des cinq ans est également subordonné au rendement sur les actifs productifs moyens hors vente de véhicules d'occasion (RoAEA Return on Average Earning Assets excluding used cars sales). La totalité de la somme serait versée seulement si le rendement sur les actifs productifs moyens est supérieur (d'après une moyenne arithmétique) à 2,3 % pendant la période d'acquisition. S'il est inférieur à 1,8 %, aucun versement n'est effectué. S'il est compris entre 1,8 % et 2,3 %, le Comité des Rémunérations proposera au Conseil d'Administration un pourcentage d'acquisition.

Le Conseil d'administration garde la faculté de décider, sur proposition du Comité des rémunérations, du retraitement d'éléments exceptionnels non récurrents et non budgétés ne relevant pas de décisions managériales ou de la gestion opérationnelle des activités.

En outre, le Directeur général et les Directeurs généraux délégués ne peuvent pas couvrir leurs actions/équivalent actions durant les périodes d'acquisition ou de rétention.

### **Rémunération variable exceptionnelle**

Dans le cadre de l'opération de rachat de LeasePlan et sur recommandation du comité des rémunérations ALD, un plan de rémunération exceptionnelle a été mis en place avec pour objectifs de :

- sécuriser les populations clés ALD pour l'opération et le fonds de commerce,
- inciter à la réussite de l'opération (réalisation du closing puis phase d'intégration),
- permettre la continuité du business durant la période de transition.

Cette rémunération est motivée et fixée dans le respect des principes généraux du Code AFEP-MEDEF en matière de rémunération.

En tout état de cause, conformément à la réglementation CRD5 en vigueur, les montants de cette prime ont été fixés en veillant à ce que la composante variable (*i.e.* la rémunération variable annuelle incluant la rémunération variable exceptionnelle) ne dépasse pas deux fois la rémunération fixe annuelle. Ces montants ont été établis en tenant compte du niveau de contribution attendu de chaque bénéficiaire sur cette opération et au regard de benchmarks externes.

Compte tenu du calendrier prévu de l'opération, cette rémunération variable exceptionnelle est rattachée à plusieurs exercices.

Pour rappel, la première échéance (50%) de la prime exceptionnelle sera attribuée au titre de l'exercice 2022 à condition que l'ensemble des étapes de l'opération soient menées à terme au cours de l'exercice 2022 et sous réserve que la réalisation effective de l'acquisition de Lease Plan (dite « closing ») intervienne dans le délai maximal fixé par le Conseil d'Administration. Elle s'accompagne également d'une condition de présence dans l'entreprise au moment de l'attribution.

En cas de retard d'exécution du fait d'éléments exceptionnels ne relevant pas de décisions managériales ou de la gestion opérationnelle des activités, le Conseil d'Administration gardera la faculté de décider, sur proposition du Comité des rémunérations, de l'extension de la période maximale pour l'atteinte des conditions de performance.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration a la faculté de décider, sur proposition du Comité des rémunérations, de payer tout ou partie de cette prime exceptionnelle en fonction de la contribution individuelle de chaque dirigeant mandataire social dans l'atteinte de ces conditions de performance.

Le Conseil d'Administration a constaté que l'ensemble des étapes clés ont été menées à terme dans les délais en particulier la levée des principales conditions réglementaires et de l'ensemble des conditions concurrentielles attendues préalables à l'Acquisition, ainsi que la réalisation de l'augmentation de capital en décembre 2022.

Par conséquent, le Conseil d'Administration a validé l'attribution de cette première échéance au titre de l'exercice 2022, sous réserve de la réalisation effective du closing avant l'Assemblée Générale du 24 mai 2023, dont les montants sont les suivants :

- 412 500 EUR pour M. **Tim Albertsen**, Directeur général ;
- 150 000 EUR pour M. **Gilles Bellemere**, Directeur général délégué,
- 337 500 EUR pour M. **John Saffrett**, Directeur général délégué.

Cette rémunération exceptionnelle respecte les modalités de paiement de la part variable annuelle et est soumise aux mêmes conditions de différés et d'acquisition.

Aucune rémunération variable exceptionnelle ne sera attribuée aux dirigeants mandataires sociaux sans obtenir l'approbation préalable des actionnaires pour l'exercice concerné (*say on pay*, vote *ex post*).

### **Autres avantages**

Chaque dirigeant mandataire social bénéficie d'un véhicule de fonction ainsi que d'un contrat de prévoyance dont les garanties de couverture santé et d'assurance décès-invalidité sont alignées sur celles du personnel.

La politique de rémunération prévoit, le cas échéant, la prise en charge de certains coûts lorsque la prise ou l'exercice des fonctions nécessite un déplacement géographique des Directeurs généraux et de leurs familles. Peuvent être pris en charge notamment les frais de logement, les frais de déménagement ainsi que les frais de scolarité des enfants justifiés par la nécessité d'inscription dans une école de la nationalité/langue concernée. À ce titre, Tim ALBERTSEN et John SAFFRETT bénéficient d'avantages en matière de logement.

### **Constatation des conditions de performance applicables aux rémunérations différées**

Le Conseil d'administration a constaté l'atteinte des conditions de performance applicables aux échéances de rémunération différée à payer en 2023.

Par ailleurs, à l'égard des évaluations de performance effectuées par le Conseil d'administration ainsi que les évaluations indépendantes effectuées par la Direction des risques et la Direction de la Conformité de la Société Générale, il n'y a pas eu lieu de faire utilisation des clauses de malus ou de restitution (*claw-back*).

### **Constatation de la condition de performance pour l'acquisition des droits à retraite**

MM. Tim Albertsen, Gilles Bellemere et John Saffrett bénéficient des régimes de retraite décrits ci-après qui leur étaient applicables en tant que salariés jusqu'à la suspension de leur contrat de travail :

- régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de Direction Société Générale (ce régime a été fermé et plus aucun droit n'est attribué après le 31 décembre 2019);

- régime Épargne Retraite Valmy des salariés Société Générale.

Le régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de Direction Société Générale étant fermé, aucun droit n'est attribué au titre de l'exercice 2022. Le bénéfice du régime Epargne Retraite Valmy des salariés Société Générale n'est pas soumis à des conditions de performance.

Par ailleurs, Tim Albertsen et John Saffrett bénéficient d'un nouveau régime de retraite supplémentaire mis en place pour les membres du Comité de Direction de Société Générale depuis leur nominations au Comité de Direction de Société Générale le 10 février 2020.

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits à retraite supplémentaire est soumis à la condition de performance suivante : les droits potentiels au titre d'une année ne seront acquis que si au moins 50 % des conditions de performance de la rémunération variable de cette même année sont remplies. Pour une performance inférieure, aucun droit à retraite supplémentaire ne sera acquis.

Cette condition de performance étant remplie, les droits à retraite supplémentaire au titre de 2022 sont acquis pour MM. Tim Albertsen et John Saffrett.