

**EVALUATION 2020 DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
PROPOSITIONS DE REMUNERATION VARIABLE AU TITRE DE 2020**

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ALD

9 FEVRIER 2021

EVALUATION 2020 DES MANDATAIRES SOCIAUX ET PROPOSITIONS DE VARIABLE ANNUEL 2020

L'évaluation 2020 des Dirigeants mandataires sociaux d'ALD SA (« **ALD** » ou la « **Société** ») et les propositions de variable annuel 2020 présentée ci-dessous ont été validées par le Conseil d'administration d'ALD du 9 février 2021.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de 2020 a été approuvée par le Conseil d'administration le 27 mars 2020 et par l'Assemblée générale le 20 mai 2020 (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, dans le respect de l'enveloppe définie par l'Assemblée générale des actionnaires du 20 avril 2017. 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.

Rémunération du Président

Philippe Heim était Président du Conseil d'administration jusqu'au 27 août 2020, date à laquelle il a été remplacé par Diony LEBOT.

Philippe Heim et Diony Lebot ne perçoivent aucune rémunération au titre de leur mandat de Président du Conseil d'administration d'ALD. Ils sont directement rétribués par Société Générale au titre de leur mandat de Directeur général délégué de Société Générale.

Rémunération des Directeurs généraux

En 2020, la rémunération perçue par le Directeur général et les Directeurs généraux délégués est composée des éléments suivants :

- une rémunération fixe, qui reconnaît l'expérience et les responsabilités exercées, et tenant compte des pratiques du marché ;
- une rémunération variable annuelle, dépendant de la performance de l'année et de la contribution des Dirigeants mandataires sociaux à la réussite d'ALD.

Rémunération fixe

Au terme de l'exercice 2020, les montants des rémunérations fixes annuelles sont les suivants :

- Tim Albertsen, Directeur général : 400 000 euros ;
- Gilles Bellemere, Directeur général délégué : 300 000 euros ;
- John Saffrett, Directeur général délégué : 350 000 euros.

Le mandat de M. Masterson en tant que Directeur général a pris fin le 27 mars 2020 à la suite de sa démission. Le montant de sa rémunération fixe annuelle était de 400 000 euros.

Chaque rémunération fixe annuelle a été approuvée dans le cadre de la politique de rémunération d'ALD.

Tim Albertsen a vu sa rémunération fixe augmenter à l'occasion de sa nomination au poste de Directeur Général fin mars 2020.

Gilles Bellemere et John Saffrett ont alors vu leur périmètre de supervision et de responsabilité élargi à la suite du départ de Michael Masterson et du passage de la Direction de l'entreprise de 4 à 3 dirigeants mandataires sociaux. En conséquence, leurs rémunérations fixes respectives ont également été revues pour tenir compte de cet élargissement de responsabilité.

Conformément à la gouvernance en place en matière de rémunération, ces évolutions ont été décidées 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 des écarts avec ces dernières.

Rémunération variable

Principes généraux

Le 27 mars 2020, le Conseil d'administration a défini les composantes de la rémunération variable pour l'exercice 2020, qui ont été approuvées par l'Assemblée générale du 20 mai 2020. 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 100 % de la quote-part de la rémunération variable évaluée en fonction de critères qualitatifs. En application de la directive CRD4, 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 2020.

(en EUR)	Rém. variable cible 2020	Dont part quantitative	Dont part qualitative	Rém. variable maximum 2020	Dont part quantitative	Dont part qualitative
Michael MASTERSON ¹	650 000	390 000	260 000	767 000	507 000	260 000
Tim ALBERTSEN ²	550 000	330 000	220 000	649 000	429 000	220 000
Gilles BELLEMERE	250 000	150 000	100 000	295 000	195 000	100 000
John SAFFRETT	450 000	270 000	180 000	531 000	351 000	180 000

¹ Cible en année pleine.

² Cible en année pleine au poste de Directeur général. Au titre de son poste de Directeur général délégué, la cible de rémunération variable est de 450 000 EUR.

Part quantitative

La part quantitative (60%) pour 2020 est évaluée sur la base des quatre indicateurs suivants :

- la croissance annuelle de la flotte (2020 vs 2019) ;
- 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 2020, le taux de réalisation au titre de la part quantitative s'élève à 46,43 % (soit un taux de réalisation de 77,38 % sur une base 100), tel qu'indiqué ci-dessous :

Indicateurs	Pondération	Taux de réalisation
Croissance annuelle de la flotte (2020 vs 2019)	10 %	7,68 %
Croissance de la marge des services et de la marge des contrats de location	10 %	7,00 %
Coefficient d'exploitation hors ventes de véhicules d'occasion	10 %	7,75 %
Bénéfice net par action	30 %	24,00 %
TOTAL	60 %	46,43 %

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 public pour des raisons de confidentialité. Les indicateurs/cibles fixés n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration. 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

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.

Compte tenu de l'importance de la crise du coronavirus, tous les objectifs qualitatifs collectifs et individuels ont été évalués à la lumière de la gestion opérationnelle et des conséquences de cette crise.

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

- l'efficacité opérationnelle avec notamment des objectifs liés au déploiement de programmes destinés à harmoniser et automatiser les outils à travers le groupe ;
- la satisfaction client au travers d'enquêtes de satisfaction (Net Promotor Score), le déploiement de programmes dédiés à la satisfaction client et des projets menés en collaboration avec les clients ;
- l'innovation, notamment à travers d'objectifs liés à la digitalisation des outils clients et à la mise place de nouveaux produits et solutions de mobilité ;
- 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 ;
- la mise en œuvre de la stratégie du groupe, notamment à travers la mise en place et le développement de partenariats stratégiques ;
- la qualité du pilotage du risque de valeur résiduelle et de gestion des véhicules d'occasion ;
- la conformité et le dispositif de contrôle interne avec le renforcement des contrôles, le déploiement et le respect du Code de conduite du groupe Société Générale ;
- les conditions d'emploi des salariés du groupe à travers la prise en compte des résultats du Baromètre Employeur.

Parmi les objectifs individuels des Dirigeants mandataires sociaux :

- le développement managérial avec notamment des objectifs chiffrés destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la mise en place et la réalisation des plans de succession ;
- la mesure de réussite de la stratégie commerciale à travers plusieurs indicateurs chiffrés ;
- la gestion de la relation avec les investisseurs ;
- la mise en œuvre des organisations et plans stratégiques spécifiques à leurs périmètres de supervision.

D'après l'évaluation de la part qualitative au titre de l'exercice 2020, le taux de réalisation s'élève à 40% (soit un taux de réalisation de 100% sur base 100) pour Tim ALBERTSEN, Gilles BELLEMERE et John SAFFRETT et à 20% (soit un taux de réalisation de 50% sur base 100) pour Michael MASTERSON.

Montants au titre de 2020

D'après l'évaluation des critères quantitatifs et qualitatifs (taux de réalisation global s'élevant à 86,43% pour Tim Albertsen, Gilles Bellemere et John Saffrett et à 66,43% pour Michael Masterson), les montants de la rémunération variable sont les suivants :

- Michael Masterson : 36 573 euros (calculé au prorata temporis pour la période de présence effective en 2020);
- Tim Albertsen : 454 825 euros (dont 92 453 euros correspondant à la période en tant que Directeur Général Délégué et 362 372 euros pour la période en tant que Directeur Général);
- Gilles Bellemere : 216 077 euros ;
- John Saffrett : 388 939 euros.

Ces montants sont soumis à l'approbation définitive lors de l'Assemblée générale qui se tiendra le 19 mai 2021. Aucun versement ne sera réalisé par anticipation.

Conditions d'acquisition de la rémunération variable totale

En conformité avec la directive CRD4, 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 inconsiderés 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

ALD n'a pas pour pratique d'attribuer de rémunération variable exceptionnelle à ses Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Néanmoins, compte tenu de la nouvelle législation imposant un vote ex ante portant sur l'ensemble des dispositions de la politique de rémunération, le Conseil d'administration a souhaité se réserver la possibilité de verser, le cas échéant, une rémunération variable complémentaire en cas de circonstances très particulières, par exemple en raison de leur importance pour la Société ou de l'implication qu'elles exigent et des difficultés qu'elles présentent.

Cette rémunération serait motivée et fixée dans le respect des principes généraux du Code AFEP-MEDEF en matière de rémunération et des recommandations de l'AMF. Elle respectera les modalités de paiement de la part variable annuelle et soumise aux mêmes conditions d'acquisition.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable (i.e. la rémunération variable annuelle et, le cas échéant, la rémunération variable exceptionnelle) ne pourra dépasser deux fois la rémunération fixe annuelle.

Aucune rémunération variable exceptionnelle ne sera attribuée aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de l'exercice 2020.

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 prise 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. A ce titre, Michael MASTERSON, 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 2021.

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).

Par ailleurs s'agissant du départ de Michael Masterson, le Conseil d'administration, considérant le motif de départ et le niveau de réalisation des objectifs tant quantitatifs que qualitatifs depuis l'introduction en bourse du Groupe ALD, a décidé de lever la condition de présence applicable à l'acquisition de la rémunération variable différée au titre de 2020 et les années antérieures, les autres conditions restant applicables.

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

MM. Michael Masterson, 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 de l'Institution de Prévoyance Valmy des salariés Société Générale.

Par ailleurs, Michael Masterson bénéficie depuis le 1er janvier 2019 et d'un nouveau régime de retraite supplémentaire mis en place pour les membres du Comité de Direction de Société Générale. Tim Albertsen et John Saffrett bénéficient également de ce dernier depuis leur nominations respectives 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 2020 sont acquis pour MM. Michael Masterson, Tim Albertsen et John Saffrett.

La fin du mandat de directeur Général n'aurait pas d'incidence sur les droits à retraite de Michael Masterson.

Les avantages postérieurs au Mandat

Le mandat de M. Michael Masterson en tant que Directeur général a pris fin le 27 mars 2020 à la suite de sa démission. Le Conseil d'Administration du 27 mars 2020, a examiné les conséquences à tirer de cette démission sur sa rémunération et sur les avantages post-mandat le liant à la société. Le Conseil d'administration a décidé de ne pas verser d'indemnité de départ à M. Masterson car sa démission n'a pas de caractère contraint et résulte d'une décision pour raisons personnelles liées à des problèmes de santé. Ainsi, M. Masterson n'a pas perçu d'indemnités de départ au titre du renoncement à son mandat. Le Conseil d'administration a considéré que la clause de non-concurrence (24 mois de rémunération fixe) serait applicable. M. Masterson percevra ainsi 800 000 euros au titre de la clause de non-concurrence.