

**EVALUATION 2019 DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
PROPOSITIONS DE REMUNERATION VARIABLE AU TITRE DE 2019**

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ALD

5 FEVRIER 2020

EVALUATION 2019 DES MANDATAIRES SOCIAUX ET PROPOSITIONS DE VARIABLE ANNUEL 2019

L'évaluation 2019 des Dirigeants mandataires sociaux d'ALD SA (« **ALD** » ou la « **Société** ») et les propositions de variable annuel 2019 présentée ci-dessous ont été validées par le Conseil d'administration d'ALD du 5 février 2020.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de 2019 avait été approuvée par le Conseil d'administration le 28 mars 2019 et par l'Assemblée générale le 22 mai 2019 (vote *ex ante*).

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux a pour objectif d'assurer l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des meilleurs talents aux fonctions les plus élevées de la Société tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité. Elle vise en outre à reconnaître la mise en œuvre de la stratégie d'ALD sur le long terme dans l'intérêt général de ses actionnaires, de ses clients et de ses collaborateurs, dans le respect des principes édictés dans le code de conduite du Groupe Société Générale.

Cette politique prend en compte l'exhaustivité des composantes de la rémunération et des autres avantages octroyés le cas échéant dans l'appréciation globale de la rétribution des Dirigeants mandataires sociaux. Elle assure un équilibre entre ces différents éléments dans l'intérêt général d'ALD et de ses actionnaires.

Par ailleurs, la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux se conforme :

- à la Directive européenne CRD4 du 26 juin 2013 dont l'objectif est d'imposer aux établissements de crédit des politiques et pratiques de rémunérations compatibles avec une gestion efficace des risques, ALD étant identifiée sur base consolidée comme entité significative du Groupe Société Générale (« Material Business Unit »). La Directive CRD4 a été transposée et ses principes sur les rémunérations sont applicables depuis le 1er janvier 2014 ;
- aux principes de gouvernance des grandes entreprises françaises (code AFEP/MEDEF) ; et
- aux dispositions du Code de commerce.

La rémunération des Dirigeants mandataires sociaux se veut cohérente avec les pratiques de marché, en particulier sur le marché sectoriel.

Conformément aux dispositions du Code de commerce, aucune rémunération variable, annuelle ou exceptionnelle, ne sera versée aux dirigeants mandataires sociaux sans obtenir l'approbation préalable des actionnaires (« say on pay », vote *ex post*).

Rémunération du Président

Didier HAUGUEL était Président du Conseil d'administration jusqu'au 22 mai 2019, date à laquelle il a été remplacé par Philippe HEIM.

Didier HAUGUEL ne percevait aucune rémunération au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration d'ALD, mais était directement rétribué par Société Générale au titre de son statut de salarié.

Philippe HEIM ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration d'ALD. Il est directement rétribué par Société Générale au titre de son mandat de Directeur général délégué de Société Générale.

Rémunération des Directeurs généraux

En 2019, 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 2019, les montants des rémunérations fixes annuelles sont les suivants :

- Michael MASTERSON, Directeur général : 400 000 euros ;
- Tim ALBERTSEN, Directeur général délégué : 300 000 euros ;
- Gilles BELLEMERE, Directeur général délégué : 240 000 euros ;
- John SAFFRETT, Directeur général délégué : 300 000 euros.

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

Rémunération variable

Principes généraux

Le 28 mars 2019, le Conseil d'administration a défini les composantes de la rémunération variable pour l'exercice 2019, qui ont été approuvées par l'Assemblée générale du 22 mai 2019. Cette rémunération 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 2019.

(en EUR)	Rém. variable cible 2019	Dont part quantitative	Dont part qualitative	Rém. variable maximum 2019	Dont part quantitative	Dont part qualitative
Michael MASTERSON	650 000	390 000	260 000	767 000	507 000	260 000
Tim ALBERTSEN	400 000	240 000	160 000	472 000	312 000	160 000
Gilles BELLEMERE	200 000	120 000	80 000	236 000	156 000	80 000
John SAFFRETT	400 000	240 000	160 000	472 000	312 000	160 000

Part quantitative

La part quantitative est évaluée sur la base des quatre indicateurs suivants :

- la croissance annuelle de la flotte ;
- la croissance de la marge sur les services et de la marge des contrats de location ;
- le coefficient d'exploitation hors ventes de véhicules d'occasion ; et
- le bénéfice net par action.

En 2019, le taux de réalisation au titre de la part quantitative s'élève à 70,36% (soit un taux de réalisation de 117,26% sur une base 100), tel qu'indiqué ci-dessous :

Indicateurs	Pondération	Taux de réalisation
Croissance annuelle de la flotte (2019 vs 2018)	10 %	11,83 %
Croissance de la marge des services et de la marge des contrats de location	10 %	11,93 %
Coefficient d'exploitation hors ventes de véhicules d'occasion	10 %	10,60 %
Bénéfice net par action	30 %	36,00 %
TOTAL	60 %	70,36 %

Les montants cibles et le niveau de réalisation de ces critères quantitatifs ont été établis précisément par le Comité des rémunérations et validé par le Conseil d'administration mais ne sont pas rendus public pour des raisons de confidentialité.

Part qualitative

La part qualitative s'articule autour d'objectifs relatifs à l'innovation, à la satisfaction client, aux indicateurs RSE, à la qualité du pilotage du risque de valeur résiduelle et de la gestion des véhicules d'occasion, au développement managérial, l'efficacité opérationnelle, la conformité et le contrôle interne et d'autres objectifs opérationnels propres à la Société.

Des objectifs collectifs et individuels ont été définis avec une pondération équivalente.

D'après l'évaluation de la part qualitative au titre de l'exercice 2019, le taux de réalisation s'élève à 40% (soit un taux de réalisation de 100% sur base 100) pour Michael MASTERSON, Tim ALBERTSEN, Gilles BELLEMERE et John SAFFRETT.

Des critères qualitatifs ont été préétablis et définis avec précision par le Comité des rémunérations et validés par le Conseil d'administration mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Montants au titre de 2019

D'après l'évaluation des critères quantitatifs et qualitatifs (taux de réalisation global s'élevant à 110,36%), les montants de la rémunération variable sont les suivants :

- Michael MASTERSON : 717 330 euros ;
- Tim ALBERTSEN : 441 434 euros ;
- Gilles BELLEMERE : 220 717 euros ;
- John SAFFRETT : 419 362 euros (dont 331 075 euros pour la période couverte par son mandat de Directeur général délégué).

Ces montants sont soumis à l'approbation définitive lors de l'Assemblée générale qui se tiendra le 20 mai 2020. 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.

Si aucune des conditions de présence ou de performance n'est satisfaite, la part non acquise peut être diminuée voire annulée dans son intégralité.

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.

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. Michael MASTERSON, Tim ALBERTSEN et John SAFFRETT bénéficient également d'autres 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 2020.

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 du Groupe 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. 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 ;
- régime de l'Institution de Prévoyance Valmy des salariés Société Générale.

Par ailleurs, Michael MASTERSON bénéficie depuis le 1^{er} janvier 2019 d'un nouveau régime de retraite supplémentaire mis en place pour les membres du comité de direction de Société Générale.

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits à retraite supplémentaire est soumise à la condition de performance suivante : les droits à rente 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 accroissement de la rente ne sera appliqué.

Cette condition de performance étant remplie, les droits à rente potentiels au titre de 2019 sont acquis pour MM. Michael MASTERSON, Tim ALBERTSEN, Gilles BELLEMERE et John SAFFRETT.