

**EVALUATION 2021 DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
PROPOSITIONS DE REMUNERATION VARIABLE AU TITRE DE 2021**

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ALD

9 FEVRIER 2022

EVALUATION 2021 DES MANDATAIRES SOCIAUX ET PROPOSITIONS DE VARIABLE ANNUEL 2021

L'évaluation 2021 des Dirigeants mandataires sociaux d'ALD SA (« **ALD** » ou la « **Société** ») et les propositions de variable annuel 2021 présentées ci-dessous ont été validées par le Conseil d'administration d'ALD du 9 février 2022.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de 2021 a été approuvée par le Conseil d'administration le 26 mars 2021 et par l'Assemblée générale le 19 mai 2021 (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.

Spécifiquement en 2021, et afin de bien suivre le projet de rapprochement avec Lease Plan, le Conseil a décidé en cours d'exercice de se doter d'un comité temporaire ad hoc, lequel s'est réuni à différentes reprises, et dont les membres indépendants ont bénéficié d'une rétribution variable supplémentaire arrêtée par le Conseil du 3/11/21 sur proposition du Corem du 21/10/21. Les sommes distribuées s'inscrivent dans l'enveloppe globale des jetons de présence arrêtée par l'AG du 20 avril 2017.

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 2021, la rémunération perçue par le Directeur général et les Directeurs généraux délégués est composée des éléments suivants :

- la rémunération fixe, qui reconnaît l'expérience et les responsabilités exercées, et 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.

Rémunération fixe

Au terme de l'exercice 2021, 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.

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

Les rémunérations fixes annuelles des directeurs généraux sont restées inchangées au cours de l'exercice 2021.

Rémunération variable

Principes généraux

Le 26 mars 2021, le Conseil d'administration a défini les composantes de la rémunération variable pour l'exercice 2021, qui ont été approuvées par l'Assemblée générale du 19 mai 2021. 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 2021.

(en euros)	Rém. variable cible 2021	Dont part quantitative	Dont part qualitative	Rém. variable maximum 2021	Dont part quantitative	Dont part qualitative
Tim ALBERTSEN	550 000	330 000	220 000	671 000	429 000	242 000
Gilles BELLEMERE	250 000	150 000	100 000	305 000	195 000	110 000
John SAFFRETT	450 000	270 000	180 000	549 000	351 000	198 000

Part quantitative

La part quantitative (60%) pour 2021 est évaluée sur la base des quatre indicateurs suivants :

- la croissance annuelle de la flotte (2021 vs 2020) ;
- 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 2021, le taux de réalisation au titre de la part quantitative s'élève à 75,75 % (soit un taux de réalisation de 126,26 % sur une base 100), tel qu'indiqué ci-dessous :

Indicateurs	Pondération	Taux de réalisation
Croissance annuelle de la flotte (2021 vs 2020)	10 %	10,75 %
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%
TOTAL	60 %	75,75 %

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. 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.

Les objectifs définis pour l'exercice 2021 sont liés à la mise en œuvre du plan stratégique Move 2025.

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'innovation et la digitalisation, notamment à travers le déploiement de la plateforme de voitures connectées et les produits associés ;
- 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 avec la mise place de nouveaux produits et solutions de mobilité adaptés aux attentes des clients, en particulier le déploiement et développement de 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 Promotor Score) ;
- la conformité et le dispositif de contrôle interne avec le renforcement des contrôles, le respect du Code de conduite du groupe Société Générale, le déploiement de formations obligatoires, la mise en place d'une nouvelle gouvernance groupe pour des fonctions de support et de contrôle ;
- les conditions d'emploi des salariés du Groupe avec notamment des objectifs chiffrés destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le déploiement d'un programme dédié à la transformation de notre environnement et culture de travail;

Parmi les 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.

D'après l'évaluation de la part qualitative au titre de l'exercice 2021, 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 42 % (soit un taux de réalisation de 105 % sur base 100) pour Gilles BELLEMERE.

Montants au titre de 2021

D'après l'évaluation des critères quantitatifs et qualitatifs (taux de réalisation global s'élevant à 119,75% pour Tim Albertsen, et John Saffrett et 117,75% pour Gilles Bellemere, les montants de la rémunération variable sont les suivants :

- Tim Albertsen : 658 645 euros ;
- Gilles Bellemere : 294 384 euros ;
- John Saffrett : 538 892 euros.

Ces montants sont soumis à l'approbation définitive lors de l'Assemblée générale qui se tiendra le 18 mai 2022. 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

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 2021.

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 2022.

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 2021. Le bénéfice du régime Épargne 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 2021 sont acquis pour MM. Tim Albertsen et John Saffrett.