

**POLITIQUE DE REMUNERATION
DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX POUR L'ANNEE 2020**

POLITIQUE EX ANTE

**CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ALD
27 MARS 2020**

POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux d'ALD SA (« ALD » ou la « Société ») a été approuvée par le Conseil d'administration le 27 mars 2020 et est soumise à l'approbation lors de l'Assemblée générale du 20 mai 2020 (vote ex ante).

Le présent rapport décrit la politique envisagée pour 2020.

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 du Groupe Société Générale. En cas d'évaluation négative, leurs conclusions seraient partagées avec le Conseil pour prise en compte dans leurs délibérations.

Il n'y a pas eu de modification substantielle de la politique de rémunération 2019 et celle proposée au titre de l'exercice 2020. Cependant des précisions complémentaires ont été apportées, notamment en ce qui concerne le contenu des objectifs qualitatifs servant pour la détermination de la rémunération variable. Ainsi, des objectifs complémentaires relatifs aux conditions d'emploi des salariés ont été précisés.

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 de 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 ne perçoit aucune rémunération au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration, mais est directement rétribué par Société Générale au titre de son 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 deux 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.

Rémunération fixe

Les rémunérations fixes annuelles suivantes pour 2020 sont soumises à l'approbation de l'Assemblée générale du 20 mai 2020 :

- la rémunération fixe de M. Michael Masterson, Directeur général reste inchangée à 400 000 EUR,
- la rémunération fixe de M. Tim Albertsen, nommé Directeur général, serait portée de 300 000 EUR à 400 000 EUR,
- celle de M. John Saffrett, Directeur général délégué serait portée de 300 000 EUR à 350 000 EUR,
- celle de M. Gilles Bellemere, Directeur général délégué, serait portée de 240 000 EUR à 300 000 EUR.

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 sont soumises à l'approbation de 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.

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 20 mai 2020, le tableau ci-après indique les montants cibles et maximums de la rémunération variable au titre de la performance 2020, sont les suivants :

<i>(en EUR)</i>	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

Part quantitative

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

- la croissance annuelle de la flotte (2020 vs. 2019) - Pondération : 10%;
- la croissance de la marge sur les services et de la marge des contrats de location (correspondant au PNB hors véhicules d'occasion) - Pondération : 10%;
- le coefficient d'exploitation hors ventes de véhicules d'occasion - Pondération : 10% ; et
- le bénéfice net par action (BNPA) - Pondération : 30%.

Les montants cibles 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

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.

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 seront 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 répartissent 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.

Ces objectifs seront évalués par le Conseil d'administration après la clôture de l'exercice sur la base des critères prédéfinies sur recommandation du Comité des rémunérations.

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 :

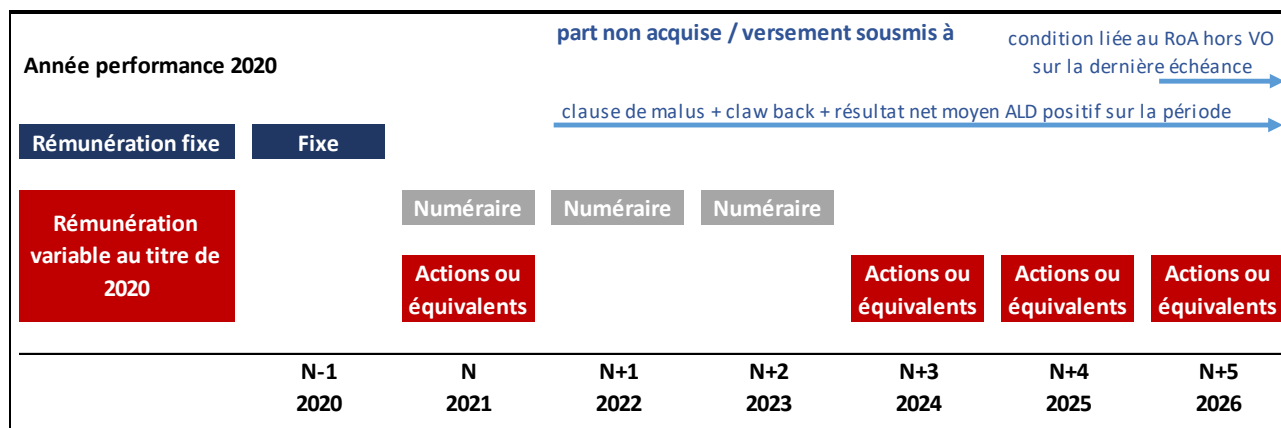
- d'une condition de présence. Les exceptions à cette dernière sont les suivantes : départ à la retraite, décès, invalidité avec incapacité d'exercice de ses fonctions ou décision du Conseil d'administration en fonction des conditions du départ ;
- d'un malus en cas de détérioration significative de la performance financière, ou en cas de faute ;
- d'une condition de rentabilité 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 totale – Chronologie des paiements ou livraisons d'actions



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.

Les avantages postérieurs au Mandat

Les mandats des dirigeants mandataires sociaux ont une durée de 4 ans. Leurs contrats de travail ont été suspendus pendant la durée de leurs mandats. Leurs mandats sont placés sous le régime du droit commun qui, en droit français, prévoit la possibilité de révocation par le Conseil d'administration à tout moment sans préavis et sans nécessité de justification.

Régime de l'allocation supplémentaire de retraite

Les dirigeants mandataires sociaux conservent le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de Direction qui leur était applicable en tant que salariés avant leur nomination comme dirigeant mandataire social.

Ce régime additif, mis en place en 1991 et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale attribuait aux cadres hors classification nommés à partir de cette date, à la date de la liquidation de leur pension de Sécurité sociale, une pension globale égale au produit des deux termes suivants :

- la moyenne, sur les dix dernières années de la carrière, de la fraction des rémunérations fixes excédant la « Tranche B » de l'AGIRC augmentées de la rémunération variable dans la limite de 5 % de la rémunération fixe ;
- le taux égal au rapport entre le nombre d'années d'ancienneté au sein de Société Générale et 60, soit une acquisition de droits potentiels égale à 1,67 % par an, l'ancienneté prise en compte ne pouvant excéder 42 annuités.

De cette pension globale était déduite la retraite AGIRC « Tranche C » acquise au titre de leur activité au sein de Société Générale. L'allocation complémentaire à charge de Société Générale était majorée pour les bénéficiaires ayant élevé au moins trois enfants, ainsi que pour ceux qui prenaient leur retraite après l'âge légal de liquidation de la retraite Sécurité sociale. Elle ne pouvait pas être inférieure au tiers de la valeur de service à taux plein des points AGIRC « Tranche B » acquis par l'intéressé depuis sa nomination dans la catégorie Hors Classification de Société Générale.

Ce régime a été révisé une première fois en date du 17 janvier 2019 et les droits potentiels futurs ont été gelés au 31 décembre 2018 sur la base de l'ancienneté et des points AGIRC « Tranches B et C » constatés à cette date, et de la moyenne, sur les 3 derniers exercices, des rémunérations fixes excédant la Tranche B de l'Agirc, augmentées de la rémunération variable dans la limite de 5 % de la rémunération fixe. Seuls les droits minimums, définis auparavant comme le tiers des points AGIRC « Tranche B » acquis depuis la nomination dans la catégorie Hors Classification de Société Générale, ont été conservés à partir du 1^{er} janvier 2019, sous la forme de droits annuels de rente égaux à 0,4 % de la part de la rémunération brute annuelle comprise entre un et quatre Plafonds Annuels de la Sécurité sociale.

Toutefois, suite à la publication de l'ordonnance 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire interdisant, dès sa publication, toute affiliation de nouveaux bénéficiaires potentiels aux régimes de retraite conditionnant l'acquisition des droits à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise, ainsi que la constitution de droits conditionnels au titre de périodes d'activité postérieures à 2019, ce régime a été fermé à compter du 4 juillet 2019, et plus aucun droit n'est attribué après le 31 décembre 2019.

Ainsi, le montant des droits acquis au moment du départ à la retraite sera constitué de la somme des droits gelés au 31 décembre 2018 et des nouveaux droits minimums constitués entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019. Ces droits seront revalorisés selon l'évolution du point Agirc entre le 31 décembre 2019 et la date de liquidation de la retraite. Les droits restent conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale.

Ils font l'objet d'un préfinancement auprès d'une compagnie d'assurance.

Conformément au droit français, l'accroissement des droits potentiels était également soumis à une condition de performance. Les droits au titre d'un exercice étaient acquis seulement si au moins 50 % des critères utilisés pour déterminer le montant de la rémunération variable étaient atteints. En deçà de 50 %, les droits au titre de l'année étaient caducs.

A titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans, les droits à rente potentiels ouverts au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant annuel estimé à 4,0 K euros pour Michael MASTERSON, 2,2 K euros pour Tim ALBERTSEN, 16,1 K euros pour Gilles BELLEMERE et 0,5 K euros pour John SAFFRETT.

Régime de retraite supplémentaire des CODIR de Société Générale (art. 82)

Suite à la révision du régime de l'allocation complémentaire de retraite au 31 décembre 2018, et notamment la suppression de la partie différentielle de ce régime au-delà de 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (Art. 82) a été mis en place à effet du 1^{er} janvier 2019 pour les membres du comité de direction de Société Générale dont M. Michael MASTERSON, Tim ALBERTSEN et John SAFFRETT sont membres. Ce régime prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur un compte individuel de retraite Art. 82 ouvert au nom du salarié éligible, sur la part de sa rémunération fixe excédant 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale. Les droits acquis seront versés au plus tôt à la date d'effet de la liquidation de la pension au titre du régime général d'assurance vieillesse.

Le taux de l'entreprise a été fixé à 8 %.

Conformément à la loi, les cotisations annuelles les concernant au titre d'une année ne seront versées dans leur totalité que si au moins 50 % des conditions de performance de la rémunération variable de cette même année sont remplies.

Régime de retraite complémentaire IP Valmy

Les dirigeants mandataires sociaux conservent également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui leur était applicable en tant que salariés avant leur nomination comme dirigeant mandataire social.

Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1er janvier 2018 (désormais nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime était financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à deux plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise (soit 1 216 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2019) jusqu'au 31 décembre 2019. A partir du 1er janvier 2020, le plafond de rémunération prise en compte est porté de deux plafonds annuels de la Sécurité sociale à quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale, et le taux pris en charge par l'entreprise passera à 1,75% au 1er juillet 2020. Ce régime est désormais assuré auprès de Sogécap

Clause de non-concurrence

Michael MASTERSON, Tim ALBERTSEN, Gilles BELLEMERE et John SAFFRETT, sont soumis à une clause de non-concurrence d'une durée de 24 mois à compter de la date de la cessation des fonctions de Dirigeant mandataire social et de la date de leur départ de Société Générale. En contrepartie, ils continuent à percevoir leur rémunération fixe.

Le Conseil d'administration aura la faculté de renoncer unilatéralement à sa mise en œuvre, dans les quinze jours suivants la cessation de fonctions. Dans ce cas, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs seraient libres de tout engagement et aucune somme ne leur sera due à ce titre.

Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à 24 mois de rémunération fixe. ALD serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.

Suite à la mise à jour du Code AFEP-MEDEF en juin 2018, les clauses correspondantes des Directeurs généraux sont amendées pour acter le principe de non-paiement de la clause en cas de départ à la retraite et au-delà de 65 ans.

Indemnité de départ

Suite à la suspension des contrats de travail de Michael MASTERSON, Tim ALBERTSEN, Gilles BELLEMERE et John SAFFRETT, il est prévu que le Conseil d'administration leur verse une indemnité au motif de la cessation de leur fonction respective.

Le montant de l'indemnité est fixé à deux ans de rémunération fixe, duquel seront déduites les éventuelles indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité n'est due que en cas de cessation simultanée du mandat ALD et du contrat Société Générale et uniquement en cas de départ contraint, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne serait due en cas de démission (sauf constatée comme contrainte par le Conseil d'administration) ou de non-renouvellement du mandat à l'initiative du Dirigeant mandataire social exécutif ou de faute grave.

Toute décision en matière de versement d'indemnité de départ est subordonnée à l'examen par le Conseil d'administration de la situation de l'entreprise et de la performance de chaque Dirigeant mandataire social exécutif afin de justifier que ni l'entreprise, ni le Dirigeant mandataire social exécutif ne sont en situation d'échec.

En conformité avec à la mise à jour du Code AFEP-MEDEF de juin 2018, il ne peut être versée d'indemnité de départ à un dirigeant mandataire social s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite. Par ailleurs, le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 50% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat ou sur la durée du mandat si elle est inférieure à 3 ans.

En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail.

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.

Obligations liées à la détention et à la conservation d'actions ALD

Les mandataires sociaux ont une obligation de détention d'actions ALD qui a été déterminée par le Conseil d'administration du 28 juin 2017 sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations. Conformément au code Afep-Medef, ces obligations ont été réexaminées par le Conseil d'administration du 27 mars 2020 dans le cadre de la nomination du Directeur Général et du renouvellement des mandats de Directeurs Généraux Délégués. Le Conseil a décidé de ne pas modifier les obligations de détentions d'actions.

Nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social

De façon générale, les composantes de rémunération ainsi que sa structure décrite dans cette politique de rémunération s'appliqueront également à tout nouveau Dirigeant mandataire social qui serait nommé durant la période d'application de cette politique, prenant en compte son périmètre de responsabilité et son expérience professionnelle. Ce principe s'appliquera également aux autres avantages offerts aux Dirigeants mandataires sociaux (retraite complémentaire, contrat de prévoyance, etc.).

Ainsi, il appartiendra au Conseil d'administration de déterminer la rémunération fixe correspondant à ces caractéristiques, en cohérence avec celle des Dirigeants mandataires sociaux actuels et les pratiques de marché, en particulier sur le marché sectoriel.

Enfin, si ce dernier ne vient pas d'une entité issue du groupe Société Générale, il/elle pourrait bénéficier d'une indemnité de prise de fonction afin de compenser, le cas échéant, la rémunération à laquelle il/elle a renoncé en quittant son précédent employeur. L'acquisition de cette rémunération serait différée dans le temps et soumise à la réalisation de conditions de performance similaires à celle appliquées à la rémunération variable différée des Dirigeants mandataires sociaux.