

**EVALUATION 2018 DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
PROPOSITIONS DE REMUNERATION VARIABLE AU TITRE DE 2018**

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ALD

6 FEVRIER 2019

EVALUATION 2018 DES MANDATAIRES SOCIAUX ET PROPOSITIONS DE VARIABLE ANNUEL 2018

L'évaluation 2018 des Dirigeants mandataires sociaux d'ALD SA (« **ALD** » ou la « **Société** ») et les propositions de variable annuel 2018 présentée ci-dessous ont été validées par le Conseil d'administration d'**ALD** du 6 février 2019.

RAPPEL DU PRINCIPE GENERAL

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux a été approuvée par le Conseil d'administration le 29 mars 2018 et par l'Assemblée générale le 22 mai 2018.

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 de la Société et des actionnaires.

Par ailleurs, la rémunération des dirigeants mandataires sociaux se conforme à la directive CRD4 du 26 juin 2013 dont l'objectif est d'imposer des politiques et pratiques de rémunérations compatibles avec une gestion efficace des risques, la Société étant identifiée sur base consolidée comme entité significative du Groupe Société Générale. La directive CRD4 a été transposée en droit français et ses principes sur les rémunérations sont applicables depuis le 1er janvier 2014.

1/ REMUNERATION DU PRESIDENT

Didier HAUGUEL ne perçoit aucune rémunération au titre de sa fonction de Président du Conseil d'administration, mais a été directement rétribué par Société Générale au titre de son statut de salarié.

2/ REMUNERATION DES DIRECTEURS GENERAUX

La rémunération attribuée aux Dirigeants mandataires sociaux en 2018 est composée des éléments suivants :

- Une Rémunération Fixe (RF), qui reconnaît l'expérience et les responsabilités exercées, et tenant compte des pratiques du marché. Elle représente une part significative de la rémunération totale.
- Une Rémunération Variable (RV) dépendant de la performance de l'année et de la contribution des Dirigeants mandataires sociaux à la réussite d'ALD.

La rémunération variable (RV) des Mandataires Sociaux est fonction de critères quantitatifs pour 60% et de critères qualitatifs pour 40%, alliant ainsi une évaluation de la performance financière du Groupe ALD et une évaluation des compétences managériales.

REMUNERATION FIXE

Au terme de l'exercice 2018, les montants des rémunérations fixes annuelles sont les suivants :

- Michael MASTERSON, Directeur général : 375 000€
- Tim ALBERTSEN, Directeur général délégué : 280 000€
- Gilles BELLEMERE, Directeur général délégué : 220 000€

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

REMUNERATION VARIABLE

Les montants des primes cibles de la rémunération variable approuvée au titre de la performance 2018, sont les suivants :

- Michael MASTERSON : 650 000€
- Tim ALBERTSEN : 380 000€
- Gilles BELLEMERE : 180 000€

Le 29 mars 2018, le Conseil d'administration a défini les composantes de la rémunération variable pour l'exercice 2018, qui ont été approuvées par l'Assemblée générale du 22 mai 2018. 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.

Plafonnement de 130 % applicable au montant de la prime cible évaluée en fonction de critères quantitatifs, à savoir

- 507 000 euros pour Michael MASTERSON (130% de 60 % du montant de la prime cible de 650 000 euros),
- 296 400 euros pour Tim ALBERTSEN (130% de 60 % du montant de la prime cible de 380 000 euros),
- 140 400 euros pour Gilles BELLEMERE (130% de 60 % du montant de la prime cible de 180 000 euros).

Plafonnement de 100 % applicable au montant de la prime cible évaluée en fonction de critères qualitatifs, à savoir :

- 260 000euros pour Michael MASTERSON (40 % du montant de la prime cible de 650 000 euros),
- 152 000 euros pour Tim ALBERTSEN (40 % du montant de la prime cible de 380 000 euros),
- 72 000euros pour Gilles BELLEMERE (40 % du montant de la prime cible de 180 000 euros).

EVALUATION 2018

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 2018, le taux de réalisation au titre de la part quantitative s'élève à 59,47%, tel qu'indiqué ci-dessous :

Indicateurs	Pondération	Taux de réalisation	Taux de réalisation (part quantitative totale)
Croissance annuelle de la flotte (2018 vs. 2017)	10 %	12,68 %	59,47 %
Croissance de la marge sur les services et de la marge des contrats de location	10 %	7,96 %	
Coefficient d'exploitation hors ventes de véhicules d'occasion	10 %	10,66 %	
Bénéfice net par action	30 %	28,16 %	

Le niveau de réalisation de ces critères quantitatifs a été établi précisément par le COREM et validé par le Conseil d'administration mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

Part qualitative

Les objectifs qualitatifs sont déterminés en fonction de la stratégie du Groupe ALD intégrant notamment l'innovation et la satisfaction client, la politique RSE, l'efficacité opérationnelle, le contrôle interne, la maîtrise des risques de valeur résiduelle et le développement managérial.

Il a été défini des objectifs collectifs et des objectifs individuels pour les Mandataires Sociaux. Les objectifs collectifs et individuels représenteront chacun 50% de la part qualitative. Chaque objectif aura un poids équivalent au sein de ces deux catégories.

Sur base de ces évaluations, le taux d'atteinte global des objectifs qualitatifs est proposé à 40% pour les 3 mandataires sociaux.

Montants de variable au titre de 2018

D'après l'évaluation des critères quantitatifs et qualitatifs (taux de réalisation global s'élevant à 99,47%), les montants de la rémunération variable sont les suivants :

- Michael MASTERSON : 646 523 € ;
- Tim ALBERTSEN : 377 967 € ;
- Gilles BELLEMERE : 179 037 €.

Ces montants sont soumis à l'approbation définitive lors de l'Assemblée générale qui se tiendra le 22 mai 2019. Aucun versement ne sera réalisé par anticipation.

Plafond

Dans le respect de la directive CRD4 et à la suite de l'autorisation conférée par l'Assemblée générale de Société Générale en mai 2014, la rémunération variable totale est plafonnée à 200 % de la rémunération fixe pour le Directeur général et pour les Directeurs généraux délégués.

Le calcul du ratio réglementaire variable sur fixe intègre les avantages logement dans la composante fixe.

Modalités d'acquisition et de paiement de la rémunération variable

Conformément à la politique de rémunération ALD, le versement d'au moins 40% de la rémunération variable est différé sur 5 ans.

Il combine des paiements en numéraire et des attributions d'actions ou équivalents actions **ALD**, soumis à la réalisation d'objectifs long-terme en matière de profitabilité permettant de réduire le montant versé en cas de non atteinte.

La rémunération variable différée non acquise est soumise à des conditions de performance.

Le variable annuel différé de l'ensemble des bénéficiaires sera ainsi soumis à :

- 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.
- une condition de *malus* (en cas de dégradation significative des performances),
- une condition de Résultat Net ALD moyen positif (moyenne arithmétique), hors dette propre, sur la période d'acquisition.

Au regard des projections de l'évolution structurelle des marchés de véhicules d'occasion, la condition de versement liée au rendement sur les actifs productifs moyens (RoAEA Return on Average Earning Assets) sur la dernière tranche de la part différée a été modifiée (sous réserve de l'approbation de la résolution portant sur la rémunération attribuée au titre de 2018).

Ainsi, la totalité de la somme est versée seulement si le rendement sur les actifs productifs moyens est supérieur (d'après une moyenne arithmétique) à 2,5 % pendant la période d'acquisition. S'il est inférieur à 2

%, aucun versement n'est effectué. S'il est compris entre 2 % et 2,5 %, le Comité des Rémunérations proposera au Conseil d'Administration un pourcentage d'acquisition.

Le Conseil d'administration garde la faculté de décider du retraitement d'éléments non récurrents pouvant grever les résultats du Groupe et/ou de tenir compte du changement du périmètre organisationnel.

Les salariés éligibles à la rémunération variable différée sont également soumis à une clause de malus individuelle et collective permettant le non-paiement total ou partiel des différés en cas de prise de risque excessive et/ou de non-respect des règles de conduite, y compris pendant les périodes de rétention.

Enfin, l'acquisition de la rémunération variable différée est également soumise à une condition de présence dans le Groupe Société Générale. 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.

CONSTATATION CONDITION PERFORMANCE POUR L'ACQUISITION DES DROITS A RETRAITE

MM. Mike Masterson, Tim Albertsen et Gilles Bellemere 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.

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits à retraite supplémentaire conditionnés à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise 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 2018 sont acquis pour **MM. Mike Masterson, Tim Albertsen et Gilles Bellemere.**