

## INFORMATION SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Publication en application du Code AFEP-MEDEF

PARIS, LE 17 MARS 2023

Lors de sa réunion du 7 mars 2023, le Conseil de Surveillance d'Eurazéo, sur proposition du Comité des Rémunérations, de Sélection et de Gouvernance (RSG), a arrêté les éléments de rémunération variable et de rémunération long terme au titre de l'exercice 2022 et l'ensemble des éléments composant la rémunération des membres composant le Directoire au 5 février 2023 au titre de l'exercice 2023. Le nouveau Directoire<sup>1</sup> est composé de quatre membres : MM. Christophe Bavière, Président du Directoire, et William Kadouch-Chassaing, Directeur Général, tous deux co-CEOs, ainsi que M. Olivier Millet et Mme Sophie Flak.

### REMUNERATION VARIABLE DES MEMBRES COMPOSANT LE DIRECTOIRE AU 5 FEVRIER 2023 AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

Le Conseil de Surveillance du 7 mars 2023, sur proposition du Comité RSG, a constaté le niveau d'atteinte des critères quantitatifs et qualitatifs composant la partie variable annuelle de la rémunération des membres du Directoire comme suit :

M. Christophe Bavière : 112,75 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 625 722 euros,

M. William Kadouch-Chassaing : 114,94 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 574 718 euros,

M. Olivier Millet : 114,62 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 560 793 euros.

Par ailleurs, le Conseil de Surveillance du 8 mars 2022, sur proposition du Comité RSG, a décidé que M. Philippe Audouin percevrait en 2023 sa rémunération variable annuelle au titre de 2022, calculée prorata temporis. Elle s'élève à 114,94 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 123 595 euros.

Il est précisé que le versement de la rémunération variable de chaque dirigeant mandataire social au titre de l'exercice 2022 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire du 26 avril 2023 des éléments de rémunération dans les conditions prévues à l'article L.22-10-34 du code de commerce. Les éléments de rémunération des membres du Directoire seront présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2022.

---

<sup>1</sup> Il est rappelé que les fonctions de Président du Directoire et de Directeur Général feront l'objet d'une rotation annuelle. Celle-ci sera décidée par le Conseil de Surveillance approuvant les résolutions soumises l'assemblée générale annuelle, et pour la première fois en 2024.

## ELEMENTS DE REMUNERATION DES MEMBRES COMPOSANT LE DIRECTOIRE AU 5 FEVRIER 2023

La politique de rémunération des membres du Directoire d'Eurazeo est déterminée par le Conseil de Surveillance sur proposition du Comité RSG en prenant en compte les principes énoncés par le code AFEP/MEDEF : exhaustivité, équilibre entre les éléments de rémunération, comparabilité, cohérence, intelligibilité des règles et mesures. La structure de la rémunération des membres du Directoire d'Eurazeo comprend une rémunération fixe, une rémunération variable annuelle, une rémunération de long terme (attribution d'option d'achat ou de souscription d'actions et/ou d'actions de performance), et d'autres avantages accessoires liés à leur fonction.

Dans le cadre de la mise en place, le 5 février 2023, du nouveau Directoire pour un mandat de 4 ans, le Comité RSG a reconsidéré la politique de rémunération sur la base des études dédiées réalisées par les cabinets Willis Towers Watson et Russell Reynolds Associates lors du renouvellement du précédent Directoire en 2022. La corrélation des éléments de rémunération à la création de valeur et l'évolution du cours de bourse étaient au cœur des réflexions du Comité RSG. Au terme de ces travaux, le Comité RSG a proposé de faire évoluer la politique de rémunération des membres du Directoire sur les points significatifs suivants : (i) l'évolution de la rémunération fixe, (ii) la détermination de nouveaux critères économiques et de critères qualitatifs attachés à la rémunération variable pour refléter l'évolution du modèle d'affaires et l'alignement d'intérêt avec les actionnaires, (iii) la nouvelle pondération des critères économiques à hauteur de 65% (vs. 60%), (iv) la redéfinition de critères qualitatifs (35%) précis et mesurables intégrant des objectifs ESG communs au Directoire en lien avec la stratégie 0+ à hauteur de (15%), (v) la revue de l'équilibre des instruments long terme dans la rémunération des membres du Directoire entre 6 et 8 mois de rémunération totale, (vi) la modification des indicateurs de référence attachés aux conditions de performance des instruments long terme et du rythme de l'acquisition progressive des options d'achat d'action sur une période minimum de trois ans et (vii) l'alignement des conditions encadrant l'indemnité de départ pour l'ensemble du Directoire à hauteur de 18 mois de rémunération annuelle totale (cf. 5.8 Rémunérations et avantages de toute nature aux mandataires sociaux).

Les éléments seront présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 5, sous-section 5.8.1.3 du Document d'enregistrement universel 2022. En application de l'article L.22-10-26 du Code du commerce, la politique de rémunération des membres du Directoire fera l'objet d'un vote lors de l'Assemblée Générale 26 avril 2023.

Les éléments de rémunération et avantages sont les suivants :

### (i) Rémunération fixe

Par application des principes et objectifs de la politique de rémunération 2023, le Conseil de Surveillance a arrêté la rémunération fixe des membres du Directoire dans le cadre de ce nouveau mandat de quatre ans ainsi qu'il suit :

- M. Christophe Bavière : 800 000 euros
- M. William Kadouch-Chassaing : 800 000 euros
- Mme Sophie Flak : 400 000 euros,
- M. Olivier Millet : 500 000 euros.

# EURAZEO

Cette rémunération ne devrait pas varier, sauf circonstances particulières, avant l'échéance de leur mandat de 4 ans (2027).

Le Conseil de Surveillance a pris en considération :

- l'expérience et les compétences acquises au cours de la carrière des membres du Directoire ;
- l'évolution des fonctions des Co-CEOs ;
- les analyses comparatives menées par deux cabinets extérieurs indépendants (Willis Towers Watson et Russel Reynolds) sur les rémunérations des membres du Directoire auprès des dirigeants comparables dans les sociétés du SBF120, des dirigeants de 9 sociétés d'investissement européennes cotées et de 10 sociétés d'investissement privées.

Conformément à l'article 23 du Code AFEP/MEDEF, le Conseil de Surveillance du 7 mars 2023, sur recommandation du Comité RSG, a privilégié la suspension des contrats de travail de MM. Christophe Bavière et William Kadouch-Chassaing qui les lient avec Eurazeo ou une société du Groupe. M. Christophe Bavière disposait d'un contrat de travail avec la société Eurazeo Investment Manager (anciennement Idinvest Partners). M. William Kadouch-Chassaing disposait d'un contrat de travail avec Eurazeo.

## (ii) Rémunération variable

La rémunération variable cible s'exprime pour chacun des membres du Directoire, en un pourcentage de 100% de leur rémunération fixe annuelle correspondant à l'atteinte de 100% des objectifs fixés sur les différents critères, qui seront précisés dans le Document d'enregistrement universel 2022. La rémunération variable peut atteindre 150% de la rémunération fixe en cas de dépassement des objectifs fixés par le Conseil de Surveillance.

Conformément à la politique de rémunération révisée pour 2023, le Conseil de Surveillance a revu et fait évoluer les objectifs quantitatifs applicables à la rémunération variable annuelle sur les points suivants :

- La substitution de l'ANC par action à l'ANR par action, afin de refléter l'évolution du modèle économique du Groupe et le changement de méthode de consolidation,
- L'introduction d'un critère économique mesurant la performance relative de l'action Eurazeo par rapport à l'indice LPX-TR Europe, et venant remplacer le critère de performance comparée de l'ANR par action et du CAC 40,
- L'introduction d'un critère économique mesurant la conformité des levées de fonds avec le budget, et venant remplacer le critère de conformité de l'EBITDA des participations consolidées avec le budget,
- La pondération des quatre critères économiques retenus pour la partie variable de la rémunération ainsi qu'il suit :
  - La progression annuelle de l'ANC (20% du bonus cible)
  - La performance relative de l'action Eurazeo par rapport à l'indice LPX-TR Europe (15% du bonus cible)
  - La conformité de la levée de fonds externes générant des commissions de gestion avec le budget (15% du bonus cible)
  - La conformité du résultat FRE (*fee related earnings*) avec le budget (15% du bonus cible)

En cas de contribution exceptionnelle non prévue dans les objectifs définis, un bonus qualitatif

# EURAZEO

supplémentaire de 10 % du bonus cible peut être accordé à un ou plusieurs membres du Directoire.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, l'attribution de cette rémunération variable, sous conditions de performance, fera l'objet d'une communication spécifique à l'issue de l'exercice 2023. Elle sera également détaillée dans le Document d'enregistrement universel.

## **(iii) Plan d'intéressement long terme**

Les membres du Directoire sont éligibles aux plans d'intéressement à long terme sur décision du Conseil de Surveillance. Ils se voient attribuer, chaque année, une rémunération de long terme, sous la forme d'options d'achat ou de souscription d'actions ou d'actions de performance, dont la valeur, estimée par un tiers indépendant, représente un pourcentage de leur rémunération globale attribuée au titre de l'exercice précédent.

Les conditions des plans d'instruments à long terme applicables aux plans d'actions de performance et d'options d'achat ou de souscription d'actions ont été déterminées par le Conseil de Surveillance le 7 mars 2023 sur recommandation du Comité RSG et sont présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 5, sous-section 5.8.1.3 du Document d'enregistrement universel 2022. Les attributions aux membres du Directoire feront l'objet d'une communication dédiée.

## **(iv) Régime de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire**

### **a) Régime collectif de retraite à prestations définies**

Aucun membre du Directoire à la date du présent Document d'Enregistrement Universel ne bénéficie du régime de retraite supplémentaire à prestations définies.

L'accès à ce régime a été définitivement fermé à tout nouveau bénéficiaire depuis le 30 juin 2011, suite à une décision du Conseil de Surveillance en date du 24 mars 2011, sur recommandation du Comité RSG. Ainsi, les membres du Directoire ne peuvent prétendre au bénéfice de ce régime de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques mentionnées à l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale.

### **b) Régime collectif de retraite à cotisations définies**

Comme l'ensemble du personnel de la Société, les membres du Directoire bénéficient, également du même régime de retraite à cotisations définies que celui ouvert à l'ensemble des salariés de la Société et dans les mêmes conditions de cotisations. Le Conseil de Surveillance a autorisé l'ensemble des membres du Directoire à continuer de bénéficier de cet avantage, dans les mêmes conditions de cotisations que celles applicables aux salariés cadres dirigeants de la catégorie à laquelle ils sont assimilés.

### **c) Régimes de prévoyance**

Le Conseil de Surveillance a autorisé les membres du Directoire, à continuer de bénéficier dans les mêmes conditions (de cotisations et de prestations) que celles applicables aux salariés de l'entreprise, des régimes de prévoyance (incapacité, invalidité, décès), de remboursement de frais de santé et d'assurance accident, collectifs et à adhésion obligatoire, mis en place au profit de l'ensemble du personnel.

# EURAZEO

## **(v) Avantages en nature**

Les membres du Directoire bénéficient de la possibilité d'avoir l'usage d'un véhicule de fonction.

Dans l'hypothèse où un membre du directoire venait à s'installer à l'étranger, il pourrait bénéficier de la prise en charge d'une partie de ses frais d'expatriation (frais de relocation, logement, compensation du coût de la vie, scolarité et garde des enfants, surplus de fiscalité et assistance fiscale) dans des conditions à définir par le Conseil sur recommandation du Comité RSG.

## **(vi) Autres avantages**

Au titre des autres avantages, les membres du Directoire auront droit au bénéfice d'une assurance responsabilité civile couvrant les actes accomplis dans le cadre de leur mandat et au remboursement de leurs frais de mission et de représentation.

En outre, M. Christophe Bavière, en sa qualité de Président du Directoire, et M. William Kadouch-Chassaing, en sa qualité de Directeur Général, bénéficient d'une couverture de type garantie sociale des chefs d'entreprise, en raison de la suspension de leur contrat de travail et du risque de non-perception de la couverture chômage en cas de révocation et de rupture subséquente de leur contrat de travail.

Cette disposition s'applique également à M. Olivier Millet au titre de son mandat de Directeur Général d'Eurazeo Mid Cap.

## **(vii) Obligation de non-concurrence**

Le Conseil de Surveillance a fixé les dispositions encadrant la mise en œuvre d'une obligation de non-concurrence, applicable à chacun des membres du Directoire, et le versement de la contrepartie pécuniaire prévue dans un tel cas.

En cas de démission avant le terme de leur mandat, la Présidente et les membres du Directoire sont assujettis à une obligation de non-concurrence d'une durée de douze (12) mois. Cette obligation de non-concurrence serait indemnisée par un indemnité compensatrice brute mensuelle correspondant à 50% de la rémunération mensuelle moyenne versée au cours des douze derniers mois précédant la rupture du mandat et le cas échéant du contrat de travail. L'obligation de non-concurrence couvrira toute société ou fonds d'investissement concurrent d'Eurazeo opérant principalement sur les territoires français et européens dans le domaine du capital investissement.

Conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF, le cumul éventuel de l'indemnité de non-concurrence et de l'indemnité de départ ne saurait excéder un plafond correspondant à la rémunération fixe et variable versée au cours des deux dernières années précédant le départ. Il est expressément prévu qu'en cas de départ d'un membre du Directoire assujetti à une obligation de non-concurrence, le Conseil de Surveillance pourra renoncer, le cas échéant, à la mise en œuvre de cet accord de non-concurrence.

## **(viii) Indemnités en cas de cessation forcée des fonctions**

Le Conseil de Surveillance a décidé que chaque membre du Directoire était éligible à une indemnité en cas de cessation forcée des fonctions.

Chaque membre du Directoire est éligible à une indemnité de départ en cas de cessation forcée des

# EURAZEO

fonctions, de départ contraint avant l'expiration du mandat ou de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde. Le Conseil de Surveillance du 7 mars 2023 a revu et aligné, pour l'ensemble des membres du Directoire, le montant de l'indemnité de départ qui représente désormais dix-huit (18) mois de rémunération annuelle totale (fixe et variable) calculée sur la base de la rémunération versée au titre des 12 derniers mois précédant la cessation de leur contrat de travail. Cette indemnité comprend les indemnités légales ou conventionnelles qui pourraient être dues à la rupture du contrat de travail.

Le bénéfice de cette indemnité est soumis, pour chacun des membres du Directoire, à une condition de performance basée sur l'évolution du cours de Bourse d'Eurazeo (dividendes réinvestis) comparée à celle de l'indice LPX TR Europe entre la date de dernière nomination et la date de fin du mandat ainsi qu'il suit :

- si l'évolution du cours de Bourse d'Eurazeo (dividendes réinvestis) comparée à celle de l'indice LPX TR Europe est au moins égale à 100% le membre du Directoire percevra 100% de l'indemnité ;
- si l'évolution du cours de Bourse d'Eurazeo (dividendes réinvestis) comparée à celle de l'indice LPX TR Europe est égale à 50%, le membre du Directoire percevra 2/3 de l'indemnité ;
- entre ces bornes (100% et 50%), le calcul de l'indemnité du membre du Directoire s'effectuera de manière proportionnelle ;
- si l'évolution du cours de Bourse d'Eurazeo (dividendes réinvestis) comparée à celle de l'indice LPX TR Europe est inférieure à 50%, le membre du Directoire ne percevra aucune indemnité.

En outre, le versement de cette indemnité est exclu si le dirigeant quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions ou change de fonctions à l'intérieur du Groupe, ou s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite dans un délai d'un mois suivant la date de son départ. En tout état de cause, quelle que soit la date de son départ, le montant de l'indemnité versée ne saurait être supérieur au montant correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue pour le nombre de mois restant à courir. Enfin, lorsque le dirigeant bénéficie par ailleurs d'un contrat de travail, l'indemnité de départ comprend les indemnités légales ou conventionnelles qui pourraient lui être dues et ne saurait être inférieure à celles-ci.

## **(ix) Indemnité de prise de fonction**

En cas de nomination d'un dirigeant extérieur au Groupe, le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité RSG, pourrait décider l'attribution d'une indemnité de prise de fonction dans le respect des recommandations du Code AFEP/MEDEF afin de compenser, le cas échéant, les éléments de rémunération auxquels le dirigeant a renoncé en quittant son précédent employeur.

## **(i) Obligation de conservation des titres Eurazeo**

Les membres du Directoire sont soumis à une obligation de conservation de titres Eurazeo pendant la durée de leur mandat. MM. Christophe Bavière et William Kadouch-Chassaing auront l'obligation de détenir à terme et de conserver pendant la durée de leur mandat l'équivalent de trois années de rémunération fixe. Pour les autres membres du Directoire, leur obligation porte sur l'équivalent de deux fois leur rémunération fixe.

# EURAZEO

En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, ce montant sera revu et fixé périodiquement par le Conseil de Surveillance à la lumière de la situation de chaque dirigeant mandataire social, et au moins à chaque renouvellement de leur mandat.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, les membres du Directoire se sont engagés à ne pas réaliser d'opération de couverture jusqu'à la fin de la période de conservation imposée par les plans d'options.

La présente information est établie et mise en ligne sur le site internet Eurazeo : [www.eurazeo.com](http://www.eurazeo.com) en application des dispositions du Code AFEP-MEDEF. Les éléments détaillés relatifs à la politique de rémunération et les éléments de rémunération au titre des exercices 2022 et 2023 seront présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2022 qui sera disponible sur le site internet de la société à compter du 23 mars 2023.