

## **INFORMATION SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**

Publication en application du Code AFEP MEDEF

Paris, le 28 avril 2021

Conformément aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Eurazeo publie ci-après les informations relatives aux conditions de nomination de Monsieur Marc Frappier en qualité de membre du Directoire d'Eurazeo. Lors de sa réunion du 27 avril 2021, le Conseil de Surveillance a nommé Monsieur Marc Frappier en qualité de nouveau membre du Directoire pour la durée restant à courir du mandat des membres du Directoire nommés, conformément à l'article 17 des statuts, pour une durée de quatre ans, à savoir jusqu'au 18 mars 2022.

Lors de sa réunion du 27 avril 2021 le Conseil de Surveillance d'Eurazeo, sur proposition du Comité des Rémunérations, de Sélection et de Gouvernance (Comité RSG), a arrêté les conditions financières concernant cette nomination et qui se résument comme suit :

### **FIXATION DES ELEMENTS DE REMUNERATION ET AVANTAGES DE MARC FRAPPIER**

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 mesure. La politique de rémunération en vigueur a été approuvée par l'assemblée générale du 30 avril 2020 dans sa 10<sup>ème</sup> résolution, et comprend pour les membres du Directoire l'attribution des éléments suivants : une rémunération fixe, une rémunération variable annuelle, une rémunération de long terme (attribution d'options d'achat d'actions et/ou d'actions de performance), pour certains d'entre eux un dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies et d'autres avantages accessoires liés à leurs fonctions.

Le Conseil de Surveillance a arrêté l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toutes nature de Monsieur Marc Frappier ainsi qu'il suit :

#### **1. Rémunération fixe**

La rémunération fixe de Monsieur Marc Frappier est fixée à un montant brut annuel de 500 000 euros.

---

---

Au titre des avantages en nature, les membres du Directoire ont 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, ainsi qu'à la mise à disposition d'une voiture de fonction.

## **2. Rémunération variable**

La rémunération variable cible s'exprime pour chacun des membres du Directoire, en un pourcentage de la rémunération fixe annuelle sans pouvoir dépasser 100 % de celle-ci. Ce bonus cible correspond à l'atteinte de 100 % des objectifs fixés sur les différents critères.

Les principes et critères de la rémunération variable annuelle s'inscrivent dans le cadre de la politique de rémunération revue chaque année par le Conseil de Surveillance. Sur recommandation du Comité RSG, le Conseil de Surveillance a déterminé la politique de rémunération 2021 et fixé les critères et objectifs quantitatifs et qualitatifs de la rémunération de chaque membre du Directoire. Dans le cadre de la politique de rémunération 2020, les critères quantitatifs et leur pondération avaient évolué ainsi qu'il suit :

- la progression annuelle de l'ANR (25 % du bonus cible),
- la performance comparée de l'ANR avec l'évolution du CAC 40 (15 % du bonus cible)
- la conformité de l'EBITDA (*Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation & Amortization*) des participations consolidées avec l'EBITDA budgété (10 % du bonus cible)
- la conformité du résultat FRE (*Fee related earnings*) de la contribution de l'activité d'asset manager avec le budget (10% du bonus cible).

En fonction du niveau d'atteinte de ces critères (valeurs inférieures, égales ou supérieures aux valeurs cibles déterminées), la part de la rémunération variable basée sur des critères économiques peut ainsi varier de 0 % à 120 % du bonus cible.

Les critères qualitatifs individuels sont fixés annuellement par le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité RSG. Certains critères qualitatifs sont communs à l'ensemble du Directoire, d'autres sont spécifiques à chacun de ses membres, représentant au global 25% du bonus cible. Le Conseil de Surveillance a ainsi défini lors de sa réunion du 10 mars 2021, les critères qualitatifs relatifs à la conduite de l'activité, à l'expansion géographique et des métiers, à la maîtrise des coûts de la structure, à la rétention et au renforcement des équipes et à l'évolution digitale.

Enfin depuis 2020, l'appréciation individuelle est attribuée en fonction (i) de l'atteinte des objectifs quantitatifs de la stratégie RSE décrite au chapitre 3, section 3.1, (ii) de la façon dont ledit plan de progrès en matière de RSE est mis en œuvre sur l'exercice considéré et (iii) plus généralement de la façon dont les dirigeants ont adapté le Groupe à son environnement au cours dudit exercice, et représente 15 % du bonus cible.

En cas de contribution exceptionnelle non prévue dans les objectifs définis, un bonus qualitatif supplémentaire de 10 % du bonus cible peut être accordé à un ou plusieurs membres du Directoire.

En tout état de cause, après addition des critères économiques, des critères qualitatifs et de l'évaluation individuelle, la rémunération variable attribuée ne peut dépasser 150 % de la rémunération variable cible.

## **3. Clause de non-concurrence**

En cas de démission avant le 19 mars 2022, Monsieur Marc Frappier, en sa qualité de nouveau membre du Directoire est assujéti à une obligation de non-concurrence d'une durée de douze (12) mois qui s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'assemblée générale du 30 avril 2020 dans sa 10<sup>ème</sup> résolution et décrite en section 5.8.1.3 du Document d'enregistrement universel 2019.

Pendant toute la période d'application de cette interdiction, il sera versé une indemnité compensatrice brute mensuelle correspondant à 50 % de la rémunération mensuelle moyenne versée au cours des douze derniers mois précédant la rupture du contrat de travail. L'obligation de non-concurrence couvrira toute société ou fonds

---

---

d'investissement concurrent d'Eurazeo opérant principalement sur les territoires des pays suivants : France, Etats Unis d'Amérique, Royaume Uni, Allemagne, Suisse et Benelux dans le domaine du capital investissement. La Société conserve la faculté de ne pas mettre en oeuvre cette obligation.

Si cette démission s'accompagne du versement d'une indemnité de départ prévue au paragraphe 4 ci-dessous, le cumul 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 conformément aux dispositions de l'article 24.6 du Code AFEP/MEDEF.

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 oeuvre de cet accord de non-concurrence en le notifiant à la personne concernée par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai d'un mois suivant la démission.

#### **4. Indemnité en cas de cessation forcée des fonctions**

En cas de cessation forcée des fonctions, de départ contraint avant l'expiration du mandat, de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, Monsieur Marc Frappier aura le droit au versement par la Société d'une indemnité compensatoire qui s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'assemblée générale du 30 avril 2020 dans sa 10<sup>ème</sup> résolution et décrite en section 5.8.1.3 du Document d'enregistrement universel 2019. Cette indemnité est égale à dix-huit mois de rémunération, calculée sur la base de la rémunération totale (fixe + variable) versée au titre des douze derniers mois et comprend les indemnités légales ou conventionnelles qui pourraient être dues à la rupture du contrat de travail.

#### **5. Rémunération de long terme**

Monsieur Marc Frappier sera également éligible chaque année à un plan d'intéressement à long terme sur décision du Conseil de Surveillance. Conformément au Code Afep Medef, l'acquisition des options d'achat ou de souscription d'actions ou actions de performance sera intégralement soumise à des conditions de performance dont la réalisation est constatée à l'issue d'une période d'acquisition de quatre ans (trois ans en cas d'échange en actions de performance).

Il est rappelé que chaque membre du Directoire est tenu de conserver au nominatif pendant toute la durée de ses fonctions un tiers des actions résultant de la levée des options d'achat d'actions et/ou des actions de performance attribuées gratuitement jusqu'à ce que celles-ci représentent au global un montant équivalent à deux fois le montant de leur dernière rémunération annuelle fixe pour les membres du Directoire.

La présente information est établie et mise en ligne sur le site internet d'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 à la rémunération versée ou attribuée aux mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020 sont présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2020.