

INFORMATION SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Publication en application du Code AFEP-MEDEF

Mise à jour le 11 avril 2022

PARIS, LE 11 MARS 2022

Lors de sa réunion du 8 mars 2022, le Conseil de Surveillance d'Eurazeo, 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 2021, les éléments composant la rémunération au titre de l'exercice 2022 des membres du Directoire et les conditions de cessation des fonctions de M. Philippe Audouin, Membre du Directoire, Directeur Général Finances, jusqu'au 18 mars 2022.

REMUNERATION VARIABLE DES MEMBRES DU DIRECTOIRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Le Conseil de Surveillance du 8 mars 2022, 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 :

Mme Virginie Morgon: 142,39 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 1 523 566 euros (contre un montant de 1 088 135 euros au titre de l'exercice 2020),

M. Philippe Audouin : 142,08 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 710 397 euros (contre un montant de 509 074 euros au titre de l'exercice 2020),

M. Christophe Bavière: 141,45 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 707 247 euros,

M. Marc Frappier: 141,87 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 709 347 euros,

M. Nicolas Huet: 142,08 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 639 357 euros (contre un montant de 457 447 euros au titre de l'exercice 2020)

M. Olivier Millet: 141,45 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 636 522 euros (contre un montant de 453 667 euros au titre de l'exercice 2020)

Il est précisé que le versement de la rémunération variable de chaque dirigeant mandataire social au titre de l'exercice 2021 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire du 28 avril 2022 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 2021.

PLANS D'INTERESSEMENT A LONG TERME

Les membres du Directoire sont éligibles aux plans d'intéressement à long terme sur décision du Conseil de Surveillance. Le Conseil de Surveillance a autorisé l'attribution d'actions de performance aux membres du Directoire ainsi qu'il suit :

Mme Virginie Morgon : 80 048 actions de performance
M. Philippe Audouin* : -
M. Christophe Bavière : 27 945 actions de performance
M. Marc Frappier : 27 994 actions de performance
M. Nicolas Huet : 25 216 actions de performance
M. Olivier Millet : 25 151 actions de performance

Les conditions du plan d'attribution d'actions de performance reposent sur les mêmes caractéristiques que celles émises en 2020 et en 2021 notamment concernant leur période d'acquisition et les conditions de performance applicables.

ELEMENTS DE REMUNERATION DES MEMBRES COMPOSANT LE DIRECTOIRE AU 19 MARS 2022

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 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 leur fonction.

Les mandats des membres du Directoire arrivent à échéance le 18 mars 2022. Le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité RSG, a statué (i) lors de sa réunion du 29 novembre 2021, sur le renouvellement de Mme Virginie Morgon en qualité de Présidente et de membre du Directoire, et (ii) lors de sa réunion du 8 mars 2022, sur la nomination du M. William Kadouch-Chassaing en qualité de membre du Directoire et sur le renouvellement des mandats de MM. Christophe Bavière, Marc Frappier, Nicolas Huet et Olivier Millet.

Dans le cadre du nouveau mandat du Directoire, le Comité RSG a procédé à la révision de la politique de rémunération des membres du Directoire. Une étude de benchmarks a été confiée aux cabinets Willis Towers Watson (SBF120 et PE coté) et Russell Reynolds (*Private Equity* coté et non coté). Ces travaux ont mis en exergue une grande diversité dans la structure de la rémunération entre les acteurs européens et américains, les acteurs cotés et non cotés. Au terme de ces travaux, le Comité RSG a proposé un certain nombre de modifications en conformité avec les recommandations du Code Afep Medef et les meilleures pratiques et notamment : (i) l'évolution de la rémunération fixe, (ii) l'identification d'objectifs qualitatifs directement en lien avec la stratégie et davantage quantifiables pour la rémunération variable, (iii) l'introduction de la règle pro rata temporis pour les rémunérations long terme en cas de départ en cours de vesting, (iv) l'encadrement des éventuelles indemnités d'expatriation et (v) l'introduction d'un nouveau seuil pour l'appréciation de la condition de performance pour le calcul de l'indemnité de départ. (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 2021. 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 28 avril 2022.

Les éléments de rémunération et avantages sont les suivants :

(i) Rémunération fixe

Par application des principes et objectifs de la politique de rémunération 2022, 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 :

Mme Virginie Morgon : 1 150 000 euros
M. Christophe Bavière: 570 000 euros
M. Marc Frappier : 570 000 euros
M. Nicolas Huet : 550 000 euros
M. William Kadouch-Chassaing : 600 000 euros
M. Olivier Millet : 500 000 euros

Cette rémunération ne devrait pas varier, sauf circonstances particulières, avant l'échéance de leur mandat de 4 ans (2026).

Le Conseil de Surveillance a pris en considération¹:

- le fait que la rémunération des membres du Directoire n'a pas évolué depuis leur nomination en mars 2018 et en variera pas au cours du mandat de 4 ans,
- l'accélération de la performance financière sur les deux principaux indicateurs opérationnels du groupe Eurazeo depuis leur nomination en 2018 : croissance moyenne annuelle de l'Actif Net Réévalué de 12% et des Actifs sous gestion de 17% ;
- 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 ont mis en évidence les éléments suivants :
 - o un niveau de rémunération 2020 des comparables du SBF120 i) marginalement inférieur (2,6% en moyenne) à celui des membres du Directoire d'Eurazeo ii) mais supérieur de 37,2% en moyenne pour le troisième quartile du panel ;
 - o un écart compris entre 2% et 23% en défaveur des membres du Directoire d'Eurazeo par rapport au panel des sociétés d'investissement européennes cotées ;
 - o un niveau de rémunération directe des dirigeants des sociétés d'investissement privées i) supérieur en moyenne de 17,8% par rapport aux membres du Directoire d'Eurazeo, ii) avec un écart encore plus significatif en tenant compte de la composante actions et dividendes en résultant présente dans les éléments de rémunération des membres du panel.

Le Conseil de Surveillance du 8 mars 2022, sur recommandation du Comité RSG, a confirmé par ailleurs la suspension du contrat de travail de Mme Virginie Morgon, à compter de la prise d'effet de son second mandat de Présidente du Directoire le 19 mars 2022.

Il est précisé que M. William Kadouch-Chassaing a rejoint la société le 1er mars 2022. Compte tenu de la date de début de son contrat de travail et en compensation des

¹ Complément d'information inséré en date du 11 avril 2022

éléments de rémunération auxquels il a renoncé en quittant son précédent employeur, il a bénéficié d'une attribution annuelle de 27 778 actions de performance sur recommandation du Comité RSG.

(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 2021. 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 2022, le Conseil de Surveillance a reconduit les critères économiques actuels (représentant 60% du variable cible) et a fixé les critères qualitatifs communs et individuels en lien direct avec la stratégie présentée (représentant 25% du variable cible). Ces objectifs sont répartis entre des objectifs communs à tous les membres du Directoire et d'autres propres à chacun d'eux. Ces objectifs identifiés sont complétés d'une appréciation attribuée en fonction (i) de l'atteinte des objectifs quantitatifs de la stratégie ESG décrite au chapitre 3, section 3.1, (ii) de la façon dont ledit plan de progrès en matière de ESG est mis en oeuvre 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, représentant 15 % du bonus cible.

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 2022. Elle sera également détaillée dans le Document d'enregistrement universel.

(iii) Régime de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire

a) Régime collectif de retraite à prestations définies

Le Conseil de Surveillance a autorisé Mme Virginie Morgon et M. Philippe Audouin (jusqu'au terme de son contrat de travail) à continuer de bénéficier en contrepartie des services rendus dans l'exercice de leurs fonctions, d'un régime de retraite supplémentaire à prestations définies, de type additif, destiné à leur procurer un complément de retraite, mis en place conformément aux dispositions des articles L.911-1 et suivants du Code de la sécurité sociale. Ils n'acquièrent plus de droits supplémentaires, ayant atteint le plafond de 45% de leur rémunération de référence.

L'accès à ce régime a été définitivement fermé à tout nouveau bénéficiaire depuis le 30 juin 2011, consécutivement à une décision rendue par le Conseil de Surveillance en date du 24 mars 2011, sur avis préalable du Comité RSG.

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.

(iv) Avantages en nature

Les membres du Directoire bénéficient de la possibilité d'avoir l'usage d'un véhicule de fonction, ainsi que la mise à disposition d'un chauffeur pour Mme Virginie Morgon.

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 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).

(v) 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, Mme Virginie Morgon, en sa qualité de Présidente du Directoire, bénéficie d'une couverture de type garantie sociale des chefs d'entreprise, en raison de la suspension de son contrat de travail et du risque de non-perception de la couverture chômage en cas de révocation et de rupture subséquente de son contrat de travail. Cette disposition s'applique également à M. Olivier Millet au titre de son mandat de Président du Directoire d'Eurazeo Mid Cap.

(vi) 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.

(vii) 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.

En cas de cessation forcée des fonctions, de départ contraint avant l'expiration du mandat ou de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, Mme Virginie Morgon aura droit à une indemnité égale à deux (2) ans de rémunération, calculée sur la base de la rémunération annuelle totale (fixe et variable) versée au titre des douze derniers mois précédant la date de cessation de ses fonctions.

Pour les autres membres du Directoire, en cas de licenciement ou de départ contraint, sauf faute grave ou lourde, avant l'expiration de leur mandat, ils bénéficieront d'une indemnité de rupture égale à dix-huit (18) mois de rémunération (fixe + variable) calculée sur la base de la rémunération versée au titre des douze 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 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 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 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 est inférieure à 50%, le membre du Directoire ne percevra aucune indemnité.

Cette dernière tranche est ajoutée à compter du nouveau mandat pour tenir compte de l'évolution de notre politique de gouvernance.

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.

(viii) 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

EURAZEO

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.

(ix) 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. Mme Virginie Morgon aura l'obligation de détenir à terme et de conserver pendant la durée de son 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.

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.

CONDITIONS DE CESSATION DES FONCTIONS DE M. PHILIPPE AUDOUIN, MEMBRE DU DIRECTOIRE, DIRECTEUR GENERAL FINANCES, JUSQU'AU 18 MARS 2022

M. Philippe Audouin ayant signifié sa volonté de faire valoir ses droits à la retraite à compter du 1er mai 2022, son mandat en qualité de membre du Directoire n'a pas été renouvelé à son échéance. Le contrat de travail le liant à la société Eurazeo S.E. prendra par ailleurs fin le 30 avril 2022.

M. Philippe Audouin percevra sa rémunération fixe jusqu'à l'échéance de son contrat de travail. Il bénéficiera par ailleurs, au titre de son contrat de travail, d'une indemnité de congés payés non pris, ainsi que d'une indemnité de départ en retraite calculée selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur et s'élevant à 126 736 euros.

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 selon les critères et principes détaillés à la section 5.8.1.3. du document d'enregistrement universel. Conformément aux règlements des plans du fait du départ en retraite de M. Philippe Audouin, le Conseil de Surveillance a décidé de maintenir les instruments de rémunération de long terme en actions (options d'achat et actions de performance) attribués à M. Philippe Audouin et qui ne seront pas encore définitivement acquis au 18 mars 2022. Les conditions de performance initialement attachées à ces options et actions de performance resteront pleinement applicables et ni l'exercice ni l'acquisition de ces droits ne seront accélérés et seront conformes au calendrier prévu lors de leur octroi. Leur nombre provisoire s'élève à un nombre total de 76 108 actions de performance attribuées au titre des plans 2019, 2029 et 2021. Le Conseil de Surveillance n'a octroyé aucune nouvelle option ou action de performance à M. Philippe Audouin avant son départ.

M. Philippe Audouin conservera le bénéfice du régime de retraite à prestations définies, en application des dispositions dudit régime. Il conservera également le bénéfice de son véhicule de fonction jusqu'à la fin de son contrat de travail le liant à la société Eurazeo S.E.

La présente information est établie et mise en ligne sur le site internet Eurazeo : 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 2021 et 2022 seront présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2021 qui sera disponible sur le site internet de la société à compter du 25 mars 2022.