

INFORMATION SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Publication en application du Code AFEP-MEDEF

Lors de sa réunion du 10 mars 2026, 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 au titre de l'exercice 2025 et l'ensemble des éléments composant la rémunération des membres du Directoire au titre de l'exercice 2026.

RÉMUNÉRATION VARIABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

Le Conseil de Surveillance a constaté le niveau d'atteinte des critères quantitatifs et qualitatifs composant la partie variable annuelle de la rémunération des membres du Directoire, soit un niveau d'atteinte global de 90,70% se décomposant ainsi : (i) s'agissant des critères économiques objectifs, le niveau d'atteinte est de 55,70 % du variable cible (contre 40,90 % en 2024) pour l'ensemble des membres du Directoire sur la base des chiffres établis par le Directoire de la Société après revue du Comité d'Audit et (ii) s'agissant des critères qualitatifs communs et individuels, le niveau d'atteinte est de 35 % (incluant 15 % relatif aux critères ESG).

En conséquence, la rémunération variable des membres du Directoire s'établit comme suit :

- M. Christophe Bavière : 90,70 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 725 624 euros (contre un montant de 607 182 euros au titre de l'exercice 2024).
M. William Kadouch-Chassaing : 90,70 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 725 624 euros (contre un montant de 607 182 euros au titre de l'exercice 2024).
- Mme Sophie Flak : 90,70 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 408 164 euros (contre un montant de 303 591 euros au titre de l'exercice 2024).

Il est précisé que le versement de la rémunération variable de chaque dirigeant mandataire social au titre de l'exercice 2025 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire du 6 mai 2026 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 2025.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026 DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

À l'issue de l'Assemblée générale 2025, le Conseil de Surveillance a pris acte du résultat du vote relatif à la politique de rémunération des membres du Directoire, approuvée à hauteur de 79,43 %. Sans remettre en cause l'adhésion majoritaire des actionnaires, ce niveau de soutien a conduit le Conseil de Surveillance à approfondir l'analyse des attentes exprimées et à s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue. Cette démarche s'est appuyée sur les travaux du Comité RSG et sur un dialogue nourri avec les principales parties prenantes de marché, notamment les investisseurs institutionnels et les agences de conseil en vote afin de mieux comprendre les points d'attention et de renforcer la lisibilité du dispositif.

Dans ce cadre, la politique soumise à l'Assemblée générale 2026 évolue pour refléter l'évolution du modèle d'affaires et renforcer l'alignement entre performance, création de valeur et intérêts des actionnaires. S'agissant de la rémunération de long terme, le Conseil a notamment introduit deux critères économiques directement liés à la trajectoire opérationnelle et à la dynamique de développement : l'un relatif à la progression du taux de marge de FRE, l'autre à la croissance des actifs sous gestion pour le compte de tiers. Parallèlement, le Conseil a procédé à une revue des pondérations respectives des quatre critères composant ce dispositif, afin d'assurer une cohérence renforcée avec

les priorités stratégiques et la transformation du modèle d'affaires. Cette revue s'est accompagnée d'un rééquilibrage du dispositif conduisant à une réduction du niveau de compensation associé, dans une perspective de meilleure adéquation entre l'ambition des objectifs, la création de valeur attendue et les standards de marché. Enfin, afin de traduire ces évolutions de manière concrète et proportionnée, le Conseil a également ajusté les quantum d'attribution au titre de la rémunération de long terme pour chacun des membres du Directoire, en veillant à préserver la cohérence d'ensemble du dispositif, son caractère incitatif et la nécessaire prise en compte de la performance sur la durée. La Société entend poursuivre cette dynamique de transparence et de dialogue actionnarial, et continuer à expliciter, dans ses communications, la manière dont les votes et les retours des actionnaires sont analysés et pris en considération.

(i) Rémunération fixe

La rémunération fixe vise à garantir un niveau de rémunération compétitif par rapport au secteur et en ligne avec le développement de la Société. Elle est déterminée par le Conseil de Surveillance, sur la base de pratiques de marché constatées au sein de sociétés comparables du secteur. La rémunération fixe n'a pas vocation à évoluer chaque année. Sauf cas d'évolution particulière des responsabilités et/ou fonctions, la rémunération fixe attribuée à chaque membre du Directoire sera revue tous les quatre ans. La rémunération fixe des membres du Directoire est inchangée à savoir :

- 800 000 euros pour M. Christophe Bavière ;
- 800 000 euros pour M. William Kadouch-Chassaing ;
- 450 000 euros pour Mme Sophie Flak.

(ii) Rémunération variable

Les principes et critères de la rémunération variable annuelle du Directoire sont déterminés et revus chaque année par le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité RSG. La rémunération variable cible s'exprime tout d'abord, pour chacun d'eux, en un pourcentage de leur rémunération fixe annuelle qui est fixé à 100 % de celle-ci. Ce bonus cible correspond à l'atteinte de 100 % des objectifs fixés sur les différents critères. La rémunération variable annuelle vient récompenser la performance de l'année sur la base : (i) de critères économiques objectifs, représentant 65 % du bonus cible, (ii) de critères qualitatifs précis, communs et propres aux membres du Directoire, représentant 20 % du bonus cible et basés sur des éléments quantifiables en lien direct avec la stratégie présentée et les objectifs définis et enfin (iii) d'une appréciation ESG représentant 15 % du bonus cible.

Les quatre **critères économiques, sont inchangés** :

- la **progression annuelle de la Juste Valeur du Portefeuille (JVP)** : ce critère représente 20 % du bonus cible). Il permet notamment de prendre plus particulièrement en compte la création de valeur sur les investissements dont la performance incombe intégralement au Directoire actuel. Il reste révélateur des plus-values potentielles sur les cessions des participations du portefeuille ;
- la **performance relative de l'action Eurazeo** mesurée par la progression du Total Shareholder Return (TSR) **par rapport à l'indice LPX-TR Europe** : ce critère représente 5 % du bonus cible. Il repose sur un indice composé de ses pairs et participe ainsi à l'alignement des intérêts des membres du Directoire avec ceux des actionnaires ;
- la **conformité de la levée de fonds externes** : ce critère représente 20 % du bonus cible. Il mesure le respect des prévisions de levée de fonds contrôlées par le Comité d'Audit, indicateur qui est, d'une part, l'un des éléments essentiels à la création de revenus récurrents, et d'autre part, un élément de mesure de l'attractivité des fonds d'Eurazeo ;
- la **conformité du résultat FRE (fee related earnings) avec le budget**, dans le cadre du développement de l'activité d'asset management du Groupe : ce critère représente 20 % du bonus cible. Il mesure à la fois le respect des prévisions de revenus récurrents liés aux commissions de gestion issues notamment des levées de fonds, et la maîtrise des dépenses d'exploitation du Groupe.

Le poids relatif des différents critères évoqués *supra* s'explique par la volonté du Comité RSG de lier directement la rémunération variable des dirigeants avec le mandat confié au Directoire par le Conseil de Surveillance : les critères liés au développement de la gestion d'actifs comme la levée de fonds ou le résultat FRE ont été repondérés à la hausse à partir de l'exercice 2025. 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. Ils intègrent des éléments relatifs notamment à la stratégie et à la politique ESG, concourant ainsi à la pérennité de la société. Sur recommandation du Comité RSG, le Conseil de Surveillance a défini, lors de sa réunion du 10 mars 2026, les critères qualitatifs suivants :

- des critères communs aux membres du Directoire quantifiables, représentant 10 % du bonus cible, et relatifs à :
 - ☞ la maîtrise des coûts par rapport au budget, pour 5 % du bonus cible ;
 - ☞ l'évolution de la performance relative des fonds par rapport aux pairs, pour 5 % du bonus cible.
- des critères individuels en lien avec les responsabilités opérationnelles de chaque membre du Directoire et ayant trait à des développements stratégiques ou à la mise en œuvre de leur activité, représentant 10% du bonus cible.
- L'appréciation de critères ESG, communs aux membres du Directoire, :
 - ☞ la progression annuelle des indicateurs de décarbonation des sociétés financées et/ou atteinte des objectifs de décarbonation formalisés (cf. section 3.2.1.8) ; et
 - ☞ la progression annuelle des indicateurs de féminisation (notamment écart de rémunération non ajusté femmes-hommes, part des femmes dans l'effectif global, dans les équipes d'investissement et dans les recrutements de l'année) (cf. section 3.3.1.6).

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

Le Conseil de Surveillance peut se réserver la possibilité de verser une rémunération variable complémentaire en cas de circonstances exceptionnelles - comme par exemple une acquisition transformante ou une modification majeure et structurelle du périmètre du Groupe - 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.

Une fois arrêté par le Conseil de Surveillance, et voté favorablement par l'Assemblée des Actionnaires, le montant de la rémunération variable ne peut être réduit ou donner lieu à restitution.

	Cible	Maximum potentiel
Critères économiques	65 %	120 %
Évolution de la création de valeur de la JVP en valeur absolue	20 %	40 %
Performance relative du TSR Eurazeo par rapport à l'indice LPX-TR Europe	5 %	10 %
Conformité de la levée de fonds au budget	20 %	35 %
Conformité du résultat FRE au budget	20 %	35 %
Critères qualitatifs communs et individuels	20 %	20 %
Critères ESG	15 %	15 %
TOTAL	100 %	150 ⁽¹⁾

(1) Un plafonnement est prévu afin que la rémunération variable annuelle ne puisse en aucun cas dépasser 150 % de la rémunération fixe annuelle. Le Conseil de Surveillance peut toutefois se réserver la possibilité de verser une rémunération variable complémentaire en cas de circonstances exceptionnelles, en raison de leur importance pour la Société ou de l'implication qu'elles exigent et des difficultés qu'elles présentent.

En application de la réglementation en vigueur, le versement de la rémunération variable à chaque membre du Directoire au titre de l'exercice 2026 sera subordonné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires approuvant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026 des éléments de rémunérations versés ou attribués au dirigeant concerné au titre de l'exercice écoulé. Les membres du Directoire n'ont pas vocation à percevoir de rémunération au titre des mandats exercés au sein des participations. En conséquence, ces rémunérations sont déduites du versement de la rémunération variable due au titre du même exercice.

Une fois arrêté par le Conseil de Surveillance, et voté favorablement par l'Assemblée des Actionnaires, le montant de la rémunération variable ne peut être réduit ou donner lieu à restitution. 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 2025. 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 du 6 mai 2026. 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 2026. Elle sera également détaillée dans le Document d'enregistrement universel.

(iii) Rémunération de long terme

Les conditions des plans d'instruments à long terme applicables aux plans d'actions de performance ont été déterminées par le Conseil de Surveillance le 10 mars 2026 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 2025. La rémunération de long terme vient encourager la création de valeur sur la durée et aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires. Elle est assortie de conditions de performance exigeantes qui s'inscrivent dans la stratégie de la Société. La rémunération de long terme est encadrée par une autorisation de l'Assemblée Générale des Actionnaires du 7 mai 2025 (19^e résolution).

Le Conseil de Surveillance fixe, pour chacun des membres du Directoire, le nombre d'actions de performance qui leur seront attribuées en fonction de leurs responsabilités et de leur contribution à la marche de l'entreprise.

Sur recommandation du Comité RSG, le Conseil de Surveillance du 10 mars 2026 a décidé qu'à compter de l'exercice 2026, sous réserve de l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 6 mai 2026, la politique d'attribution des actions de performance est modifiée ainsi qu'il suit :

- **sur les conditions applicables aux instruments long terme** (applicables au plan d'actions de performance 2026) :
 - la rémunération de long terme représentera l'équivalent de 12 mois de rémunération cible (contre 9,5 mois auparavant), soit 24 mois de salaire de base, pour les co-CEOs, et de 9 mois de rémunération cible (contre 7 mois auparavant), soit 18 mois de salaire de base, pour les autres membres du Directoire. Le Conseil de Surveillance a apprécié la compétitivité et la comparabilité de la rémunération de long terme par rapport à un panel de référence constitué de 8 sociétés d'investissement comparables à Eurazeo (ICG, Partners Group, EQT, Bridgepoint, GBL, Wendel, Tikehau et CVC Capital Partners), transmis par le cabinet Deloitte. L'attribution se compare au panel de la façon suivante:
 - un niveau de rémunération de long terme équivalent à celui du 1er quartile du panel de comparables pour les co-CEOs ;
 - un niveau de rémunération de long terme équivalent à celui de la médiane du panel de comparables pour les membres du Directoire.

Rémunération de long terme des dirigeants mandataires sociaux	Membres du Directoire*	1er quartile du Panel*	Médiane du Panel*	3e quartile du Panel *
co-CEOs	200 %	217 %	313 %	554 %
Membre du Directoire	150 %	89 %	150 %	322 %

*en pourcentage du salaire de base

• **sur les critères de performance applicables aux instruments long terme** (applicables au plan d'actions de performance 2026),

Le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité RSG, a décidé l'introduction de deux nouveaux critères de performance et la repondération des critères afin de rendre la politique de rémunération long terme des membres du Directoire plus équilibrée et plus cohérente avec l'exécution du plan stratégique. Ces deux nouveaux critères sont :

- € un critère de croissance des actifs sous gestion pour le compte de tiers est intégré pour 25 %, sans possibilité de surperformance.
- € un critère de progression du taux de marge de FRE, représentant également 25 %, sans possibilité de surperformance, vient remplacer le critère de progression de la valorisation de l'activité de gestion d'actifs.

La pondération des deux critères existants suivants est modifiée de la façon suivante :

- € le critère ANC est ramené de 50 % à 25 et le critère de progression du cours de l'action Eurazeo comparée à celle de l'indice SBF 120 est supprimé.
- € le critère de progression du cours de l'action Eurazeo comparée à celle de l'indice LPX-TR Europe est porté de 20 % à 25 %. La surpondération de ce critère à partir de l'exercice 2026 vise à renforcer l'alignement entre les membres du Directoire et les actionnaires tout en appréciant la performance du groupe Eurazeo par rapport à celle de ses pairs.

En conséquence les indicateurs évoluent de la façon suivante :

- **la performance de l'actif net comptable (ANC)**, retraité des distributions intervenues, par action. L'acquisition de titres ne se fait que si cet indicateur progresse et le taux d'attribution est calculé linéairement entre 0 % et + 8 % de progression moyenne annuelle de l'indicateur. Ce critère représente désormais 25 % de la totalité de l'attribution contre 50 % auparavant. En cas de surperformance de l'indicateur entre + 8 % et + 10 %, un pourcentage d'acquisition supplémentaire de 5 % peut être obtenu par interpolation linéaire ;
- **la progression du cours de l'action d'Eurazeo** (dividendes réinvestis), **comparée à celle de l'indice LPX-TR Europe**, indice relatif aux sociétés d'investissement européennes cotées. Ce critère représente désormais 25 % de la totalité de l'attribution contre 20 % auparavant. Si Eurazeo affiche la même performance que le LPX-TR Europe sur la période, la totalité de cette tranche de titres est acquise. Si Eurazeo est en sous performance par rapport à l'indice aucun titre n'est acquis sur ce critère. En cas de surperformance du cours d'Eurazeo entre 0 % et + 10 % par rapport à l'indicateur, un pourcentage d'acquisition supplémentaire de 5 % peut être obtenu par interpolation linéaire ;
- **la croissance des actifs sous gestion pour le compte de tiers**. L'acquisition de titres ne se fait que si cet indicateur progresse par rapport à sa valeur au 31 décembre de l'année précédant l'attribution et le taux d'attribution est calculé linéairement entre 0 % et + 25 % de progression de l'indicateur sur trois exercices sur la durée du plan. Ce critère représente 25 % de la totalité de l'attribution. Aucun pourcentage d'acquisition supplémentaire n'est prévu en cas de surperformance. L'introduction de ce critère permet de mesurer d'une part la capacité du Groupe à la création de revenus récurrents, et d'autre part l'attractivité des fonds d'Eurazeo ;
- **la progression du taux de marge de FRE**. L'acquisition de titres ne se fait que si cet indicateur progresse par rapport à sa valeur au 31 décembre de l'année précédant l'attribution et le taux d'attribution est calculé linéairement entre 0 % et + 1,5 % de progression de l'indicateur sur trois

exercices. Ce critère représente 25 % de la totalité de l'attribution. Aucun pourcentage d'acquisition supplémentaire n'est prévu en cas de surperformance. L'introduction de ce critère permet de mesurer la rentabilité d'Eurazeo en tant qu'*asset manager* pour le compte des investisseurs partenaires ;

- en cas de surperformance d'un ou plusieurs critères, le nombre de titres définitivement acquis ne peut être supérieur au nombre de titres attribué initialement tel qu'ajusté le cas échéant des événements dilutifs intervenus sur la période.

	Cible	Maximum potentiel
Évolution de l'ANC par action, retraitée des distributions intervenues	25 %	30 %
Évolution comparée du cours de bourse (dividende réinvesti) et de l'indice LPX-TR Europe	25 %	30 %
Croissance des actifs sous gestion pour le compte de tiers	25 %	25 %
Progression du taux de marge de FRE	25 %	25 %
TOTAL	100 %	100 ⁽¹⁾

(1) Un plafonnement est prévu afin que le nombre de titres définitivement acquis ne puisse être supérieur au nombre de titres attribué initialement tel qu'ajusté le cas échéant des événements dilutifs intervenus sur la période.

Pour les membres du Directoire et du *Management Committee* ainsi que pour les *Partners* et les *Managing Directors* des équipes d'investissement et des relations investisseurs, les conditions de performance sont applicables à 100 % de leurs attributions annuelles. Pour les autres bénéficiaires, l'acquisition définitive de leurs titres sera subordonnée pour moitié à la réalisation de ces mêmes Conditions de Performance.

Pour rappel, la rémunération de long terme des membres du Directoire et des salariés bénéficiaires est constituée uniquement d'actions de performance, dont la valeur est estimée par un tiers indépendant. Conformément à la 19^e résolution de l'Assemblée Générale du 7 mai 2025, l'attribution des actions à leurs bénéficiaires ne sera définitive qu'au terme d'une période d'acquisition minimale de trois ans suivant la décision du Directoire et les bénéficiaires ne seront astreints à aucune période de conservation.

En conséquence, le Conseil de Surveillance a fixé, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération 2026 et sur recommandation du Comité RSG, l'attribution d'actions de performance aux membres du Directoire, sous conditions de performance appréciées sur une durée de trois ans, ainsi qu'il suit : 43 478 actions de performance à M. Christophe Bavière, 43 478 actions de performance à M. William Kadouch-Chassaing et 18 342 actions de performance à Mme Sophie Flak.

En cas de départ d'un membre du Directoire, dans l'hypothèse où des plans d'attribution d'actions de performance seraient en cours d'acquisition, les droits non acquis seront perdus, sauf décision contraire des organes compétents levant l'obligation de présence pour tout ou partie des titres en cours d'acquisition :

- en cas de départ en retraite, auquel cas les droits non acquis seront intégralement maintenus ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil de Surveillance pouvant décider de maintenir tout ou partie des droits d'attribution des actions de performance après le départ du dirigeant, la décision du Conseil de Surveillance devant être spécialement motivée et prise dans l'intérêt social ;
- dans tout autre cas à leur discrétion, auquel cas les droits non acquis seront maintenus au maximum *pro rata temporis*.

Les actions ainsi maintenues ne seraient pas acquises par anticipation mais resteraient soumises à la réalisation des conditions de performance. Chaque membre du Directoire est tenu de conserver au nominatif pendant toute la durée de ses fonctions, soit directement, soit indirectement au travers de structures patrimoniales ou familiales, un tiers des actions résultant des actions de performance

attribuées gratuitement jusqu'à ce que celles-ci représentent au global un montant équivalent à trois fois le montant de sa dernière rémunération annuelle fixe pour le Président du Directoire et à deux fois le montant de leur dernière rémunération annuelle fixe pour les autres membres du Directoire.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, les membres du Directoire se sont engagés à ne pas recourir à des opérations de couverture du risque sur les actions de performance.

Les dispositions encadrant les autres éléments de la rémunération (le régime de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, les avantages en nature, les autres avantages, l'obligation de non-concurrence, l'indemnité en cas de cessation forcée des fonctions et l'indemnité de prise de fonction) sont inchangées par rapport à la politique de rémunération 2025 et figurent dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 5, sous-section 5.8.1.3 du Document d'enregistrement universel 2025 disponible sur le site internet Eurazeo : www.eurazeo.com

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 2024 et 2025 sont présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2025 disponible sur le site internet de la société à compter du 30 mars 2026.