

INFORMATIONS SUR LES CONDITIONS FINANCIERES DE LA CESSATION DES FONCTIONS DE VIRGINIE MORGON, NICOLAS HUET ET MARC FRAPPIER

Publication en application des recommandations du Code AFEP-MEDEF

Mise à jour le 7 avril 2023

PARIS, LE 17 MARS 2023

Comme annoncé le 6 février 2023, le Conseil de Surveillance et Virginie Morgon ont décidé conjointement qu'il soit mis fin à ses fonctions de Présidente et membre du Directoire d'Eurazeo (la « Société »). Les mandats de membre du Directoire de la Société de Nicolas Huet et Marc Frappier ont également pris fin.

Dans ce cadre, la Société publie les informations relatives aux conditions financières de la cessation des fonctions de Virginie Morgon, Nicolas Huet et Marc Frappier, telles qu'approuvées lors de la réunion du Conseil de Surveillance du 5 février 2023 et mis en œuvre par la suite par le Comité RSG du Conseil de Surveillance.

1. CESSATION DES FONCTIONS DE VIRGINIE MORGON

Rémunération fixe versée pour l'exercice 2023

La rémunération fixe annuelle de Virginie Morgon d'un montant de 1.150.000 euros sera ajustée au *pro rata* du temps passé à compter du 1^{er} janvier 2023 jusqu'à la date du départ effectif de Virginie Morgon de la Société.

Rémunération variable versée pour l'exercice écoulé et l'exercice 2023

Exercice 2022

Virginie Morgon devrait recevoir en 2023 sa rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022 selon les critères et principes détaillés dans la politique 2022 de rémunération des mandataires sociaux de la Société, déterminée en retenant un taux d'atteinte :

- S'agissant des critères économiques objectifs : 75,31% correspondant au pourcentage arrêté pour l'ensemble des membres du Directoire par le Conseil de Surveillance du 7 mars 2023 sur la base des chiffres établis par le Directoire de la Société après revue du Comité d'Audit ;
- S'agissant des critères qualitatifs communs et individuels : 39,31% (incluant 15% relatif aux critères ESG).

Son versement sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes 2022.

Exercice 2023

Virginie Morgon devrait recevoir, en 2024, sa rémunération variable annuelle au titre de l'exercice de son mandat social pour la période courue entre le 1^{er} janvier et le 5 février 2023, calculée selon les

critères et principes qui sont détaillés dans la politique 2022 de rémunération des mandataires sociaux de la Société.

La portion qualitative de la rémunération variable *prorata temporis* a été fixée de manière forfaitaire à 40% de la rémunération fixe de référence.

Son versement sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes 2023.

Rémunération de long terme

Au titre des engagements pris par la Société en vue de la cessation transactionnelle de ses fonctions, le Conseil de surveillance s'est engagé à ce que Virginie Morgon conserve le bénéfice de 22.383 options d'achat d'actions et de 68.084 actions de performance attribuées au titre du plan mis en place en février 2021 et de 81.441 actions de performance attribuées au titre du plan mis en place en février 2022 mais non encore acquises à la date de son départ effectif de la Société. Les options et actions ainsi maintenues ne seront pas acquises par anticipation mais resteront soumises à la réalisation des conditions de performance.

La levée de la condition de présence assortissant ces options de souscription et actions de performance fera, dans ce but, l'objet d'une résolution soumise à l'assemblée générale des actionnaires du 26 avril 2023.

Bien que dérogatoire, la conformité de cet engagement à l'intérêt social d'Eurazeo se justifie par les avantages obtenus par l'entreprise pour avoir, en contrepartie, permis d'opérer une transition apaisée, rapide et fluide entre les deux équipes de direction générale, dans le contexte particulier d'un groupe d'asset management et de private equity.

Aucune rémunération de long terme n'est attribuée à Virginie Morgon au moment de son départ.

Indemnité de départ

Il est rappelé qu'en application de la politique 2022 de rémunération des membres du Directoire, Virginie Morgon bénéficie, sous réserve de la réalisation d'une condition de performance, d'une indemnité de départ correspondant à 2 ans de rémunération annuelle totale (fixe et variable). Cette indemnité a été calculée sur la base de la rémunération versée au titre des 12 derniers mois incluant sa rémunération variable de l'exercice 2021 versée en avril 2022.

Le critère de performance conditionnant le versement de l'indemnité de départ de Virginie Morgon basé sur l'évolution du cours de l'action Eurazeo (dividendes réinvestis) comparée à celle de l'indice LPX TR entre le 19 mars 2022 (date du début de mandat) et le 5 février 2023 était atteint au 5 février 2023. La performance d'Eurazeo étant de -5,4% contre -14,4% pour la performance de l'indice LPX TR. A noter qu'au regard des dispositions du Code AFEP-MEDEF, l'atteinte du critère de performance se vérifie également sur une période de deux ans, entre le 5 février 2021 et le 5 février 2023, la performance d'Eurazeo étant de +13,7% contre -3,1% pour la performance de l'indice LPX TR¹.

En conséquence, Virginie Morgon devrait recevoir en 2023 une indemnité de départ d'un montant brut de 5.326.057 euros. Cette indemnité de départ comprend les indemnités légales ou conventionnelles qui pourraient lui être dues à l'occasion de la rupture subséquente de son contrat de travail. Son versement sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes 2022.

¹ Complément d'information inséré en date du 7 avril 2023

Indemnité de non-concurrence

Virginie Morgon n'est liée par aucune clause de non-concurrence.

Retraite supplémentaire

Virginie Morgon ne remplissant pas les conditions du régime de retraite supplémentaire à prestations définies au moment de son départ de la Société, sa liquidation ne pourra pas être demandée.

2. CESSATION DES FONCTIONS DE NICOLAS HUET

Rémunération fixe versée pour l'exercice 2023

La rémunération fixe annuelle de Nicolas Huet d'un montant de 550.000 euros sera ajustée au *prorata* du temps passé à compter du 1^{er} janvier 2023 jusqu'à la date du départ effectif de Nicolas Huet de la Société.

Rémunération variable versée pour l'exercice écoulé et l'exercice 2023

Exercice 2022

Nicolas Huet devrait recevoir en 2023 sa rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022 selon les critères et principes détaillés dans la politique 2022 de rémunération des mandataires sociaux de la Société, déterminée en retenant un taux d'atteinte :

- S'agissant des critères économiques objectifs : 75,31% correspondant au pourcentage arrêté pour l'ensemble des membres du Directoire par le Conseil de Surveillance du 7 mars 2023 sur la base des chiffres établis par le Directoire de la Société après revue du Comité d'Audit ;
- S'agissant des critères qualitatifs communs et individuels : 39,00% (incluant 15% relatif aux critères ESG).

Son versement sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes 2022.

Exercice 2023

Nicolas Huet devrait recevoir en 2024 sa rémunération variable annuelle au titre de l'exercice de son mandat social pour la période courue entre le 1^{er} janvier et le 5 février 2023, calculée selon les critères et principes qui sont détaillés dans la politique 2022 de rémunération des mandataires sociaux de la Société.

La portion qualitative de la rémunération variable *prorata temporis* a été fixée de manière forfaitaire à 40% de la rémunération fixe de référence. Son versement sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes 2023.

Rémunération de long terme

Au titre des engagements pris par la Société en vue de la cessation transactionnelle de ses fonctions, le Conseil de surveillance s'est engagé à ce que Nicolas Huet conserve le bénéfice de 26.900 actions de performance attribuées au titre du plan mis en place en février 2021 et de 25.655 actions de performance attribuées au titre du plan mis en place en février 2022 mais non encore acquises à la date de son départ effectif de la Société. Les actions ainsi maintenues ne seront pas acquises par anticipation mais resteront soumises à la réalisation des conditions de performance.

La levée de la condition de présence assortissant ces options de souscription et actions de performance fera, dans ce but, l'objet d'une résolution soumise à l'assemblée générale des actionnaires du 26 avril 2023.

Bien que dérogatoire, la conformité de cet engagement à l'intérêt social d'Eurazeo se justifie par les avantages obtenus par l'entreprise pour avoir, en contrepartie, permis d'opérer une transition apaisée, rapide et fluide entre les deux équipes de direction générale, dans le contexte particulier d'un groupe d'asset management et de private equity.

Aucune rémunération de long terme n'est attribuée à Nicolas Huet au moment de son départ.

Indemnité de départ

Il est rappelé qu'en application de la politique 2022 de rémunération des membres du Directoire, Nicolas Huet bénéficie, sous réserve de la réalisation d'une condition de performance, d'une indemnité de départ correspondant à 18 mois de rémunération mensuelle totale (fixe et variable). Cette indemnité a été calculée sur la base de la rémunération versée au titre des 12 derniers mois incluant sa rémunération variable de l'exercice 2021 versée en avril 2022.

Le critère de performance conditionnant le versement de l'indemnité de départ de Nicolas Huet basé sur l'évolution du cours de l'action Eurazeo (dividendes réinvestis) comparée à celle de l'indice LPX TR entre le 19 mars 2022 (date de début de mandat) et le 5 février 2023 était atteint au 5 février 2023. La performance d'Eurazeo étant de -5,4% contre -14,4% pour la performance de l'indice LPX-TR. A noter qu'au regard des dispositions du Code AFEP-MEDEF, l'atteinte du critère de performance se vérifie également sur une période de deux ans, entre le 5 février 2021 et le 5 février 2023, la performance d'Eurazeo étant de +13,7% contre -3,1% pour la performance de l'indice LPX-TR².

En conséquence, Nicolas Huet devrait recevoir en 2023 une indemnité de départ d'un montant de 1.764.278 euros. Cette indemnité de départ comprend les indemnités légales ou conventionnelles qui pourraient lui être dues à l'occasion de la rupture subséquente de son contrat de travail. Son versement sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes 2022.

Indemnité de non-concurrence

Nicolas Huet n'est lié par aucune clause de non-concurrence.

3. CESSATION DES FONCTIONS DE MARC FRAPPIER

Rémunération fixe versée pour l'exercice 2023

La rémunération fixe annuelle de Marc Frappier d'un montant de 570.000 euros sera ajustée au *pro rata* du temps passé à compter du 1^{er} janvier 2023 jusqu'à la date du départ effectif de Marc Frappier de la Société.

Rémunération variable versée pour l'exercice écoulé et l'exercice 2023

Exercice 2022

Marc Frappier devrait recevoir en 2023 sa rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022 selon les critères et principes détaillés dans la politique 2022 de rémunération des mandataires sociaux de la Société, déterminée en retenant un taux d'atteinte :

² Complément d'information inséré en date du 7 avril 2023

- S'agissant des critères économiques objectifs : 75,31% correspondant au pourcentage arrêté pour l'ensemble des membres du Directoire par le Conseil de Surveillance du 7 mars 2023 sur la base des chiffres établis par le Directoire de la Société après revue du Comité d'Audit ;
- S'agissant des critères qualitatifs communs et individuels : 37,59% (incluant 15% relatif aux critères ESG).

Son versement sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes 2022.

Exercice 2023

Marc Frappier devrait recevoir en 2024 sa rémunération variable annuelle au titre de l'exercice de son mandat social pour la période courue entre le 1^{er} janvier et le 5 février 2023, calculée selon les critères et principes qui sont détaillés dans la politique 2022 de rémunération des mandataires sociaux de la Société.

La portion qualitative de la rémunération variable *pro rata temporis* a été fixée de manière forfaitaire à 40% de la rémunération fixe de référence.

Son versement sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes 2023.

Rémunération de long terme

Au titre des engagements pris par la Société en vue de la cessation transactionnelle de ses fonctions, le Conseil de surveillance s'est engagé à ce que Marc Frappier conserve le bénéfice de 2.209 options d'achat d'actions, 52 actions gratuites et de 23.329 actions de performance attribuées au titre du plan mis en place en février 2021 et de 28.481 actions de performance attribuées au titre du plan mis en place en février 2022 mais non encore acquises à la date de son départ effectif de la Société. Les options et actions ainsi maintenues ne seront pas acquises par anticipation mais resteront soumises à la réalisation des conditions de performance.

La levée de la condition de présence assortissant ces options de souscription et actions de performance fera, dans ce but, l'objet d'une résolution soumise à l'assemblée générale des actionnaires du 26 avril 2023.

Bien que dérogatoire, la conformité de cet engagement à l'intérêt social d'Eurazeo se justifie par les avantages obtenus par l'entreprise pour avoir, en contrepartie, permis d'opérer une transition apaisée, rapide et fluide entre les deux équipes de direction générale, dans le contexte particulier d'un groupe d'asset management et de private equity.

Aucune rémunération de long terme n'est attribuée à Marc Frappier au moment de son départ.

Indemnité de départ

Il est rappelé qu'en application de la politique 2022 de rémunération des membres du Directoire, Marc Frappier bénéficie, sous réserve de la réalisation d'une condition de performance, d'une indemnité de départ correspondant à 18 mois de rémunération mensuelle totale (fixe et variable). Cette indemnité a été calculée sur la base de la rémunération versée au titre des 12 derniers mois incluant sa rémunération variable de l'exercice 2021 versée en avril 2022.

Le critère de performance conditionnant le versement de l'indemnité de départ de Marc Frappier basé sur l'évolution du cours de l'action Eurazeo (dividendes réinvestis) comparée à celle de l'indice LPX TR entre le 19 mars 2022 (date début de mandat) et le 5 février 2023 était atteint au 5 février 2023. La performance d'Eurazeo étant de -5,4% contre -14,4% pour la performance de l'indice LPX-TR. A noter

qu'au regard des dispositions du Code AFEP-MEDEF, l'atteinte du critère de performance se vérifie également sur une période de deux ans, entre le 5 février 2021 et le 5 février 2023, la performance d'Eurazeo étant de +13,7% contre -3,1% pour la performance de l'indice LPX-TR³.

En conséquence, Marc Frappier devrait recevoir en 2023 une indemnité de départ d'un montant de 1.905.191 euros. Cette indemnité de départ comprend les indemnités légales ou conventionnelles qui pourraient lui être dues à l'occasion de la rupture subséquente de son contrat de travail. Son versement sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes 2022.

Indemnité de non-concurrence

Marc Frappier n'est lié par aucune clause de non-concurrence.

La présente information est établie et mise en ligne sur le site internet Eurazeo : www.eurazeo.com en application des recommandations 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.

³ Complément d'information inséré en date du 7 avril 2023