

INFORMATION SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Publication en application du Code AFEP MEDEF

Paris, le 15 mars 2021

Lors de sa réunion du 10 mars 2021 le Conseil de Surveillance d'Eurazeo, sur proposition du Comité des Rémunérations, de Sélection et de Gouvernance (Comité RSG), a arrêté les éléments de rémunération variable au titre de l'exercice 2020 et les éléments composant la rémunération au titre de l'exercice 2021 des dirigeants mandataires sociaux comme suit :

REMUNERATION VARIABLE DES MEMBRES DU DIRECTOIRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

Le Conseil de Surveillance du 10 mars 2021 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 : 101,69 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 1 088 135 euros (contre un montant de 1 098 183 euros au titre de l'exercice 2019),
- M. Philippe Audouin : 101,81 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 509 074 euros (contre un montant de 514 269 euros au titre de l'exercice 2019),
- M. Nicolas Huet : 101,65 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 457 447 euros (contre un montant de 461 717 euros au titre de l'exercice 2019),
- M. Olivier Millet : 100,81 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 453 667 euros (contre un montant de 458 342 euros au titre de l'exercice 2019).

Il est précisé que le versement de la rémunération variable de chaque dirigeant mandataire social au titre de l'exercice 2020 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire du 28 avril 2021 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 2020.

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

Le 10 mars 2021, sur proposition du Comité RSG, le Conseil de Surveillance a arrêté la politique de rémunération des membres du Directoire qui fera l'objet d'un vote lors de l'Assemblée Générale du 28 avril 2021. Le Conseil de Surveillance a décidé de maintenir la partie fixe de la rémunération des membres du Directoire à son niveau actuel défini début 2018, soit :

- Mme Virginie Morgon : 1 070 000 euros,
- M. Philippe Audouin : 500 000 euros,

- M. Nicolas Huet : 450 000 euros, et
- M. Olivier Millet : 450 000 euros.

La rémunération variable cible des membres du Directoire reste inchangée pour l'exercice 2021, elle correspond à 100% de la rémunération fixe de chaque membre du Directoire.

Dans le cadre de la politique de rémunérations 2019, les critères quantitatifs et leur pondération avait 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. 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.

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 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.

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. L'attribution d'options d'achat au titre de l'exercice 2021 porte sur un nombre total de 444 382 options d'achat, soit 217 993 options d'achat à Mme Virginie Morgon, 89 185 options d'achat à M. Philippe Audouin, 68 459 options d'achat à M. Olivier Millet et 68 745 options d'achat à M. Nicolas Huet, représentant comme pour l'exercice précédent l'équivalent de 6 à 8 mois de leur rémunération annuelle totale et sont échangeables en actions de performance à raison d'une action de performance pour 2,6 options d'achat.

Le prix d'exercice desdites options est de 57,61 € (moyenne des cours des vingt premiers jours de bourse de l'année). Conformément au Code Afep Medef, l'acquisition des options d'achat est 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).

Ces titres ne sont conférés aux bénéficiaires que dans l'hypothèse où les indicateurs de performance démontrent une augmentation de l'ANR de la Société sur la période considérée et une performance du cours au moins égale aux indices de référence. La grille de performance est composée de trois indicateurs fonctionnant de façon additive ainsi qu'il suit :

- le critère principal demeure la performance de l'actif net réévalué, retraité des distributions intervenues, par action. L'acquisition de titres ne se fera que si cet indicateur progresse et le taux d'attribution sera calculé linéairement entre deux bornes de progression moyenne annuelle de l'indicateur. Ce critère représentera 70 % de la totalité de l'attribution. En cas de surperformance de l'indicateur, un pourcentage d'acquisition supplémentaire de 15 % pourra être obtenu par interpolation linéaire entre deux autres bornes ;
- le deuxième indicateur aura pour objet de comparer la progression du cours de l'action Eurazeo (dividendes réinvestis) entre la date d'attribution et la Date d'Acquisition, comparée à celle de l'indice SBF 120 (dividendes réinvestis). Le choix de cet indice s'explique par le fait qu'il est considéré comme représentatif des activités des sociétés de portefeuille du groupe Eurazeo. L'acquisition de titres ne se fera que si cet indicateur progresse et le taux d'attribution sera calculé linéairement entre deux bornes de performance relative du cours d'Eurazeo par rapport à cet indicateur. Ce critère représentera 15 % de la totalité de l'attribution. En cas de surperformance d'Eurazeo par rapport à cet indice, un pourcentage d'acquisition supplémentaire de 5 % pourra être obtenu par interpolation linéaire entre deux autres bornes ;
- enfin, le troisième critère comparera la progression du cours de Bourse d'Eurazeo (dividende réinvestis) et celle de l'indice LPX-TR, indice relatif aux sociétés d'investissement européennes cotées. Il pèsera le même poids que le précédent critère dans la pondération globale. Si Eurazeo affiche la même performance que le LPX-TR sur la période, la totalité de cette tranche de titres sera acquise. Si Eurazeo est en sous performance par rapport à l'indice aucun titre ne sera acquis sur ce critère. En cas de surperformance du cours d'Eurazeo par rapport à l'indicateur, un pourcentage d'acquisition supplémentaire de 5 % pourra être obtenu par interpolation linéaire entre deux bornes ;
- en cas de surperformance d'un ou plusieurs critères, le nombre de titres définitivement acquis ne pourra 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 Partners Committee ainsi que pour les Directeurs d'Investissement, 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.

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 trois fois le montant de sa dernière rémunération annuelle fixe pour la Présidente du Directoire et à deux fois le montant de leur dernière rémunération annuelle fixe pour les autres membres du Directoire.

La présente information est établie et mise en ligne sur le site internet d'Eurazeo : 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 seront présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2020.