

INFORMATION SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Publication en application du Code AFEP-MEDEF

PARIS, LE 18 MARS 2025

Lors de sa réunion du 5 mars 2025, le Conseil de Surveillance d'Eurazéo, sur proposition du Comité des Rémunérations, de Sélection et de Gouvernance (RSG), a arrêté les éléments de rémunération variable au titre de l'exercice 2024 et l'ensemble des éléments composant la rémunération des membres du Directoire au titre de l'exercice 2025.

La présente information concerne les membres composant le Directoire au 18 mars 2025. En effet, le Conseil de surveillance réuni le 17 mars 2025 a pris acte de la démission de M. Olivier Millet de son mandat de membre du Directoire d'Eurazéo et procédé à la communication des informations relatives à sa rémunération dont les conditions financières de la cessation des fonctions en application des dispositions du Code AFEP-MEDEF.

RÉMUNÉRATION VARIABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

Le Conseil 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 75,90% se décomposant ainsi : (i) s'agissant des critères économiques objectifs, le niveau d'atteinte est de 40,90% 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 : 75,90 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 607 182 euros (contre un montant de 705 652 euros au titre de l'exercice 2023),
- M. William Kadouch-Chassaing : 75,90 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 607 182 euros (contre un montant de 708 243 euros au titre de l'exercice 2023),
- Mme Sophie Flak : 75,90 % du variable cible, soit une rémunération variable d'un montant de 303 591 euros (contre un montant de 354 121 euros au titre de l'exercice 2023).

Il est précisé que le versement de la rémunération variable de chaque dirigeant mandataire social au titre de l'exercice 2024 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire du 7 mai 2025 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 2024.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2025 DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

La politique de rémunération des membres du Directoire d'Eurazéo 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'Eurazéo comprend une rémunération fixe, une rémunération variable annuelle, une rémunération de long terme, et d'autres avantages accessoires liés à leur fonction.

Sur recommandation du Comité RSG, le Conseil de Surveillance du 5 mars 2025 a fait évoluer la politique de rémunération des membres du Directoire sur les points suivants : (i) la révision de la rémunération fixe d'un membre du Directoire, en cohérence avec l'évolution de ses fonctions et de ses responsabilités ; (ii) l'évolution des pondérations respectives des critères économiques attachés à la rémunération variable annuelle, en cohérence avec l'évolution du modèle d'affaires ainsi que l'ajustement de la définition du critère de la Juste Valeur du Portefeuille (JVP) ; (iii) l'introduction d'un quatrième critère économique attaché à la rémunération de long terme, relatif à la progression de la valorisation de l'activité de gestion d'actifs et la revue des pondérations respectives des quatre critères

en cohérence avec l'évolution du modèle d'affaires ainsi que la modification de l'assiette d'attribution de la rémunération de long terme et des quantum d'attribution pour chacun des membres.

(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.

Le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité RSG, a revu et fixé la rémunération annuelle fixe de Mme Sophie Flak à compter du 1^{er} janvier 2025 sur la base des éléments suivants : (i) l'élargissement du périmètre de responsabilité avec une implication croissante sur les sujets de levée de fonds, notamment relatifs aux fonds d'impact gérés par le Groupe et supervision de la stratégie Eurazeo Planetary Boundaries Fund et (ii) la compétitivité et comparabilité de la rémunération par rapport au panel de référence constitué de 67 sociétés du SBF 120 et de 6 sociétés d'investissement disposant de profils comparables à celui de Mme Sophie Flak, et transmis par les cabinets Willis Towers Watson et Russell Reynolds Associates.

La rémunération fixe de Mme Sophie Flak est par conséquent fixée à 450 000 euros. Cette rémunération fixe, conjuguée à la rémunération variable annuelle et à la rémunération de long terme décrites ci-après, se comparent au panel décrit précédemment de la façon suivante : (i) un niveau de rémunération fixe et de rémunération variable annuelle en ligne avec le 3^e quartile des comparables du marché et (ii) un niveau de rémunération totale supérieur de 16% au 3^e quartile des comparables du marché, le Conseil du Surveillance ayant tenu compte de la composante actions et dividendes présente dans les éléments de rémunération des membres du panel des sociétés d'investissement.

La rémunération fixe des co-CEOs, MM. Christophe Bavière et William Kadouch-Chassaing, est inchangée et reste par conséquent fixée à 800 000 euros.

(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 **critères économiques** sont actuellement au nombre de quatre :

- la **progression annuelle de la Juste Valeur du Portefeuille (JVP)**, exprimée en pourcentage de la création de valeur : ce critère évolue pour surpondérer la création de valeur de la JVP sur les investissements réalisés depuis janvier 2023, début du mandat du Directoire actuel. Cette dernière pèsera pour 20 % dans la mesure de l'atteinte du critère, et la JVP de l'ensemble du portefeuille pèsera pour 80 %. La pondération de ce critère est inchangée et représente 20 % du bonus cible en cas d'atteinte de l'objectif actuellement fixé à 8% de progression annuelle par le Conseil de Surveillance, ce critère pouvant aller jusqu'à 40 % en cas de surperformance ; l'évolution de ce critère 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 désormais 5 % du bonus cible, contre 15% auparavant. La cible est atteinte si la performance relative est égale à +2,5%. Ce critère peut aller jusqu'à 10 % en cas de surperformance supérieure ou égale à +5,0%. Aucun bonus n'est attribué sur ce critère si la performance de l'action Eurazeo n'est pas au moins égale à celle de l'indice ; ce critère comparant la

performance de l'action Eurazeo à celle d'un indice composé de ses pairs participe à l'alignement des intérêts des membres du Directoire avec ceux des actionnaires ;

- la **conformité de la levée de fonds externes générant des commissions de gestion avec le budget** : ce critère évolue en se basant sur la totalité de la levée auprès d'investisseurs tiers, et plus seulement sur la part de cette levée générant des commissions de gestion. Cette évolution permet de prendre en compte la venue de nouveaux investisseurs dans le cadre de co-investissements, cruciale pour les levées de fond ultérieures et le développement du *cross-selling*. Ce critère représente désormais 20 % du bonus cible, contre 15% auparavant, si l'objectif fixé par le Conseil de Surveillance est respecté, ce critère pouvant aller jusqu'à 35 % en cas de surperformance ; ce critère 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 désormais 20 % du bonus cible, contre 15% auparavant, en cas d'atteinte de l'objectif fixé par le Conseil de Surveillance, ce critère pouvant aller jusqu'à 35 % en cas de surperformance ; ce critère 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 plus 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 5 mars 2025, les critères qualitatifs suivants : (i) des critères communs quantifiables, représentant 10% du bonus cible, et relatifs à la maîtrise des coûts par rapport au budget, pour 5% du bonus cible et à l'évolution de la performance relative des fonds par rapport aux pairs, pour 5% du bonus cible, et (ii) 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 ESG** est attribuée en fonction (i) de la progression de l'engagement des sociétés financées pour délivrer l'objectif de décarbonation SBTi et (ii) de 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).

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. 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 2024. 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 7 mai 2025. 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 2025. 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 5 mars 2025 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 2024. 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 deux autorisations de l'Assemblée Générale des Actionnaires du 28 avril 2022 (35^e et 36^e résolutions).

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 5 mars 2025 a décidé, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération 2025, qu'à compter de l'exercice 2025, 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 2025) :

(i) la rémunération de long terme représentera un pourcentage de la rémunération cible au titre de l'exercice précédent (cf. 5.8.1.5), et non plus un pourcentage de leur rémunération globale attribuée au titre du même exercice. Cette évolution a été voulue afin de décorréliser la rémunération de long terme de la rémunération variable annuelle, dans l'objectif de ne pas embarquer sur trois ans la surperformance ou la sous-performance d'une seule année,

(ii) la rémunération de long terme représentera l'équivalent de 9,5 mois de rémunération cible pour les co-CEOs, et de 7 mois de rémunération cible 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 des sociétés du SBF 120 et de 8 sociétés d'investissement, transmis par les cabinets par le cabinet Willis Towers Watson. L'attribution se compare au panel de la façon suivante : (i) un niveau de rémunération de long terme en ligne avec la médiane des comparables du panel SBF 120 et (ii) un niveau de rémunération de long terme inférieur au 1^{er} quartile du comparables du panel des sociétés d'investissement pour les co-CEOs, et en ligne avec le 1^{er} quartile pour les membres du Directoire.

- **sur les critères de performance applicables aux instruments long terme** (applicables au plan d'actions de performance 2025) :

(i) un critère de progression de la valorisation de l'activité de gestion d'actifs sur la base d'un multiple de marché est intégré pour 10% pendant la durée du plan, sans possibilité de surperformance. L'introduction de ce nouveau critère vise à rendre cohérent les critères de rémunération long terme avec le mandat qui est confié par le Conseil de Surveillance au Directoire,

(ii) le critère ANC est ramené de 70% à 50% et la pondération des deux critères cours de bourse est portée de 15% à 20% chacun. La surpondération à partir de l'exercice 2025 des deux critères relatifs à la performance de l'action Eurazeo par rapport au SBF120 et au LPX TR-Europe vise à renforcer l'alignement entre les membres du Directoire et les actionnaires.

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 50 % de la totalité de l'attribution contre 70 % auparavant. En cas de surperformance de l'indicateur entre +8% et +10%, un pourcentage d'acquisition supplémentaire de 10 % peut être obtenu par interpolation linéaire ;
- **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).** Cet indice est considéré comme représentatif des activités des sociétés de

portefeuille du groupe Eurazeo. L'acquisition de titres ne se fait que si le cours d'Eurazeo progresse au moins autant que l'indice SBF 120 sur la période et le taux d'attribution est calculé linéairement entre 0% et +7,5% de performance relative du cours d'Eurazeo par rapport à cet indicateur. Ce critère représente désormais 20 % de la totalité de l'attribution contre 15% auparavant. En cas de surperformance d'Eurazeo par rapport à cet indice entre +7,5% 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 20 % de la totalité de l'attribution contre 15% 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 ;
- **l'évolution de la valorisation de l'activité de gestion d'actifs (nouveau critère).** 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 10 % de la totalité de l'attribution. Aucun pourcentage d'acquisition supplémentaire n'est prévu en cas de surperformance. L'introduction de ce critère, dont la valorisation est basée sur un multiple de marché, permet de mesurer la performance 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

Pour rappel, depuis l'exercice 2024, 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 35^e résolution de l'Assemblée Générale du 28 avril 2022, 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 2025 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 : 33 958 actions de performance à M. Christophe Bavière, 33 958 actions de performance à M. William Kadouch-Chassaing et 12 511 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 2024 présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 5, sous-section 5.8.1.3 du Document d'enregistrement universel 2024 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 seront présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2024 qui sera disponible sur le site internet de la société à compter du 28 mars 2025.