

REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Conformément aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, EUROAPI publie ci-après les éléments de rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux arrêtés par le Conseil d'administration du 4 mai 2022.

I – Rémunération de Viviane Monges, Présidente du Conseil d'administration

A. Au titre de 2021

Pour l'exercice 2021, la rémunération de Viviane Monges, au titre de son mandat de Présidente du Conseil de surveillance de la Société sous sa forme de société par actions simplifiée a reçu une rémunération d'un montant de 200 000 euros.

B. Au titre de 2022

Les missions spécifiques de la Présidente du Conseil de Surveillance accomplies en 2022 en vue de l'admission des actions de la Société aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris seront rémunérées, de façon forfaitaire au titre de cette période, à hauteur de 349 000 euros.

A la suite de la transformation de la Société en société anonyme, Madame Viviane Monges a été désignée en qualité de Présidente du Conseil d'administration par le Conseil d'administration en date du 4 mai 2022 et s'est vue allouer à ce titre une rémunération fixe de 300 000 euros sur une base annuelle au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ainsi que pour chaque exercice ultérieur jusqu'à nouvelle décision du Conseil administration.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022, Madame Viviane Monges, Présidente du Conseil d'administration, percevra ainsi une rémunération fixe de 300 000 euros et un bonus de 349 000 euros au titre de la réalisation de l'introduction en bourse de la Société, soit un total de 649 000 euros.

II – Rémunération de Karl Rotthier, Directeur Général

A. Au titre de 2020 et 2021

La rémunération de Monsieur Karl Rotthier, Président de la Société sous sa forme de société par actions simplifiée était déterminée dans le cadre de son contrat de travail à durée indéterminée conclu avec Sanofi Chimie, une filiale de Sanofi, qui a pris fin par sa démission avec effet au 30 septembre 2021, puis d'un contrat de mandat social conclu avec la Société, avec effet au 1^{er} octobre 2021. Les tableaux ci-après détaillent les rémunérations attribuées par la Société et par toute société du Groupe et du groupe Sanofi, au cours des exercices clos les 31 décembre 2020 et 2021, à Monsieur Karl Rotthier :

Tableau n°1 (nomenclature AMF) : Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à Monsieur Karl Rotthier

	Exercice 2020	Exercice 2021
Monsieur Karl Rotthier, Président⁽¹⁾		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	Non applicable	1 152 500 €
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	Non applicable	360 000 € ⁽²⁾
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)	Non applicable	Non applicable
Valorisation des actions attribuées gratuitement (détaillées au tableau 6)	Non applicable	Non applicable
Total	Non applicable	1 512 500 €

(1) Monsieur Karl Rotthier a été nommé Président de la Société sous sa forme de société par actions simplifiée le 31 mars 2021.

(2) Plan de *Phantom Stock Units* (PSU) d'un montant de 360 000 euros attribué par Sanofi au 30 avril 2021 correspondant à la valeur faciale des PSU attribuées. Ce montant est converti en un nombre d'unités (4 220 unités) correspondant à la moyenne des 20 derniers cours de l'action Sanofi à la date d'attribution, soit 85,31 euros. Cette attribution représentait, en valeur faciale, 80% de la rémunération fixe de Monsieur Karl Rotthier à la date d'attribution.

L'ensemble des PSU sont soumises aux mêmes conditions de performance que le plan d'actions de performance de Sanofi autorisé par l'assemblée générale du 30 avril 2021 dans sa 24^{ème} résolution et attribué à cette même date.

Ces unités seront converties en un bonus en numéraire au 1^{er} mai 2024 sur la base d'une valorisation de celles-ci correspondant à la valeur des actions Sanofi (moyenne des 20 derniers cours), sauf en cas d'admission des actions de la Société aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris, auquel cas l'ensemble des unités seront acquises immédiatement et converties en numéraire sur la base du cours d'ouverture moyen de l'action Sanofi au cours des 20 jours de bourse précédant la date de l'introduction en bourse de la Société.

Tableau n°2 (nomenclature AMF) : Tableau récapitulatif des rémunérations de Monsieur Karl Rotthier

	Exercice 2020		Exercice 2021	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Monsieur Karl Rotthier, Président				

	Exercice 2020		Exercice 2021	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	Non applicable	Non applicable	450 000 €	450 000 €
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	Non applicable	Non applicable	500 000 €	500 000 €
Rémunération variable pluriannuelle	Non applicable	Non applicable	0 €	0 €
Retraite ⁽²⁾	Non applicable	Non applicable	142 500 €	142 500 €
Rémunération exceptionnelle	Non applicable	Non applicable	0 €	0 €
Avantages en nature ⁽³⁾	Non applicable	Non applicable	60 000 €	60 000 €
Total	Non applicable	Non applicable	1 152 500 €	1 152 500 €

(1) La rémunération variable annuelle était soumise à des conditions de performance atteintes à 122% sur la base d'un budget de 360 000 euros coefficienté à 1,14 sur la base des résultats du groupe Sanofi.

(2) Monsieur Karl Rothier est éligible à un régime collectif de retraite supplémentaire de type « article 82 » du Code général des impôts. A ce titre, il a bénéficié, au titre de l'exercice 2021, d'une contribution dont le montant est de 15% de la rémunération de référence (rémunération fixe et variable payée mensuellement) et versée à hauteur de 50% comme prime d'assurance brute dans un compte d'assurance vie article 82 et à hauteur de 50% sous forme d'indemnité en numéraire assimilable à du salaire.

(3) Les avantages en nature correspondent à une voiture de fonction et à la mise à disposition d'un logement pendant une durée de 12 mois à compter de l'embauche dans la Société de Monsieur Karl Rothier.

Tableau n°11 (nomenclature AMF)

Le tableau suivant apporte des précisions quant aux conditions de rémunération et autres avantages consentis aux mandataires sociaux dirigeants :

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
M. Karl Rothier, <i>Président</i>		X	X	Article 82 CGI	X		X	

B. Au titre de 2022

A la suite de la transformation de la Société en société anonyme à conseil d'administration, le Conseil d'administration en date du 4 mai 2022 a décidé de fixer la rémunération de Monsieur Karl Rothier au titre de ses fonctions de Directeur général de la Société comme suit :

- une rémunération fixe annuelle d'un montant brut de 450 000 euros ;
- une rémunération variable annuelle d'un montant brut égal à 80% de la rémunération fixe en cas d'atteinte des objectifs cibles.

Il est envisagé pour l'exercice 2022 que les critères de performance soient les suivants, affectés des pondérations indiquées ci-après (chacun des objectifs pouvant être dépassés jusqu'à un plafond de 150%) :

- *Montant du Chiffre d'affaires*, (20%) ;
 - *Marge de Core EBITDA* exprimée en % du chiffre d'affaires (30%) ;
 - *Core Free Cash Flow conversion (Core FCF Conversion)* exprimé en % (20%) ;
 - *Accomplissement de la feuille de route stratégique*, pouvant inclure des critères qualitatifs néanmoins mesurables précisément (20%) ; et
 - *Critères RSE, selon une feuille de route RSE arrêtée par le Conseil d'administration* et un critère de diversité au sein de l'équipe dirigeante élargie du Groupe comprenant le comité exécutif et les principaux dirigeants à des postes clés de la Société, pour l'année 2022 (10%) ;
- un intéressement à long terme (aligné avec celui qui sera mis en place pour les principaux cadres de la Société) et dont le montant valorisé sera plafonné à 130% de la rémunération fixe du Directeur général. Celui-ci sera composé à la fois d'options de souscription d'actions et d'actions de performance. Les options de souscription d'actions et les actions de performance octroyées dans le cadre de ces plans le seront (i) sous condition de satisfaction de critères de performance sur une période de trois années consécutives et (ii) sous condition de présence également sur une période de trois années consécutives. Ainsi, les options de souscription d'actions et les actions de performance seront exerçables ou acquises par le Directeur général sous réserve que son mandat soit toujours en vigueur à l'issue de la période susvisée ;
 - des avantages en nature consistant en la mise à disposition d'un véhicule par la Société ou d'une allocation voiture ;
 - l'éligibilité à un régime collectif de retraite supplémentaire de type « article 82 » du Code général des impôts qui bénéficie également aux autres cadres dirigeants dont la fonction est classée « *Executive Level 1 ou 2* » dans la grille en vigueur au sein du Groupe. Au titre de ce régime, le Directeur général bénéficie d'une contribution dont le montant est de 15% de la rémunération de référence (rémunération fixe et variable payée mensuellement) et versée pour moitié comme prime d'assurance brute à un organisme assureur et pour l'autre moitié sous forme d'indemnité assimilable à du salaire ;
 - le bénéfice du même système d'assurance complémentaire prévoyance et de frais de santé que les collaborateurs du Groupe en France, régimes auxquels il est assujéti et cotisé ;

- un plan de « co-investissement » : le Directeur général a l'intention d'acquérir auprès de Sanofi un nombre d'actions de la Société pour un montant de 360 000 euros, à un prix par action égal à la moyenne des cours moyens pondérés par les volumes de l'action de la Société sur la période de 20 jours à compter de l'admission des actions de la Société aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris, soit le 6 mai 2022. Une attribution d'actions de performance de la Société pour une valeur faciale pouvant aller jusqu'à sept fois le montant investi est envisagée. Les actions de performance ne seront définitivement acquises qu'au terme d'une période de trois ans et seront soumises à des conditions de performance en ligne avec les objectifs communiqués par la Société dans le Prospectus. Elles ne seront transférables qu'à l'issue d'une période de conservation d'un an suivant l'acquisition. Le Directeur Général sera tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions 25% des actions de performance ainsi attribuées.

Les conditions de performance des actions de performance et options de souscription d'actions composant l'intéressement à long terme sont les suivantes :

S'agissant des actions de performance, les conditions de performance porteront sur la croissance du chiffre d'affaires, la marge de Core EBITDA et la couverture de stocks,¹ comptant chacune pour un tiers. Le critère lié à la croissance du chiffre d'affaires sera mesurée par rapport à l'objectif du Groupe pour la période 2021-2024 ; la marge de Core EBITDA devra atteindre la moyenne des objectifs des trois marges de Core EBITDA de la période 2022-2024 et atteindre l'objectif de la marge de Core EBITDA de l'exercice 2024 ; et le critère lié à la couverture de stocks devra atteindre l'objectif du Groupe au terme de la dernière année de la période 2022-2024. Les actions de performance seront acquises en fonction du taux d'atteinte des critères, à hauteur de 35% en cas d'atteinte de deux des trois critères au niveau de l'objectif ; de 70% en cas d'atteinte des trois critères au niveau de l'objectif ; et de 100% en cas d'atteinte de deux critères à 110% des objectifs du Groupe et d'atteinte du troisième critère au niveau de l'objectif.

S'agissant des options de souscription d'actions attribuées au Directeur général, elles comprennent une condition de performance liée à la croissance du chiffre d'affaires, qui sera mesurée par rapport à l'objectif du Groupe pour la période 2021-2024. Les options de souscription d'actions deviendront exerçables en fonction du taux d'atteinte du critère, à hauteur de 33% en cas d'atteinte du critère au niveau de l'objectif sur la période ; de 66% en cas d'atteinte du critère à 110% sur la période ; et de 100% en cas d'atteinte du budget interne de croissance du chiffre d'affaires sur la période.

Les conditions de performance des actions de performance attribuées dans le cadre du plan de « co-investissement » sont les suivantes : des conditions internes de performance pour 75% (croissance du chiffre d'affaires, marge de Core EBITDA et couverture de stocks (définie ci-dessus), comptant chacun pour 25%) et une condition de type « rentabilité totale pour l'actionnaire » (*Total Shareholder return* ou « TSR ») comparé à un panel de sociétés et à l'indice boursier du CAC Mid 60, rémunérant ainsi la rentabilité pour l'actionnaire pour 25%. S'agissant des conditions internes de performance, le critère lié à la croissance du chiffre d'affaires sera mesuré par rapport à l'objectif du Groupe pour la période 2021-2024 ; la marge de Core EBITDA devra atteindre la moyenne des objectifs de marges de Core EBITDA de la période 2022-2024 et l'objectif de marge de Core EBITDA de l'exercice 2024 ; et le critère lié à la couverture de stocks devra atteindre l'objectif du Groupe au terme de la dernière année de la période 2022-2024. Les actions de performance seront acquises en fonction du taux d'atteinte des critères, à hauteur de 35% en cas d'atteinte de deux des trois critères au niveau de l'objectif ; de 70% en cas d'atteinte des trois critères au niveau de l'objectif ; et de 100% en cas d'atteinte des trois critères au niveau du budget interne. La condition de performance de type TSR sera assise sur deux indicateurs (médiane d'un panel de sociétés sélectionnées au cours de la période 2022-2023, comparaison l'indice boursier CAC Mid 60 au cours de la période 2022-2024). Les actions de performance seront acquises

¹ La couverture de stocks correspond à la valeur des stocks (telle qu'indiquée dans les états financiers consolidés du Groupe) divisée par le chiffre d'affaires consolidé du Groupe multiplié par 365.

en fonction du taux d'atteinte des critères, à hauteur de 50% en cas d'atteinte de l'index français à 110% et si EUROAPI se situe un rang derrière la médiane du panel de sociétés sélectionnées et à hauteur de 100% en cas d'atteinte de l'index à 110% et si EUROAPI se situe à la médiane du panel de sociétés sélectionnées, sous réserve de certains aménagements en cas de changement de contrôle de la Société.

Le droit aux actions de performance et aux options de souscription d'actions sera perdu en cas de résiliation du mandat du Directeur général pour faute grave ou lourde ou pour des raisons attribuables à la performance, avant l'expiration de la période d'acquisition fixée à trois années consécutives.

Afin de protéger les intérêts légitimes et le développement du Groupe dans un secteur très spécialisé, le contrat de mandataire social du Directeur Général, approuvé par décision de l'associé unique de la Société en date du 30 septembre 2021, prévoit que le Directeur général sera soumis à un engagement de non-concurrence, dont le périmètre géographique est en ligne avec celui des activités de la Société, d'une durée de 12 mois en cas de démission ou de six mois en cas de révocation, renouvelable une fois, à compter de son départ effectif de la Société, pour quelque raison que ce soit. A ce titre, il percevrait, pendant la durée de la clause et sous réserve du respect de celle-ci, une indemnité forfaitaire mensuelle brute égale à 75% de sa rémunération fixe annuelle perçue au cours des 12 derniers mois précédant la fin de son mandat (salaire fixe et bonus annuel cible).

Par ailleurs, le Directeur général bénéficie d'une indemnité qui serait due en cas de révocation de son mandat social (sauf en cas de faute lourde ou faute grave) par décision du Conseil d'administration et dont le montant brut sera équivalent à 12 mois de rémunération calculée sur la base de la moyenne des 12 derniers mois de la rémunération (incluant le fixe et le montant réel du dernier bonus connu). En cas de départ contraint du Directeur général consécutif à la fusion ou la scission de l'entreprise, un changement de contrôle, un changement significatif dans la stratégie de l'entreprise ou un désaccord profond avec le Conseil d'administration, l'indemnité de départ est soumise à des conditions de performance applicables pendant le mandat. Ces conditions de performance comprennent le montant du chiffre d'affaires, la marge de Core EBITDA et le Core FCF conversion, qui feront l'objet de six critères, au cours d'une période d'observation de deux ans (trois critères par an sur la base des objectifs financiers du Groupe à l'exception de la seule année 2023 au cours de laquelle la seule année 2022 serait considérée au titre de la période d'observation).

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration a autorisé spécifiquement (i) la conclusion de l'accord de non-concurrence susvisé en ce compris la durée de l'obligation de non-concurrence et le montant de l'indemnité en ayant tenu compte de la portée concrète et effective de l'obligation de non-concurrence et (ii) l'indemnité due en cas de révocation de son mandat social ou départ contraint dans le cadre de la procédure des conventions règlementées régies par les dispositions de l'article L. 225.38 du Code de commerce. La décision du Conseil d'administration a été rendue publique.

En toute hypothèse, la somme des indemnités de non-concurrence et de révocation ne pourra au total excéder 24 mois de rémunération et aucune indemnité de révocation ne serait due si le bénéficiaire avait la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite dans les 12 mois de la cessation de ses fonctions. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

Conformément aux dispositions du Code de commerce, et sous réserve de l'admission des actions de la Société aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris avant le 31 décembre 2022, le versement en 2023 de la rémunération variable du Directeur général due pour la période courant à compter de l'admission des actions de la Société aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris jusqu'au 31 décembre 2022, telle que déterminée par le Conseil d'administration de la Société selon les principes et critères décrits ci-dessus, sera soumis à l'approbation de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société qui se réunira en 2023.

Pour de plus amples informations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, il convient de se référer au prospectus approuvé par l'AMF en date du 31 mars 2022 sous le numéro 22-076 et consultable sur le site www.euroapi.com.

* * *