

Groupe  
**Pierre & Vacances**  
*CenterParcs*

Assemblée Générale Mixte du 8 juillet 2022

(Article R. 22-10-14 IV du Code de commerce)

Politique de rémunération des mandataires sociaux

Résultats des votes

Paris, 8 juillet 2022

Résolution	Titre	Votes pour	Résultat
12 <sup>ème</sup> d'Assemblée Générale Ordinaire	Approbation de la mise à jour, sous condition suspensive de la réalisation définitive des Opérations de Restructuration, de la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société au titre de l'exercice 2021/2022	99,41 %	Adoptée

Ci-après, le détail de la politique de rémunération (extrait de l'amendement au document d'enregistrement universel 2020/2021 de Pierre et Vacances déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers sous le numéro D.22-0119-A01 du 16 juin 2022).

## 2.19. Politique de rémunération

### 2.19.1. Principes de rémunération

La précision suivante est ajoutée à la partie A « *Principes de rémunération* » de la section 3.4.3 « *Politique de rémunération du Directeur Général* » figurant à la page 76 du Document d'Enregistrement Universel :

L'augmentation de la rémunération annuelle variable du Directeur Général de 12,5 % s'explique en particulier par le fait que la rétention de Franck Gervais en tant que Directeur Général du Groupe est un élément clé de la réussite du retournement du Groupe. L'implication de Franck Gervais dans la recherche d'investisseurs dans le contexte du processus d'adossement d'une part, et les nouveaux défis qui vont se présenter au Directeur Général du Groupe à la suite de la recomposition de l'actionnariat de la Société d'autre part, font qu'il est apparu justifié et conforme à l'intérêt du Groupe d'augmenter la rémunération du Directeur Général dans les proportions susmentionnées.

### 2.19.2. Principes de rémunération en cas de réalisation définitive du Processus d'Adossement

La partie suivante regroupant l'ensemble des éléments de la politique de rémunération 2021/2022 en cas de réalisation définitive des Opérations de Restructuration est ajoutée à la fin de la section « 3.4.1 *Principes généraux fondant la politique de rémunération des mandataires* » :

L'Assemblée générale du 8 juillet 2022 sera amenée à se prononcer sur la politique de rémunération 2021/2022 suivante applicable aux mandataires sociaux à compter de la réalisation définitive des Opérations de Restructuration (et sans effet rétroactif) :

#### Principes de la rémunération des administrateurs

Le montant et les modalités de versement de la rémunération des administrateurs seraient les suivants :

- les administrateurs répondant aux critères suivants ne perçoivent aucune rémunération à raison de leur mandat d'administrateur : administrateurs liés par un contrat de travail à durée indéterminée à Pierre et Vacances SA ou à une des sociétés contrôlées par Pierre et Vacances SA au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, en ce compris les administrateurs représentant les salariés ;
- chacun des autres administrateurs que ceux remplissant les critères de non-éligibilité ci-dessus a vocation à percevoir une somme totale de 27 000 euros (avant impôts et prélèvements à la source conformément à la législation applicable) en rémunération de son mandat d'administrateur au titre de l'exercice 2021/2022 (sous réserve de sa participation à 100 % des séances du Conseil) ;

- cette somme totale de 27 000 euros fera l'objet d'une réduction au prorata du nombre de réunions du Conseil d'Administration auxquelles l'administrateur n'a pas participé, par rapport au nombre total de réunions tenues au cours de l'exercice ; ainsi, à partir de la 2e réunion à laquelle l'administrateur n'a pas participé, il sera appliqué un abattement de 5 000 euros par séance manquée.
- il serait par ailleurs alloué :
  - aux administrateurs membres du Comité d'Audit (autres que ceux remplissant les critères de non-éligibilité susvisés) une rémunération additionnelle de 1 000 euros par séance du Comité d'Audit auxquelles ils participent effectivement, le Président du Comité d'Audit percevant en outre une rémunération forfaitaire d'un montant fixe de 1 000 euros par exercice,
  - aux administrateurs membres du Comité des Rémunérations et des Nominations (autres que ceux remplissant les critères de non-éligibilité susvisés) une rémunération additionnelle de 1 000 euros par séance du Comité des Rémunérations et des Nominations auxquelles ils participent effectivement, le Président du Comité des Rémunérations et des Nominations percevant en outre une rémunération forfaitaire d'un montant fixe de 1 000 euros par exercice.
  - aux administrateurs membres du Comité RSE (autres que ceux remplissant les critères de non-éligibilité susvisés) une rémunération additionnelle de 1 000 euros par séance du Comité RSE auxquelles ils participent effectivement, le Président du Comité RSE percevant en outre une rémunération forfaitaire d'un montant fixe de 1 000 euros par exercice.

#### Principes de la rémunération du Président du Conseil d'administration

Le montant et les modalités de versement de la rémunération du Président du Conseil d'administration seraient les suivants :

##### Rémunération fixe annuelle

Rémunération fixe annuelle de 300 000 euros (bruts)

##### Rémunération à raison du mandat d'administrateur

Le Président ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société

##### Autres avantages

A titre d'avantage en nature, le Président peut bénéficier (i) de la mise à disposition d'un véhicule de fonction et (ii) de l'éligibilité aux dispositifs de santé et de prévoyance bénéficiant à l'ensemble des dirigeants et salariés du Groupe.

#### Principes de la rémunération du Directeur Général

Le montant et les modalités de versement de la rémunération du Directeur Général seraient les suivants :

##### Rémunération fixe annuelle

Rémunération fixe annuelle de 550 000 euros (bruts)

### Rémunération variable

Rémunération variable annuelle d'un montant de 450 000 euros maximum (soit jusqu'à 82 % de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général).

La rémunération variable est déterminée en fonction de l'atteinte des critères de performance suivants jusqu'à la clôture de l'exercice :

Les deux critères quantitatifs suivants (représentant 60 % des critères utilisés pour déterminer la rémunération variable) :

- résultat opérationnel courant (ROC) : 40 % ;
- trésorerie : 20 %.

Les deux critères qualitatifs suivants (représentant 40 % des critères utilisés pour déterminer la rémunération variable) :

- critères RSE : 20 % : Le plan stratégique Réinvention comprend 3 principaux engagements en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale, se déclinant en plusieurs axes opérationnels et objectifs, pris en compte dans la détermination de la rémunération variable :
  - Accélérer la transition écologique ;
  - Contribuer au dynamisme des territoires ;
  - Engager les collaborateurs du Groupe ;
- appréciation individuelle : 20 %.

Les critères d'appréciation individuelle sont qualitatifs : ils sont préétablis et définis de manière précise et ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité, conformément à la recommandation de l'AMF DOC-2012-02 du 9 février 2012.

Ces critères s'appliqueront jusqu'à la fin de l'exercice. De nouveaux critères seront déterminés par le Conseil d'administration pour le prochain exercice.

Pour chaque critère, à partir d'un seuil minimum d'atteinte de l'objectif de 80 %, 50 % du montant affecté à l'objectif considéré est dû, ce pourcentage étant linéairement porté à 150 % en cas d'atteinte du seuil maximum de performance (120 % de l'objectif). En dessous du seuil d'atteinte de l'objectif de 80 % l'objectif est considéré comme n'étant pas atteint et la rémunération variable non due.

En cas de cessation des fonctions du Directeur Général au sein de la Société, la rémunération variable annuelle serait versée à l'issue de l'Assemblée générale appelée à approuver les comptes de l'exercice au cours duquel est intervenue la cessation des fonctions, selon l'atteinte des objectifs assignés à l'exercice considéré sur une base *pro rata temporis* tenant compte du temps de présence du Directeur Général sur l'exercice considéré.

### Rémunération annuelle à long terme

A titre de rémunération annuelle à long terme, des actions de préférence seraient attribuées gratuitement au management de la Société, dont le Directeur Général. Ces actions de préférence seraient susceptibles d'être converties, sous réserve de la réalisation de conditions de performance, en un nombre d'actions ordinaires représentant jusqu'à 3,94 % du capital social complètement dilué à la date de réalisation définitive des Opérations de Restructuration, dont 1/3 au bénéfice du Directeur Général, à compter du 4<sup>ème</sup> anniversaire de la date de réalisation définitive des Opérations de Restructuration.

#### Période d'acquisition des actions de préférence :

Un an, sous réserve de la présence du bénéficiaire.

#### Période de conservation des actions de préférence :

Trois ans à l'issue de la période d'acquisition (sans préjudice de l'obligation contractuelle d'inaliénabilité des actions de préférence).

#### Condition de présence :

En cas de départ du bénéficiaire avant la fin de la période de conservation, tout ou partie de ses actions de préférence serait convertie en une seule action ordinaire selon la cause du départ (le nombre d'actions acquises étant calculé par interpolation linéaire selon la durée passée dans le Groupe entre la date d'attribution et le 4<sup>ème</sup> anniversaire de celle-ci (selon un barème de 0 à 100 % ou de 0 à 75 % selon la cause du départ), sauf départ volontaire (i.e. démission, révocation/licenciement ou non-renouvellement pour faute grave ou lourde au sens de la jurisprudence de droit social) où aucune action ne serait acquise).

#### Caractéristiques des actions de préférence :

Les actions de préférence seraient inaliénables, elles n'auraient pas de droit de vote ni de droit financier (à l'exception du droit au boni de liquidation, équivalent à celui des actions ordinaires). Les actions de préférence pourraient être converties en actions ordinaires dans les conditions exposées ci-après.

#### Conditions de performance pour la conversion des actions de préférence :

Le nombre d'actions de préférence susceptibles d'être converties serait fonction de l'atteinte de seuils de performance attachés à quatre critères (flux de trésorerie disponible - entendu comme la trésorerie figurant au bilan de la Société hors équivalents de trésorerie (SICAV et dépôts) - pour 37,5 %, chiffre d'affaires net de l'activité Tourisme pour 18,75 %, niveau d'EBITDA de l'activité Tourisme pour 18,75 %, et atteinte de cours moyens pondérés par les volumes cibles calculés sur 60 jours glissants pendant la période d'acquisition pour 25 %) évalués sur 3 périodes consécutives d'un an pour les trois premiers (exercice 2022/2023, exercice 2023/2024 et exercice 2024/2025, avec possibilité de rattrapage en cas de surperformance d'un critère au cours d'un exercice par rapport à la performance du même critère au cours de l'exercice précédent), et sur une période de trois ans pour le dernier.

Il est renvoyé ci-dessous aux résolutions soumises à l'Assemblée générale du 8 juillet 2022 s'agissant des objectifs des critères susmentionnés.

### Frais de mission, de transport, séjours et représentation

Remboursement, sur justificatifs, des frais engagés dans l'exercice de son mandat de Directeur Général.

#### Autres avantages

- Un véhicule de fonction.
- La prise en charge d'honoraires de conseils juridiques externes dans la limite de 20 heures.
- Le Directeur Général est également éligible aux dispositifs de prévoyance au même titre que les autres dirigeants et salariés du Groupe.

### Assurance perte d'emploi

Le Directeur Général bénéficierait d'une assurance perte d'emploi procurée par une Garantie Sociale des Chefs d'Entreprise (dans la limite d'un coût brut maximum pour la Société de 50 000 euros par an). La durée de la garantie couvrirait une période de 24 mois après le terme de son mandat et correspondrait à 70 % du salaire fixe brut.

S'il était mis fin au mandat du Directeur Général pendant le délai de carence de l'assurance, une indemnité spécifique serait versée à celui-ci afin qu'il perçoive un montant brut égal à celui qu'il aurait reçu en vertu du contrat d'assurance.

### Police d'assurance responsabilité civile

Police d'assurance responsabilité civile des mandataires sociaux dirigeants souscrite en vigueur au sein du Groupe, garantissant les conséquences pécuniaires de sa responsabilité civile à l'égard des tiers.

### Indemnité de rupture en cas de cessation de fonction du Directeur Général à l'initiative de la Société

Sauf en cas de départ du Directeur Général résultant (i) d'une démission volontaire, (ii) d'une négligence grave, (iii) d'une faute intentionnelle ou (iv) d'une condamnation pour un crime ou un délit qui, à l'appréciation du Conseil d'administration, porterait atteinte à l'image ou à la réputation du Groupe, le Directeur Général bénéficierait à titre d'indemnité de rupture conventionnelle, ou de non-renouvellement, d'une somme correspondant à sa rémunération brute mensuelle (fixe et variable) moyenne calculée sur les 12 derniers mois, annualisée, à condition que la rémunération brute variable perçue au cours du ou des exercices précédant le départ soit supérieure à 35 % de sa rémunération brute fixe.

### Engagement de non-concurrence et de non-sollicitation

Un engagement de non-concurrence et de non-sollicitation de 24 mois à compter de la cessation de toute fonction au sein du Groupe serait imposé au Directeur Général. En contrepartie de cet engagement la Société s'engagerait à verser au Directeur Général 50 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne (calculée sur la base de sa rémunération brute fixe et variable) perçue au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation des fonctions.

L'engagement de non-concurrence pourrait être levé ou limité (en termes de durée, d'activités et/ou de portée géographique) en tout ou en partie par le Conseil d'administration de la Société dans les 3 mois suivant le départ du Directeur Général, et l'indemnité de non-concurrence ne serait due que pour la période où l'engagement de

non-concurrence s'appliquerait. L'indemnité de non-concurrence serait versée sur une base mensuelle conformément aux règles du code Afep-Medef.

Il est précisé que si la somme de l'indemnité de non-concurrence et de l'indemnité de rupture dépassait la somme de la rémunération fixe brute et de la rémunération variable brute perçues par le Directeur Général au cours des 24 derniers mois précédant la date de son départ (le « *Plafond de Rémunération* »), le montant de l'indemnité de non-concurrence serait réduit en conséquence (et la durée de l'engagement de non-concurrence serait réduite proportionnellement) afin que la somme susmentionnée soit égale au Plafond de Rémunération.

\* \*

Concernant la rémunération variable du Directeur Général l'Assemblée générale du 8 juillet 2022 est invitée à se prononcer sur cette politique et à cet effet à approuver les résolutions suivantes :

*Septième résolution (Création d'une nouvelle catégorie d'actions de préférence dites « ADP 2022 » et modification corrélative des statuts, sous condition suspensive de la réalisation définitive des Opérations de Restructuration)*

Cette résolution est insérée en Annexe A du présent Amendement au Document d'Enregistrement Universel.

*Huitième résolution (Autorisation à donner au Conseil d'administration à l'effet de procéder à l'émission et à l'attribution, à titre gratuit, d'ADP 2022 au profit des salariés et/ou mandataires sociaux de la Société et/ou de ses filiales, sous condition suspensive de la réalisation définitive des Opérations de Restructuration)*

Cette résolution est insérée en Annexe A du présent Amendement au Document d'Enregistrement Universel.