

Groupe  
**Pierre & Vacances**  
*CenterParcs*

**Assemblée Générale Mixte du 31 mars 2022**

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

**Politique de rémunération des mandataires sociaux**

**Résultats des votes**

**Paris, 1<sup>er</sup> avril 2022**

<b>Résolution</b>	<b>Titre</b>	<b>Votes pour</b>	<b>Résultat</b>
9 <sup>ème</sup> d'Assemblée Générale Ordinaire	Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société	98,30 %	Adoptée

Ci-après, le détail de la politique de rémunération (extraits du document d'enregistrement universel 2020 - 2021)

Cette convention d'animation a vocation à être résiliée concomitamment à la réalisation définitive du Processus d'Adossement.

De la même façon, certaines fonctions dirigeantes du Groupe (Directeur Général Adjoint, Directeur Financier, Directeur de la Communication et Secrétaire Général) étaient historiquement exercées par des salariés de S.I.T.I. mis à disposition du Groupe

conformément à la convention d'animation, l'intégralité des rémunérations correspondantes étant refacturées à la Société avec application d'une même marge de 5 %. Dans un souci de clarification de l'organigramme fonctionnel du Groupe, les quatre salariés concernés ont été transférés au GIE PVCP Services Holding à compter de l'exercice 2021/2022 permettant au surplus à la Société d'économiser la marge de 5 % susmentionnée.

## 3.4.2 Politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants

### 3.4.2.1 Rémunération des administrateurs

#### A) Principes de la rémunération

La politique de rémunération des administrateurs de Pierre et Vacances SA est constituée (i) des principes généraux exposés au paragraphe 3.4.1 ci-dessus, communs à l'ensemble des mandataires de Pierre et Vacances SA (mandataires sociaux dirigeants et non dirigeants) et (ii) des principes spécifiques, informations et éléments détaillés au présent paragraphe (3.4.2).

La politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants est systématiquement revue par le Comité des Rémunérations et des Nominations à chaque fois qu'une telle revue est justifiée et notamment, afin de prendre en compte des évolutions de la composition du Conseil ou une situation spécifique susceptible d'influencer la santé financière de la Société. Ainsi, elle a été approuvée pour la dernière fois par l'Assemblée Générale des actionnaires du 1<sup>er</sup> février 2021 (10<sup>e</sup> Résolution : Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2020/2021 ; fixation du montant plafond de la rémunération annuelle prévue à l'article L. 225-45 du Code de commerce).

Conformément à la politique qui lui était soumise, l'Assemblée Générale des actionnaires du 1<sup>er</sup> février 2021 a fixé à 300 000 euros le montant annuel maximum de la rémunération que le Conseil d'Administration peut répartir entre ses membres et ceux des Comités spécialisés.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, les règles de répartition entre les administrateurs de la rémunération globale annuelle décidée par l'Assemblée Générale (anciennement jetons de présence) tiennent largement compte de leur participation effective aux réunions du Conseil et, le cas échéant, des Comités du Conseil.

Le montant et les modalités de versement de cette rémunération, dans le contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19, sont conformément à la politique votée par l'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> février 2021 sont les suivants :

- ◆ les administrateurs répondant aux critères suivants ne perçoivent aucune rémunération à raison de leur mandat d'administrateur : (i) 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 ou à la société S.I.T.I., en ce compris les administrateurs représentant les salariés et (ii) administrateurs dont la rémunération versée par la société S.I.T.I. au titre d'un mandat fait l'objet de facturations par la société S.I.T.I. aux sociétés du Groupe Pierre & Vacances-Center Parcs au titre de la convention d'animation les liant (*supra*) ;

- ◆ 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 2020/2021 (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 2<sup>e</sup> réunion à laquelle l'administrateur n'a pas participé, il sera appliqué un abattement de 5 000 euros par séance manquée ;
- ◆ il sera 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.

#### Politique de rémunération pour 2021/2022

Cette politique a été arrêtée par le Conseil d'Administration dans sa séance du 30 novembre 2021, sur recommandations du Comité des Rémunérations et des Nominations. Le Conseil a conclu à la pertinence des règles de répartition de la rémunération des administrateurs appliquées jusqu'alors et notamment au titre de l'exercice 2020/2021, lesquelles sont donc reconduites au titre de l'exercice 2021/2022 ; elles permettent en effet de prendre en compte significativement l'assiduité des administrateurs.

L'Assemblée Générale du 31 mars 2022 est invitée à se prononcer sur cette politique et à cet effet à approuver la résolution suivante (9<sup>e</sup> Résolution – vote *ex-ante*) :

« (Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application des dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux de la Société, telle que détaillée dans ce rapport. »

Il est enfin rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, le versement de la rémunération à verser aux administrateurs en contrepartie de l'exercice de leur mandat au titre de l'exercice 2021/2022 requerra l'approbation de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 30 septembre 2021 au titre du vote *ex-post* dit global (approbation de la politique de rémunération mise en œuvre en 2020/2021).

## B) Mise en œuvre de la politique de rémunération pour 2020/2021

Conformément à la décision du Conseil d'Administration du 24 novembre 2020, les modalités de répartition de la rémunération des administrateurs sont restées en 2020/2021 identiques à celles applicables en 2019/2020.

Le Conseil d'Administration, en sa séance du 30 novembre 2021, a, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, procédé à la répartition entre ses membres de l'enveloppe de rémunération (anciennement jetons de présence) décidée, au titre de l'exercice 2020/2021, par l'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> février 2021.

Pour l'exercice 2020/2021, cette enveloppe globale s'élevait à 300 000 euros.

Le montant total de la rémunération attribuée aux mandataires sociaux non dirigeants au titre de l'exercice 2020/2021 en application de la politique de rémunération rappelée au paragraphe A) de la présente section, s'est ainsi élevé à la somme de 289 000 euros (contre 280 000 euros au titre de l'exercice 2019/2020) répartie comme indiquée dans le tableau qui suit conformément aux taux de présence de chacun et rappelé au paragraphe 3.3.2.3 du présent document.

### Rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants (Tableau 3 de la nomenclature AMF)

	Exercice 2020/2021		Exercice 2019/2020	
	Rémunérations attribuées au titre de l'exercice <sup>(1)</sup>	Rémunérations versées au cours de l'exercice <sup>(1)</sup>	Rémunérations attribuées au titre de l'exercice <sup>(1)</sup>	Rémunérations versées au cours de l'exercice <sup>(1)</sup>
(en euros)				
S.I.T.I. représentée par Olivier Brémond	27 000	27 000	27 000	NA
Delphine Brémond, <i>administrateur</i>	27 000	27 000	27 000	25 000
Andries Arij Olijslager, <i>administrateur</i>	30 000	30 000	30 000	33 000
Annie Famose, <i>administrateur</i>	29 000	29 000	29 000	33 000
Bertrand Meheut, <i>administrateur</i> <sup>(2)</sup>	13 718	30 000	30 000	30 000
BM Conseil représenté par B. Meheut, <i>administrateur</i> <sup>(2)</sup>	19 282	NA	NA	NA
Alma Brémond, <i>administrateur</i>	27 000	27 000	27 000	30 000
Amélie Blanckaert, <i>administrateur</i>	32 000	29 000	29 000	30 000
Jean-Pierre Raffarin, <i>administrateur</i>	27 000	27 000	27 000	30 000
Léo Brémond, <i>administrateur</i>	27 000	27 000	27 000	22 500
Marie-Christine Huau, <i>administrateur</i>	30 000	27 000	27 000	NA
Emmanuel de Pinel de la Taule, <i>administrateur représentant les salariés</i>	Néant <sup>(3)</sup>	NA	NA	NA
Dominique Girard, <i>administrateur représentant les salariés</i>	Néant <sup>(3)</sup>	NA	NA	NA

(1) Les montants s'entendent avant impôts et prélèvements à la source conformément à la législation applicable.

(2) Remplacement de M. Bertrand Meheut par la société BM Conseil, représentée par M. Bertrand Meheut (CA du 12/04/2021) pour la durée restant à courir du mandat de M. Bertrand Meheut, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 30/09/2021.

(3) MM Emmanuel de Pinel de la Taule et Dominique Girard, administrateurs représentant les salariés perçoivent une rémunération en leur qualité de salariés de Pierre et Vacances et ne perçoivent pas de rémunération en leur qualité d'administrateur représentant les salariés.

À l'exception de MM. Emmanuel de Pinel de la Taule et Dominique Girard, administrateurs représentant les salariés, les membres du Conseil d'Administration (mandataires sociaux non dirigeants) n'ont bénéficié, au cours de l'exercice 2020/2021, d'aucune autre rémunération ni d'aucun autre avantage de la Société. Par ailleurs,

aucune rémunération autre que celles mentionnées ci-dessus et qui ont été versées par la Société, n'a été versée aux mandataires sociaux non dirigeants de la Société par d'autres sociétés du Groupe au cours de cet exercice.

### 3.4.2.2 Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration

La présente section détaille la politique de rémunération de Monsieur Gérard Brémond en tant que Président du Conseil d'Administration de la Société (partie A) et sa mise en œuvre pour l'exercice 2020/2021 (partie B). La présente section détaille également le projet de rémunération de Monsieur Gérard Brémond en tant que salarié du Groupe en cas de réalisation définitive du Processus d'Adossement (partie C).

#### A) Principes de la rémunération

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration de Pierre et Vacances SA est constituée (i) des principes généraux exposés au 3.4.1 ci-dessus, communs à l'ensemble des mandataires de Pierre et Vacances SA (mandataires sociaux non dirigeants et dirigeants) et (ii) des principes spécifiques, informations et éléments détaillés au présent paragraphe 3.4.2.2.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-10-8 II du Code de commerce, cette politique sera soumise à l'approbation des actionnaires à l'occasion de l'Assemblée Générale du 31 mars 2022 (9<sup>e</sup> Résolution – vote *ex-ante*).

Conformément aux principes généraux fondant la politique de rémunération des mandataires sociaux, la simplicité et la mesure ont gouverné le choix de la structure de rémunération du Président du Conseil d'Administration qui se limite à une rémunération fixe annuelle et le bénéfice des dispositifs de santé et prévoyance bénéficiant à l'ensemble des dirigeants et salariés du Groupe,

à l'exclusion de tout autre élément. Le Conseil a considéré, suite à la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général décidée le 9 février 2018 avec effet au 3 septembre 2018, qu'une telle structure était la plus adaptée pour accompagner la stratégie de développement de Pierre et Vacances SA.

Il est rappelé que le Président du Conseil reçoit son entière rémunération de la Société d'Investissement Touristique et Immobilier – S.I.T.I., laquelle fait l'objet d'une refacturation de S.I.T.I. à la Société, le tout conformément à la convention d'animation liant la Société à S.I.T.I. (*supra*).

Il est également rappelé que la durée du mandat de Président du Conseil de Monsieur Gérard Brémond est égale à la durée de son mandat d'administrateur, soit une durée de trois années expirant à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 30 septembre 2021 devant se tenir le 31 mars 2022.

#### Politique de rémunération pour l'exercice 2021/2022

Le Conseil en sa séance du 30 novembre 2021 a réexaminé la pertinence de la politique susvisée et, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, a décidé, pour l'exercice 2021/2022, de reconduire celle-ci et la rémunération fixe et les avantages en nature attribués à Monsieur Gérard Brémond au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration de Pierre et Vacances SA en considération notamment de :

- ♦ l'approbation par l'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> février 2021 des éléments de rémunération arrêtés pour l'exercice 2020/2021 ;
- ♦ la situation de la Société et du Groupe et la stratégie pour l'exercice 2021/2022.

#### Éléments de rémunération du Président pour l'exercice 2021/2022

<b>Rémunération fixe</b>	500 000 euros (bruts)
<b>Rémunération Variable</b>	n/a
<b>Rémunération exceptionnelle</b>	n/a
<b>Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage long terme</b>	n/a Aucun avantage long terme, de quelque nature que ce soit, ne bénéficiera au Président au titre de l'exercice 2021/2022 à raison de son mandat
<b>Rémunération à raison du mandat d'administrateur</b>	n/a Au titre de l'exercice 2021/2022, le Président ne percevra aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société
<b>Avantages de toute nature</b>	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.
<b>Indemnité de départ ou de prise de fonctions</b>	n/a Il n'existe aucun engagement relatif à la prise d'effet ou à la cessation des fonctions de Président
<b>Retraite supplémentaire</b>	n/a Aucun engagement de retraite supplémentaire ne bénéficie au Président de la Société à raison de son mandat
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	n/a La cessation des fonctions de Président n'ouvre droit à aucune indemnité de non-concurrence à raison de son mandat

L'Assemblée Générale du 31 mars 2022 est invitée à se prononcer sur cette politique et à cet effet à approuver la résolution suivante (Résolution n° 9 – vote *ex-ante*) :

*(Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société)*

*L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application des dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux de la Société, telle que détaillée dans ce rapport.*

## B) Mise en œuvre de la rémunération pour l'exercice 2020/2021

### Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration, Monsieur Gérard Brémond, appliquée pour l'exercice 2020/2021 (vote *ex-post* sur la rémunération)

Les éléments de rémunération du Président du Conseil d'Administration, Monsieur Gérard Brémond, au titre de l'exercice 2020/2021 ont été approuvés lors de l'Assemblée

Générale en date du 1<sup>er</sup> février 2021 (éléments présentés en page 54 du Document d'enregistrement universel 2019/2020).

Dans la continuité des objectifs fixés et compte tenu de l'adhésion des actionnaires, il a été décidé d'attribuer au Président du Conseil, au titre de l'exercice 2020/2021, la même rémunération que celle lui ayant été attribuée au titre de l'exercice 2019/2020.

Ainsi, conformément au tableau récapitulatif ci-dessous, la rémunération de Monsieur Gérard Brémond, au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration de Pierre et Vacances SA, se limite à :

- (i) une rémunération fixe d'un montant total (brut) de 500 000 euros, étant précisé que, dans le contexte de la crise liée au Covid-19, Monsieur Gérard Brémond a renoncé à une quote-part de ce montant (réduction de 30 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 et pendant trois mois), de sorte que le montant effectivement versé à ce dernier au titre de sa rémunération annuelle fixe pour 2020/2021 s'élève à 462 168 euros ; et
- (ii) le bénéfice des avantages en nature suivants : l'éligibilité aux dispositifs de santé et de prévoyance bénéficiant à l'ensemble des dirigeants et salariés du Groupe ;

à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ou avantage.

Cette rémunération lui a été versée par la Société d'Investissement Touristique et Immobilier (S.I.T.I.) puis a été refacturée à Pierre et Vacances SA conformément aux stipulations de la convention d'animation en vigueur les liant.

### Rémunération et avantages de toute nature attribués à M. Gérard Brémond au titre de l'exercice 2020/2021 ou versés à M. Gérard Brémond au cours de l'exercice 2020/2021, à raison de son mandat de Président du Conseil d'Administration

(en euros)	Exercice 2020/2021		Exercice 2019/2020	
	Montants attribués <sup>(1)</sup>	Montants versés <sup>(2)</sup>	Montants attribués <sup>(1)</sup>	Montants versés <sup>(2)</sup>
Rémunération fixe	462 168	462 168 <sup>(4)</sup>	475 000	475 000 <sup>(3)</sup>
Rémunération variable	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature	-	-	1 386	1 386
Options attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Autres plans de rémunération de long terme	-	-	-	-
Indemnité de non-concurrence	-	-	-	-
Indemnité de départ ou de prise de fonctions	-	-	-	-
Régime de retraite supplémentaire	-	-	-	-
Autre rémunération <sup>(5)</sup>	-	-	-	-

(1) La rémunération attribuée au titre de l'exercice considéré comprend tout élément de rémunération et tout avantage effectivement attribués en contrepartie des fonctions exercées sur cet exercice, que son versement ou sa perception intervienne également au cours de cet exercice ou au cours d'un exercice ultérieur.

(2) La rémunération versée au cours de l'exercice considéré comprend tout élément de rémunération et avantage effectivement versé ou perçu au cours de cet exercice, quel que soit l'exercice de rattachement.

(3) Compte tenu de la réduction de 30% de la rémunération annuelle fixe attribuée à M. Gérard Brémond au titre de l'exercice 2019/2020 dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, et ce à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 pour une durée de deux mois, période pendant laquelle les dispositifs d'activité partielle étaient en vigueur de manière significative au sein du Groupe en France.

(4) Compte tenu de la réduction de la rémunération annuelle fixe attribuée à M. Gérard Brémond au titre de l'exercice 2020/2021 dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, et ce à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 pour une durée de trois mois, période pendant laquelle les dispositifs d'activité partielle étaient en vigueur de manière significative au sein du Groupe en France.

(5) M. Gérard Brémond ne perçoit aucune autre rémunération de la part de Pierre et Vacances SA ou d'une société comprise dans le périmètre de consolidation de Pierre et Vacances SA, à quelque titre que ce soit.

La rémunération attribuée à M. Gérard Brémond au titre de l'exercice 2020/2021 est donc pleinement conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> février 2021. Elle contribue, par sa simplicité, sa mesure et sa stabilité, à la stratégie de développement de la Société.

### Vote ex-post sur les éléments de rémunération attribués ou versés au Président du Conseil au titre ou au cours de l'exercice 2020/2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée Générale des actionnaires du 31 mars 2022 est appelée à statuer sur les éléments (fixes, variables et exceptionnels) composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020/2021 ou attribués au titre du même exercice 2020/2021 à Monsieur Gérard Brémond à raison de son mandat de Président du Conseil d'Administration.

L'Assemblée Générale du 31 mars 2022 est dès lors invitée à se prononcer sur la résolution suivante : (6<sup>e</sup> Résolution – vote ex post) :

*(Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020/2021 ou attribués au titre de l'exercice 2020/2021 à Monsieur Gérard Brémond en sa qualité de Président du Conseil d'Administration)*

« L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application des dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2020/2021, à Monsieur Gérard Brémond en raison de son mandat de Président du Conseil d'Administration, telles que détaillées dans ce rapport. »

### C) **Projet de rémunération de Monsieur Gérard Brémond en cas de réalisation définitive du Processus d'Adossement**

Dans le cadre du Processus d'Adossement, il est prévu que Monsieur Gérard Brémond démissionne de l'ensemble de ses mandats au sein du Groupe. Celui-ci deviendrait salarié de la Société ou de l'une de ses filiales. Les conditions de rémunération attachées à son futur contrat de travail sont décrites ci-dessous. Ce projet de rémunération n'est pas soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale du 31 mars 2022 et ne sera pas soumis à l'Assemblée Générale appelée à se réunir courant 2022 afin d'approuver le Projet d'Adossement dans la mesure où il n'entre pas dans le champ de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, Monsieur Gérard Brémond n'occupant plus de mandat social au sein du Groupe en cas de réalisation définitive du Processus d'Adossement. Il est donc détaillé dans le présent Document d'Enregistrement Universel à titre d'information uniquement.

### Rémunération annuelle

Au titre de son contrat de travail, Monsieur Gérard Brémond bénéficierait d'une rémunération annuelle brute d'un montant de 333 333 euros.

### Rémunération annuelle à long terme

A titre de rémunération annuelle à long terme, 20 500 000 actions de préférence seraient attribuées gratuitement à Monsieur Gérard Brémond. Ces actions de préférence seraient susceptibles d'être converties, sous réserve de la réalisation de conditions de performance, en autant d'actions ordinaires à compter de l'expiration de leur période de conservation.

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

Un an.

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

Un an à l'issu de la période d'acquisition (sans préjudice de l'obligation contractuelle d'inaliénabilité des actions de préférence).

#### Condition de présence :

Dans le cas où le contrat de travail de Monsieur Gérard Brémond serait résilié avant la fin de la période de conservation en raison (i) de sa démission (pour un motif autre qu'une invalidité ou une maladie de longue durée) ou (ii) d'un licenciement pour faute lourde, et sauf dans l'hypothèse où une offre publique aurait préalablement déclenché la convertibilité de tout ou partie des actions de préférence, toutes les actions de préférence seraient automatiquement converties en une seule action ordinaire.

#### Caractéristiques des actions de préférence :

Sous réserve de certaines exceptions, les actions de préférence seraient inaliénables, elles n'auraient pas de droit de vote ni de droit financier. Les actions de préférence pourraient être converties en actions ordinaires à la demande du bénéficiaire si les conditions de performance décrites ci-après sont remplies (i) d'ici l'expiration d'une période de cinq ans suivant la date d'attribution des actions de préférence (la « Date de Fin Initiale ») ou, (ii) à défaut de survenance d'une offre publique sur les actions de la Société au plus tard à la Date de Fin Initiale, à la première des deux dates suivantes (la « Date de Fin Ultime ») : la date de règlement-livraison d'une offre publique et le septième anniversaire de la date d'attribution. Les actions de préférence qui ne seraient pas encore converties à la date butoir seraient automatiquement converties en une seule action ordinaire.

#### 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, d'ici la Date de Fin Initiale (ou à défaut de règlement-livraison d'une offre publique à cette date, la Date de Fin Ultime), de cours moyens pondérés par les volumes cibles calculés sur une période de 60 jours glissants ou, en cas de règlement-livraison d'une offre publique, avant la Date de Fin Initiale ou, le cas échéant, la Date de Fin Ultime, en fonction du prix de l'offre publique.

### 3.4.3 Politique de rémunération du Directeur Général

**Tableau récapitulatif du processus de validation de la politique de rémunération de Monsieur Yann Caillère, Directeur Général jusqu'au 6 janvier 2021 et de Monsieur Franck Gervais, Directeur Général depuis le 7 janvier 2021 :**

Directeur Général	Début du mandat	Démission	Politique applicable pour la rémunération au titre de l'exercice 2020/2021	Politique applicable pour la rémunération au titre de l'exercice 2021/2022
Monsieur Yann Caillère	02/09/2019	06/01/2021		N/A
Monsieur Franck Gervais	07/01/2021	N/A	Approuvée par l'Assemblée Générale du 1 <sup>er</sup> février 2021	Soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 31 mars 2022

La politique de rémunération en vigueur pendant la durée du mandat de Monsieur Yann Caillère a été publiée dans le Document Universel d'Enregistrement de la Société pour l'exercice 2019/2020 (section C) page 54). Elle a été approuvée à l'occasion de l'Assemblée Générale des actionnaires du 1<sup>er</sup> février 2021.

La présente section détaille la politique de rémunération ajustée à l'occasion de la nomination de Monsieur Franck Gervais en tant que Directeur Général de la Société (partie A) et sa mise en œuvre pour l'exercice 2020/2021 (partie B). La présente section détaille également le projet de politique de rémunération de Monsieur Franck Gervais en tant que Directeur Général de la Société en cas de réalisation définitive du Processus d'Adossement (partie C). Ce projet de politique de rémunération n'est pas soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale du 31 mars 2022 ; il fera l'objet d'une résolution dédiée lors d'une Assemblée Générale ultérieure appelée à se réunir courant 2022 afin d'approuver le Processus d'Adossement.

#### A) Principes de rémunération

La politique de rémunération du Directeur Général de Pierre et Vacances SA pour l'exercice 2020/2021 est constituée (i) des principes généraux exposés au 3.4.1 ci-dessus, communs à l'ensemble des mandataires de Pierre et Vacances SA (administrateurs et dirigeants) et (ii) des principes spécifiques, informations et éléments détaillés au présent paragraphe.

La politique de rémunération du Directeur Général est réexaminée chaque année, par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations. Conformément aux principes directeurs gouvernant la politique de rémunération des mandataires sociaux, le Conseil veille à ce que les éléments composant la rémunération du Directeur Général, mandataire exécutif, la corrélient étroitement à la stratégie, favorisent le développement du Groupe et récompensent la performance du Groupe et son évolution. Afin de favoriser la lisibilité et la compréhension de la politique de rémunération du Directeur Général, le Conseil s'efforce également de respecter les objectifs de simplicité et de mesure.

Il est rappelé que le Directeur Général reçoit son entière rémunération de la Société d'Investissement Touristique et Immobilier – S.I.T.I., laquelle fait l'objet d'une refacturation de S.I.T.I. à la Société, le tout conformément à la convention d'animation liant la Société à S.I.T.I..

Il est également rappelé que la durée du mandat de Directeur Général de Monsieur Franck Gervais expirera à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le

30 septembre 2023. Il sera renouvelé, à échéance 2023, pour une nouvelle durée de 3 ans, par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, le cas échéant.

Le Conseil en sa séance du 30 novembre 2021 a réexaminé la pertinence de la politique définie pour l'exercice 2020/2021 et, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, a décidé, pour l'exercice 2021/2022, de reconduire la structure de la rémunération du Directeur Général en considération notamment de(s) :

- ♦ l'approbation par l'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> février 2021 des éléments de rémunération arrêtés pour l'exercice 2020/2021 ;
- ♦ la situation de la Société et du Groupe et la stratégie pour l'exercice 2021/2022 ;
- ♦ les spécificités du secteur du tourisme, particulièrement affecté par la crise sanitaire, et les missions prioritaires revenant au Directeur Général dans ce cadre, à savoir la préservation de la pérennité et des performances du Groupe dans le respect des fondamentaux de sa politique RSE.

Compte tenu des incertitudes affectant la durée et, corrélativement, l'ampleur et les impacts de la crise sanitaire liée au Covid-19, le Conseil, en accord avec le Comité des Rémunérations et des Nominations, a souhaité (i) intégrer la crise sanitaire, dont la gestion est essentielle pour la poursuite des activités et de la stratégie du Groupe et (ii) se réserver à ce titre la faculté d'ajuster, si nécessaire, certains des objectifs fondant l'octroi de tout ou partie de la rémunération variable du Directeur Général. Tout ajustement que le Conseil serait ainsi amené à décider exceptionnellement sera rendu public dès la décision du Conseil.

Les ajustements apportés à la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2020/2021 à l'occasion de la nomination de M. Franck Gervais et la reprise desdits ajustements dans la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2021/2022 ont été approuvés sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations du 1<sup>er</sup> juin 2021, par le Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> juin 2021.

#### Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle est revue, conformément au code AFEP-MEDEF, une fois par an. Elle est déterminée en tenant compte de l'étendue des responsabilités du Directeur Général et de l'évolution de la taille et du profil du Groupe. Elle fait par ailleurs l'objet d'une comparaison avec le niveau de rémunération des dirigeants de sociétés du secteur tourisme comparables.

Le Conseil a approuvé lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> juin 2021 et sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations du 1<sup>er</sup> juin 2021 l'augmentation de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général de 10 % (de 500 000 euros (brut) pour l'exercice 2020/2021 à 550 000 euros (brut) pour l'exercice 2021/2022).

### Rémunération variable

La rémunération variable annuelle est déterminée en fonction de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs précis et exigeants, alignés sur la stratégie du Groupe et ses priorités. Ces objectifs sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations. Le montant de la rémunération variable est déterminé par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, à l'issue de la clôture de l'exercice au titre duquel elle s'applique. Cette évaluation se fait, pour les objectifs quantitatifs, sur la base des indicateurs financiers et autres données chiffrées au 30 septembre définis au préalable, et, pour les objectifs qualitatifs, également préalablement définis, sur la base des réalisations concrètes achevées par le Directeur Général.

S'agissant de la rémunération annuelle variable, le Conseil d'Administration tenu le 1<sup>er</sup> juin 2021 a convenu de porter son montant maximum (brut) de 400 000 euros à 450 000 euros à compter de l'exercice 2021/2022, soit une augmentation de 12,5 %.

Les objectifs conditionnant l'atteinte de tout ou partie de la rémunération variable sont fondés sur quatre axes d'objectifs identifiés comme prioritaires à la préservation des intérêts du Groupe.

Les critères utilisés sont :

**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 % ;
- ◆ appréciation individuelle : 20 %.

La pondération de ces critères a été modifiée par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 1<sup>er</sup> février 2021 par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> juin 2021, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations du 1<sup>er</sup> juin 2021, et passe de 70 % à 60 % pour les critères quantitatifs et de 30 % à 40 % pour les critères qualitatifs.

La rémunération annuelle variable théorique du Directeur Général représente jusqu'à 82 % de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général.

En ce qui concerne la variabilité du montant, à partir du seuil minimum (soit 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 cas de cessation des fonctions du Directeur Général au sein de la Société, la rémunération variable annuelle sera versée à l'issue de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires en fonction de l'atteinte des objectifs assignés à l'exercice considéré sur une base *pro rata temporis* tenant compte du temps de présence aux effectifs du Directeur Général sur l'exercice considéré.

### Rémunération annuelle à long terme

S'agissant de la rémunération annuelle long terme : le Conseil, en sa séance du 1<sup>er</sup> juin 2021, a réitéré l'éligibilité du Directeur Général à une attribution gratuite d'actions de performance (étant précisé que, compte tenu de la crise sanitaire, aucune attribution n'est intervenue au profit du Directeur Général sur l'exercice 2020/2021).

#### Conditions de présence :

En cas de cessation de son mandat de Directeur Général d'ici la fin de l'exercice clos le 30 septembre 2023, le Directeur Général perdrait le bénéfice des actions de performance attribuées, sauf en cas de décès ou d'invalidité.

Toutefois, en cas de révocation ou de non-renouvellement sans justes motifs, y compris en cas de non-reconduction du mandat à la suite de la cessation des fonctions du Directeur Général, il conservera au *pro rata temporis* ses droits à acquérir les actions de performance à l'issue de la période d'acquisition fixée et dans les conditions du règlement du plan, notamment concernant l'atteinte des conditions de performance.

#### Conditions de performance :

Attribution d'actions gratuites en fonction du seuil atteint par rapport aux budgets annuels du Groupe constaté par décision du Conseil.

#### Allocations annuelles d'actions gratuite de performance :

La 28<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée Générale des actionnaires du 5 février 2020, permet l'attribution de 5 % du capital maximum, dont 5 % maximum pour les dirigeants, soit 24 734 actions maximum.

Pour l'exercice 2020/2021, il était prévu l'attribution de 30 000 actions sur base cours 15 euros, 36 000 actions sur base 25 euros pour l'exercice 2021/2022 et 32 000 actions sur base 30 euros pour l'exercice 2022/2023. Aucune attribution gratuite d'actions de performance n'a été réalisée au bénéfice du Directeur Général au cours de l'exercice écoulé.

### 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

Monsieur Franck Gervais bénéficiera d'une assurance perte d'emploi procurée via une Garantie Sociale des Chefs d'Entreprise. La durée de la garantie couvrira une période de 18 mois après le terme du contrat de travail et correspond à 70 % du salaire fixe brut.

### 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

En cas de cessation anticipée des fonctions de Monsieur Franck Gervais exercées au sein de la Société (autre qu'à l'initiative du Directeur Général), le Directeur Général bénéficie à titre d'indemnité de rupture conventionnelle de l'ensemble des mandats sociaux, ou de non-renouvellement, d'une somme correspondant au montant total de la rémunération perçue par le Directeur Général au cours

des 12 derniers mois (fixe et variable), hors cas de rupture pour de justes motifs.

Le Conseil d'Administration réuni le 1<sup>er</sup> juin 2021 sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations du 1<sup>er</sup> juin 2021 a approuvé la modification de la politique de rémunération et l'intégration dans celle-ci de l'indemnité de rupture.

**Les composantes de la rémunération totale et des avantages de toute nature du Directeur Général pour l'exercice 2021/2022, arrêtées par le Conseil d'Administration, sont synthétisées dans le tableau ci-dessous.**

#### Éléments de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2021/2022

<b>Rémunération fixe</b>	550 000 euros (bruts)
<b>Rémunération Variable</b>	450 000 euros (bruts) en cas d'atteinte de 100 % des objectifs (i) à partir du seuil minimum (soit 80 %), 50 % du montant affecté à l'objectif considéré est dû ; (ii) ce pourcentage étant linéairement porté à 150 % en cas d'atteinte du seuil maximum de performance (120 % de l'objectif). Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II, alinéa 2, du Code de commerce, le versement de la rémunération variable qui sera attribuée, au titre de l'exercice 2021/2022, à M. Franck Gervais à raison de son mandat de Directeur Général est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2023 des éléments de sa rémunération versés au cours de l'exercice 2021/2022 ou attribués au titre de l'exercice 2021/2022 à raison de son mandat de Directeur Général
<b>Rémunération exceptionnelle</b>	n/a
<b>Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage long terme</b>	Éligibilité à l'attribution gratuite d'actions de performance (sur les caractéristiques d'une telle attribution, voir ci-dessus)
<b>Rémunération à raison du mandat d'administrateur</b>	n/a M. Franck Gervais est Directeur Général non-administrateur, toutefois il peut être nommé en tant qu'administrateur et cumuler ce mandat avec son mandat de Directeur Général
<b>Avantages de toute nature</b>	À titre d'avantage en nature, le Directeur Général bénéficie (i) de la mise à disposition d'un véhicule de fonction, (ii) de l'éligibilité aux dispositifs de santé et de prévoyance bénéficiant à l'ensemble des dirigeants et salariés du Groupe, (iii) d'une assurance perte d'emploi (GSC) pour une période de 18 mois après le terme du contrat de travail et correspondant à 70% du salaire fixe brut et (iv) la prise en charge des honoraires de tout conseil juridique externe dans la limite de vingt heures.
<b>Indemnité de départ ou de prise de fonctions</b>	Le montant total de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois (fixe et variable), hors cas de rupture pour de justes motifs
<b>Retraite supplémentaire</b>	n/a Aucun engagement de retraite supplémentaire ne bénéficie au Directeur Général de la Société à raison de son mandat
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	n/a La cessation des fonctions de Directeur Général n'ouvre droit à aucune indemnité de Directeur Général à raison de son mandat

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires de la Société des éléments de rémunération du Président-Directeur Général dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 dudit code.

L'Assemblée Générale du 31 mars 2022 est invitée à se prononcer sur cette politique et à cet effet à approuver la résolution suivante (Résolution n° 9 – vote *ex-ante*) :

(Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société).

*L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application des dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux de la Société, telle que détaillée dans ce rapport.*

## B) Mise en œuvre de la politique de rémunération pour l'exercice 2020/2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée Générale des actionnaires du 31 mars 2022 sera appelée à approuver les éléments (fixes, variables et exceptionnels) composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020/2021 ou attribués au titre du même exercice 2020/2021 à :

(i) Monsieur Yann Caillère, à raison de son mandat de Directeur Général jusqu'au 6 janvier 2021, et

(ii) Monsieur Franck Gervais, à raison de son mandat de Directeur Général à partir du 7 janvier 2021.

La politique de rémunération appliquée pour l'exercice 2020/2021 est celle approuvée par l'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> février 2021. Le descriptif détaillé de cette politique a été publié dans le Document Universel d'Enregistrement pour l'exercice 2019/2020.

La rémunération du Directeur Général est composée des éléments suivants :

- ♦ une rémunération fixe brute de 500 000 euros ;

- ♦ une rémunération variable d'un montant cible de 400 000 euros ;
- ♦ une prime exceptionnelle d'objectifs spécifiques fixés d'un comment accord avec le Conseil d'Administration de la Société.

### (i) Approbation de la rémunération de M. Yann Caillère à raison de son mandat de Directeur Général jusqu'au 6 janvier 2021

Le Conseil d'Administration, en sa séance du 6 janvier 2021, a pris acte de la démission de Monsieur Yann Caillère de ses mandats de Directeur Général et d'administrateur. Le calcul de sa rémunération est au *prorata temporis*, elle s'élève à 145 161 euros.

Il est rappelé que les éléments de rémunération et avantages dus à M. Yann Caillère, Directeur Général jusqu'au 6 janvier 2021, lui sont versés par la Société d'Investissement Touristique et Immobilier (S.I.T.I.), laquelle les refacture à Pierre et Vacances SA conformément aux stipulations de la convention d'animation en vigueur les liant.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature bénéficiant à M. Yann Caillère au titre de l'exercice 2020/2021 à raison de son mandat de Directeur Général, ainsi que ceux lui ayant été versés en cette qualité au cours de cet exercice (quel que soit l'exercice de rattachement), sont synthétisés dans le tableau ci-dessous :

### Rémunération et avantages de toute nature attribués à M. Yann Caillère au titre de l'exercice 2020/2021 ou versés à M. Yann Caillère au cours de l'exercice 2020/2021, à raison de son mandat de Directeur Général (Tableau 2 de la nomenclature AMF)

(en euros)	Exercice 2020/2021		Exercice 2019/2020	
	Montants attribués <sup>(1)</sup>	Montants versés <sup>(2)</sup>	Montants attribués <sup>(1)</sup>	Montants versés <sup>(2)</sup>
Rémunération fixe	145 161 <sup>(3)</sup>	145 161 <sup>(3)</sup>	475 000	475 000 <sup>(4)</sup>
Rémunération variable	-	240 000 <sup>(5)</sup>	240 000 <sup>(5)</sup>	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature	6 693	6 693	22 950	22 950
Options attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(6)</sup>	-	-	-	-
Autres plans de rémunération de long terme	-	-	-	-
Indemnité de non-concurrence	-	-	-	-
Indemnité de départ ou de prise de fonctions	-	-	-	-
Régime de retraite supplémentaire	-	-	-	-
Autre rémunération	-	-	-	-

(1) La rémunération attribuée au titre de l'exercice considéré comprend tout élément de rémunération et avantage effectivement attribué en contrepartie des fonctions exercées sur cet exercice, que son versement ou sa perception intervienne également au cours de cet exercice ou au cours d'un exercice ultérieur.

(2) La rémunération versée au cours de l'exercice considéré comprend tout élément de rémunération et avantage effectivement versé ou perçu au cours de cet exercice, quel que soit l'exercice de rattachement.

(3) M. Yann Caillère a démissionné de son mandat d'administrateur le 6 janvier 2021. Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général alors en vigueur, il a perçu au titre de la période du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 6 janvier 2021 une rémunération fixe de 145 161 euros (calculée prorata temporis sur la base d'une rémunération annuelle fixe de 500 000 euros), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ou avantage.

(4) Compte tenu de la réduction de 30 % de la rémunération annuelle fixe attribuée à M. Yann Caillère au titre de l'exercice 2019/2020 dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, et ce à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 pour une durée de deux mois, période pendant laquelle les dispositifs d'activité partielle étaient en vigueur de manière significative au sein du Groupe en France.

(5) Compte tenu de la pondération à hauteur de 60 % de la rémunération variable consentie par M. Yann Caillère en cohérence avec la politique d'attribution des parts de rémunération variable versée auprès des salariés cadres dirigeants du Groupe.

(6) La politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2020/2021 intègre le principe d'une attribution gratuite d'actions de performance au profit du Directeur Général. Comme indiqué, dans le contexte exceptionnel lié à la crise sanitaire du Covid-19, le Conseil, en accord avec le Directeur Général, n'a pas jugé opportun de procéder à une telle attribution au cours de l'exercice 2019/2020 ni au cours de l'exercice 2020/2021.

L'Assemblée Générale du 31 mars 2022 est invitée à se prononcer sur cette politique et à cet effet à approuver la résolution suivante (Résolution n° 7 – vote ex post) :

*(Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020/2021 ou attribués au titre de l'exercice 2020/2021 à Monsieur Yann Caillère en sa qualité d'ancien Directeur Général)*

« L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application des dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2020/2021, à Monsieur Yann Caillère en raison de son ancien mandat de Directeur Général, telles que détaillées dans ce rapport. »

#### **(ii) Approbation de la rémunération de M. Franck Gervais, à raison de son mandat de Directeur Général à partir du 7 janvier 2021**

Le Conseil d'Administration réuni le 30 novembre 2021 a approuvé, sur avis du Comité des Rémunérations et des Nominations la rémunération à attribuer à M. Franck Gervais à raison de son mandat de Directeur Général du 7 janvier 2021 au 30 septembre 2021 :

La rémunération variable cible s'élève à 400 000 euros bruts maximum si les objectifs sont atteints à 100 % (critères de performance fixés le 6 janvier 2021 et basés sur le résultat opérationnel courant du Groupe, l'amélioration des capitaux propres de la Société, la finalisation du plan *Change Up* et l'atteinte des objectifs de poursuite et d'actualisation de la politique RSE du Groupe).

À l'occasion du Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> juin 2021, il a été constaté que les objectifs étant devenus caducs compte tenu des effets de la crise sanitaire, le Comité des Rémunérations et des Nominations a recommandé qu'ils soient modifiés et alignés sur les nouveaux critères et objectifs assignés à l'ensemble des salariés du Groupe, soit une rémunération variable maximale annuelle de 120 000 euros, correspondant à 30% de la rémunération variable totale théorique, proratisée à compter du 7 janvier dernier, conditionnée à l'atteinte d'un chiffre d'affaires consolidé (hors Adagio) du 4<sup>e</sup> trimestre 2020/2021 supérieur ou égal à 350,8 millions d'euros, soit 95 % de l'objectif révisé pour cette période. En outre, si ce taux d'atteinte était compris entre 95 % et 100 %, la part de 10 % basée sur l'objectif Groupe serait comprise entre 50 % et 100 %, arrêtés à chaque dizaine et calculés de manière linéaire.

Par ailleurs, compte tenu de l'implication du Directeur Général dans le cadre des discussions en cours entre le Groupe et ses partenaires, et notamment (i) des négociations pour l'obtention de nouveaux accords avec les bailleurs institutionnels, (ii) des négociations avec les bailleurs individuels et l'élaboration d'une nouvelle proposition d'avenant, et enfin (iii) de la réception d'offres et leur négociation avec de potentiels nouveaux investisseurs dans le cadre du processus d'adossement, le Conseil d'Administration du 30 novembre 2021, à l'occasion de la constatation de l'atteinte des critères de performance et sur avis du Comité des Rémunérations et des Nominations, a décidé de verser la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2020/2021 telle que prévue aux termes de sa lettre de mandat et dans la politique de rémunération pour l'exercice 2020/2021, représentant un montant total de 400 000 euros bruts, dont les 120 000 euros bruts ci-dessus, proratisés à compter du 7 janvier 2021, soit un montant total de 293 548 euros.

Enfin, il était prévu le versement d'une prime exceptionnelle d'un montant de 100 000 euros, liée à la gestion de la crise sanitaire, elle aussi proratisée à hauteur de 73 387 euros.

Le total de la rémunération variable s'établit ainsi à 366 935 euros.

**Rémunération et avantages de toute nature attribués à M.Franck Gervais au titre de l'exercice 2020/2021 ou versés à M.Franck Gervais au cours de l'exercice 2020/2021, à raison de son mandat de Directeur Général (Tableau 2 de la nomenclature AMF)**

(en euros)	Exercice 2020/2021	
	Montants attribués <sup>(1)</sup>	Montants versés <sup>(2)</sup>
Rémunération fixe	329 437 <sup>(3)</sup>	329 437
Rémunération variable	293 548 <sup>(4)</sup>	-
Rémunération exceptionnelle	73 387 <sup>(4)</sup>	-
Rémunération d'administrateur	-	-
Avantages en nature	4 509	4 509
Options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(5)</sup>	-	-
Autres plans de rémunération de long terme	-	-
Indemnité de non-concurrence	-	-
Indemnité de départ ou de prise de fonctions	-	-
Régime de retraite supplémentaire	-	-
Autre rémunération	-	-

(1) La rémunération attribuée au titre de l'exercice considéré comprend tout élément de rémunération et avantage effectivement attribué en contrepartie des fonctions exercées sur cet exercice, que son versement ou sa perception intervienne également au cours de cet exercice ou au cours d'un exercice ultérieur.

(2) La rémunération versée au cours de l'exercice considéré comprend tout élément de rémunération et avantage effectivement versé ou perçu au cours de cet exercice, quel que soit l'exercice de rattachement.

(3) Le mandat de Directeur Général de M. Franck Gervais a pris effet le 7 janvier 2021. Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général alors en vigueur, il a perçu au titre de la période du 7 janvier au 30 septembre 2021 une rémunération fixe de 329 437 (calculée prorata temporis sur la base d'une rémunération annuelle fixe de 500 000 euros et d'une réduction de la rémunération annuelle fixe dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, et ce à compter du 1er février 2021 pour une durée de trois mois), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ou avantage.

(4) La part variable et exceptionnelle de M. Franck Gervais est versée prorata temporis sur l'ensemble de l'exercice.

(5) La politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2020/2021 intègre le principe d'une attribution gratuite d'actions de performance au profit du Directeur Général. Comme indiqué, dans le contexte exceptionnel lié à la crise sanitaire du Covid-19, le Conseil, n'a pas jugé opportun de procéder à une telle attribution au cours de l'exercice 2020/2021.

### C) Principes de rémunération en cas de réalisation définitive du Processus d'Adossement

Les principes de rémunération applicables au Directeur Général (décrits dans la partie A) resteraient applicables en cas de réalisation définitive du Processus d'Adossement, sous réserves des éléments décrits ci-dessous.

#### Rémunération variable

La rémunération variable annuelle d'un montant maximum de 450 000 euros brut serait maintenue mais les critères de performance seraient révisés en fonction d'objectifs qui restent à définir.

#### 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 actuel, dont 1/3 au bénéfice du Directeur Général, à compter du 4ème anniversaire de leur date d'attribution.

#### 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 4ème anniversaire de celle-ci (selon un barème de 0 à 100 % ou de 0 à 75 % selon la cause du départ), sauf départ volontaire, révocation/licenciement ou non-renouvellement pour faute 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. 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 l'EBITDA de l'activité Tourisme moins les dépenses d'investissement et les impôts - 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.

**Assurance perte d'emploi**

Monsieur Franck Gervais 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 € par an). La durée de la garantie couvrirait une période de 24 mois après le terme du contrat de travail 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.

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

Sauf en cas de départ du Groupe résultant (i) d'une démission volontaire, (ii) d'une négligence grave, (iii) d'une faute intentionnelle ou (iv) d'une condamnation pénale importante du Directeur Général,

celui-ci 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.