

## ELEMENTS DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX PUBLICATION EN APPLICATION DU CODE AFEP-MEDEF

Paris, le 28 janvier 2021 - En date du 14 décembre 2020, la Société a annoncé que le Conseil d'administration dans sa séance du 7 décembre 2020 avait statué sur la part variable de la rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2019/2020, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 5 mars 2020.

Dans sa séance du 28 janvier 2021, le Conseil d'administration de la Compagnie des Alpes a fixé, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, (i) la politique de rémunération fixe et variable applicable au Président-Directeur général pour l'exercice 2020/2021, (ii) la politique de rémunération fixe et variable qui seraient applicable au futur Directeur Général pour l'exercice 2020/2021 si la dissociation des fonctions était confirmée post assemblée générale du 25 mars 2021 et (iii) la politique de rémunération applicable au(x) Directeur(s) Génér(al/aux) Délégué(s).

### REMUNERATION DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL AU TITRE DE L'EXERCICE 2020/2021

Le Conseil d'administration de la Compagnie des Alpes a statué sur les éléments de rémunération du Président-Directeur général, dirigeant mandataire social pour l'exercice 2020/2021.

Il est rappelé que la rémunération de Dominique Marcel est attachée à son mandat de Directeur Général et qu'il ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration. Par ailleurs, Monsieur Dominique Marcel ne perçoit pas de jetons de présence en sa qualité d'administrateur.

#### a) Part fixe de la rémunération :

La rémunération fixe annuelle de Dominique Marcel, Président-Directeur général est maintenue au niveau déterminé le 9 mars 2017<sup>1</sup>, soit 400 000 euros.

#### b) Part variable de la rémunération 2020/2021 :

Le Conseil d'administration a également décidé de maintenir le pourcentage de rémunération variable du Président-Directeur général au niveau déterminé précédemment, soit 12,5 % de sa rémunération fixe.

Les objectifs quantitatifs 2020/2021 conditionnant l'attribution de la part variable ont été définis comme suit :

- de 0 à 6,25 % (soit un maximum de 25 k€) selon les critères quantitatifs suivants :
  - o de 0 à 3,125 % selon l'EBO Groupe (excédent brut opérationnel) de l'exercice,
  - o de 0 à 2,125 % selon l'endettement net du Groupe constaté en fin d'exercice,
  - o de 0 à 1 % selon l'AFD (autofinancement disponible) de l'exercice ;

Il est précisé que l'appréciation des critères quantitatifs pour l'année 2020/2021 se fera sur la base de la date d'ouverture effective des Domaines Skiabiles et des Parcs de Loisirs.

---

<sup>1</sup> Le Président-Directeur général a accepté qu'à compter de cette date, sa rémunération globale soit réduite pour être conforme à une décision gouvernementale applicable aux seules sociétés publiques, et ce alors que la Compagnie des Alpes, société privée, n'est pas soumise à cette réglementation.

Les objectifs qualitatifs 2020/2021 conditionnant l'attribution de la part variable ont été définis comme suit :

- de 0 à 6,25 % (soit un maximum de 25 k€) selon les critères qualitatifs suivants :
  - (i) accompagner le Groupe dans la gestion de la crise sanitaire liée à la Covid-19, notamment :
    - sécuriser la liquidité du Groupe,
    - sécuriser le fonctionnement des sites dans les Domaines Skiabiles et les Destinations de Loisirs ;
  - (ii) dans les Domaines skiabiles et les Parcs de Loisirs, poursuivre l'objectif de fidélisation et de conquête de nouveaux clients en particulier à travers les projets de digitalisation (« open resorts » et « tunnel de vente ») ;
  - (iii) poursuivre le déploiement des premières actions de la feuille de route RSE (notamment dans les Domaines Skiabiles).

Le Comité des nominations et des rémunérations appréciera la réalisation desdits objectifs postérieurement à la clôture de l'exercice 2020/2021, et sur la base de cet examen, le Conseil décidera d'allouer au Président-Directeur général tout ou partie de la part variable. La part variable allouée au titre de l'exercice 2020/2021 sera liquidée et versée lors de l'exercice suivant, après approbation par l'Assemblée générale annuelle appelée à se prononcer sur l'exercice clos au 30 septembre 2021, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

c) Autres éléments de rémunération :

Dominique Marcel bénéficie également :

- de l'accord d'intéressement de la Compagnie des Alpes,
- de la mise à disposition d'un véhicule de fonction,
- du bénéfice du régime de retraite sur-complémentaire des cadres dirigeants de la Compagnie des Alpes, qui comprend un règlement au régime de retraite à prestations définies et un règlement au régime de retraite à cotisations définies,

A noter la fermeture du régime à prestations définies par la Société à compter du 4 juillet 2019, suite aux évolutions législatives récentes en la matière issues de l'ordonnance du 3 juillet 2019, prise en application de la loi « PACTE » du 22 mai 2019. Les droits conditionnels attribués au titre de ce régime sont gelés au 4 juillet 2019, et restent subordonnés aux conditions prévues au règlement actuel dudit régime.

Pour rappel, le Conseil d'administration avait déjà décidé de constater le « gel » des droits à retraite au titre du régime susvisé pour Dominique Marcel à compter du 9 mars 2017, en retenant comme rémunération de référence celle attribuée au titre de l'exercice 2015/2016. Ainsi, la fermeture et le gel de ce régime n'ont pas d'incidence sur les droits de Dominique Marcel tel que décidé par le Conseil.

- du bénéfice des régimes complémentaires santé et prévoyance de la Compagnie des Alpes,
- d'une indemnité de rupture,

A noter que le Conseil d'Administration a apporté les précisions suivantes lors de sa séance du 28 janvier 2021 :

- (i) Une indemnité pourra être versée en cas de départ contraint de la Société, quelle que soit la forme que revêt ce départ et notamment par la suite de révocation ou de non-renouvellement de son mandat social de Président-Directeur général, hors cas de faute grave ou de faute lourde (ces notions étant appréciées au regard des critères arrêtés par le Code du travail) ;
- (ii) Aucune indemnité ne sera versée à Dominique Marcel (i) s'il quitte à son initiative la Société ou (ii) s'il exerce de nouvelles fonctions exécutives à l'intérieur du Groupe, ou encore (iii) s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein, ou (iv) en cas de faute grave ou de faute lourde.

Pour mémoire, le versement de cette indemnité de rupture est soumis à une condition de performance individuelle et à une condition de performance du Groupe. La réalisation des conditions de performance sera appréciée à la date de la rupture du mandat social de la façon suivante :

- (i) condition de performance individuelle : elle sera réalisée si en moyenne sur les trois derniers exercices clos, le montant moyen de bonus attribué par le Conseil d'administration au Président Directeur général est supérieur à 30 % du bonus maximum attribuable,
  - (ii) condition de performance du Groupe : elle sera réalisée si en moyenne sur les trois derniers exercices clos, et sur la base des comptes consolidés, le rapport EBO/chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 20 % à périmètre constant.
- d'une assurance chômage privée, auprès de l'Association pour la Garantie sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise - GSC,

Ayant renoncé au bénéfice de l'attribution d'actions de performance, Dominique Marcel n'est pas attributaire dans le cadre du plan mis en œuvre au titre de l'exercice 2019/2020.

### REMUNERATION DU FUTUR DIRECTEUR GENERAL AU TITRE DE L'EXERCICE 2020/2021

Le Conseil d'administration a statué sur les éléments de rémunération fixe et variable qui seraient applicable au futur Directeur Général pour l'exercice 2020/2021 post dissociation des fonctions. A noter que le Conseil d'administration, dans sa séance du 28 janvier 2021 a décidé que les éléments de rémunération de Dominique Thillaud au titre de son mandat intérimaire de Directeur général Délégué du 25 mars 2021 au 31 mai 2021 seraient les mêmes que ceux applicables au Directeur général tels que décrit ci-dessus.

#### d) Part fixe de la rémunération :

La rémunération fixe annuelle de Directeur général est fixée à 400 000 euros.

#### e) Part variable de la rémunération 2020/2021 :

Le Conseil d'administration a également décidé d'appliquer le même pourcentage de rémunération variable que celui applicable au Président-Directeur général, soit 12,5 % de sa rémunération fixe.

Les objectifs quantitatifs 2020/2021 conditionnant l'attribution de la part variable ont été définis comme suit :

- de 0 à 6,25 % (soit un maximum de 25 k€) selon les critères quantitatifs suivants :
  - o de 0 à 3,125 % selon l'EBO Groupe (excédent brut opérationnel) de l'exercice,
  - o de 0 à 2,125 % selon l'endettement net du Groupe constaté en fin d'exercice,
  - o de 0 à 1 % selon l'AFD (autofinancement disponible) de l'exercice ;

Il est précisé que l'appréciation des critères quantitatifs pour l'année 2020/2021 se fera sur la base de la date d'ouverture effective des Domaines Skiabiles et des Parcs de Loisirs.

Les objectifs qualitatifs 2020/2021 conditionnant l'attribution de la part variable ont été définis comme suit :

- de 0 à 6,25 % (soit un maximum de 25 k€) selon les critères qualitatifs suivants :
  - (i) accompagner le Groupe dans la gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19, notamment :
    - sécuriser la liquidité du Groupe,
    - sécuriser le fonctionnement des sites dans les Domaines Skiabiles et les Destinations de Loisirs ;

(ii) dans les Domaines skiables et les Parcs de Loisirs, poursuivre l'objectif de fidélisation et de conquête de nouveaux clients en particulier à travers les projets de digitalisations (« open resorts » et « tunnel de vente ») ;

(iii) poursuivre le déploiement des premières actions de la feuille de route RSE (notamment dans les Domaines Skiables).

Le Comité des nominations et des rémunérations appréciera la réalisation desdits objectifs postérieurement à la clôture de l'exercice 2020/2021, et sur la base de cet examen, le Conseil décidera d'allouer au Directeur général tout ou partie de la part variable. La part variable allouée au titre de l'exercice 2020/2021 sera liquidée et versée lors de l'exercice suivant, après approbation par l'Assemblée générale annuelle appelée à se prononcer sur l'exercice clos au 30 septembre 2021, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

f) Autres éléments de rémunération :

Le Directeur général bénéficiera également :

- de l'accord d'intéressement de la Compagnie des Alpes,
- de la mise à disposition d'un véhicule de fonction,
- du bénéfice d'un régime de retraite à cotisations définies
- du bénéfice des régimes complémentaires santé et prévoyance de la Compagnie des Alpes,
- d'une indemnité de rupture

(i) Une indemnité pourra être versée en cas de départ contraint de la Société, par la suite de révocation hors cas de faute grave ou de faute lourde (ces notions étant appréciées au regard des critères arrêtés par le Code du travail) ;

(ii) Aucune indemnité ne sera versée au Directeur général (i) s'il quitte la Société à son initiative pour exercer de nouvelles fonctions ou (ii) s'il exerce de nouvelles fonctions exécutives au sein du groupe, ou encore (iii) s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein ou (iv) en cas de faute grave ou de faute lourde.

Le versement de cette indemnité de rupture sera soumis à une condition de performance individuelle et à une condition de performance du Groupe. La réalisation des conditions de performance sera appréciée à la date de la rupture du mandat social de la façon suivante :

- (i) condition de performance individuelle : elle sera réalisée si en moyenne sur les deux derniers exercices clos, le montant moyen de bonus attribué par le Conseil d'administration au Directeur général est supérieur à 30 % du bonus maximum attribuable,
- (ii) condition de performance du Groupe : elle sera réalisée si en moyenne sur les deux derniers exercices clos, et sur la base des comptes consolidés, le rapport EBO/chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 20 % à périmètre constant, étant entendu que ce critère devra être apprécié hors impact liée à la Covid-19 tant que la crise sanitaire aura un impact significatif sur les résultats du Groupe.

Le montant de cette indemnité de rupture sera égal à une fois la « rémunération annuelle de référence » du Directeur Général. La rémunération annuelle de référence sera sa dernière rémunération brute annuelle de base y compris le montant brut de la prime d'objectifs qui lui aura été versée au titre du dernier exercice social clos, à l'exclusion du montant des avantages en nature, des remboursements de frais professionnels et des instruments financiers et options de souscription qui auraient pu être octroyés au bénéficiaire durant cette période.

- d'une assurance chômage privée, auprès de l'Association pour la Garantie sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise - GSC

## REMUNERATION DU/DES DIRECTEUR/S GENERAL/AUX DELEGUE/S AU TITRE DE L'EXERCICE 2020/2021

Le Conseil d'administration a également statué sur les éléments de rémunération fixe et variable qui seraient applicable au futur Directeur Général Délégué pour l'exercice 2020/2021.

### g) Part fixe de la rémunération :

La rémunération fixe annuelle du Directeur général Délégué sera fixée à 250.000 euros.

### h) Part variable de la rémunération 2020/2021 :

Le Conseil d'administration a également décidé de fixer la rémunération variable à 50% de la rémunération fixe.

Les objectifs quantitatifs 2020/2021 conditionnant l'attribution de la part variable ont été définis comme suit :

- de 0 à 25 % selon les critères quantitatifs suivants :
  - o de 0 à 12,5 % selon l'EBO Groupe (excédent brut opérationnel) de l'exercice,
  - o de 0 à 8,5 % selon l'endettement net du Groupe constaté en fin d'exercice,
  - o de 0 à 4 % selon l'AFD (autofinancement disponible) de l'exercice ;

Il est précisé que l'appréciation des critères quantitatifs pour l'année 2020/2021 se fera sur la base de la date d'ouverture effective des Domaines Skiabiles et des Parcs de Loisirs.

Les objectifs qualitatifs 2020/2021 conditionnant l'attribution de la part variable ont été définis comme suit :

- de 0 à 25 % selon des critères qualitatifs selon des critères qualitatifs en lien avec la stratégie du Groupe et l'optimisation des moyens

Le Comité des nominations et des rémunérations appréciera la réalisation desdits objectifs postérieurement à la clôture de l'exercice 2020/2021, et sur la base de cet examen, le Conseil décidera d'allouer au Directeur général délégué tout ou partie de la part variable. La part variable allouée au titre de l'exercice 2020/2021 sera liquidée et versée lors de l'exercice suivant, après approbation par l'Assemblée générale annuelle appelée à se prononcer sur l'exercice clos au 30 septembre 2021, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

### i) Autres éléments de rémunération :

Le Directeur général délégué bénéficiera également des autres éléments de rémunération attribué au Directeur général, à savoir :

- de l'accord d'intéressement de la Compagnie des Alpes,
- de la mise à disposition d'un véhicule de fonction,
- du bénéfice d'un régime de retraite à cotisations définies
- du bénéfice des régimes complémentaires santé et prévoyance de la Compagnie des Alpes,
- d'une indemnité de rupture,
- d'une assurance chômage privée, auprès de l'Association pour la Garantie sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise - GSC

Les conditions applicables à ces éléments de rémunération seront identiques à ceux applicables au Directeur général (voir ci-dessus).

Il est rappelé que les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient pas d'actions de performance.



L'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont décrits à la section 3.3 « Rémunération des mandataires sociaux » du chapitre 3 – « Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du Document d'Enregistrement Universel 2020 de la Société.

### **REMUNERATION DU PRESIDENT NON EXECUTIF DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2020/2021**

Le Conseil d'administration dans la lignée de ses décisions précédentes, n'envisage pas à ce jour, de rémunération fixe ou variable pour le Président non exécutif. Si Dominique Marcel est nommé Président non exécutif postérieurement au 1er juin 2021, il bénéficiera uniquement :

- d'un véhicule de fonction à disposition ;
- du régime de retraite supplémentaire ;
- du régime complémentaire de santé et de prévoyance.