

## ELEMENTS DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

### PUBLICATION EN APPLICATION DU CODE AFEP-MEDEF

Paris, le 25 janvier 2024 – Au cours de sa séance du 25 janvier 2024, le Conseil d'administration de la Compagnie des Alpes a fixé, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, pour l'exercice 2023/2024, (i) la politique de rémunération fixe et variable applicable à Dominique Thillaud au titre de ses fonctions de Directeur général, (ii) la politique de rémunération fixe et variable applicable à Loïc Bonhoure au titre de ses fonctions de Directeur Général délégué, (iii) la politique applicable à Gisèle Rossat-Mignod au titre de ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration.

Au cours de cette même séance, le Conseil d'administration a statué, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, sur (i) la part variable de la rémunération de Dominique Thillaud au titre de ses fonctions de Directeur général ainsi que sur (ii) la part variable de la rémunération de Loïc Bonhoure au titre de ses fonctions de Directeur général délégué, au titre de l'exercice 2022/2023, en conformité avec les politiques de rémunération applicables telles qu'approuvées par l'Assemblée générale annuelle du 9 mars 2023.

#### POLITIQUE DE REMUNERATION FIXE ET VARIABLE APPLICABLE A DOMINIQUE THILLAUD AU TITRE DE SES FONCTIONS DE DIRECTEUR GENERAL POUR L'EXERCICE 2023/2024

##### 1 Rémunération fixe annuelle de base

La rémunération fixe de Dominique Thillaud est maintenue au niveau déterminé le 23 janvier 2023, soit 400.000 €.

##### 2 Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration a également décidé de maintenir le pourcentage de rémunération variable au titre de l'exercice 2023/2024 de Dominique Thillaud au niveau déterminé précédemment, soit 12,5 % de sa rémunération fixe (représentant un maximum de 50.000 €), qui sera calculé selon la répartition suivante :

- **Part quantitative de 0 à 6,25 % (soit un maximum de 25 000 €) selon les critères suivants :**
  - de 0 à 2,25 % selon l'EBO Groupe (Excédent Brut Opérationnel) de l'exercice ;
  - de 0 à 2 % selon l'endettement net du Groupe constaté en fin d'exercice ;
  - de 0 à 2 % selon l'atteinte de l'objectif Net Zéro Carbone de l'exercice.



- **Part qualitative de 0 à 6,25 % (soit un maximum de 25.000 €) selon les critères d'objectifs suivants :**

1. Déploiement des relais de croissance :
  - a. Division « Parcs de Loisirs » : poursuivre l'accélération (i) du développement des parcs de loisirs (livraison de l'Aquascope, l'Aqualibi, zone « Amazonia » à Bellewaerde, refonte zone « Egypte » au parc Astérix), et (ii) de la désaisonnalisation (notamment l'ouverture à Noël de tous les parcs outdoor hors Family Park) ;
  - b. Division « Domaines Skiabiles » : (i) finaliser les négociations en cours sur l'évolution de concessions, (ii) préparer le renouvellement des délégations de service public, et (iii) poursuivre les réflexions stratégiques de désaisonnalisation à moyen terme ;
  - c. Division « Distribution & Hospitality » : structuration de la BU et suivi de son plan de développement, notamment des synergies avec MMV ;
2. Suite à la définition de la raison d'être, mettre en place un dispositif de suivi des engagements/renoncements et rendre compte de la mise en œuvre des engagements/renoncements ;
3. Poursuivre en cohérence le déploiement des nouvelles ambitions RSE du Groupe (précision et mise en œuvre des feuilles de route), en particulier :
  - a. sur le volet environnemental : (i) mesurer les émissions de GES du scope 3 du Groupe, (ii) engager le développement d'au moins 10 Mwc d'autoconsommation photovoltaïque sur les parkings des Parcs de Loisirs ;
  - b. sur le volet social : (i) poursuivre la réduction de l'accidentologie Groupe, (ii) améliorer la représentation des femmes dans le Top Management du Groupe et recommander une stratégie d'entreprise à cette fin.

Le Comité des nominations et des rémunérations appréciera la réalisation desdits objectifs postérieurement à la clôture de l'exercice 2023/2024, et sur la base de cet examen, le Conseil d'administration décidera d'allouer au Directeur général tout ou partie de la part variable. La part variable allouée au titre de l'exercice 2023/2024 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 2024, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

### **3 Attribution gratuite d'actions de performance**

Le Conseil d'administration a décidé d'attribuer gratuitement 5.500 actions à Dominique Thillaud dans le cadre du Plan n°27 d'actions de performance.

### **4 Autres éléments de rémunération**

Dominique Thillaud 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, déterminée par le Conseil d'administration du 28 janvier 2021 ;
- d'une assurance chômage privée auprès de l'Association pour la Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise – GSC.

**POLITIQUE DE REMUNERATION FIXE ET VARIABLE APPLICABLE A LOÏC BONHOURS AU TITRE DE SES FONCTIONS DE DIRECTEUR GENERAL DELEGUE POUR L'EXERCICE 2023/2024**

## **1 Rémunération fixe annuelle de base**

La rémunération fixe de Loïc Bonhours est maintenue au niveau déterminé le 23 janvier 2023, soit 250.000 €.

## **2 Rémunération variable annuelle**

Le Conseil d'administration a également décidé de maintenir le pourcentage de rémunération variable au titre de l'exercice 2023/2024 de Loïc Bonhours au niveau déterminé précédemment, soit 50 % de sa rémunération fixe (représentant un maximum de 125.000 €), qui sera calculé selon la répartition suivante :

- **Part quantitative de 0 à 25 % (soit un maximum de 62.500 €) selon les critères suivants :**
  - de 0 à 10 % selon l'EBO Groupe (Excédent Brut Opérationnel) de l'exercice ;
  - de 0 à 7,5 % selon l'endettement net du Groupe constaté en fin d'exercice ;
  - de 0 à 7,5 % selon l'atteinte de l'objectif Net Zéro Carbone de l'exercice.
- **Part qualitative de 0 à 25 % (soit un maximum de 62.500 €) selon les critères d'objectifs suivants :**
  1. Déploiement des relais de croissance :
    - a. Division « Parcs de Loisirs » : poursuivre l'accélération (i) du développement des parcs de loisirs (livraison de l'Aquascope, l'Aqualibi, zone « Amazonia » à Bellewaerde, refonte zone « Egypte » au parc Astérix), et (ii) de la désaisonnalisation (notamment l'ouverture à Noël de tous les parcs outdoor hors Family Park) ;
    - b. Division « Domaines Skiabiles » : (i) finaliser les négociations en cours sur l'évolution de concessions, (ii) préparer le renouvellement des délégations de service public, et (iii) poursuivre les réflexions stratégiques de désaisonnalisation à moyen terme ;
    - c. Division « Distribution & Hospitality » : structuration de la BU et suivi de son plan de développement, notamment des synergies avec MMV ;
  2. Suite à la définition de la raison d'être, mettre en place un dispositif de suivi des engagements/renoncements et rendre compte de la mise en œuvre des engagements/renoncements ;
  3. Poursuivre en cohérence le déploiement des nouvelles ambitions RSE du Groupe (précision et mise en œuvre des feuilles de route), en particulier :
    - a. sur le volet environnemental : (i) mesurer les émissions de GES du scope 3 du Groupe, (ii) engager le développement d'au moins 10 Mwc d'autoconsommation photovoltaïque sur les parkings des Parcs de Loisirs ;
    - b. sur le volet social : (i) poursuivre la réduction de l'accidentologie Groupe, (ii) améliorer la représentation des femmes dans le Top Management du Groupe et recommander une stratégie d'entreprise à cette fin.

Le Comité des nominations et des rémunérations appréciera la réalisation desdits objectifs postérieurement à la clôture de l'exercice 2023/2024, et sur la base de cet examen, le Conseil d'administration décidera d'allouer au Directeur général délégué tout ou partie de la part variable. La part variable allouée au titre de l'exercice 2023/2024



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 2024, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

### **3 Attribution gratuite d'actions de performance**

Le Conseil d'administration a décidé d'attribuer gratuitement 4.500 actions à Loïc Bonhoure dans le cadre du Plan n°27 d'actions de performance.

### **4 Autres éléments de rémunération**

Loïc Bonhoure 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, déterminée par le Conseil d'administration du 28 janvier 2021 ;
- d'une assurance chômage privée auprès de l'Association pour la Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise – GSC.

#### **POLITIQUE DE REMUNERATION APPLICABLE A GISELE ROSSAT-MIGNOD AU TITRE DE SES FONCTIONS DE PRESIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR L'EXERCICE 2023/2024**

Le Conseil d'administration a proposé que Gisèle Rossat-Mignod ne perçoive pas de rémunération fixe ni de rémunération variable en sa qualité de Présidente du Conseil d'administration.

La Présidente percevra une rémunération uniquement liée à ses fonctions d'administrateur, en fonction de sa présence effective aux réunions du Conseil d'administration ou des comités et du temps consacré aux travaux du Conseil d'administration ou des comités.

#### **PART VARIABLE DE LA REMUNERATION DE DOMINIQUE THILLAUD AU TITRE DE SES FONCTIONS DE DIRECTEUR GENERAL AU TITRE DE L'EXERCICE 2022/2023**

Après examen des critères quantitatifs et qualitatifs conditionnant l'attribution de la part variable annuelle de la rémunération 2022/2023 de Dominique Thillaud, Directeur général, celle-ci a été arrêtée à 50.000€ bruts, correspondant à un taux d'atteinte global de 100% de sa part variable annuelle maximale (soit 100% de la part quantitative et 100% de la part qualitative).

Les critères d'attribution de cette part variable sont décrits dans le Document d'Enregistrement Universel 2022 (<https://www.compagniedesalpes.com/fr>).



Le versement des éléments de rémunération dus à Dominique Thillaud, Directeur général, est conditionné à l'approbation de la résolution qui sera proposée au vote des actionnaires, lors de l'Assemblée générale annuelle qui se tiendra le 14 mars 2024.

**PART VARIABLE DE LA REMUNERATION DE LOÏC BONHOURE AU TITRE DE SES FONCTIONS DE  
DIRECTEUR GENERAL DELEGUE  
AU TITRE DE L'EXERCICE 2022/2023**

Après examen des critères quantitatifs et qualitatifs conditionnant l'attribution de la part variable annuelle de la rémunération 2022/2023 de Loïc Bonhoure, Directeur général délégué, celle-ci a été arrêtée à 125.000€ bruts, correspondant à un taux d'atteinte global de 100% de sa part variable annuelle maximale (soit 100% de la part quantitative et 100% de la part qualitative).

Les critères d'attribution de cette part variable sont décrits dans le Document d'Enregistrement Universel 2022 (<https://www.compagniedesalpes.com/fr>).

Le versement des éléments de rémunération dus à Loïc Bonhoure, Directeur général délégué, est conditionné à l'approbation de la résolution qui sera proposée au vote des actionnaires, lors de l'Assemblée générale annuelle qui se tiendra le 14 mars 2024.

L'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux seront décrits dans le chapitre « 3. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du Document d'Enregistrement Universel 2023 de la Société.