

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux d'EUROAPI en application du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF

Paris le 03 avril 2023 - Réuni le 7 mars 2023, le Conseil d'Administration d'EUROAPI, sur les recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations et conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 4 mai 2022, a pris les décisions suivantes concernant la rémunération des mandataires sociaux :

Politique de rémunération de l'année 2023

Politique de rémunération des administrateurs

Sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration répartit librement entre ses membres la rémunération allouée au Conseil d'Administration par l'Assemblée Générale, en tenant compte et conformément aux recommandations du code Afep-Medef, de la participation effective des administrateurs aux réunions du Conseil d'Administration et de ses comités. Le Conseil d'Administration détermine si le niveau de rémunération alloué aux administrateurs est approprié compte tenu de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

Les administrateurs (à l'exception du représentant de Sanofi Aventis Participations et du représentant de Bpifrance Investissement qui ne percevront aucune rémunération et du Président du Conseil et du Directeur Général dont les politiques de rémunération sont décrites ci-dessous) perçoivent une rémunération fixe, dont le montant dépend de leur présence effective aux réunions du Conseil d'Administration et de l'importance de leurs travaux. Si, à la fin du mois de septembre, un membre du Conseil d'Administration a assisté à moins de 80 % des réunions, sa rémunération fixe sera réduite en conséquence.

En sus, les administrateurs voyageant depuis un pays extra-européen pour participer aux réunions du Conseil d'Administration percevront une rémunération supplémentaire de 4 000 euros par déplacement.

Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration prévoit uniquement une part fixe (sans aucune part variable). Le Président du Conseil d'Administration ne perçoit aucune rémunération en tant que membre du Conseil d'Administration.

Politique de rémunération du Directeur Général

Rémunération fixe - La rémunération fixe du Directeur Général est déterminée en fonction du niveau et de la complexité de ses responsabilités, de son expérience dans le poste ainsi que des pratiques du marché pour des groupes et des sociétés comparables.

Rémunération variable – Le Directeur Général a droit à une rémunération variable annuelle pour laquelle le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, établit chaque année des critères de performance variés, exigeants, précis et prédéfinis, permettant une analyse de performance exhaustive, en ligne avec les enjeux et la stratégie de la Société et avec les intérêts des actionnaires. L'évaluation de la performance repose sur un juste équilibre entre les critères collectifs prédominants et les critères individuels, tant opérationnels que managériaux.

Chaque année, le Conseil d'Administration définit le taux cible et le taux maximal de la rémunération variable annuelle en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Il détermine la part des objectifs collectifs et individuels et fixe les critères correspondants.

Rémunération pour l'année fiscale 2022

Rémunération des administrateurs

Les administrateurs ont perçu un montant total de 387 000 euros en 2022.

En €	Année 2022 Montants bruts dus	Année 2022 Montants bruts versés
Elizabeth Bastoni		
Rémunération (parts fixe et variable)	90 000	90 000
Autres rémunérations ¹	24 000	24 000
Emmanuel Blin		
Rémunération (parts fixe et variable)	61 000	61 000
Autres rémunérations	0	0
Cécile Dussart		
Rémunération (parts fixe et variable)	52 000	52 000
Autres rémunérations	0	0
Claire Giraut		
Rémunération (parts fixe et variable)	72 000	72 000
Autres rémunérations	0	0
Corinne Le Goff		
Rémunération (parts fixe et variable)	58 000	58 000
Autres rémunérations	8 000	8 000
Rodolfo Savitzky (nommé le 1er Septembre 2022)		
Rémunération (parts fixe et variable)	22 000	22 000
Autres rémunérations	0	0

Président du Conseil

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

Directeur Général

Structure de la rémunération variable 2022 de Karl Rotthier

Conformément à la décision du Conseil d'Administration du 4 mai 2022, le montant de la rémunération variable 2022 de Karl Rotthier en tant que Directeur Général peut varier entre 0 % et 150 % de sa rémunération de base de 2022.

Le 7 mars 2023, le conseil d'Administration s'est prononcé sur la détermination du montant de la rémunération variable de Karl Rotthier pour 2022 et a proposé le versement d'une rémunération totale de 190 800 € (payout de 53 %), dont 21 % pour les objectifs financiers et 79 % pour les objectifs individuels.

¹ Autres rémunérations : les administrateurs voyageant d'un pays non-européen pour assister aux Conseils d'Administration recevront une rémunération additionnelle de 4 000 euros par voyage.

Objectifs Financiers

Critère	Poids	Objectifs 2022	Réalisation 2022	Niveau de réalisation	Niveau de paiement	A payer
Chiffre d'affaires	20%	€1 009M	€977M	53%	11%	€39 600
Marge de Core EBITDA	30%	14%	12,3%	0%	0%	
Conversion de Free Cash-flow	20%	10%	-44%	0%	0%	

Objectifs individuels

Comme déjà communiqué, les objectifs individuels du Directeur Général s'articulaient autour de plusieurs objectifs qualitatifs, axés notamment sur la mise en œuvre de la feuille de route stratégique, la séparation de Sanofi et des critères ESG.

- **Mise en œuvre de la feuille de route stratégique** : 2022 a été la première année d'Euroapi en tant que société indépendante suite à la scission du début du mois de mai 2022. Malgré des résultats financiers inférieurs aux attentes initiales, en raison notamment de la suspension volontaire de la production de prostaglandines sur le site de Budapest, les résultats globaux ont montré des progrès évidents dans la mise en œuvre de la stratégie. Le chiffre d'affaires a augmenté de 8,5 %, ce qui est supérieur à la croissance globale du marché, les ventes de l'activité CDMO ayant augmenté de 18,3 %. L'activité commerciale a été soutenue, avec 230 demandes de propositions reçues dans l'activité CDMO et plus de 30 nouveaux clients pour l'activité API Solutions. Les ajustements de prix ont été activés avec succès afin d'atténuer l'augmentation des prix de l'énergie et des matières premières. Les ventes de larges molécules ont augmenté de près de 80 %.
- **La séparation de Sanofi** a été un succès dans un environnement difficile, avec un processus bien exécuté et un découpage des opérations réalisé en temps voulu. De nombreux projets ont été lancés afin d'améliorer la compétitivité et de favoriser un changement de culture en cohérence avec les objectifs stratégiques. La gestion pertinente du problème de documentation révélé sur notre site de production de Budapest a démontré un grand sens de l'intégrité, de l'urgence, ainsi que de la résilience.
- **La feuille de route ESG** avec des plans d'action détaillés et des responsabilités précises a été définie au cours de l'année, en particulier dans le domaine de l'énergie, de la consommation d'eau, et de la gestion des déchets. La mixité a été améliorée (les femmes représentent 28,21% de l'effectif salarié de l'entreprise contre 27,05% en 2021). Le projet de chaudière à biomasse de notre site d'Elbeuf a été approuvé par le Conseil d'Administration et lancé. Un modèle de gouvernance solide, fondé sur la transparence a été mis en place.

Après délibération et sur les recommandations du Comité, le Conseil d'Administration a décidé que le facteur de performance individuelle attribué devrait être de 140 % de l'objectif, soit un pourcentage de paiement de 42%, ou 151 200 €.

Critère	Poids	Niveau de réalisation	Niveau de paiement	A payer
Objectifs individuels dont: <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de la feuille de route stratégique et séparation de Sanofi (20%), • Feuille de route ESG (10%) 	30%	140%	42%	€151 200

Par conséquent, la rémunération court terme pour 2022 s'élève à €190 800.

Rémunération pour l'année fiscale 2023

Administrateurs

Le montant global de la rémunération allouée au Conseil d'Administration est maintenu à 1 100 000 € pour l'exercice 2023 et les suivants et ce, jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Rémunération fixe individuelle des Administrateurs	€60,000
Comité d'Audit	
• Président	Montant fixe supplémentaire : €25 000
• Autres membres	Montant fixe supplémentaire : €10 000
Comité des Nominations et des Rémunérations	
• Président	Montant fixe supplémentaire : €25 000
• Autres membres	Montant fixe supplémentaire : €10 000
Comité ESG	
• Président	Montant fixe supplémentaire : €15 000
• Autres membres	Montant fixe supplémentaire : €10 000

Président du Conseil d'Administration

Conformément à la décision du Conseil d'Administration du 7 mars 2023, la rémunération annuelle fixe de Viviane Monges en tant que Présidente du Conseil d'Administration pour 2023 sera maintenue à 300 000 euros, soit le montant fixé lors de sa nomination en tant que Présidente du Conseil d'Administration le 4 mai 2022.

Directeur Général

La rémunération du Directeur Général est en cohérence avec l'évaluation annuelle des performances individuelles des dirigeants du Groupe ainsi qu'avec les performances de la Société. En outre, il tient compte de l'ensemble des objectifs stratégiques, financiers et RSE de la Société, des intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes, ainsi que des évolutions du Code Afep-Medef.

Afin d'assurer des points de référence appropriés comparables aux activités d'EUROAPI, le Conseil d'Administration utilise un panel de sociétés françaises et européennes avec un périmètre global et faisant face à un défi de transformation similaire à celui d'EUROAPI.

S'agissant de la rémunération du Directeur Général, les panels de référence sont les suivants :

- Sociétés françaises : Assystem, Interparfums, Quadiant, Manitou BF, Somfy, Vetoquinol, Vilmorin & Cie, Virbac
- Sociétés européennes : ALK-Abello, Corbion, Dechra Pharma, Evotec, Hexpol AB, Polypeptide, Siegfried, Victrex

Rémunération fixe – Fixée par le Conseil d'Administration du 4 mai 2022, la rémunération fixe annuelle de Karl Rothier s'élève à 450 000 euros, inchangée depuis son arrivée chez Sanofi afin de préparer le spin-off d'EUROAPI. Sur la base du panel validé par le Comité des Nominations et des Rémunérations en février 2023, la rémunération fixe du Directeur Général apparaissait inférieure au premier quartile du panel. Par conséquent, lors de la réunion du 7 mars 2023, et compte tenu des solides performances réalisées au cours de la première année en tant que société indépendante, des progrès commerciaux accomplis et de la gestion de la situation à Budapest, **le Conseil d'Administration, sur la base de la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a décidé de porter la rémunération annuelle fixe du Directeur Général à 520 000 euros (+16%) afin d'atteindre 87 % de la médiane du panel (600 000 euros) à compter du 1er mars 2023.**

Rémunération variable - Pour 2023, le pourcentage cible de rémunération variable à court terme de Karl Rothier restera inchangé à 80 % de sa rémunération annuelle fixe (variant de 0 à 150 %, en fonction de la réalisation de ses objectifs annuels).

Pour l'année 2023, le Conseil d'Administration a fixé les critères de performance suivants :

Critère	Poids
Objectifs Financiers	
Chiffre d'affaires	20%
Marge de Core EBITDA	30%
Conversion du Core Free Cash-Flow	20%
Objectifs Individuels	
Stimuler la croissance en soutenant des initiatives clés des activités CDMO et API Solutions	30%
Améliorer la productivité en se concentrant sur l'excellence opérationnelle et l'accélération de la transformation	
S'assurer que les postes de direction clés soient occupés par les personnes les plus compétentes.	
Critères ESG axés sur la réduction des émissions de CO2 par rapport à 2020	

Ces objectifs ont été fixés en cohérence avec la stratégie du Groupe et sur la base du budget prévisionnel 2023 examiné par le Conseil d'Administration le 7 mars 2023.

Le versement de la rémunération variable pour 2022 et la politique de rémunération pour l'exercice 2023 sont conditionnés à un vote positif de l'assemblée générale annuelle d'EUROAPI qui se tiendra le 11 mai 2023. Plus d'informations seront disponibles dans le Document d'Enregistrement Universel d'EUROAPI.

Calendrier financier

11 mai 2023 : Assemblée générale des actionnaires

1^{er} août 2023 (avant Bourse) : Résultats du premier semestre 2023

À propos d'EUROAPI

EUROAPI s'attache à réinventer des solutions de principes actifs pour répondre durablement aux besoins des clients et des patients dans le monde entier. Nous sommes un leader mondial des principes actifs pharmaceutiques avec environ 200 références en portefeuille, offrant un large éventail de technologies, tout en développant des molécules innovantes grâce à nos activités *Contract Development and Manufacturing* (CDMO). Agir pour la santé en permettant l'accès aux thérapies essentielles motive chaque jour nos 3 350 collaborateurs. Grâce à de solides capacités de recherche et développement et à six sites de production tous localisés en Europe, EUROAPI assure une fabrication de principes actifs de la plus haute qualité et fournit des clients dans plus de 80 pays. EUROAPI est coté sur Euronext Paris (Ticker : EAPI – ISIN : FR0014008VX5). Plus d'informations sur www.euroapi.com

Relations Investisseurs

Sophie Palliez-Capian

Tel : +33 (0)6 87 89 33 51

Sophie.palliez@euroapi.com

ir@euroapi.com