



REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX D'EXCLUSIVE NETWORKS SA

Le Conseil d'Administration d'Exclusive Networks SA réuni les 27 février 2023 et 27 mars 2023, respectivement, a arrêté les politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'année 2023, à savoir, Monsieur Jesper Trolle et Madame Barbara Thoralfsson, pour leurs fonctions respectives de Directeur Général et de Présidente du Conseil d'Administration (vote ex-ante), et pris les décisions suivantes relatives à la rémunération variable de Monsieur Jesper Trolle au titre de son mandat de Directeur Général pour l'exercice 2022 (vote ex-post) .

Il est précisé que la politique de rémunération 2023 a été établie sur la base d'un panel d'environ 15 sociétés IT européen/international pour capturer le positionnement unique d'Exclusive Networks sur le marché. Les sociétés du panel ont été sélectionnées au regard de l'EBIT, la capitalisation boursière, les effectifs et les revenus. Par rapport à ce panel, Exclusive Networks s'est comparé à la médiane. Les sociétés du panel sont toutes établies sur le territoire européen (Allemagne, France, Italie, Suède, Suisse, Norvège, Grande Bretagne) à l'exception d'une société de taille similaire aux autres établie aux Etats-Unis.

1. Rémunération variable 2022 de Monsieur Jesper Trolle, Directeur Général d'Exclusive Networks SA

La part variable de la rémunération de Monsieur Jesper Trolle a été fixée, au vu de la réalisation des objectifs financiers et non financiers qui lui avaient été assignés par le Conseil d'Administration dans sa séance du 20 janvier 2022, à 592 087 euros, correspondant à un taux de réalisation des objectifs financiers de 114,03% en ce qui concerne l'EBITA Ajusté, 112,58% en ce qui concerne l'objectif de marge et un taux de réalisation de 100% en ce qui concerne les objectifs associés aux critères non financiers.

La part fixe de sa rémunération s'est élevée à 550 000 euros pour 2022.

Le montant brut total de la rémunération fixe et variable due à Monsieur Jesper Trolle pour l'exercice 2022 s'établit donc à 1 142 087 euros.

Conformément à l'article L.22-10-34 II du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération 2022 du Directeur Général est conditionné à l'approbation de cet élément de rémunération par l'Assemblée Générale Annuelle qui se tiendra le 8 juin 2023.

Monsieur Jesper Trolle a par ailleurs bénéficié de l'attribution de 42 049 actions dans le cadre d'un plan d'attribution gratuite dont l'acquisition définitive à l'issue d'une période d'acquisition de deux ans est soumise à la satisfaction de conditions de performance basées sur des indicateurs financiers.

2. Politique de rémunération de Monsieur Jesper Trolle, Directeur Général d'Exclusive Networks SA au titre de l'exercice 2023

• Part fixe de la rémunération du Directeur Général

La rémunération fixe du Directeur Général a été fixée à 550 000 euros, inchangée par rapport à 2022. Cette rémunération fixe est versée en 12 mensualités.

• Part variable annuelle de la rémunération du Directeur Général

La part variable annuelle cible a été portée à 100% de la rémunération fixe (soit, 550 000 euros). Cette part variable pourra atteindre un montant maximum de 172% du montant cible (soit, 946 000 euros) en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance basées à la fois sur des critères financiers comptant pour 80% et des critères non financiers comptant pour 20% à objectifs atteints.



La pondération entre les critères financiers et non financiers, ainsi que la nature et le poids respectif des deux indicateurs financiers sont inchangés par rapport à 2022. Les critères non financiers utilisés pour déterminer la part variable de la rémunération 2023 ont été actualisés au regard de la stratégie du Groupe ; ainsi, la condition de performance axée sur le développement durable a été renforcée et un indicateur lié à la performance boursière du titre Exclusive Networks a été introduit.

L'appréciation de la partie variable basée sur des critères financiers sera fonction de la réalisation des deux objectifs suivants, jugés pertinents pour apprécier la performance opérationnelle et financière du Groupe Exclusive Networks et sa stratégie (comme en 2022), comptant chacun pour 50% : l'EBIT Ajusté et la marge nette du Groupe.

L'appréciation de la part variable de la rémunération basée sur des critères non financiers sera fonction de la réalisation des objectifs suivants basés sur des indicateurs de développement durable comptant pour 10% et d'indicateurs stratégiques et de développement comptant pour 10% :

Indicateurs de développement durable :

- Construction de la *baseline* de l'emprunte carbone du Groupe (5%)
- Engagement des salariés (5%).

Indicateurs stratégiques et de développement :

- Optimisation de la gestion du portefeuille des fournisseurs
- M&A : Robustesse du pipeline M&A et exécution de la stratégie M&A en ligne avec la guidance
- Evolution du cours de bourse du titre Exclusive Networks
- Développement de la stratégie de solutions cloud : évaluation et préparation du plan stratégique à 3 ans.

Le niveau de réalisation de la performance des indicateurs non financiers est apprécié globalement.

En application de la loi, le versement de la rémunération variable au Directeur Général au titre de l'exercice 2023 sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale Ordinaire qui se tiendra en 2024.

- **Rémunération long terme**

Le Directeur Général pourra se voir allouer une rémunération long terme prenant la forme d'attribution d'actions de la Société dont l'acquisition définitive est soumise à la satisfaction de conditions de performance basées uniquement sur la performance financière du Groupe. La pondération des indicateurs financiers et leur nature sont inchangés par rapport à ceux utilisés lors du précédent plan 2022, à savoir l'EBIT Ajusté comptant pour 50% et le Free cash-flow (FCF) ajusté comptant pour 50%.

En application de cette politique, le Conseil d'Administration a décidé le 17 avril 2023 d'attribuer 41 451 actions de performance à Monsieur Jesper Trolle à objectifs atteints à 100%. 50% des actions ainsi attribuées seront acquises à l'issue d'une période d'acquisition de deux ans sous réserve de la satisfaction de conditions de performances mesurées à l'issue de deux exercices consécutifs (à fin 2024) et 50% seront acquises à l'issue d'une période de trois ans sous réserve de la satisfaction de conditions de performance mesurées à l'issue de trois exercices consécutifs (à fin 2025).

Le Conseil d'Administration a maintenu pour le Directeur Général, une obligation exigeante de conservation d'actions de performance définitivement acquises que le Directeur Général devra conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions, identique à 2022.



En cas de cessation de ses fonctions de mandataire social, le Directeur Général sera déchu de son droit de se voir livrer les actions de performance qui lui auront été attribuées depuis sa nomination en qualité de Directeur Général et dont la période d'acquisition ne sera pas écoulée à la date de cessation de ses fonctions de mandataire social, à l'exception des cas de décès, invalidité ou départ à la retraite, dans lesquels les droits de rémunération de long terme seront maintenus tel que prévu dans les règlements des plans d'actions de performance concernés). Le Conseil d'administration disposera néanmoins de la faculté, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, de décider de déroger à la condition de présence et de maintenir, le bénéfice des actions de performance qui lui auront été attribuées depuis sa nomination en qualité de Directeur Général et dont la période d'acquisition ne sera pas écoulée à la date de cessation de ses fonctions de mandataire social (à l'exception des cas de départ pour faute grave ou faute intentionnelle). Une telle décision du Conseil d'Administration devra être motivée, conformément au Code AFEP-MEDEF. L'acquisition des actions de performance resterait soumise dans ce cas à la satisfaction de la ou des conditions de performance fixées dans les règlements des plans concernés.

- **Indemnité de cessation de fonctions (inchangé depuis sa nomination)**

Monsieur Jesper Trolle pourrait bénéficier du versement d'une indemnité de cessation de fonctions laquelle ne pourra être versée qu'au cas où la cessation de ses fonctions de Directeur Général résulterait d'un départ contraint, quelle que soit la forme que revêt ce départ.

Le paiement de cette indemnité est exclu en cas de cessation de fonctions (i) liée à une faute grave ou de faute lourde commise par le Directeur Général au sein du Groupe tel que ces termes sont définis et interprétés par la jurisprudence française, (ii) de sa propre initiative pour de nouvelles fonctions en dehors du Groupe, (iii) liée à un changement de fonctions au sein du Groupe ou (iv) résultant d'un départ en retraite.

Monsieur Jesper Trolle percevrait une indemnité égale à 12 mois de sa rémunération fixe et variable, dont le versement sera subordonné à la satisfaction de conditions de performance liées à la réalisation des objectifs fixés au titre de sa rémunération variable annuelle. Cette indemnité sera calculée sur la base de la rémunération fixe et variable versée au cours des douze (12) derniers mois précédant la cessation de fonctions.

- **Avantages en nature (inchangé depuis sa nomination)**

Monsieur Jesper Trolle continuera de bénéficier des mêmes avantages en nature qu'en 2022, à savoir, le bénéfice d'un véhicule de fonctions et le remboursement des frais de scolarité de ses enfants.

- **Rémunération exceptionnelle**

Le Conseil d'Administration pourra prétendre à une rémunération exceptionnelle si cela est justifiée par des circonstances ou événements extraordinaires eu égard à leur importance pour le Groupe, l'engagement qu'ils exigent et les difficultés qu'ils posent, tel que par exemple, la réussite d'une acquisition structurante majeure pour le Groupe.

- **Prévoyance et frais de santé (inchangé depuis sa nomination)**

Monsieur Jesper Trolle continuera de bénéficier intégralement des contrats Groupe de prévoyance et de frais de santé pendant la durée de son mandat social.



3. Politique de rémunération de Madame Barbara Thoralfsson, Présidente du Conseil d'Administration, au titre de l'exercice 2023

Le montant de la rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2023 de Barbara Thoralfsson, Présidente du Conseil d'Administration, s'élève à 240 000 euros, inchangé par rapport à 2022.

La Présidente du Conseil d'Administration percevra également une rémunération au titre de ses fonctions d'Administratrice de la Société et celles au sein des Comités du Conseil d'Administration en application de la politique de rémunération des Administrateurs.

La Présidente du Conseil d'Administration a droit à un remboursement des frais liés à sa mission, tels que les frais de déplacement.

La Présidente du Conseil d'Administration ne perçoit aucune autre rémunération ou avantage en nature.