



## ***Informations relatives aux éléments de rémunération de M. Sébastien Bazin, Président-directeur général***

### ***Décisions du Conseil d'administration du 21 février 2024***

Lors de sa réunion du 21 février 2024, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, pris les décisions suivantes concernant les éléments de rémunération du Président-directeur général.

#### **Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023**

Le Conseil d'administration a apprécié le niveau d'atteinte des objectifs auxquels cette rémunération variable était conditionnée et en a fixé le montant total à **1 868 865** euros. Cette rémunération variable correspond à la somme de :

- 1 546 279 euros au titre des objectifs quantitatifs (représentant 80 % de la rémunération variable totale), lesquels, au global, ont été atteints à hauteur de 143,8 %.

⇒ *Critères financiers :*

Pour ce qui concerne les critères d'EBITDA et de *Free Cash-Flow* (hors cessions et croissance externe) incluant la variation du besoin en fonds de roulement opérationnel, les objectifs ont été très largement dépassés : les taux de réalisation, à savoir respectivement 128,6 % pour l'EBITDA et 125,7 % pour le *Free Cash-Flow*, permettant un paiement maximum de 160 % sur ces critères.

⇒ *Critères extra-financiers :*

Pour ce qui concerne le critère lié à la croissance organique du nombre de chambre (nette du churn d'hôtels en transfert vers une autre enseigne), le budget ayant été atteint à 100 %, le paiement de ce critère est de 100 %.

Pour ce qui concerne le critère lié au pourcentage d'hôtels managés et franchisés ayant supprimé des plastiques à usage unique dans l'expérience client, y compris les bouteilles d'eau jetables, l'objectif de 80 % a été partiellement atteint. Le pourcentage atteint de 79,0 % permet un paiement de 97,5 % sur ce critère.



Pour ce qui concerne le critère lié au pourcentage d'hôtels managés et franchisés mesurant les émissions carbone via un outil de mesure d'émission carbone, l'objectif de 85 % a été partiellement atteint. Aussi, le pourcentage atteint de 59,9 % permet un paiement de 64,1 % sur ce critère.

Pour ce qui concerne les critères liés au pourcentage d'hôtels managés et franchisés ayant mesuré leurs déchets alimentaires et au pourcentage de femmes dans les comités de direction au niveau mondial, les objectifs ont été très largement dépassés : les pourcentages atteints, à savoir respectivement 90,3 % pour la condition relative aux déchets alimentaires et 42,4 % pour la condition relative aux femmes dans les comités de direction, permettent un paiement maximum de 160 % sur ces critères.

- 322 586 euros au titre des objectifs qualitatifs (représentant 20 % de la rémunération variable totale), lesquels ont été atteints à hauteur de 120 %. Le Conseil d'administration a constaté que la nouvelle organisation TURBO avait été mise en place de façon rapide et efficace, malgré son ampleur, et avait été parfaitement acceptée et comprise par les collaborateurs et par l'environnement externe. Il a également relevé que cette nouvelle organisation avait été l'occasion de faire émerger de nouveaux talents et de retenir les talents déjà identifiés.

Il en résulte que la rémunération variable annuelle de M. Sébastien Bazin représente 139,0 % du montant de référence et 196,7 % de sa rémunération fixe annuelle au titre de 2023.

#### **Rémunération fixe au titre de l'exercice 2024**

Le Conseil d'administration a décidé le maintien de la rémunération fixe annuelle brute de M. Sébastien Bazin au titre de l'exercice 2024, soit **950 000** euros.

#### **Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2024**

Le Conseil d'administration a décidé de maintenir le montant de référence brut de la rémunération variable annuelle de M. Sébastien Bazin à **1 400 000** euros.

Cette rémunération variable peut représenter de 0 % à 150 % du montant de référence brut, soit de 0 % à 221 % de sa rémunération fixe annuelle.

Le Conseil a arrêté comme suit les objectifs de performance conditionnant le versement de la rémunération variable annuelle :

##### **1. Les objectifs quantitatifs (poids total de 80 %) :**

⇒ *Critères financiers (50 %) :*

- EBITDA en ligne avec le budget 2024 (25 %),
- Free Cash-Flow (hors cessions et croissance externe) incluant la variation du BFR opérationnel en ligne avec le budget 2024 (25 %).



La nature et le poids des critères financiers ont été reconduits, permettant ainsi de maintenir un poids global significatif sur les critères financiers et de rester alignés avec les pratiques de marché.

⇒ *Critères extra-financiers (30 %) :*

- Croissance nette du réseau (15 %),
- Critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) (15 %).

Les critères ESG retenus sont les suivants :

- Pilier Séjour (10 %), deux critères :
  - Pourcentage d'hôtels managés et franchisés (sur la base du réseau au 1er janvier 2024) ayant défini leur valeur de référence de consommation d'eau au 31 décembre 2024 : un premier objectif est défini pour les hôtels managés (2,5 %) et un second pour les hôtels franchisés (2,5 %).
  - Pourcentage d'hôtels filiales, managés et franchisés (sur la base du réseau au 1er janvier 2024) éco-certifiés au 31 décembre 2024 (5 %). Il est précisé qu'un hôtel est dit éco-certifié lorsqu'il se voit délivrer un écolabel par un partenaire certificateur reconnu.
- Pilier Humain (5 %), un critère : pourcentage de femmes ayant un poste au moins équivalent à un niveau VP (Vice-Président) selon la classification interne du Groupe au 31 décembre 2024.

## **2. L'objectif qualitatif (poids total de 20 %) :**

- Finalisation de l'implémentation de l'organisation TURBO, développement des talents et accompagnement de la mise en place du plan RSE.

### **Rémunération long terme**

Pour ce qui concerne l'attribution d'actions de performance en 2024, le Conseil d'administration a décidé de maintenir le plafond du nombre d'actions de performance pouvant être attribuées au Président-directeur général à un nombre équivalent à 280 % de sa rémunération fixe annuelle brute. Cette attribution ne peut représenter, en tout état de cause, plus de 15 % du nombre total d'actions de performance attribuées à l'ensemble des salariés.

L'acquisition de ces actions est subordonnée, d'une part, à la présence du Président-directeur général dans le Groupe à l'issue d'une période d'acquisition de trois ans, et,



d'autre part, à l'atteinte des conditions de performance suivantes mesurées à l'issue d'une période de trois ans :

⇒ *Conditions internes (poids 80 %) :*

- EBITDA par rapport au budget (40 %) ;
- Free Cash-Flow (hors cessions et croissance externe) incluant la variation du BFR opérationnel par rapport au budget (20 %) ;
- Réduction de l'empreinte carbone (10 %) ;
- Réduction du gaspillage alimentaire (10 %) ;

⇒ *Condition externe relative (poids 20 %) :*

- Total Shareholder Return (TSR) de Accor considéré par rapport à l'évolution d'un indice de référence composé de pairs hôteliers européens et internationaux (Melia, NH Hoteles, Whitbread, Hilton, Marriott, Hyatt, IHG).

Le Président-directeur général est en outre tenu à une obligation de conservation.