

ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE 2023

POLITIQUES DE REMUNERATION 2023

Publication en application de l'article R. 22-10-14 IV du Code de Commerce

Paris, London, New York | 6 juin 2023

L'Assemblée Générale Annuelle d'Antin Infrastructure Partners SA s'est réunie aujourd'hui, sous la présidence de Monsieur Alain Rauscher, Président-Directeur Général (l'« **Assemblée Générale** »).

L'Assemblée Générale a approuvé l'ensemble des 26 résolutions soumises aux votes des actionnaires, et en particulier les résolutions relatives aux politiques de rémunération 2023 du Président-Directeur Général, du Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué et des administrateurs indépendants, telles que détaillées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2022 (ainsi qu'en **Annexe 1** au présent communiqué):

Résolutions	Résultats des votes
<p><i>10^{ème} résolution</i> Approbation de la politique de rémunération 2023 des Administrateurs conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce</p>	Taux d'approbation de 99,95%
<p><i>11^{ème} résolution</i> Approbation de la politique de rémunération 2023 du Président-Directeur Général conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce</p>	Taux d'approbation de 99,62%
<p><i>12^{ème} résolution</i> Approbation de la politique de rémunération 2023 du Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce</p>	Taux d'approbation de 99,61%

A propos d'Antin Infrastructure Partners

Antin Infrastructure Partners est une société de capital-investissement de premier plan spécialisée dans les infrastructures. Avec plus de 30 milliards d'euros d'actifs sous gestion sur ses stratégies d'investissements Flagship, Mid Cap et NextGen, Antin investit dans les secteurs de l'énergie et de l'environnement, du numérique, des transports et des infrastructures sociales. Le Groupe possède des bureaux à Paris, Londres, New York, Singapour et Luxembourg, où il emploie plus de 200 collaborateurs dédiés à la croissance, l'amélioration et la transformation d'entreprises d'infrastructure, créant par là même de la valeur sur le long terme pour les sociétés en portefeuille et les investisseurs. Détenu majoritairement par ses Partners, Antin est coté sur le compartiment A du marché réglementé d'Euronext Paris. (Code : ANTIN – ISIN : FR0014005AL0).

Contact presse

Nicolle Graugnard, Directrice de la communication

Email: nicolle.graugnard@antin-ip.com

Communication financière

Ludmilla Binet, Directrice de la communication financière

Email: ludmilla.binet@antin-ip.com

Brunswick

Email: antinip@brunswickgroup.com

Tristan Roquet Montegon: +33 (0)6 37 00 52 57

Gabriel Jabès: +33 (0)6 40 87 08 14

Annexe 1

Pages 64 à 68 du Document d'Enregistrement Universel 2022

2.3.1.4 Comparaison de la rémunération des dirigeants exécutifs à la rémunération des collaborateurs et à la performance de la Société

Le tableau ci-dessous présente l'évolution annuelle de la rémunération d'Alain Rauscher, Président-Directeur Général de la Société et de Mark Crosbie, Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué de la Société, des performances de la Société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des collaborateurs du Groupe, et des ratios moyenne et médiane, étant précisé que les ratios présentés dans ce tableau n'ont pas pu être calculés pour l'intégralité de l'exercice 2021 ni pour les cinq exercices précédents dès lors que la Société n'a été constituée qu'en juin 2021.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DE L'ARTICLE L. 22-10-9 I 6° ET 7° DU CODE DE COMMERCE, ÉTABLI EN CONFORMITÉ AVEC LES LIGNES DIRECTRICES DE L'AFEP ACTUALISÉES EN FÉVRIER 2021

	2021	2022
Évolution (en %) de la rémunération du Président-Directeur Général, Alain Rauscher ⁽¹⁾		
• Rémunération versée par AIP SAS	S/O	+0,20 %
• Rémunération versée par AIP UK	S/O	(1,03) %
Évolution (en %) de la rémunération du Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué, Mark Crosbie ⁽¹⁾	S/O	(1,03) %
INFORMATION SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ		
S/O (la Société n'employant aucun salarié, les ratios présentés ci-dessous sont calculés sur la base de l'ensemble des collaborateurs du Groupe ⁽²⁾)		
INFORMATION SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI QUI EMPLOIE LA TOTALITÉ DES COLLABORATEURS DU GROUPE ⁽²⁾		
Concernant les collaborateurs du Groupe		
• Évolution (en %) de la rémunération moyenne des collaborateurs	+9 %	+8 %
Concernant le Président-Directeur Général, Alain Rauscher		
• Ratio par rapport à la rémunération moyenne des collaborateurs	5,22	4,38
• Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	S/O	(18,09) %
• Ratio par rapport à la rémunération médiane des collaborateurs	6,02	6,51
• Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	S/O	+8,14 %
Concernant le Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué, Mark Crosbie		
• Ratio par rapport à la rémunération moyenne des collaborateurs	5,28	4,30
• Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	S/O	(18,56) %
• Ratio par rapport à la rémunération médiane des collaborateurs	6,08	6,39
• Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	S/O	+5,10 %
Performance de la Société		
• Croissance des actifs sous gestion générant des commissions (en %)	+14,40 %	+38,40 %

(1) Les éléments de la rémunération pris en compte sont les éléments de la rémunération totale (brute) versée ou attribuée au cours de l'exercice, c'est-à-dire, la part fixe ainsi que la part variable versées au cours de l'exercice N au titre de N-1. Ces éléments figurent aux pages 56 et suivantes du présent Document d'Enregistrement Universel, ainsi qu'aux pages 57 et suivantes du Document d'Enregistrement Universel 2021 de la Société.

(2) Afin d'assurer la comparabilité des données, l'effectif utilisé pour le calcul de la rémunération moyenne et médiane est un effectif équivalent temps plein et exclut les dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Cela représente 73,50 % des effectifs du Groupe au 31 décembre 2022. Les éléments de rémunération des collaborateurs pris en compte dans le calcul sont : (i) la part fixe versée au cours de l'exercice, (ii) la part variable versée au cours de l'exercice N au titre de N-1 et (iii) les autres éléments de la rémunération annuelle versés au cours de l'exercice concerné.

2.3.2 Politiques 2023 de rémunération des mandataires sociaux

Les politiques de rémunération 2023 du Président-Directeur Général, du Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué et des Administrateurs sont décrites dans la présente section. Elles ont été établies par le Conseil lors de ses réunions du 3 novembre 2022 et du 22 mars 2023, sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Ces politiques seront soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale annuelle du 6 juin 2023 dans le cadre de résolutions spécifiques, et sont conformes à l'intégralité des recommandations du Code Afep-Medef en matière de rémunération.

2.3.2.1 Principes généraux applicables à la rémunération des mandataires sociaux

Le Conseil d'administration veille à ce que les politiques de rémunération soient adaptées à la stratégie de la Société et à l'environnement dans lequel elle évolue, et qu'elles favorisent la performance et la compétitivité à moyen et long terme. Les principes généraux de ces politiques sont établis conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce :

Partie intégrante de la stratégie de l'entreprise	Les politiques de rémunération du Président-Directeur Général et du Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué sont directement liées à la stratégie de l'entreprise : la performance des dirigeants exécutifs est appréciée en considération de la performance de l'entreprise, sur la base de critères financiers identiques.
Cohérence avec les intérêts de la Société	Une part significative de la rémunération variable des dirigeants exécutifs intègre des critères extra-financiers quantifiables, notamment environnementaux, sociaux et sociétaux qui s'apprécient année après année dans une perspective de long terme. S'agissant des Administrateurs indépendants, leur rémunération comporte une part variable, versée en considération de leur présence effective aux réunions du Conseil d'administration et des comités auxquels ils siègent.
Contribution à la stratégie à long terme de l'entreprise	Chaque année, le Conseil d'administration veille à ce que les politiques de rémunération soient conformes à l'intérêt social de la Société, qu'elles contribuent à sa pérennité et soient établies en cohérence avec la stratégie d'entreprise. À ce titre, il veille à respecter l'équilibre entre les intérêts de la Société et de ses principales parties prenantes, d'une part, et la performance des dirigeants et la continuité des pratiques en matière de rémunération, d'autre part. Les politiques de rémunération doivent également permettre de fidéliser les équipes en assurant une juste valorisation du travail accompli. Le Conseil d'administration souhaite que ces politiques soient équitables et équilibrées tant du point de vue des actionnaires que des collaborateurs de la Société. Les principes et objectifs qui guident la détermination des politiques de rémunération sont les suivants : (i) l'exigence de performance ; (ii) l'alignement des intérêts avec les actionnaires ; (iii) la motivation des mandataires sociaux ; (iv) l'importance de fidéliser les équipes et d'attirer les meilleurs talents ; (v) l'alignement avec les valeurs d'Antin, et (vi) l'exhaustivité et la simplicité.
Description de tous les éléments de rémunération	L'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération des mandataires sociaux ainsi que leur mode de calcul sont décrits de manière détaillée dans le présent Document d'Enregistrement Universel.
Explication du processus décisionnel utilisé pour déterminer, réviser et mettre en œuvre les politiques de rémunération	Les Directions des Ressources Humaines, Juridique et Financière sont associées au processus d'élaboration et de fixation de la rémunération des mandataires sociaux. En effet, elles s'assurent que la politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme aux différentes lois et bonnes pratiques et prend en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés d'Antin. Des recommandations sont ensuite formulées au Comité des Nominations et des Rémunérations, qui est chargé d'examiner les principes généraux de la politique de rémunération et de soumettre au Conseil d'administration des propositions relatives à la rémunération. Le Conseil d'administration détermine ensuite des politiques de rémunération conformes à l'intérêt de la Société, à la réussite à long terme de l'entreprise et à sa stratégie commerciale, et en tenant compte des principes énoncés dans le Code Afep-Medef. La composition du Conseil et de son Comité des Nominations et des Rémunérations contribue à garantir l'absence de conflit d'intérêts lors de l'élaboration, l'examen et la mise en œuvre de ces politiques (voir page 47, paragraphe « Politique de gestion des conflits d'intérêts » du présent Document d'Enregistrement Universel). Les politiques de rémunération des dirigeants exécutifs sont approuvées hors la présence de ces derniers. Les éléments de rémunération les concernant sont, en principe, fixés pour la durée de leur mandat et revus lors des renouvellements de mandats ou en cas de changements significatifs de la situation de la Société ou des circonstances de marché. Les politiques de rémunération sont ensuite soumises à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale annuelle. Un processus identique serait suivi en cas de révision ou de dérogation à la politique de rémunération.

Les principes applicables à la rémunération des mandataires sociaux sont établis conformément aux recommandations de l'Article 26.1.2 du Code Afep-Medef :

Exhaustivité	Tous les éléments de rémunération sont pris en compte afin de permettre une appréciation globale.
Équilibre entre les éléments de rémunération	Chaque élément de la rémunération doit être clairement motivé et correspondre à l'intérêt social.
Comparabilité	La rémunération est appréciée en fonction du marché de référence de la Société, des responsabilités assumées, des résultats obtenus et des travaux réalisés.
Cohérence	La rémunération est déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés du Groupe.
Compréhensibilité des règles	Les règles régissant la détermination des rémunérations sont simples, stables et transparentes et prévoient des critères de performance exigeants et explicites directement liés à la stratégie de la Société.
Mesure	Les éléments de rémunération doivent être équilibrés et tenir compte des intérêts de la Société, des pratiques de marché, de la performance des dirigeants et des autres parties prenantes.

2.3.2.2 Politique de rémunération du Président-Directeur Général et politique de rémunération du Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué

Au titre de l'exercice 2023, le Conseil d'administration a souhaité :

- conserver la structure actuelle de la rémunération du Président-Directeur Général et du Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué qui est uniquement composée d'une rémunération fixe annuelle et d'une rémunération variable annuelle (plafonnée à 100 % de la rémunération fixe) à l'exclusion de tout autre élément de rémunération
- appliquer à leur rémunération fixe annuelle une augmentation de 5 %, égale à l'augmentation qui a été déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs d'Antin afin de compenser les effets de l'inflation
- revoir la structure de la rémunération variable annuelle (i) en augmentant sa composante quantitative (dont le plafond passerait de 60 % de la rémunération fixe à 70 % de la rémunération fixe) par l'introduction de deux nouveaux critères quantitatifs et (ii) en réduisant sa composante qualitative (de 40 % de la rémunération fixe à 30 % de la rémunération fixe) comme suit (les changements par rapport à la politique de rémunération 2022 étant soulignés) :

Éléments de rémunération	Critères proposés	Pondérations proposées	Mesures proposées
Composante quantitative	Évaluation de la croissance des actifs sous gestion	Chaque critère quantitatif serait plafonné à 14 % de la rémunération fixe pour tenir compte de l'introduction de deux nouveaux critères quantitatifs	Inchangées par rapport à la politique 2022. Ces critères sont pertinents pour l'évaluation de la performance d'Antin au regard de son activité de capital-investissement, en ce qu'ils permettent de mesurer la capacité du Groupe à attirer des investisseurs, à investir le capital levé et à développer la valeur des sociétés en portefeuille. Ils permettent également d'évaluer la performance en matière de gestion des coûts.
	Évaluation de la croissance du résultat récurrent ajusté		
	Évaluation du niveau de marge d'EBITDA récurrent ajustée		
	Évolution du montant distribuable aux actionnaires		
Plafond porté de 60 % de la rémunération fixe à 70 % de la rémunération fixe	Évaluation de la performance en matière d'investissement		Le critère est atteint si le multiple brut des investissements cédés calculé sur une base moyenne pondérée (par capital investi) glissante de trois ans est égal ou supérieur à un multiple exigeant préétabli et déterminé en cohérence avec les objectifs du Groupe. Le niveau du multiple des cessions est l'un des indicateurs de performance en matière d'investissement communiqués au marché. La dynamique de croissance de cet indicateur permet d'apprécier la performance opérationnelle d'Antin.
Composante qualitative	Évaluation de la qualité de l'exécution de la feuille de route ESG au cours de l'exercice	Chaque critère qualitatif serait plafonné à 15 % de la rémunération fixe	Inchangées par rapport à la politique 2022.
	Évaluation de la qualité de la gouvernance et du management		

Comme au titre de l'exercice 2022, le Président-Directeur Général et le Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué de la Société ne percevront pas de rémunération au titre des fonctions qu'ils exercent au sein de la Société en 2023 et continueront de percevoir les rémunérations décrites dans le tableau ci-dessous au titre de leurs fonctions respectives au sein d'AIP UK et d'AIP SAS.

Quand bien même ces rémunérations ne sont pas versées par la Société, les éléments les composant et les conditions de performance y afférentes sont revus par le Conseil d'administration de la Société, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, et les politiques de rémunération en résultant sont soumises à l'approbation des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. AIP UK et AIP SAS se sont engagées à se conformer aux décisions des actionnaires de la Société.

	Montants		
		Alain Rauscher	Mark Crosbie
Rémunérations au titre de l'exercice 2023	Par AIP UK ⁽¹⁾	Par AIP SAS ⁽²⁾	Par AIP UK ⁽³⁾
Rémunération fixe ⁽⁴⁾	382 659 livres sterling	446 250 euros	765 319 livres sterling
Rémunération variable <i>(jusqu'à 100 % de la rémunération fixe annuelle)</i>	382 659 livres sterling	446 250 euros	765 319 livres sterling
Description des critères de la rémunération variable et de leurs mesures			
Critères quantitatifs <i>(70 % de la rémunération variable)</i>	<p>Une augmentation de 10 % des actifs sous gestion sur une moyenne glissante de trois ans, ajustée des désinvestissements des Fonds Antin intervenus au cours de l'exercice de référence (14 % de la rémunération variable).</p> <p>Une augmentation de 5 % du résultat récurrent ajusté (tel que défini à la section 1.2.5 du présent Document d'Enregistrement Universel) (14 % de la rémunération variable).</p> <p>Une marge d'EBITDA récurrent ajustée (telle que définie à la section 1.2.5 du présent Document d'Enregistrement Universel) d'au moins 60 % (14 % de la rémunération variable).</p> <p>Un montant distribuable par la Société à ses actionnaires au titre de l'exercice N au moins égal au montant distribuable par la Société à ses actionnaires au titre de l'exercice N-1 (14 % de la rémunération variable).</p> <p>Un multiple brut des investissements cédés calculé sur une base moyenne pondérée (par capital investi) glissante de trois ans égal ou supérieur à un multiple exigeant, préétabli et déterminé en cohérence avec les objectifs du Groupe (qui n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité, mais qui sera en revanche rendu public a posteriori) (14 % de la rémunération variable).</p>		
Critères qualitatifs <i>(30 % de la rémunération variable)</i>	<p>La mise en œuvre de la feuille de route ESG au cours de l'année, établie en fonction de l'atteinte d'objectifs spécifiques. L'évaluation de l'atteinte de ces objectifs spécifiques sera rendue publique par la suite (15 % de la rémunération variable).</p> <p>La qualité de la gouvernance et du management (15 % de la rémunération variable).</p>		

(1) En tant que Président du Conseil d'administration et Managing Partner d'AIP UK.

(2) En tant que Président et Managing Partner d'AIP SAS.

(3) En tant que Managing Partner d'AIP UK.

(4) L'augmentation de 5 % de la rémunération fixe annuelle sera mise en œuvre, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023, en cas de vote positif de l'Assemblée Générale annuelle du 6 juin 2023, à compter de cette date.

Dans le cas où les critères ne sont que partiellement atteints, la rémunération sera déterminée par interpolation linéaire.

Le Président-Directeur Général et le Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur Général Délégué de la Société ne bénéficieront pas de régime de retraite complémentaire ou d'autres avantages similaires en dehors (i) des avantages respectivement accordés à l'ensemble des salariés de AIP SAS et AIP UK : régime de retraite, assurance vie, couverture assurance complémentaire santé et incapacité, remboursement des frais encourus dans l'exercice des fonctions, (ii) d'un régime de prévoyance complémentaire (coût de 6 333 euros pour 2023) et (iii) d'une couverture assurance complémentaire santé pour le Président-Directeur Général (coût de 7 716 euros pour 2023).

Les moyens matériels nécessaires à l'exécution de leurs fonctions (par exemple, la mise à disposition d'une voiture avec chauffeur ou la location d'emplacement de stationnement dans les immeubles de bureaux ou aux alentours) sont strictement limités à un usage professionnel et ne sont pas considérés comme des avantages en nature.

Ils ne bénéficieront d'aucune attribution d'actions gratuites de la Société.

Ils ne recevront aucune rémunération exceptionnelle au titre de leurs fonctions ni aucune rémunération variable pluriannuelle ou rémunération variable différée. Par conséquent, aucun mécanisme de restitution (*clawback*) n'est mis en place pour ces rémunérations.

Comme indiqué en page 61 du présent Document d'Enregistrement Universel, le Président-Directeur Général ne bénéficie d'aucun contrat de travail. Un contrat de travail a été conclu entre Mark Crosbie et AIP UK le 21 décembre 2013 au titre de ses fonctions de *Managing Partner* ainsi que de fonctions spécifiques réglementées et contrôlées au sein d'AIP UK à compter du 1^{er} janvier 2014. Ce contrat ne prévoit pas le versement d'une rémunération, d'indemnités ou de prestations en cas de révocation ou de modification des fonctions ni postérieurement.

Si un nouveau dirigeant exécutif devait être nommé en cours d'exercice, les principes et critères prévus dans la dernière politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale annuelle lui seraient applicables. Une indemnité de prise de fonctions pourrait lui être accordée si ce nouveau dirigeant venait d'une société extérieure au Groupe, dans les conditions posées à l'article 26.4 du Code Afep-Medef.

2.3.2.3 Politique de rémunération des Administrateurs indépendants

Le montant annuel global maximum de la rémunération allouée aux Administrateurs indépendants pour la conduite de leurs activités en application de l'article L. 225-45 du Code de commerce est fixé à 1 210 000 euros depuis l'Assemblée Générale annuelle du 24 mai 2022.

Ce montant est réparti entre les Administrateurs indépendants, les Administrateurs non indépendants ne percevant aucune

rémunération au titre de leurs fonctions d'Administrateurs de la Société pendant toute la durée de leur mandat (sans changement par rapport à la politique 2022).

La rémunération perçue tient compte de la nature du mandat exercé au sein du Conseil d'administration et/ou de ses comités et de la présence effective aux séances de ces organes.

La politique de rémunération qui sera appliquée à chaque Administrateur indépendant (en fonction ou qui viendrait à être désigné) au titre de l'exercice 2023 (ainsi que son évolution par rapport à l'exercice 2022) est présentée dans le tableau ci-dessous :

Mandats	Rémunération	Total maximum	Évolution par rapport à l'exercice 2022
Membre du Conseil d'administration	Part fixe : 54 000 euros Part variable : 66 000 euros (dans l'hypothèse d'une participation de 100 % aux réunions du Conseil d'administration)	120 000 euros	↓ Le montant de 10 000 euros par présence à une réunion supplémentaire du Conseil d'administration si les Administrateurs sont convoqués à plus de quatre réunions du Conseil par exercice est supprimé
Présidence du Comité d'Audit	Part fixe : 20 000 euros	20 000 euros	
Présidence du Comité des Nominations et des Rémunérations	Part fixe : 10 000 euros	10 000 euros	↓ Le montant supplémentaire de 5 000 euros par réunion de comités attribué à chaque Président de comité est remplacé par une somme forfaitaire globale, qui reflète la responsabilité accrue des Présidents des comités tout en permettant de maîtriser l'enveloppe globale
Présidence du Comité de Développement Durable	Part fixe : 10 000 euros	10 000 euros	
Membre de comités	Part fixe : Néant Part variable : en fonction de la présence effective des membres aux séances des comités concernés	100 000 euros pour un Conseil composé de quatre Administrateurs indépendants, cette part étant augmentée à due proportion en cas d'augmentation du nombre d'Administrateurs indépendants	↓ Le montant supplémentaire de 10 000 euros par réunion de comités attribué à chaque membre de comité est remplacé par une somme forfaitaire globale, dans le souci de maîtriser l'enveloppe globale

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, la part variable est prépondérante et représente près de 60 % de l'enveloppe maximale pour un Conseil composé de quatre Administrateurs indépendants.

Les Administrateurs indépendants ont droit au remboursement, sur justificatifs, des frais de déplacement engagés pour assister aux réunions du Conseil d'administration et des comités spécialisés.

Aucun autre élément de rémunération n'est attribuable aux Administrateurs indépendants, qui n'ont par ailleurs conclu aucun contrat (de travail ou de prestation de service) avec la Société (ni au sein de son Groupe).