

**Avis de conclusion d'une convention réglementée
en application des articles L. 22-10-13 et R. 22-10-17 du Code de commerce**

En application des articles L. 22-10-13 et R. 22-10-17 du Code de commerce, la société Vantiva SA annonce la conclusion le 8 octobre 2024 de la convention réglementée ci-après (« La Convention »).

Parties intéressées et relation avec la Société

. La société Vantiva SA
. Monsieur Timothy O'Loughlin, coopté en qualité d'administrateur et nommé Directeur Général de la société Vantiva, par le conseil d'administration du 8 octobre 2024.

Objet de la Convention

L'objet de la Convention (*Lettre d'Engagement*) est de confirmer les conditions de l'engagement de M. Timothy O'Loughlin en qualité de Directeur Général, décidées par le conseil d'administration de Vantiva du 8 octobre 2024 et exposées ci-après Lettre d'engagement de M. Timothy O'Loughlin en qualité de Directeur Général, décidées par le conseil d'administration de Vantiva du 8 octobre 2024 et exposées ci-après :

- Compensation fixe 2024 (Politique de rémunération 2024 approuvée par l'Assemblée générale annuelle du 19 juin 2024)

Le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations et des talents, a fixé la rémunération annuelle fixe de M. Timothy O'Loughlin pour son mandat de directeur général à 750 000 USD, payable par tranches bihebdomadaires.
Pour 2024, cette rémunération sera versée *prorata temporis*.

- Rémunération variable annuelle (Politique de rémunération 2024 approuvée par l'Assemblée générale annuelle du 19 juin 2024)

Le directeur général a droit à une rémunération variable annuelle cible de 750 000 USD.

La répartition par critère sera de 60 % pour les critères financiers et de 40 % pour les critères non financiers (au moins pour 2024).

Le maximum sera de 150 %, avec une réalisation de 100 % et un plafond de 1 125 000 USD, sous réserve de la réalisation d'objectifs de performance financière et non financière (y compris les KPI financiers pour le groupe, les questions de responsabilité sociale de l'entreprise et les objectifs individuels).

Pour le quatrième trimestre 2024, le conseil d'administration a approuvé les objectifs de performance et les pondérations suivants :

Objectifs de performance financière (60% de la pondération totale) après les ajustements du

QG :

- Objectif d'EBITDA pour le quatrième trimestre (30 %) : Cible
85M€

Point 0	76,5M€
Point 1.5	102M€
- Objectif de l'OCF pour le quatrième trimestre (30 %) : Cible44M€

Point 0	33,5M€
Point 1,5	61M€

Objectifs de performance non financière (pondération totale de 40 %) :

- Objectifs de la stratégie (30 %) ;
 - 15 % : si le plan triennal de Vantiva (2025-2027) est officiellement approuvé par le conseil d'administration ;
 - 15% si le plan d'économie Vantiva 2025 est formellement approuvé par le conseil d'administration ;
- Objectifs de RSE (10 %) liés à la conformité :
 - 3 % si tous les risques de corruption (le cas échéant) détectés ou signalés au CEC sont enregistrés conformément à la politique et traités (l'enquête et les mesures correctives doivent être documentées et communiquées au comité d'audit) de manière appropriée et en temps utile ;
 - 5 % si la carte thermique des risques de corruption de Vantiva "après la scission et l'intégration de HN" est effectivement mise en œuvre en 2024 : La méthodologie d'évaluation des risques de corruption et l'application de gestion associée doivent être définies et déployées à travers le réseau de contrôleurs de l'entité juridique. Le résultat (carte thermique consolidée sur la corruption) sera présenté au comité exécutif et au comité d'audit en 2024 ;
 - 2% : Politique antitrust : définir une politique Vantiva, la présenter au comité exécutif pour examen et au CEC pour approbation (en tant que responsable de la politique de conformité). La mise en œuvre complète (communication à tous les employés de Vantiva en tant que politique du groupe, formation dédiée aux équipes de vente, de produits et d'approvisionnement, car ce sont elles qui sont en contact avec des tiers tels que les clients, les fournisseurs et potentiellement les concurrents + les personnes impliquées dans les associations commerciales) devrait avoir lieu en 2024.
- Plan d'incitation à long terme (Politique de rémunération 2024 approuvée par l'Assemblée

générale annuelle du 19 juin 2024)

Compte tenu de l'absence de plan LTIP disponible (réf. AGA juin 2024), du prix très bas de l'action, de la situation actuelle de capital négatif (qui nous empêche d'émettre de nouvelles actions) et de l'impact très élevé d'une action fictive potentielle sur l'EBITDA, aucune action de performance ne sera attribuée au directeur général à ce stade.

Néanmoins, l'intention du conseil d'administration est d'aborder cette question du plan d'incitation à long terme dès que la situation financière et juridique de Vantiva le permettra, afin d'aligner le directeur général sur les intérêts à long terme des actionnaires.

- Prestations en nature (Politique de rémunération 2024 approuvée par l'Assemblée générale annuelle du 19 juin 2024)

Le Directeur Général bénéficie des avantages en nature habituels au sein du groupe (régime de retraite obligatoire bénéficiant à l'ensemble du personnel du groupe, assurance maladie et invalidité, assurance des administrateurs et des dirigeants).

L'entreprise remboursera également :

- certains honoraires pour des conseils juridiques sur des questions fiscales (soutien fiscal raisonnable) ;
- les frais de déplacement et d'hébergement liés à la nécessité pour le directeur général de passer une partie importante de son temps (jusqu'à 40 %) au siège social (Paris, France), jusqu'à un maximum de 80 000 euros par an.

- Indemnité de non-concurrence (sous réserve de l'approbation ex ante, lors de l'assemblée générale annuelle qui se tiendra en 2025 ou lors de toute assemblée générale antérieure, de la politique de rémunération modifiée applicable au directeur général)

Le conseil d'administration a décidé de soumettre M. Timothy O'Loughlin à une obligation de non-concurrence mondiale d'une durée maximale d'un an, applicable en cas de cessation de ses fonctions de directeur général, assortie d'une compensation financière (80 % de la rémunération annuelle fixe brute versée au cours des douze (12) mois précédant la date de cessation) payable par mensualités égales pendant toute la durée d'application de l'obligation de non-concurrence.

Le conseil d'administration se réserve le droit, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de résiliation, de renoncer, en tout ou en partie, à l'obligation de non-concurrence ou d'en réduire la durée et/ou la portée géographique.

- Indemnité de départ (sous réserve de l'approbation ex ante, lors de l'assemblée générale annuelle qui se tiendra en 2025 ou lors de toute assemblée générale antérieure, de la politique de rémunération modifiée applicable au directeur général)

Le conseil d'administration a décidé d'accorder à M. Timothy O'Loughlin une indemnité de départ

d'un montant maximum de 8 mois (salaire fixe et variable) en cas de cessation forcée des fonctions de Directeur général (sauf en cas de faute grave ou lourde), calculée comme suit :

- Si la note moyenne de performance sur la période de référence est supérieure à 90 %, le directeur général aura droit à une indemnité de départ de 8 mois (fixe + variable) ;
- Si la moyenne des performances au cours de la période de référence se situe entre 70 % et 90 %, le directeur général aura droit à une indemnité de départ de 4 mois (fixe + variable) ;
- Si la moyenne des performances au cours de la période de référence est inférieure à 70 %, le directeur général n'aura droit à aucune indemnité de départ.

Pour éviter toute ambiguïté, le montant de toute indemnité de départ ne pourra en aucun cas dépasser un montant maximum égal à 200 % de la moyenne de la rémunération annuelle brute fixe et variable de M. Timothy O'Loughlin pour les deux (2) derniers exercices précédant la date de son départ forcé (le "plafond de l'indemnité de départ"). Nonobstant ce qui précède, si un paiement est dû au titre de l'engagement de non-concurrence, le montant maximum de toute indemnité de départ sera ajusté de sorte que la somme de l'indemnité de départ et de tout paiement qui vous est dû au titre de l'engagement de non-concurrence n'excède pas le plafond de l'indemnité de départ.

- Préavis en cas de démission

En cas de démission, le directeur général doit donner un préavis d'au moins 3 mois.

- Régime de pension complémentaire Retraite (Politique de rémunération 2024 approuvée par l'Assemblée générale annuelle du 19 juin 2024)

Le Directeur Général ne bénéficiera d'aucun plan de pension complémentaire.

Le contrat de travail de M. Timothy O'Loughlin a été résilié avec effet à la date de sa nomination en tant que directeur général, soit le 8 octobre 2024.

Raisons attestant de l'intérêt de la Convention pour la Société

L'intérêt pour la Société est qu'elle dispose désormais d'un Directeur Général en charge de la direction générale de la Société, assortie d'une clause de non-concurrence.

A la suite du départ de M. Luis Martinez-Amago de son mandat de Directeur Général à effet du 15 août 2024, et la désignation de M. Lars Ihlen en qualité de Directeur Général par intérim, le conseil d'administration était en recherche d'un nouveau Directeur Général, trouvé en la personne de M. Timothy O'Loughlin qui a pris ses fonctions au jour de sa nomination par le conseil d'administration, soit le 8 octobre 2024.

Le Conseil d'administration a autorisé la signature de cette convention lors de sa réunion du 8

octobre 2024, conformément à l'article L. 225-38 du Code de commerce et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle de Vantiva en 2025, conformément à l'Article L.225-40 du Code de commerce.

VANTIVA
S.A. au capital de 4 901 364,11 euros
www.vantiva.com

Siege social : 10, boulevard de Grenelle
75015 Paris, France
333 773 174 R.C.S. Paris