



ELEMENTS DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

PUBLICATION EN APPLICATION DU CODE AFEP-MEDEF

Paris, le 5 février 2026 – Au cours de sa séance du 22 janvier 2026, le Conseil d'administration de la Compagnie des Alpes a fixé, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, pour l'exercice 2025/2026, (i) la politique de rémunération fixe et variable applicable à Dominique Thillaud au titre de ses fonctions de Directeur général et (ii) la politique de rémunération applicable à Gisèle Rossat-Mignod au titre de ses fonctions de Présidente non exécutive.

Au cours de cette même séance, le Conseil d'administration a statué, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, sur la part variable de la rémunération de Dominique Thillaud au titre de ses fonctions de Directeur général au titre de l'exercice 2024/2025, en conformité avec la politique de rémunération applicable telle qu'approuvée par l'Assemblée générale annuelle du 13 mars 2025.

POLITIQUE DE REMUNERATION FIXE ET VARIABLE APPLICABLE A DOMINIQUE THILLAUD AU TITRE DE SES FONCTIONS DE DIRECTEUR GENERAL POUR L'EXERCICE 2025/2026

1. Rémunération fixe annuelle de base

La rémunération fixe de Dominique Thillaud a été fixée à 450 000 € par le Conseil d'administration du 22 janvier 2026.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration a décidé que la rémunération variable au titre de l'exercice 2025/2026 de Dominique Thillaud serait attachée à l'intégralité de sa rémunération fixe. Elle serait de 0 à 40% de sa rémunération fixe (soit un maximum de 180 000 €), calculé selon la répartition suivante :

- **de 0 à 20 % (soit un maximum de 90 000 €) selon les critères financiers suivants :**
 - de 0 à 10 % selon l'EBO Groupe (Excédent Brut Opérationnel) de l'exercice,
 - de 0 à 10 % selon l'endettement net du Groupe constaté en fin d'exercice,
- **de 0 à 10 % (soit un maximum de 45 000 €) selon les critères RSE suivants (à parts égales) :**
 - **objectifs environnementaux (à parts égales) :**
 - atteindre l'objectif « Net Zéro Carbone (scopes 1 et 2) » selon la trajectoire présentée au CA du 13 octobre 2022 au niveau du Groupe,



- réduire le scope 3 / volet achat : mise en place et suivi d'indicateurs mesurables par le Groupe,
- **objectifs sociaux (à parts égales) :**
 - poursuivre la réduction de l'accidentologie Groupe (taux de fréquence et taux de gravité),
 - adopter une trajectoire plus volontariste de la mixité à tous les niveaux du top management du Groupe avec un programme structuré d'accompagnement de cette trajectoire,
- **poursuivre le déploiement** des engagements adoptés à la suite de la définition de la Raison d'être du Groupe, portant sur le pilier 4 (contribuer à améliorer la vie de nos collaboratrices et collaborateurs) et le développement d'un programme sur les différents thèmes de ce pilier (formation, gestion des talents, succession, etc.) ;
- **de 0 à 10 % (soit un maximum de 45 000 €) selon les objectifs de déploiement de la stratégie et du développement du Groupe suivants (à parts égales) :**
 - **Division « Parcs de loisirs »** : poursuivre le développement des parcs de loisirs et l'intégration des acquisitions récentes, et identification de cibles d'acquisitions éventuellement disponibles,
 - **Division « Domaines skiables »** : poursuivre la stratégie de maintien de la Compagnie des Alpes en tant qu'acteur majeur en montagne et l'intégration des nouveaux DS ; poursuivre le travail d'identification de cibles potentielles qui rentreraient dans la stratégie de la CDA,
 - **Division « Distribution & Hospitality »** : poursuivre le plan de développement de la Division au service de la stratégie de la CDA,
 - **Tech** : déployer une stratégie Tech visant à renforcer la résilience cyber, structurer la conduite des projets IT et accélérer l'usage responsable et créateur de valeur de l'IA et de la donnée au sein de la CDA.

Le Comité des nominations et des rémunérations appréciera la réalisation desdits objectifs postérieurement à la clôture de l'exercice 2025/2026, et sur la base de cet examen, le Conseil d'administration décidera d'allouer au Directeur général tout ou partie de la part variable de sa rémunération. La part variable allouée au titre de l'exercice 2025/2026 serait liquidée et versée lors de l'exercice suivant, après approbation par l'Assemblée générale annuelle appelée à se prononcer sur l'exercice clos au 30 septembre 2026, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

3. Bonus de surperformance

Le Conseil d'administration a décidé de mettre en place un bonus de surperformance lié à un critère financier quantitatif qui pourrait atteindre jusqu'à 10% de la rémunération fixe de Dominique Thillaud (maximum de 45 000 €).



Ce bonus se déclencherait si l'EBO Groupe (Excédent Brut Opérationnel) de l'exercice atteint est compris entre 100% et 115% de l'objectif budgété. Le montant du bonus de surperformance varierait de façon linéaire de 0 à 10% de la rémunération fixe annuelle brute.

4. Attribution gratuite d'actions de performance

Le Conseil administration a décidé d'attribuer gratuitement 5.500 actions à Dominique Thillaud dans le cadre du Plan n°29 d'actions de performance.

5. Autres éléments de rémunération

Dominique Thillaud bénéficierait également :

- de l'accord d'intéressement de la Compagnie des Alpes ;
- de la mise à disposition d'un véhicule de fonction ;
- du bénéfice d'un régime de retraite à cotisations définies ;
- du bénéfice des régimes complémentaires santé et prévoyance de la Compagnie des Alpes ;
- d'une indemnité de rupture, déterminée par le Conseil d'administration du 28 janvier 2021 ;
- d'une assurance chômage privée auprès de l'Association pour la Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise – GSC.

POLITIQUE DE REMUNERATION APPLICABLE A GISELE ROSSAT-MIGNOD AU TITRE DE SES FONCTIONS DE PRESIDENTE NON EXECUTIVE POUR L'EXERCICE 2025/2026

Gisèle Rossat-Mignod ne perçoit pas de rémunération liée à son mandat de Présidente du Conseil d'administration. Par ailleurs, le Conseil d'administration, dans le prolongement de la décision prise le 23 janvier 2025 de faire évoluer la politique de rémunération des mandataires sociaux non exécutifs à compter de l'exercice 2024/2025, a décidé lors de sa séance du 22 janvier 2026, que Gisèle Rossat-Mignod percevrait une rémunération de 2.000 € par séance du Conseil au titre de son mandat d'administrateur de la Société ⁽¹⁾.

Elle perçoit par ailleurs une rémunération de 2.000 € par séance du Comité de la Stratégie et de la RSE au titre de son mandat de membre et Présidente du Comité de la Stratégie et de la RSE ⁽¹⁾, conformément à la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration.

⁽¹⁾ Gisèle Rossat-Mignod ne perçoit toutefois pas en pratique cette rémunération liée à l'activité d'Administrateur en application de la politique de la Caisse des Dépôts dont elle est salariée puisqu'elle y renonce au bénéfice de la Caisse des Dépôts, à l'identique des autres Administrateurs désignés sur proposition de la CDC.



Elle ne perçoit aucune rémunération exceptionnelle.

Gisèle Rossat-Mignod ne bénéficie d'aucun avantage en nature, ni du régime de retraite supplémentaire, ni du régime complémentaire de santé et de prévoyance en vigueur au sein de la Société.

**PART VARIABLE DE LA REMUNERATION DE DOMINIQUE THILLAUD AU TITRE DE SES
FONCTIONS DE DIRECTEUR GENERAL
AU TITRE DE L'EXERCICE 2024/2025**

Après examen de l'atteinte des objectifs conditionnant l'attribution de la part variable annuelle de la rémunération 2024/2025 de Dominique Thillaud, Directeur général, celle-ci a été arrêtée à 175 500 € bruts, correspondant à un taux d'atteinte global de 97,50% de sa part variable annuelle maximale (soit des critères financiers et des objectifs stratégie et développement atteints à 100% et l'objectif RSE atteint à 91,67%).

Après examen des critères financiers quantitatifs conditionnant l'attribution du bonus de surperformance au titre de l'exercice 2024/2025 de Dominique Thillaud, Directeur général, celui-ci a été arrêté à 18 945 € bruts, correspondant à un taux d'atteinte global de 42,10% de l'objectif cible quantitatif.

Les critères d'attribution de cette part variable et du bonus de surperformance sont décrits dans le Document d'Enregistrement Universel 2025 (<https://www.compagniedesalpes.com/fr>).

Le versement des éléments de rémunération dus à Dominique Thillaud, Directeur général, est conditionné à l'approbation de la résolution qui sera proposée au vote des actionnaires, lors de l'Assemblée générale annuelle qui se tiendra le 11 mars 2026.

L'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux seront décrits dans le chapitre « 2. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du Document d'Enregistrement Universel 2025 de la Société.



A PROPOS DE COMPAGNIE DES ALPES

Acteur majeur des loisirs, la Compagnie des Alpes (CDA) façonne depuis plus de 35 ans des moments et espaces de loisirs à vivre pour des millions de personnes, à l'échelle européenne.

Son objectif ? Permettre à chacun de se reconnecter à soi et aux autres en vivants des moments exceptionnels dans des territoires extraordinaires.

Régulièrement récompensée pour la qualité de son offre et les concepts uniques qu'elle développe, la CDA innove pour surprendre et apporter une Très Grande Satisfaction à ses clients.

La CDA c'est aujourd'hui 7400 collaborateurs, 11 domaines de montagne parmi les plus beaux des Alpes, 13 parcs de loisirs réputés, des activités de montagne outdoor, le co-leader du football à 5 et leader du padel... C'est aussi le 1^{er} réseau d'agences immobilières des Alpes et le 1^{er} tour opérateur de montagne français.

Soucieuse de l'équilibre des territoires où elle intervient, la CDA agit à la fois en faveur de leur vitalité et de leur qualité de vie, et en moteur de la transition écologique. Le Groupe croit aux vertus du dialogue avec ses parties prenantes et au respect des spécificités locales et territoriales. Il met ainsi sa capacité d'innovation au service de la recherche de solutions sur mesure ou amplifiables, pour préserver durablement ces espaces extraordinaires. Le Groupe s'est engagé à atteindre le Net Zéro Carbone (scope 1 et 2) à horizon 2030.

► Domaines Skiabiles et Activités Outdoor : La Plagne, Les Arcs, Peisey-Vallandry, Tignes, Val d'Isère, Les Menuires, Méribel, Serre Chevalier, Flaine, Samoëns – Morillon – Sixt-Fer-à-Cheval, Pralognan-la-Vanoise, Evolution 2

► Parcs de Loisirs : Parc Astérix, FuturoscopeXperiences, Walibi Rhône-Alpes, Grévin Paris, France Miniature, Walibi Belgium (BE), Aqualibi (BE), Bellewaerde Park (BE), Bellewaerde Aquapark (BE), Walibi Holland (NL), Familypark (AT), Chaplin's World (CH), Belantis (All), Groupe Urban (Urban Soccer / Padel)

► Distribution et Hospitality : Travelfactory (Travelski, Yoonly...), Mountain Collection (ex CDA Agences Immobilières), MMV, les résidences YOONLY&FRIENDS

► Expertises Transverses : Ingelo, CDA Management, CDA Développement



CDA fait partie des indices CAC All-Shares, CAC All-Tradable, CAC Mid & Small et CAC Small.
ISIN : FR0000053324 ; Reuters : CDAF.PA ;
FTSE : 5755 Recreational services

Compagnie des Alpes :

Alexia CADIOU – Directrice financière Groupe :	+33 1 46 84 88 97	alexia.cadiou@compagniedesalpes.fr
Sandra PICARD – Directrice communication, marque et RSE	+33 1 46 84 88 53	sandra.picard@compagniedesalpes.fr
Alexis d'ARGENT – Responsable relations investisseurs	+33 1 46 84 88 79	alexis.dargent@compagniedesalpes.fr

eCorpus : Xavier YVON – relations presse :	+33 6 88 29 72 37	xavier.yvon@corp-us.fr
---	-------------------	--