

ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE 2025

POLITIQUES DE REMUNERATION 2025

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

Paris, London, New York | 11 juin 2025

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

L'Assemblée Générale a approuvé l'ensemble des 27 résolutions soumises aux votes des actionnaires, et en particulier les résolutions relatives aux politiques de rémunération 2025 des mandataires sociaux, telles que détaillées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2024 (ainsi qu'en **Annexe 1** au présent communiqué) :

Résolutions	Résultats des votes
<p><i>10^{ème} résolution</i></p> <p>Approbation de la politique de rémunération 2025 des Administrateurs conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce</p>	<p>Taux d'approbation de 99,97 %</p>
<p><i>11^{ème} résolution</i></p> <p>Approbation de la politique de rémunération 2025 du Président-Directeur Général conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce</p>	<p>Taux d'approbation de 99,80 %</p>

About Antin Infrastructure Partners

Antin Infrastructure Partners est une société de capital-investissement de premier plan spécialisée dans les infrastructures. Avec plus de 33 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, Séoul et Luxembourg, où il emploie plus de 240 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

Thomas Kamm, Partner – Head of Communication

Nicolle Graugnard, Communication Director

Email: media@antin-ip.com

Communication financière

Ludmilla Binet, Head of Shareholder Relations

Email: shareholders@antin-ip.com

Brunswick

Email: antinip@brunswickgroup.com

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

Appendix 1

Pages 65 à 68 du Document d'Enregistrement Universel 2024

2.3.2 Politiques 2025 de rémunération des mandataires sociaux

Les politiques de rémunération 2025 du Président-Directeur Général et des Administrateurs sont décrites dans la présente Section. Elles ont été établies par le Conseil lors de ses réunions du 29 octobre 2024 et du 4 mars 2025, sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Ces politiques seront soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale annuelle du 11 juin 2025 et sont conformes à l'intégralité des recommandations du Code Afep-Medef.

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 la Société	La politique de rémunération des mandataires sociaux est directement liée à la stratégie de la Société. La performance du Président-Directeur Général est appréciée en considération de la performance de la Société, sur la base de critères financiers et extra-financiers.
Cohérence avec les intérêts de la Société	Une part significative de la rémunération variable du Président-Directeur Général intègre des critères extra-financiers quantifiables 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 la Société	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	La Direction des Ressources Humaines ainsi que les Directions Juridique et Financière sont associées au processus d'élaboration et de fixation de la rémunération des mandataires sociaux. En effet, elles s'assurent que les politiques de rémunération des mandataires sociaux soient conformes aux différentes lois et bonnes pratiques et prennent 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 (se reporter à la page 47, paragraphe « <i>Politique de gestion des conflits d'intérêts</i> » du présent Document d'Enregistrement Universel). La politique de rémunération du Président-Directeur Général est approuvée hors la présence de ce dernier. Les éléments de rémunération le concernant sont, en principe, fixés pour la durée de son mandat et revus à chaque renouvellement de mandat 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 aux politiques 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.
Clarté 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

Au titre de l'exercice 2025, le Conseil d'administration souhaite :

- conserver la structure actuelle de la rémunération du Président-Directeur Général 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
- poursuivre sa politique d'alignement de l'augmentation de la rémunération du Président-Directeur Général sur l'augmentation de la rémunération des collaborateurs, en appliquant à sa rémunération fixe annuelle la même augmentation que celle appliquée en moyenne à la rémunération des collaborateurs en contrat à durée indéterminée pour 2025, conformément au paragraphe 2 de l'article 26.3.1 du Code Afep-Medef
- conserver la structure de la rémunération variable annuelle avec une composante quantitative plafonnée à 70 % de la rémunération fixe et une composante qualitative plafonnée à 30 % de la rémunération fixe.

La composante quantitative de la rémunération variable annuelle serait mesurée en fonction de trois critères (pondérés de manière égale), cohérents avec les indicateurs de performance communiqués au marché : la croissance des actifs sous gestion générant des commissions, la croissance de l'EBITDA ajusté et la croissance du bénéfice distribuable. À compter de 2025, ces critères seraient évalués sur une moyenne de quatre ans, afin de prendre en compte la nature irrégulière du profil de croissance d'Antin et de coïncider avec la durée du cycle observé par Antin et ses pairs en matière de levée de fonds.

L'évaluation de la performance en matière d'investissement étant couverte par ces critères, 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, il est proposé de supprimer de la politique de rémunération le critère relatif au « multiple brut des investissements cédés » pour des raisons de clarté et de simplicité et afin d'éviter toute redondance.

La composante qualitative de la rémunération variable annuelle continuerait d'être mesurée sur la base de deux critères pondérés de manière égale relatifs (i) aux objectifs ESG et (ii) à la qualité de la gouvernance et du management.

COMPOSANTE QUANTITATIVE – Jusqu'à 70 % de la rémunération fixe

CRITÈRES PROPOSÉS	CHANGEMENTS PAR RAPPORT À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2024	PONDÉRATIONS PROPOSÉES	COMMENTAIRES
Croissance des actifs sous gestion générant des commissions	La proposition de passer de « croissance des actifs sous gestion » à « croissance des actifs sous gestion générant des commissions » permet d'établir un lien plus étroit avec la croissance des commissions de gestion d'Antin et ses orientations en matière de croissance. Évalué sur une moyenne de quatre ans.	Chaque critère quantitatif proposé serait plafonné à 23,33 % de la rémunération fixe.	Les critères proposés 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.
Croissance de l'EBITDA ajusté	Aucun changement par rapport à la politique de rémunération 2024, mais évalué sur une moyenne de quatre ans.		
Croissance du bénéfice distribuable	Aucun changement par rapport à la politique de rémunération 2024, mais évalué sur une moyenne de quatre ans.		La dynamique de cet indicateur permet d'apprécier la performance financière d'Antin.
Multiple brut des investissements	Supprimé.	S/O	Ce critère serait supprimé pour des raisons de clarté et de simplicité et afin d'éviter toute redondance, l'évaluation de la performance en matière d'investissements étant couverte par les critères ci-dessus.

COMPOSANTE QUALITATIVE – Jusqu'à 30 % de la rémunération fixe

CRITÈRES PROPOSÉS	CHANGEMENTS PAR RAPPORT À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2024	PONDÉRATIONS PROPOSÉES
Évaluation de l'atteinte des objectifs ESG (non divulgués pour des raisons de confidentialité, mais qui seront rendus publics par la suite)	<p>Les objectifs liés au changement climatique pour 2025 sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Aider les sociétés en portefeuille à mettre en place des objectifs SBT de réduction des émissions de carbone afin de continuer à progresser vers l'objectif de décarbonation au niveau du portefeuille à horizon 2040 Formaliser le processus standard d'évaluation de la faisabilité des objectifs SBT de réduction des émissions de carbone au cours de la phase de pré-investissement (pour les acquisitions potentielles) Dialoguer avec les sociétés en portefeuille les plus exposées au risque climatique pour confirmer les principaux risques auxquels elles sont exposées et les aider à y remédier 	Chaque critère qualitatif proposé serait plafonné à 15 % de la rémunération fixe.
Évaluation de la qualité de la gouvernance et du management	Aucun changement par rapport à la politique de rémunération 2024.	

Comme en 2024, le Président-Directeur Général ne percevra pas de rémunération au titre des fonctions exercées au sein de la Société en 2025 et continuera de percevoir les rémunérations décrites dans le tableau ci-dessous au titre de ses fonctions au sein de sociétés du Groupe.

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. Les filiales concernées se sont engagées à se conformer aux décisions des actionnaires de la Société.

Président-Directeur Général
Rémunérations au titre de l'exercice 2025 ⁽¹⁾

Rémunération fixe ⁽²⁾	987 730 €
Rémunération variable (jusqu'à 100 % de la rémunération fixe annuelle)	Jusqu'à 987 730 €
Description des critères de la rémunération variable et de leurs mesures	
Critères quantitatifs (jusqu'à 70 % de la rémunération variable)	<p>Une augmentation de 10 % des actifs sous gestion générant des commissions sur une moyenne glissante de quatre ans, ajustée des cessions des Fonds Antin intervenues au cours de l'exercice de référence (23,33 % de la rémunération variable).</p> <p>Une augmentation de 5 % de l'EBITDA ajusté sur une moyenne glissante de quatre ans (23,33 % de la rémunération variable).</p> <p>Une augmentation du bénéfice distribuable par la Société à ses actionnaires sur une moyenne glissante de quatre ans, ajustée de toute opération de fusion et d'acquisition transformante au cours de l'exercice de référence (23,33 % de la rémunération variable).</p>
Critères qualitatifs (jusqu'à 30 % de la rémunération variable)	<p>Réalisation des objectifs ESG. L'évaluation de l'atteinte de ces objectifs spécifiques sera rendue publique par la suite (15 % de la rémunération variable).</p> <p>Qualité de la gouvernance et du management (15 % de la rémunération variable).</p>

(1) Au titre des fonctions exercées par Alain Rauscher au sein de filiales du groupe Antin. À la date des présentes, Alain Rauscher exerce les fonctions de Président et de Managing Partner d'AIP SAS.

(2) L'augmentation de la rémunération fixe annuelle sera mise en œuvre, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025, en cas de vote positif de l'Assemblée Générale annuelle du 11 juin 2025.

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

Le Président-Directeur Général de la Société ne bénéficiera 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 : 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 3 166 euros pour 2024) et (iii) d'une couverture assurance complémentaire santé (coût de 5 915 euros pour 2024).

Les moyens matériels nécessaires à l'exécution de ses 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.

Il ne bénéficiera d'aucune attribution d'actions gratuites de la Société.

Il ne recevra aucune rémunération exceptionnelle au titre de ses 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 62 du présent Document d'Enregistrement Universel, le Président-Directeur Général ne bénéficie d'aucun contrat de travail.

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, avec les précisions suivantes :

- 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
- en cas de nomination d'un Directeur Général Délégué, le Conseil d'administration aura la possibilité, au regard de la situation particulière de l'intéressé, de prévoir un cumul du mandat social et du contrat de travail si ce dernier est ou devient salarié d'une entité du Groupe.

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.

La rémunération perçue tient compte de la nature du mandat exercé au sein du Conseil d'administration et 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 2025 est présentée dans le tableau ci-dessous ; elle est identique à la politique de rémunération qui a été appliquée au titre de l'exercice 2024 :

Mandats	Rémunération	Total maximum
Membre du Conseil d'administration	Part fixe : 54 000 € Part variable : 66 000 € (dans l'hypothèse d'une participation de 100 % aux réunions du Conseil d'administration)	120 000 €
Présidence du Comité d'Audit	Part fixe : 20 000 €	20 000 €
Présidence du Comité des Nominations et des Rémunérations	Part fixe : 10 000 €	10 000 €
Présidence du Comité de Développement Durable	Part fixe : 10 000 €	10 000 €
Membre de comités	Part fixe : Néant Part variable : en fonction de la présence effective des membres aux séances des comités concernés	100 000 € pour un Conseil composé de quatre Administrateurs Indépendants, cette part étant recalculée à due proportion en cas de modification du nombre d'Administrateurs Indépendants (soit 75 000 € pour un Conseil composé de trois Administrateurs Indépendants)

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 trois 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).