

**Plan d'épargne et d'intéressement sur la valeur de l'action OVHcloud pour les collaborateurs des entités du groupe OVHcloud au Maroc et en Tunisie**

Le présent plan d'épargne (ci-après le « Plan ») est établi à l'initiative de la Société OVH Groupe immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro B 537 407 926 RCS Roubaix-Tourcoing, dont le siège social est situé 2, rue Kellermann à Roubaix, (59100), (ci-après « OVH GROUPE ») pour les sociétés du Groupe OVHcloud dans lesquelles OVH GROUPE détient plus de 95% du capital social et ayant leur siège social au Maroc et en Tunisie.

Au moment de la mise en place du Plan, les entreprises adhérentes sont :

- Maroc : OVH HOSTING
  - Tunisie : OVH SARL, OVH TUNISIE,
- chacune désignée ci-après, "Entreprise Adhérente".

Le Plan a été établi le 31 août 2021. Ce document constitue un avenant au Plan ayant pour objet de compléter les cas de déblocages anticipés à la suite de l'évolution des textes applicables et préciser le niveau de détention du capital des entités éligibles par OVH Groupe.

Le Plan pourra être modifié dans les conditions mentionnées par ces dispositions, une version consolidée du règlement étant alors établie.

### **ARTICLE 1 – Périmètre du Plan**

---

Le Plan est institué au bénéfice des salariés des Entreprises Adhérentes afin de créer un cadre permettant la constitution d'une épargne complétée par un intéressement versé par une Entreprises Adhérente sur la base de la valeur de l'action OVHcloud. Il n'est pas ouvert aux personnes n'ayant pas un statut de "salarié" d'une Entreprises Adhérente (par exemple, les personnes intervenant pour le groupe dans le cadre d'une convention de prestation de services ou les personnes mises à disposition d'une entité adhérente par une entreprise de travail temporaire en tant qu'intérimaires).

L'adhésion au Plan est ouverte aux entreprises dont OVH GROUPE détient, directement ou indirectement, plus de 95% du capital social et dont le siège social est établi hors de France, sous réserve de l'accord d'OVH GROUPE et à condition que l'entreprise ne soit pas adhérente du Plan d'Epargne Groupe de OVH ou du Plan d'Epargne Groupe International de OVH.

L'adhésion effective d'une entreprise est matérialisée par la signature d'un acte d'adhésion dont un modèle figure en Annexe 2. La liste des Entreprises Adhérentes au Plan figure en Annexe 1 du présent règlement. Elle est mise à jour à l'occasion de chaque nouvelle adhésion.

En dehors d'une dénonciation du Plan, la sortie d'une entreprise du champ d'application du Plan interviendra automatiquement lorsque son capital social ne sera plus détenu, directement ou indirectement, à plus de 95% par OVH GROUPE.

## **ARTICLE 2 – Objet**

---

Le Plan a pour objet de permettre aux collaborateurs des Entreprises Adhérentes de constituer une épargne et bénéficier d'un intéressement calculé en fonction de la valeur de l'action ordinaire OVHcloud émise par leur société-mère, OVH GROUPE.

Le Plan n'implique pas d'investissement en actions OVHcloud.

## **ARTICLE 3 – Bénéficiaires**

---

Tous les salariés d'une entreprise adhérente qui, à la date du versement, ont trois mois d'ancienneté dans celle-ci peuvent adhérer au Plan. La date de versement est réputée être la date du dernier jour de la période de souscription. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année de versement et des douze mois qui précèdent.

Sont également éligibles à adhérer au Plan les mandataires sociaux (président, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) des entreprises employant au moins un et moins de deux cent cinquante salariés.

L'adhésion du bénéficiaire au Plan résulte du seul fait d'un premier versement au Plan.

La décision pour un bénéficiaire d'adhérer au Plan est personnelle et volontaire. Elle ne constitue pas un droit acquis et ne préjuge en rien l'ouverture d'une nouvelle période de souscription dans le futur. Elle n'a pas d'incidence sur le contrat de travail du bénéficiaire ni sur son emploi au sein du Groupe.

Aucun versement ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle le participant aura cessé d'appartenir à l'entreprise, pour quelque cause que ce soit.

## **ARTICLE 4 – Constitution de l'épargne par le Bénéficiaire**

---

Les versements dans le Plan sont possibles uniquement pendant les périodes de souscription ouvertes par OVH GROUPE.

Chaque bénéficiaire peut effectuer des versements au Plan pour un montant défini par lui lors de son versement. Toutefois, le montant total des versements effectués par un même salarié au cours d'une année ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute. Cette limite n'est pas applicable aux Kudos que le salarié affecte au Plan.

Le montant total des versements annuels effectués par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale française, tel qu'il peut être consulté sur le site <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/plafonds.html>.

Les Entreprises Adhérentes définissent les modes de paiement des versements pour leurs salariés à l'occasion des différentes offres. Les modes de paiement peuvent inclure, sans que cette liste soit exhaustive, virement bancaire, prélèvement sur le compte bancaire du salarié, déduction sur salaire, chèque, etc. Les salariés peuvent également affecter au Plan les montants qui leur sont dus au titre du plan d'intéressement *Global Incentive Plan* et les Kudos pendant les périodes définies par les Entreprises Adhérentes.

Les sommes sont versées par le Bénéficiaire sur un compte bancaire ouvert par l'Entreprise Adhérente pour les besoins du Plan. Les sommes restent bloquées sur le compte bancaire jusqu'à la fin d'une période de blocage de 5 ans, sous réserve des cas de déblocage anticipé listés ci-dessous.

S'agissant de l'affectation des montants issus du plan d'intéressement *Global Incentive Plan*, la participation du Bénéficiaire dans le Plan se traduit par l'attribution au Bénéficiaire de droits dans le Plan calculé sur la base du montant de son intéressement et, le cas échéant, du montant de l'abondement de l'employeur. Il en est de même s'agissant de l'affectation au Plan des Kudos, étant précisé que ces droits ne sont pas abondés et qu'aucun blocage n'est appliqué aux sommes provenant de l'affectation au Plan des Kudos.

Tous les frais liés à l'ouverture et au fonctionnement du compte sont pris en charge par l'Entreprise Adhérente.

## **ARTICLE 5 – Abondement par l'Entreprise Adhérente**

---

### **5.1 Abondement supplémentaire**

Les Entreprises Adhérentes peuvent décider de verser une prime dont le montant dépend du montant épargné par le bénéficiaire. Cette prime est désignée "abondement supplémentaire".

Les modalités de versement de l'abondement sont précisées par mise à jour de l'Annexe 3.

### **5.2 Abondement unilatéral**

Les Entreprises Adhérentes peuvent décider de verser une prime, en l'absence de constitution d'une épargne par le bénéficiaire dans les limites prévues à l'article L. 3332-11 du Code du travail français et l'Annexe 3. Cette prime est désignée "abondement unilatéral".

## **ARTICLE 6 – Calcul des droits des Bénéficiaires**

---

L'objectif du Plan est de mettre en place un dispositif d'intéressement calculé en fonction de la valeur de l'actions OVHcloud.

A cet effet, les droits des Bénéficiaires sont exprimés en unités de compte. Le calcul des unités de compte est fait sur la base d'une valeur de l'action au moment d'une période d'investissement appliquée, selon le cas, (i) au montant épargné, (ii) au montant d'abondement unilatéral et (iii) au montant d'abondement supplémentaire.

La sortie du Plan se traduit par le déblocage du montant épargné par le salarié et le versement de la prime.

Au moment de la sortie du Plan, le calcul de la prime est effectué sur la base du nombre total d'unités correspondant à la participation du Bénéficiaire tel que calculé ci-dessus, multiplié par le cours d'ouverture de l'action OVHcloud à la date de la demande du Bénéficiaire, déduction faite du montant épargné par le Bénéficiaire lequel lui est restitué.

Les Entreprises Adhérentes peuvent décider de compléter le versement de la prime par le montant égal au dividende par action distribué par OVH GROUPE sur la durée de la période de maintien de l'épargne dans le Plan et le nombre total d'unités de compte du Bénéficiaire.

## **ARTICLE 7 – Indisponibilité des sommes épargnées**

---

Les sommes épargnées par les bénéficiaires sont soumises à une période de blocage de 5 ans, date à date, à l'exception des droits correspondant à l'affectation au Plan des Kudos.

La sortie du Plan est possible à compter de la fin de la période de blocage ou du fait de survenance d'un cas de déblocage anticipé, sur demande du salarié, à l'exception des cas de rupture de contrat de travail, décès du salarié et invalidité pour lesquels le paiement est fait automatiquement.

Les cas de déblocage anticipé sont prévus à l'article R. 3324-22 du Code du travail français et doivent être interprétés conformément au droit français, sous réserve des restrictions ou contraintes prévues en droit local. Le déblocage des sommes épargnées est automatiquement accompagné par le versement de la prime calculée sur la base de la valeur de l'action au moment de la demande de déblocage.

- Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire, et constatées par une ordonnance de protection ou faisant l'objet de poursuites judiciaires ;
- L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale français ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail français, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article

R. 156-1 du Code de la construction et de l'habitation français, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du Code de la consommation français, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du Code du travail français ;
- L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du Code de la construction et de l'habitation français ;

L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes : a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du Code de la route français, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ; b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du Code de la route français.

Toute modification de la liste ci-dessus instituée en droit français ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant, où elle peut intervenir à tout moment.

#### **ARTICLE 8 – Paiement des primes aux Bénéficiaires**

---

Le versement des primes attribuées aux Bénéficiaires en application du Plan est effectué avec le premier versement du salaire du Bénéficiaire suivant le calcul de la prime, net des prélèvements d'impôts et charges devant être effectués par l'employeur.

#### **ARTICLE 9 – Information des bénéficiaires**

---

Tout bénéficiaire qui souhaite détenir le texte du présent règlement et de ses modifications ultérieures pourra l'obtenir à tout moment auprès du service ressources humaines de son entreprise.

#### **ARTICLE 11 – Entrée en vigueur et durée du Plan**

---

Le Plan prend effet à compter de sa date de signature et, pour chaque entreprise du Groupe qui viendrait à adhérer au Plan, à compter de la date d'adhésion considérée.

Il est institué pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé avec un préavis de trois mois. La dénonciation entraîne la restitution des sommes épargnées et le versement immédiat des primes aux bénéficiaires.

#### **ARTICLE 12 – Traduction**

---

En cas de traduction du présent règlement, la version française prévaudra.

## **ANNEXE 1 : Liste des Entreprises Adhérentes**

- Maroc : OVH HOSTING
- Tunisie : OVH SARL, OVH TUNISIE

## ANNEXE 2 : Acte d'adhésion au Plan

<b>ACTE D'ADHESION AU PLAN D'EPAGNE ET D'INTERESSEMENT OVH CLOUD</b>
--

La Société \_\_\_\_\_

Dont le siège social est situé \_\_\_\_\_

Pays \_\_\_\_\_

Représentée par \_\_\_\_\_

Agissant en qualité de \_\_\_\_\_

ayant pris connaissance du règlement du Plan d'Epargne et d'intéressement sur la valeur de l'action OVHcloud mis en place le 31 août 2021, tel qu'amendé (ci-après le « Plan »), déclare par la présente que la Société en accepte expressément les termes et conditions.

La Société reconnaît que le Plan implique, à sa charge, le versement des primes aux salariés et le paiement des frais de fonctionnement des comptes de dépôt pour les montants épargnés par les salariés.

Fait en deux exemplaires,

à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature :



### **ANNEXE 3 : Modalités d'abondement**

La présente Annexe 3 détermine les modalités d'abondement alloué au titre de la participation des salariés au Plan par affectation au Plan des montants qui leur sont dus au titre du plan d'intéressement *Global Incentive Plan*.

L'abondement sera calculé en fonction du montant épargné par le salarié selon le barème suivant :

<b>Montant affecté au Plan par le salarié</b>	<b>Abondement</b>
Entre 0 et 500 €	100 %
Entre 500 et 1 000 €	75 %
Entre 1 000 € et 2 000 €	50 %

NB :

- Un taux de change entre l'Euro et la devise locale du salarié sera communiqué dans la documentation préparée à son attention.

Au-delà du montant de 2 000 €, les versements des salariés ne seront pas abondés.