

- soit d'un enregistrement de l'actionnaire par le biais d'un code identifiant et d'un mot de passe unique sur le site électronique dédié de la Société, si celui-ci existe, conformément aux lois et règlements en vigueur ; ce procédé de signature électronique sera considéré comme un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel la signature électronique se rattache au sens de la première phrase du second alinéa de l'article 1316-4 du Code civil.

Chaque action donne droit à une voix, excepté dans le cas où le droit de vote est réglementé par la loi. Un droit de vote double de celui conféré aux autres actions, eu égard à la quotité du capital social qu'elles représentent, est attribué à toutes les actions entièrement libérées pour lesquelles il sera justifié d'une inscription nominative depuis deux ans au moins au nom du même actionnaire.

En outre en cas d'augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfiques ou primes d'émission, un droit de vote double est attribué, dès leur émission, aux actions nominatives attribuées gratuitement à un actionnaire à raison d'actions anciennes pour lesquelles il bénéficie de ce droit.

Toute action convertie au porteur ou transférée en propriété perd le droit de vote double. Néanmoins, le transfert par suite de succession, de liquidation de communauté de biens entre époux ou de donation entre vifs au profit d'un conjoint ou d'un parent au degré successible ne fait pas perdre le droit acquis et n'interrompt pas le délai de deux ans prévu au présent article. La fusion de la Société est sans effet sur le droit de vote double qui peut être exercé au sein de la société absorbante, si les statuts de celle-ci l'ont institué.

Lorsque les actions sont l'objet d'un usufruit, le droit de vote attaché à ces actions appartient aux usufruitiers dans les Assemblées générales ordinaires et extraordinaires, sous réserve du droit du nu-proprétaire de voter personnellement lorsqu'est requis par la loi un vote unanime des actionnaires.

Les Assemblées sont présidées par le Président du Conseil d'administration ou à défaut par un administrateur spécialement délégué à cet effet par le Conseil. À défaut, l'Assemblée élit elle-même son Président.

Les fonctions de Scrutateurs sont remplies par les deux membres de l'Assemblée présents et acceptants, qui disposent par eux-mêmes ou comme mandataires du plus grand nombre de voix. Le Bureau ainsi formé désigne le Secrétaire, lequel peut être choisi en dehors des actionnaires.

Il est tenu une feuille de présence dans les conditions prévues par la loi.

Les copies ou extraits des procès-verbaux d'assemblées sont valablement certifiés par le Président du Conseil d'administration, par le Président de séance ou par le Secrétaire de l'Assemblée.

Les Assemblées générales ordinaires et extraordinaires statuant dans les conditions de quorum et de majorité prescrites par les dispositions qui les régissent respectivement, exercent les pouvoirs qui leur sont attribués par la loi.

5.4 RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX ET INTÉRÊT DES DIRIGEANTS ET SALARIÉS DANS LE CAPITAL D'EDENRED

5.4.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATIONS FIXE ET VARIABLE ET D'ÉLÉMENTS DE TOUTE NATURE ATTRIBUABLES AU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Il est présenté ci-après le rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération du Président-directeur général d'EDENRED, laquelle sera soumise à l'approbation des actionnaires en application de l'article L.225-37-2 nouveau du Code de commerce introduit par la loi Sapin II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Processus de détermination de la rémunération

La rémunération du Président-directeur général est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et nominations. Elle est analysée dans sa globalité, et prend en compte l'ensemble des composants : rémunération fixe, rémunération variable, plan d'actions de performance long terme et avantages.

Le processus de travail du Comité des rémunérations et nominations est structuré autour de plusieurs séances de réflexions réparties

dans l'année, et de travaux préparatoires intermédiaires menés par le Président du Comité. Ces travaux regroupent principalement l'analyse des performances de l'entreprise et du Président-directeur général, l'alignement des objectifs avec la stratégie du Groupe et l'intérêt des actionnaires, des études comparatives de rémunérations de dirigeants d'entreprises similaires, et le suivi des évolutions des codes de gouvernance.

Les travaux du Comité des rémunérations et des nominations permettent notamment d'évaluer la performance de l'année passée, et d'établir les objectifs et le niveau de rémunération de l'année à venir pour le Président-directeur général. La rémunération variable court terme et long terme est revue chaque année. La rémunération fixe est quant à elle réévaluée périodiquement en tenant compte de la performance du Président-directeur général et des pratiques de marché.

Philosophie de la rémunération

La **rémunération** du Président-directeur général est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience ainsi que les pratiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille comparable.

La rémunération globale du dirigeant Mandataire social suit trois grands principes de détermination : conformité, comparabilité et performance.

Conformité

La rémunération du Président-directeur général se conforme au Code AFEP/MEDEF et au principe « Appliquer ou Expliquer ». L'ensemble des composantes de la rémunération du Président-directeur général y sont conformes : rémunérations court terme (fixe et variable), rémunération long terme (plans de motivation) et engagements.

Comparabilité

Le Comité des rémunérations et des nominations fait régulièrement appel à un consultant extérieur pour réaliser une analyse de compétitivité de la rémunération du Président-directeur général.

Cette analyse est réalisée à partir d'un panel intersectoriel d'entreprises françaises du SBF 120, présentant des caractéristiques communes au groupe Edenred, sélectionnées selon les quatre critères suivants : capitalisation boursière, résultat d'exploitation courant, effectif total, part des effectifs à l'international.

Performance

Le Conseil a fixé des critères de performance diversifiés et exigeants permettant une analyse complète de la performance du Président-directeur général, alignée avec la stratégie du Groupe et les intérêts des actionnaires. L'évaluation de la performance repose sur un équilibre entre des critères financiers, boursiers, opérationnels et managériaux, ainsi qu'un équilibre entre performance court terme et performance long terme.

En conséquence, les éléments de rémunération de l'exercice 2016 du Président-directeur général sont détaillés dans la section suivante.

Rémunération fixe

Détermination

La rémunération fixe du Président-directeur général, payable en douze mensualités, est déterminée sur la base :

- du niveau de complexité de ses responsabilités ;
- de son expérience professionnelle et de son expertise ;
- d'études de marché pour des fonctions comparables (compétitivité externe).

Évolution

Le Conseil d'administration a décidé que l'évolution de la rémunération fixe du Président-directeur général ne pourrait faire l'objet de révision qu'à intervalle de temps relativement long, conformément au Code AFEP/MEDEF ou à l'échéance du mandat. Toutefois, une révision anticipée pourrait intervenir en cas d'évolution significative de son périmètre de responsabilités ou de fort décalage

par rapport à son positionnement sur le marché. Dans ces situations particulières, l'ajustement de la rémunération fixe ainsi que ses motifs seront rendus publics.

Par ailleurs, le Président-directeur général ne pourra cumuler son mandat avec un contrat de travail.

Jetons de présence

Le Président-directeur général ne percevra pas de jetons de présence au titre de son mandat.

Rémunération annuelle variable

Structure de la rémunération annuelle variable

Le Président-directeur général se verra octroyer une rémunération variable cible équivalente à 120% de la rémunération fixe à objectifs atteints et composée :

- d'objectifs quantitatifs financiers, représentant 65% de la rémunération fixe ;
- d'objectifs quantitatifs opérationnels représentant 30% de la rémunération fixe, en lien avec la stratégie du Groupe, et enfin ;
- d'objectifs qualitatifs de management représentant 25% de la rémunération fixe, en lien avec la stratégie du Groupe.

En cas de dépassement des objectifs quantitatifs, la rémunération variable pourrait être portée jusqu'à 180% de la rémunération fixe par le Conseil d'administration et selon une répartition équilibrée entre lesdits objectifs.

Paramètres financiers et non-financiers

Le Conseil d'Administration a décidé que les objectifs quantitatifs financiers composant la rémunération variable du Président-directeur général s'appuieraient sur un *Earning Per Share*, et, pour une part prépondérante, sur l'EBIT.

Les objectifs quantitatifs opérationnels seraient articulés chaque année autour de la stratégie du Groupe et en fonction de celle-ci.

Prise de fonctions

Le Conseil d'administration a décidé que, dans l'hypothèse de la nomination d'un nouveau Président-directeur général, ces mêmes principes s'appliqueront, sachant qu'en cas de nomination en cours d'exercice, le montant dû sera calculé au prorata du temps de présence. Toutefois, en cas de nomination intervenant au cours du second semestre de l'exercice concerné, l'appréciation de la performance s'effectuera de manière discrétionnaire par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations.

Cessation des fonctions

En cas de cessation des fonctions du Président-directeur général en cours d'exercice, le montant de la part variable de sa rémunération au titre de l'exercice en cours sera fonction i) de sa performance telle qu'appréciée de manière discrétionnaire par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations et ii) du temps de présence du Dirigeant mandataire social au cours de l'exercice concerné.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration a retenu le principe selon lequel le Président-directeur général pourrait bénéficier d'une rémunération exceptionnelle dans certaines circonstances qui devront être précisément communiquées et justifiées, sachant également que le versement d'une telle rémunération ne pourrait être réalisé que sous réserve de l'approbation des actionnaires en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce.

Rémunération long terme

Le Conseil d'administration considère que ce mécanisme, qui bénéficie également à d'autres fonctions clefs du Groupe, est particulièrement adapté à la fonction de Président-directeur général étant donné le niveau attendu de sa contribution directe à la performance long terme et globale de l'entreprise. En ligne avec les pratiques de marché, ce dispositif repose sur l'attribution d'actions de performance qui permet de motiver et de fidéliser les bénéficiaires mais aussi de les aligner avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires.

La période d'acquisition et de conservation, les conditions de performance et les niveaux de performance des plans d'actions de performance attribués au Président-directeur général sont conformes au règlement du plan et à l'autorisation de l'Assemblée Générale par le biais desquels ils sont émis et tels que décrits à la page 138 du présent document.

La valorisation de cette attribution ne pourra pas excéder le jour de l'attribution, 120% de la rémunération fixe et variable cible.

Prise de fonctions

Le Conseil d'administration se réserve le droit d'attribuer, en fonction des circonstances et des candidats, une indemnité de prise de fonction.

Afin d'aligner immédiatement les intérêts du Président-directeur général à ceux des actionnaires, et sous réserve des autorisations en vigueur données par l'Assemblée Générale, cette indemnité pourrait être composée, en tout ou partie, par des instruments de motivation long-terme soumis à des conditions de présence et de performance, tels que des actions gratuites, des stock-options ou tout autre élément de motivation.

Cette indemnité de prise de fonctions ne pourrait excéder le montant des avantages perdus par le candidat en démissionnant de ses précédentes fonctions.

Cessation des fonctions

Conformément aux dispositions des plans d'attribution d'actions de performance en vigueur, pour tout départ volontaire intervenant pendant la période d'acquisition, le Président-directeur général perdra le droit d'acquérir tout ou partie des actions gratuites initialement attribuées, sauf décision du Conseil d'administration. En cas de départ contraint, quelle qu'en soit la cause, intervenant pendant la période d'acquisition, le Président-directeur général conserve le droit d'acquérir un tiers des titres pour chaque année de présence pendant les 3 ans que dure la période d'acquisition, sauf à ce que le Conseil d'administration décide de lui en octroyer la totalité.

Rémunération pluriannuelle

Le Conseil d'administration a décidé de ne pas utiliser ce type de mécanisme de rémunération long terme avec un versement en numéraire, souhaitant privilégier un instrument en actions renforçant l'alignement des intérêts du dirigeant mandataire social avec ceux des actionnaires.

Toutefois, un tel mécanisme pourrait être envisagé si les évolutions réglementaires ou toute autre circonstance rendaient inefficace, contraignant ou impossible l'utilisation par l'entreprise d'un instrument en actions.

Autres engagements

Indemnités de cessation des fonctions

Le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'accorder au Président-directeur général une indemnité de cessation de fonctions dont les conditions seront adaptées au profil du Président-directeur général et tiendront compte du contexte économique, social et sociétal de la Société.

Le Conseil d'administration a décidé que cette indemnité de cessation de fonctions ne pourrait excéder un montant de deux ans de rémunération fixe et variable, subordonnée à des conditions de performance sérieuses et exigeantes, mesurée sur une période de référence de trois exercices précédant celle de la date de cessation des fonctions et dont le versement ne pourrait intervenir qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme que revêtirait ce départ. Cette indemnité ne sera pas due dans l'hypothèse où le Président-directeur général aurait, dans les douze mois suivant la date de son départ définitif de la Société, la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite de base dans des conditions lui permettant de bénéficier d'une pension au titre du régime de retraite supplémentaire mis en place dans la Société.

Assurance chômage

Le Conseil d'administration a décidé que le Président-directeur général pourrait bénéficier d'un contrat conclu avec tout organisme donnant droit au versement d'une indemnité liée à la perte de ses fonctions sur une période de 24 mois maximum.

Prévoyance

Le Président-directeur général bénéficierait du régime de prévoyance-frais de santé applicable aux salariés dans le cadre d'une extension au dirigeant mandataire social.

Voiture de fonction

Le Président-directeur général bénéficierait d'une voiture de fonction.

Retraite supplémentaire

Le Président-directeur général participerait au dispositif de retraite supplémentaire du Groupe dans les mêmes conditions que tout participant au régime et telles que décrites en page 132 du présent document, et qui pourrait se composer d'un régime à cotisations définies et/ou d'un régime à prestations définies. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce tel que modifié par l'article 229 de la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015, le versement de la rente issue du régime à prestations définies serait soumise à la réalisation d'une condition de performance, définie comme étant l'atteinte d'au moins 60% des objectifs fixés pour l'octroi de la rémunération variable.

5.4.2 RÉMUNÉRATIONS FIXE ET VARIABLE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL POUR L'EXERCICE 2016

Le Conseil du 10 février 2016 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, de reconduire la rémunération fixe de M. Bertrand Dumazy, soit une rémunération fixe de 750 000 euros bruts par an.

Le Conseil du 10 février 2016 a défini des critères de détermination de la rémunération variable et plafonné celle-ci à un pourcentage de la rémunération fixe. Le montant de la part variable peut en effet varier de 0% à 120% de la rémunération fixe et peut être porté à 180% de la rémunération fixe en cas de surperformance de certains objectifs, soit :

- une part variable représentant jusqu'à 65% de la rémunération fixe est liée à des objectifs financiers s'appuyant, à hauteur de 50% de la rémunération fixe, sur l'EBIT⁽¹⁾, et à hauteur de 15% de la rémunération fixe, sur un *Earning per Share*, étant précisé qu'en cas de surperformance constatée par le Conseil d'administration, la rémunération variable basée sur ces objectifs pourrait atteindre 105% de la rémunération fixe ;
- une part variable représentant jusqu'à 30% de la rémunération fixe est liée à trois objectifs opérationnels en lien avec la stratégie du Groupe, chacun à hauteur de 10% de la rémunération fixe, que sont le taux de transformation du Groupe, le volume d'émission des solutions de gestions des frais professionnels et les ventes à travers les canaux digitaux, étant précisé qu'en cas de surperformance constatée par le Conseil d'administration, la rémunération variable basée sur ces objectifs pourrait atteindre 50% de la rémunération fixe ;
- une part variable représentant jusqu'à 25% de la rémunération fixe est liée à des objectifs de management en lien avec la stratégie du Groupe, telle que la bonne intégration de la société Embratec.

Au cours de la réunion du 22 février 2017, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des

nominations, et après validation du Comité d'audit et des risques des éléments financiers, a évalué le montant de la rémunération variable de M. Bertrand Dumazy au titre de l'exercice 2016 comme suit :

- Au titre des objectifs financiers, le variable obtenu est de 101,54% de la rémunération fixe ;
- Au titre des objectifs opérationnels, le variable obtenu est de 37% de la rémunération fixe ;
- Au titre des objectifs managériaux, le variable obtenu est de 25% de la rémunération fixe.

Le montant variable 2016 est donc de 1 226 550 euros.

Le niveau de réalisation requis pour chacun des objectifs sous tendant la rémunération variable est mesuré et évalué chaque année par le Comité des rémunérations et des nominations.

Plans de motivation à long terme

Plan de motivation à long terme exceptionnel

Conformément aux engagements pris par le Conseil d'administration lors de la prise de fonction de M. Bertrand Dumazy en qualité de Président-directeur général, M. Bertrand Dumazy s'est vu octroyer 74 800 actions gratuites représentant une valorisation de 1 125 000 euros.

Plan de motivation à long terme groupe

M. Bertrand Dumazy a bénéficié en 2016 du plan de motivation à long terme du Groupe, au même titre que les autres bénéficiaires de ce plan (membres du Comité exécutif, cadres répartis dans une quarantaine de pays). À ce titre, M. Bertrand Dumazy s'est vu attribuer 74 800 actions gratuites soumises à conditions de performance représentant une valorisation de 1 125 000 euros.

(1) Résultat d'exploitation courant

Attribution annuelle

	2016	2015	2014
Stock-options			
Nombre d'options attribuées au cours de l'exercice	0	0	0
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4 de la partie 5.4.5.1)	0 €	0 €	0 €
Actions de performance			
Nombre d'actions de performance attribuées au cours de l'exercice	149 600	137 363	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6 de la partie 5.4.5.2)	2 250 000 €	1 125 000 €	0 €
TOTAL VALORISATION	2 250 000 €	1 125 000 €	0 €

Acquisition des titres relatifs aux plans

M. Bertrand Dumazy n'a acquis aucun titre relatif à des plans de stock-options ou d'actions gratuites au cours des exercices 2015 et 2016.

Capital détenu au 31 décembre 2016

M. Bertrand Dumazy détenait 500 actions Edenred au 31 décembre 2016.

Contrat de travail

M. Bertrand Dumazy n'a pas de contrat de travail avec la société Edenred SA ou une de ses filiales ou participations.

Autres engagements pris à l'égard de M. Bertrand Dumazy

Indemnité de cessation de fonctions ⁽¹⁾

Le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations d'accorder à M. Bertrand Dumazy le bénéfice d'une indemnité de cessation de fonctions d'un montant maximum de deux ans de rémunérations fixe et variable, subordonnée à des conditions de performance sérieuses et exigeantes et dont le versement ne peut intervenir qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme que revêtirait ce départ. Cette indemnité ne sera pas due dans l'hypothèse où M. Bertrand Dumazy aurait, dans les douze mois suivant la date de son départ définitif de la Société, la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite de base dans des conditions lui permettant de bénéficier d'une pension au titre du régime de retraite supplémentaire mis en place dans la Société.

Le montant de l'indemnité de cessation de fonctions serait égal, au maximum, à deux fois le montant de la rémunération annuelle

totale brute de M. Bertrand Dumazy en qualité de Président-directeur général, définie comme la somme de :

- la part fixe de la rémunération, en base annuelle, de Président-directeur général perçue à la date de cessation de ses fonctions ; et
- la moyenne de la part variable de la rémunération annuelle de Président-directeur général perçue ou à percevoir au titre des deux derniers exercices durant lesquels il aura occupé les fonctions de Président-directeur général, clos antérieurement à la date de cessation de ses fonctions.

Le bénéfice de l'indemnité de cessation de fonctions est subordonné au respect de conditions de performance sérieuses et exigeantes. Les critères choisis par le Conseil permettent à la fois d'évaluer la performance opérationnelle et financière de la Société, en ligne avec les indicateurs clés du Groupe communiqués aux marchés financiers, et la performance boursière. Ont été pris en compte dans la fixation de ces conditions : la période d'évaluation sur trois exercices, la performance passée long terme de la Société, et les risques externes auxquels peut être soumise la Société (tels que présentés dans le chapitre 3 du Document de Référence 2016 page 56).

Les conditions de performance sont décrites ci-dessous :

- la progression (à données comparables) du volume d'émission de +5% par rapport à l'exercice précédent ;
- la progression (à données comparables) du chiffre d'affaires opérationnel de +2% par rapport à l'exercice précédent ;
- la progression (à données comparables) du *Funds From Operations* ⁽²⁾ de +5% par rapport à l'exercice précédent ;
- l'augmentation du cours de Bourse de la Société au moins égale à 85% de celle de l'indice SBF 120 d'Euronext Paris sur la Période de Référence, étant précisé que si l'évolution de cet indice sur la Période de Référence était négative, la baisse du cours de Bourse de la Société ne devrait pas excéder 125% de celle de l'indice sur la Période de Référence.

(1) Convention réglementée autorisée lors du Conseil d'administration du 10 février 2016 et approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 4 mai 2016.

(2) FFO : marge brute d'autofinancement avant éléments non récurrents.

La satisfaction de chacune de ces quatre conditions sera mesurée sur une période de référence de trois exercices précédant celui de la date de cessation des fonctions (la « Période de Référence »), étant précisé que chacune des conditions 1 à 3 sera réputée satisfaite dès lors que l'objectif en question sera atteint au cours d'au moins deux des trois exercices considérés. Il est précisé qu'en cas de départ avant la troisième année révolue, il ne sera pas tenu compte de la performance du cours de Bourse avant la date de prise de fonctions.

Le versement du montant maximum de l'indemnité de cessation de fonctions sera subordonné à la réalisation d'au moins trois de ces quatre conditions de performance, constatée par le Conseil d'administration dans les conditions prescrites par la législation en vigueur à la date de cessation des fonctions. Si seulement deux des conditions sont remplies, l'indemnité de cessation de fonctions effectivement versée représentera 50% du montant maximum, et si seulement une ou aucune condition n'est remplie, aucune somme ne sera versée au titre de l'indemnité de cessation de fonctions.

Il est précisé que le montant de l'indemnité de cessation de fonctions de M. Bertrand Dumazy ne peut en aucun cas excéder deux années de rémunération annuelle totale brute.

Par ailleurs, si les fonctions de Président-directeur général de M. Bertrand Dumazy venaient à cesser du fait d'un départ contraint avant que deux exercices ne se soient écoulés, M. Bertrand Dumazy sera en droit de percevoir dans le cadre d'une transaction emportant renonciation de sa part à tout recours, une indemnité transactionnelle dont le montant sera égal à deux ans de rémunérations fixe et variable cibles.

Au cas où un départ contraint interviendrait à l'issue de deux exercices suivant sa nomination, mais avant que trois exercices ne se soient écoulés, la période de référence prise en compte pour la satisfaction des conditions de performance évoquées ci-dessus, sera réduite aux deux derniers exercices écoulés.

Assurance chômage

Au cours de l'exercice 2016, M. Bertrand Dumazy a bénéficié d'un contrat conclu avec l'Association GSC donnant droit au versement d'une indemnité équivalente à 70% du revenu contractuel (plafonnée à 16 090 euros mensuels), sur une période de 18 mois. Le montant annuel facturé à l'entreprise en 2017 serait de 13 231 euros. ⁽¹⁾

À compter du 1^{er} janvier 2017, M. Bertrand Dumazy bénéficie du même contrat conclu avec l'Association GSC mais donnant droit au versement d'une indemnité sur une période de 24 mois, conformément aux conditions de l'Association GSC, qui prévoient le respect d'un délai de carence d'un an à compter de la prise de fonctions afin que le dirigeant Mandataire social puisse bénéficier d'une indemnité sur une période de 24 mois. Le montant annuel facturé à l'entreprise en 2017 serait de 31 245 euros. ⁽²⁾

Prévoyance ⁽³⁾

Le Président-directeur général bénéficie du régime de prévoyance-frais de santé applicable aux salariés dans le cadre d'une extension au Mandataire social. Au titre de 2016, la Société a versé la somme de 5 450 euros au titre de cette extension.

Retraite supplémentaire ⁽⁴⁾

Dispositif général de retraite supplémentaire

Le dispositif de retraite supplémentaire s'adresse à une population de dirigeants du Groupe répondant à certains critères de rémunération et de classification. Ce dispositif est composé d'un régime à cotisations définies (dit « article 83 ») et d'un régime à prestations définies (dit « article 39 ») :

- le régime à cotisations définies (article 83) consiste en un versement d'une cotisation annuelle par la Société dans la limite de 5% de cinq plafonds annuels de la Sécurité sociale ⁽⁵⁾;
- le régime à prestations définies (article 39), qui a concerné 16 personnes en 2016, fixe un montant d'une rente dont les principes se conforment aux recommandations du Code AFEF/MEDEF :
 - pour bénéficier du régime à prestations définies, tout bénéficiaire doit achever sa carrière au sein de l'entreprise et justifier d'au moins cinq années de participation dans le régime ou de quinze années d'ancienneté dans le Groupe. La rente servie par ce régime serait alors réduite des prestations du régime à cotisations définies décrit ci-dessus,
 - la période de référence prise en compte pour le calcul des prestations correspond à la période de participation au régime (soit cinq ans au minimum),
 - les droits potentiels sont acquis progressivement par année de participation, le montant du supplément annuel de retraite étant calculé chaque année sur la base de la rémunération annuelle brute des participants,
 - le taux de remplacement ne peut excéder les deux plafonds suivants :
 - le taux de remplacement du régime supplémentaire (régime à cotisations définies et régime à prestations définies) est limité à 30% de la dernière rémunération annuelle brute ⁽⁶⁾;
 - si la dernière rémunération annuelle brute est supérieure à 12 PASS, le taux de remplacement global, tous régimes confondus (régimes obligatoires et régimes supplémentaires Edenred), est alors plafonné à 35% de la moyenne des trois rémunérations annuelles de référence les plus élevées constatées sur une période de dix ans précédant le départ en retraite.

(1) Convention réglementée autorisée lors du Conseil d'administration du 10 septembre 2015 et approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 4 mai 2016.

(2) Convention réglementée autorisée lors du Conseil d'administration du 15 décembre 2016 et soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 4 mai 2017.

(3) Convention réglementée autorisée lors du Conseil d'administration du 10 septembre 2015 et approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 4 mai 2016.

(4) Convention réglementée autorisée lors du Conseil d'administration du 10 février 2016 et approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 4 mai 2016.

(5) Le plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) correspond à 38 616 euros en 2016.

(6) Il est entendu par rémunération annuelle brute, la rémunération fixe et variable, hors primes exceptionnelles.

En cas de départ du Groupe avant la liquidation de la retraite au titre du régime général, tout participant perd les droits issus du régime à prestations définies et ne conserve que ceux relatifs au régime à cotisations définies.

Application du dispositif de retraite supplémentaire au dirigeant Mandataire social

Le Président-directeur général participe au dispositif de retraite supplémentaire du Groupe dans les mêmes conditions que tout participant au régime, telles que décrites ci-dessus. Cependant, conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce tel que modifié par l'article 229 de la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 dite « Macron », le Conseil d'administration du 10 février 2016 a conditionné, de façon indirecte, le versement de la rente

« Article 39 » à la réalisation des objectifs fixés pour la détermination de la rémunération variable du Président-directeur général. En effet, le Président-directeur général se verra attribuer 100% de sa rente « Article 39 », s'il atteint 60% ou plus des objectifs fixés pour l'octroi de sa rémunération variable. En revanche, si le Président-directeur général n'atteint pas 60% des objectifs fixés pour l'octroi de sa rémunération variable, il n'y aura pas de versement de rente « Article 39 » au titre de l'exercice donné. En 2016, il est constaté que la condition de performance a été atteinte.

Ce dispositif de retraite supplémentaire est pris en compte dans la fixation globale de sa rémunération.

Tableaux de synthèse des rémunérations attribuées à M. Bertrand Dumazy

Tableau 1 : synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées au dirigeant Mandataire social (en euros)

Bertrand Dumazy	2016	2015*	2014
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2 ci-dessous)	2 480 198	804 170	n/a
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		0	n/a
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice		0	n/a
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6 de la partie 5.4.5.2)	2 250 000	1 125 000	n/a
TOTAL	4 730 198	1 929 170	N/A

* Prise de fonction le 26 octobre 2015.

Tableau 2 : récapitulatif des rémunérations du dirigeant Mandataire social (en euros)

Bertrand Dumazy	2016		2015		2014	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	750 000	750 000	138 470	138 470	n/a	n/a
Rémunération variable annuelle	1 226 550	165 000	165 000	0	n/a	n/a
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0	n/a	n/a
Rémunération exceptionnelle	500 000	500 000	500 000	500 000	n/a	n/a
Jetons de présence	0	0	0	0	n/a	n/a
Avantages en nature	3 648*	3 648*	700*	700*	n/a	n/a
Indemnités de congés payés au titre du contrat de travail	0	0	0	0	n/a	n/a
TOTAL	2 480 198	1 418 648	804 170	639 170	N/A	N/A

* Correspond à la voiture de fonction.

Tableau 11 : engagements pris à l'égard du dirigeant Mandataire social

Dirigeant Mandataire social	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON
Bertrand Dumazy,		X	X		X			X

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le Conseil d'administration consultera les actionnaires sur ces éléments lors de l'Assemblée générale du 4 mai 2017.

5.4.3 ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ATTRIBUÉS À M. BERTRAND DUMAZY EN SA QUALITÉ DE PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL POUR L'EXERCICE 2017

Le Conseil d'administration du 22 février 2017 a décidé sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, de reconduire le niveau de rémunérations fixe et variable de M. Bertrand Dumazy.

La rémunération de M. Bertrand Dumazy en sa qualité de Président-directeur général s'élèvera pour l'exercice 2017 à 750 000 euros.

Le Conseil du 22 février 2017 a défini des critères de détermination 750 000 euros bruts annuels. de la rémunération variable et plafonné celle-ci à un pourcentage de la rémunération fixe. Le montant de la part variable qui pourrait être attribué à M. Bertrand Dumazy en sa qualité de Président-directeur général pour l'exercice 2017 peut en effet varier de 0% à 120% de la rémunération fixe et peut être porté à 180% de la rémunération fixe en cas de surperformance de certains objectifs, soit :

- une part variable représentant jusqu'à 65% de la rémunération fixe est liée à des objectifs financiers s'appuyant :
 - à hauteur de 50% de la rémunération fixe, sur l'EBIT, et pouvant atteindre, en cas de surperformance constatée par le Conseil d'administration, 80% de la rémunération fixe, et
 - à hauteur de 15% de la rémunération fixe, sur un Earning per Share, et pouvant atteindre, en cas de surperformance constatée par le Conseil d'administration, 25% de la rémunération fixe ;
- une part variable représentant jusqu'à 30% de la rémunération fixe est liée à trois objectifs opérationnels en lien avec la stratégie du Groupe, chacun à hauteur de 10% de la rémunération fixe, que sont le taux de transformation du Groupe, le volume d'émission des solutions de gestion de frais professionnels et les ventes de titres-restaurant et alimentation par le biais des canaux digitaux et des téléventes, étant précisé qu'en cas de surperformance constatée par le Conseil d'administration, la rémunération variable basée sur ces objectifs pourrait atteindre 50% de la rémunération fixe ;

- une part variable représentant jusqu'à 25% de la rémunération fixe est liée à des objectifs de management, telle que la mise en place du plan stratégique *Fast Forward* notamment dans les métiers de la gestion de frais professionnels et des paiements inter-entreprises.

Le Conseil d'administration du 22 février 2017 maintient les autres éléments de la rémunération et les avantages la composant tels que le bénéfice de plan de motivation de long terme qui pourrait être mis en place au profit de bénéficiaires désignés par le Conseil d'administration pour une attribution valorisée à 150% de sa rémunération fixe, le bénéfice d'une assurance chômage, des mécanismes de retraite supplémentaire, du régime de prévoyance-frais santé et d'une voiture de fonction.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, les actionnaires devront approuver ces éléments lors de l'Assemblée générale approuvant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2017 afin que ceux-ci puissent être versés au Dirigeant-Mandataire social.

5.4.4 JETONS DE PRÉSENCE VERSÉS AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'Assemblée générale du 10 mai 2010 a fixé le montant global annuel des jetons de présence à la somme de 500 000 euros, pour lesquels le Conseil d'administration est compétent, sur la proposition du Comité des rémunérations et des nominations, pour procéder à leur répartition.

Le Conseil d'administration du 22 février 2017 a décidé de proposer à l'Assemblée générale du 4 mai 2017 d'augmenter le montant global des jetons de présence et de le fixer à 590 000 euros. Cette augmentation est justifiée (i) par la volonté du Conseil d'administration de voir arriver en son sein de nouveaux profils et (ii) par l'obligation légale de nommer un administrateur représentant les salariés en 2018.

Les principes de répartition du montant annuel des jetons de présence entre les membres du Conseil d'administration, tels qu'ils ont été arrêtés par le Conseil d'administration pour l'exercice 2016 lors de sa séance du 22 février 2017, obéissent ainsi aux recommandations du Code AFEP/MEDEF et avec :

- une part variable prépondérante qui tient compte de l'assiduité des administrateurs ;
- le versement d'un montant supplémentaire pour les membres des comités spécialisés ;
- le versement d'un montant adapté aux responsabilités encourues et au temps passé.

En respect de ces principes,

- le Président-directeur général ne perçoit pas de jetons de présence ;
- le Vice-Président du Conseil d'administration perçoit un montant forfaitaire de 10 000 euros ; cette rémunération sera portée à 15 000 euros si l'Assemblée générale du 4 mai 2017 approuve l'augmentation du montant global des jetons de présence.
- chaque membre du Conseil d'administration perçoit en moyenne une somme forfaitaire au titre de ses fonctions d'administrateur de 1 527 euros par séance, et une part variable de 1 866 euros par séance à laquelle il a participé (y compris par téléconférence) au cours de l'exercice ;
- chaque Président de Comité spécialisé perçoit un montant forfaitaire de 5 000 euros ; cette rémunération sera portée à 7 500 euros si l'Assemblée générale du 4 mai 2017 approuve l'augmentation du montant global des jetons de présence.
- chacun des membres des comités spécialisés perçoit en moyenne une somme forfaitaire au titre des fonctions qu'il y exerce de 2 915 euros par séance pour la participation à un Comité et perçoit en outre une part variable de 3 562 euros par séance à laquelle il a participé (y compris par téléconférence) au cours de l'exercice.

Tableau 3 : jetons de présence et autres rémunérations perçues par les autres Mandataires sociaux non dirigeants

Conseil d'administration (en euros)	Montant payé au cours de l'exercice 2017 et relatif à l'exercice 2016	Montant payé au cours de l'exercice 2016 et relatif à l'exercice 2015	Montant payé au cours de l'exercice 2015 et relatif à l'exercice 2014
Jean-Paul Bailly	59 488	61 599	52 706
Anne Bouverot	46 440	36 556	48 424
Philippe Citerne	92 188	85 576	97 174
Sylvia Coutinho ⁽¹⁾	16 964	-	-
Gabriele Galateri di Genola	37 703	53 279	60 812
Maëlle Gavet	21 884	23 369	17 382
Françoise Gri	50 634	57 833	48 424
Jean-Romain Lhomme	53 438	40 333	44 467
Bertrand Méheut	31 667	32 120	33 284
Nadra Moussalem ⁽²⁾⁽³⁾	56 933	63 785	61 341
Roberto Oliveira de Lima ⁽⁴⁾	-	5 115	34 639
TOTAL	467 338	459 565	498 654

(1) Administratrice nommée le 23 mars 2016

(2) Les jetons de présence tels qu'indiqués dans le tableau sont perçus par la société Colony Capital.

(3) Aucun jeton de présence n'a été versé à cet administrateur pour la période du 1^{er} août au 25 octobre 2015.

(4) Administrateur démissionnaire au 18 mai 2015.

Constatant un reliquat sur le montant global de l'enveloppe des jetons de présence, le Conseil d'administration du 22 février 2017 a décidé d'octroyer une somme forfaitaire exceptionnelle de 3 000 euros à Mme Sylvia Coutinho, afin de tenir compte de son statut de

résidente non européenne et palier le temps supplémentaire qu'elle doit prendre sur son activité professionnelle par rapport aux autres administrateurs pour se rendre au siège social de la Société pour la tenue des Conseils.

5.4.5 INTÉRÊTS DES DIRIGEANTS ET DES SALARIÉS DANS LE CAPITAL D'EDENRED

5.4.5.1 Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions

Historique des plans de souscription d'actions

Conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 10 mai 2010, le Conseil d'administration a, par décisions du 23 février 2011 et du 22 février 2012, arrêté les termes et conditions

de trois plans d'options de souscription d'actions destinés à certains salariés ou Mandataires sociaux du Groupe et procédé aux attributions d'options de souscription d'actions détaillées dans le tableau ci-dessous. Le nombre des options de souscription d'actions consenti en application de cette autorisation ne peut donner droit à la souscription d'un nombre d'actions excédant 7% du capital social.

Tableau 8 : historique des attributions d'options de souscription ou d'achats d'actions

INFORMATION SUR LES OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT

	Plan 2012	Plan 2011	Plan 2010
Date de la décision	27/02/2012 ⁽¹⁾	11/03/2011 ⁽²⁾	06/08/2010 ⁽³⁾
Nombre total d'actions pouvant être souscrites ou achetées, dont le nombre pouvant être souscrites ou achetées par	382 800	611 700	4 235 500
Jacques Stern ⁽⁴⁾	66 000	72 000	240 000
Nadra Moussalem ⁽⁵⁾	n/a	n/a	n/a
Bertrand Dumazy ⁽⁶⁾	n/a	n/a	n/a
Point de départ d'exercice des options	28/02/2016	12/03/2015	07/08/2014
Date d'expiration	27/02/2020	11/03/2019	06/08/2018
Prix de souscription ou d'achat (en euros)	19,03	18,81	13,69
Nombre d'options levées au 31/12/2016	21 000	144 900	2 784 749
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées ou caduques	12 000	10 350	426 750
Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice	370 800	495 050	1 024 001
TOTAL	382 800	611 700	4 235 500

(1) Décision du Président-directeur général sur délégation du Conseil d'administration du 22/02/2012.

(2) Décision du Président-directeur général sur délégation du Conseil d'administration du 23/02/2011.

(3) Décision du Président-directeur général sur délégation du Conseil d'administration du 29/06/2010.

(4) A démissionné le 31 juillet 2015.

(5) A été nommé du 1^{er} août au 25 octobre 2015.

(6) A été nommé le 26 octobre 2015.

Exercice 2016

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2016, aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été consentie aux Mandataires sociaux ou à tout autre salarié du Groupe. Le Conseil d'administration ne dispose d'ailleurs pas d'autorisation en cours conférée par l'Assemblée générale des actionnaires pour l'émission de plans d'options de souscriptions ou d'achat d'actions.

Pour l'exercice 2016, les options de souscription d'actions attribuées ou exercées par les Mandataires sociaux d'Edenred et les dix premiers salariés non-Mandataires sociaux attributaires, ont été les suivants :

Dirigeant Mandataire social

Tableau 4 : options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice au dirigeant Mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe

Néant.

Tableau 5 : options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par les dirigeants Mandataires sociaux

Néant.

Salariés non Mandataires sociaux

Tableau 9 : options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non-Mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers

	Nombre total d'options attribuées/d'actions souscrites	Prix d'exercice (en euros)
Options consenties, durant l'exercice, par l'émetteur et toute société comprise dans le périmètre d'attribution des options, aux dix salariés de l'émetteur et de toute société comprise dans ce périmètre, dont le nombre ainsi consenti est le plus élevé (information globale)	Néant	
Options détenues sur l'émetteur et les sociétés visées précédemment, levées durant l'exercice, par les dix salariés de l'émetteur et de ces sociétés, dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé (information globale)	100 234 14 100 Néant	13,69 18,81 19,03
TOTAL	114 334	

5.4.5.2 Plans d'actions de performance

Historique des plans

Conformément aux autorisations données par l'Assemblée générale le 10 mai 2010, le 24 mai 2013, le 30 avril 2015 et le 4 mai 2016, le Conseil d'administration a, par décisions du 23 février 2011, du

22 février 2012, du 12 février 2013, du 11 février 2014, du 11 février 2015, du 9 décembre 2015, du 4 mai 2016 et du 23 février 2017, arrêté les termes et conditions de huit plans et procédé à l'attribution gratuite d'actions de performance destinés à certains salariés et/ou Mandataires sociaux du Groupe dans les conditions détaillées dans le tableau ci-après.

Tableau 10 : historique des attributions d'actions de performance
INFORMATION SUR LES ACTIONS DE PERFORMANCE

	Plan 2017	Plan 2016	Plan 2015 (PDG)	Plan 2015	Plan 2014	Plan 2013	Plan 2012	Plan 2011
Date de la décision	08/03/2017 ⁽²⁾	4/05/2016	9/12/2015	20/02/2015 ⁽²⁾	17/02/2014 ⁽³⁾	18/02/2013 ⁽⁴⁾	27/02/2012 ⁽⁵⁾	11/03/2011 ⁽⁶⁾
Nombre total d'actions attribuées, dont le nombre attribué à :								
Jacques Stern ⁽⁷⁾	794 985	990 080	137 363	800 000	824 000	845 900	867 575	805 025
Bertrand Dumazy	61 355	149 600	137 363					
Date d'acquisition des actions ⁽⁸⁾	-	5/05/2019	10/12/2018	21/02/2018 ou 21/02/2020	18/02/2017 ou 18/02/2019	19/02/2016 ou 19/02/2018	28/02/2015 ou 28/02/2017	12/03/2014 ou 12/03/2016
Date de fin de la période de conservation ⁽⁹⁾	09/03/2020	-	10/12/2020	21/02/2020	18/02/2019	19/02/2018	27/02/2017	11/03/2016
Conditions de performance	Progression du Volume d'Émission et de la marge brute d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR** Edenred par rapport au TSR SBF120	Progression du Volume d'Émission et de la marge brute d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR** Edenred par rapport au TSR SBF120	Progression du Volume d'Émission et de la marge brute d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR** Edenred par rapport au TSR SBF120	Progression du Volume d'Émission et de la marge brute d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR** Edenred par rapport au TSR SBF120	Progression du Volume d'Émission et de la marge brute d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR** Edenred par rapport au TSR SBF120	Progression du Volume d'Émission et de la marge brute d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR** Edenred par rapport au TSR SBF120	Progression du volume d'émission et de la marge brute d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR** Edenred par rapport au TSR SBF120	Progression du volume d'émission et de la marge brute d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR** Edenred par rapport au TSR SBF120
Nombre d'actions acquises au 31/12/2016	0	0	0	0	600	211 940	259 716	747 313
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques	0	12 800	0	167 084	176 175	251 990	81 061	57 712
Actions de performance restantes en fin d'exercice	794 985	977 280	137 363	632 916	647 225	381 970	526 798	0
TOTAL	794 985	990 080	137 363	800 000	824 000	845 900	867 575	805 025

* Avant éléments non récurrents.

** TSR : Total Shareholder Return.

(1) Décision du Président-directeur général sur délégation du Conseil d'administration du 23/02/2017

(2) Décision du Président-directeur général sur délégation du Conseil d'administration du 11/02/2015.

(3) Décision du Président-directeur général sur délégation du Conseil d'administration du 11/02/2014.

(4) Décision du Président-directeur général sur délégation du Conseil d'administration du 12/02/2013.

(5) Décision du Président-directeur général sur délégation du Conseil d'administration du 22/02/2012.

(6) Décision du Président-directeur général sur délégation du Conseil d'administration du 23/02/2011.

(7) M. Jacques Stern a démissionné de ses fonctions le 31 juillet 2015.

(8) Trois ans d'acquisition pour les résidents fiscaux français et/ou affilié au régime français de sécurité sociale et cinq ans pour les non-résidents fiscaux français et/ou non affilié au régime français de sécurité sociale.

(9) Ne concerne que les résidents fiscaux français et/ou affiliés au régime français de sécurité sociale.

Conformément au Code AFEP/MEDEF, à l'exception du plan d'attribution exceptionnelle d'actions de performance à l'attention de M. Bertrand Dumazy lors de sa nomination en qualité de Président-directeur général à compter du 26 octobre 2015 et du plan d'attribution d'actions gratuites Groupe du 4 mai 2016 décidé afin de bénéficier d'un cadre fiscal et social stabilisé, les plans sont toujours émis à la même période de l'année, après la publication des résultats annuels. Il n'existe pas d'attribution automatique à une catégorie de personnel : l'attribution gratuite d'actions de performance est toujours fonction d'une performance individuelle, en termes de résultats obtenus, d'engagement du bénéficiaire et de potentiel.

Exercice 2016

L'Assemblée générale du 24 mai 2013 a autorisé le Conseil d'administration à procéder à des attributions gratuites d'actions sous conditions de performance. Au terme de cette autorisation, le nombre d'actions de performance consenti ne pouvait excéder 1,5% du capital pour une période de 26 mois, étant précisé que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées s'imputait sur le montant du plafond global prévu au paragraphe 2 de la treizième résolution adoptée par l'Assemblée générale du 15 mai 2012 ou, le cas échéant, sur le montant du plafond global éventuellement prévu par une résolution de même nature qui pourrait succéder à ladite résolution pendant la durée de validité de cette autorisation. Le plafond annuel d'attribution d'actions de performance ne pouvait dépasser 1% du capital.

Dans le cadre de cette autorisation, la part réservée au dirigeant Mandataire social ne pouvait dépasser 8% des actions attribuées et celle réservée aux membres du Comité exécutif du Groupe, ne pouvait représenter plus de 25% des actions attribuées.

La durée du plan est de cinq ans (dont, pour les résidents fiscaux français une période d'acquisition de trois ans et une période de conservation de deux ans, et pour les résidents fiscaux étrangers, une période d'acquisition de cinq ans sans période de conservation).

Le premier plan d'actions de performance mis en place en février 2015 dans le cadre de cette autorisation a concerné 457 bénéficiaires, Mandataires sociaux, membres du Comité exécutif, cadres répartis dans une quarantaine de pays, représentant 800 000 actions, avec un effet dilutif de 0,35%.

Au cours de l'exercice 2015, l'Assemblée générale du 30 avril 2015 a autorisé le Conseil d'administration à procéder à des attributions gratuites d'actions sous conditions de performance. Au terme de cette autorisation, le nombre d'actions de performance consenti ne pouvait excéder 1,5% du capital pour une période de 26 mois, étant précisé que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées s'impute sur le montant du plafond global prévu au paragraphe 2 de la dix-septième résolution adoptée par l'Assemblée générale du 13 mai 2014 ou, le cas échéant, sur le montant du plafond global éventuellement prévu par une résolution de même nature qui pourrait succéder à ladite résolution pendant la durée de validité de cette autorisation.

La part réservée au dirigeant Mandataire social ne peut dépasser, au cours d'un exercice, 0,06% des actions attribuées.

Dans le cadre de l'autorisation de l'Assemblée générale du 30 avril 2015, le Conseil d'administration a décidé la mise en place en décembre 2015 d'un plan d'actions de performance au bénéfice du nouveau Président-directeur général, représentant 137 363 actions, avec un effet dilutif de 0,05%.

Au cours de l'exercice 2016, l'Assemblée générale du 4 mai 2016 a autorisé le Conseil d'administration à procéder à des attributions gratuites d'actions sous conditions de performance. Au terme de cette autorisation, le nombre d'actions de performance consenti ne peut excéder 1,5% du capital pour une période de 26 mois, étant précisé que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées s'impute sur le montant du plafond global prévu au paragraphe 3 de la vingt-deuxième résolution adoptée par l'Assemblée générale du 4 mai 2016 ou, le cas échéant, sur le montant du plafond global éventuellement prévu par une résolution de même nature qui pourrait succéder à ladite résolution pendant la durée de validité de cette autorisation.

La part réservée au dirigeant Mandataire social ne peut dépasser, au cours d'un exercice, 0,1% des actions attribuées.

Dans le cadre de l'autorisation de l'Assemblée générale du 4 mai 2016, le Conseil d'administration a décidé (i) la mise en place en mai 2016 d'un plan d'actions de performance concernant environ 350 bénéficiaires dont le Dirigeant-Mandataire social, représentant 990 080 actions, avec un effet dilutif de 0,43% et (ii) la mise en place en mars 2017 d'un plan d'actions de performance concernant environ 330 bénéficiaires dont le Dirigeant-Mandataire social, représentant 794 985 actions, avec un effet dilutif de 0,34%.

Dans le cadre de la décision du 4 mai 2016, l'attribution définitive des actions de performance est soumise à trois critères de performance appréciés à l'issue de trois exercices sociaux consécutifs et mesurés en fonction de l'atteinte des objectifs suivants :

- pour 37,5% des actions de performance attribuées, le taux de croissance organique du volume d'émission ;
- pour 37,5% des actions de performance attribuées, le taux de croissance organique de la marge brute d'autofinancement (ou FFO) ; et
- pour 25% des actions de performance attribuées, un critère boursier, le TSR (*total shareholder return*) par comparaison du TSR Edenred au TSR SBF120.

Les deux critères de performance opérationnels ci-dessus sont spécifiques au secteur d'activité du Groupe et correspondent aux indicateurs clés liés à la stratégie du Groupe – croissance organique du volume d'émission et de la marge brute d'autofinancement (ou FFO), tels que présentés dans le chapitre 1 du Document de Référence 2016 (page 15). Le critère boursier a pour objectif d'aligner les intérêts du management avec ceux des actionnaires, et de sensibiliser les managers du Groupe aux enjeux d'une société cotée.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, a fixé pour chaque objectif les bornes à atteindre (seuils minimum et maximum) pour le calcul de la performance. Les critères sont les suivants :

Croissance organique du Volume d'émission du Groupe sur trois ans

Si croissance organique du Volume d'émission < 8%	0%
Si 8% ≤ croissance organique du Volume d'émission < 9%	75%
Si 9% ≤ croissance organique du Volume d'émission < 10%	100%
Si 10% ≤ croissance organique du Volume d'émission < 12%	125%
Si croissance organique Volume Émission ≥ 12%	150%

Croissance organique du FFO ⁽¹⁾ du Groupe sur trois ans

Si croissance organique du FFO < 8%	0%
Si 8% ≤ croissance organique du FFO < 10%	75%
Si 10% ≤ croissance organique du FFO < 12%	100%
Si 12% ≤ croissance organique du FFO < 14%	125%
Si croissance organique du FFO ≥ 14%	150%

Position du TSR ⁽²⁾ Edenred dans la répartition des TSR SBF 120 (par sextiles)

Premier Sextile (101 à 120)	0%
Deuxième Sextile (81 à 100)	50%
Troisième Sextile (61 à 80)	75%
Quatrième Sextile (41 à 60)	100%
Cinquième Sextile (21 à 40)	125%
Sixième Sextile (1 à 20)	150%

(1) FFO : marge brute d'autofinancement avant éléments non récurrents.

(2) TSR : Total Shareholder Return.

Le TSR Edenred mesure le rendement global aux actionnaires, en prenant en compte la progression du cours de Bourse de l'action Edenred et les dividendes distribués à l'actionnaire.

Pour calculer le TSR SBF120, il sera pris en compte le TSR de chaque société composant l'indice SBF 120.

L'atteinte des conditions de performance sera mesurée sur la base des informations communiquées par la Direction financière du groupe Edenred.

Le Conseil d'administration de la Société, (lors de la réunion au cours de laquelle celui-ci arrête les comptes annuels) après consultation du Comité des nominations et des rémunérations, a validé le niveau de réalisation des conditions de performance, et a constaté qu'en 2016, le critère TSR n'a pas été atteint.

Dirigeant Mandataire social

À titre liminaire, il est rappelé que la Société interdit aux Mandataires sociaux et aux membres du Comité exécutif attributaires d'actions de performance de recourir à des instruments de couverture de leur risque sur les actions de performance et ce jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le Conseil d'administration.

Dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale mixte du 4 mai 2016 dans sa vingt-neuvième résolution, M. Bertrand Dumazy s'est vu attribuer 149 600 actions de performance attribuées suite à une décision du Conseil d'administration en date du 4 mai 2016 et 61 355 actions de performance attribuées suite à une décision du Conseil d'administration du 23 février 2017.

Tableau 6 : actions de performance attribuées gratuitement au dirigeant Mandataire social

Actions de performance attribuées gratuitement durant l'exercice à chaque dirigeant Mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe (liste nominative)	N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions ⁽¹⁾ selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Bertrand Dumazy	Plan 2016 (n° 8) Date : 4/05/2016	149 600	2 250 000	5/05/2019	5/05/2019	Progression du volume d'émission et de la marge d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR Edenred par rapport au TSR SBF120
	Plan 2017 (n° 9) Date : 08/03/2017	61 355	1 125 000	09/03/2020	09/03/2020	Progression du volume d'émission et de la marge d'autofinancement* (FFO) en données comparables et TSR Edenred par rapport au TSR SBF120
TOTAL		210 955	3 375 000			

* Avant éléments non récurrents.

(1) La valorisation des actions correspond à la valeur des actions à la date d'attribution selon le modèle Black&Scholes, en application du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP/MEDEF, et non à une rémunération réellement perçue. Ces attributions d'actions de performance sont soumises à des conditions de présence et de performance.

M. Bertrand Dumazy, en sa qualité de Président-directeur général est tenu de conserver au nominatif, jusqu'à la date de cessation de ses fonctions au sein du groupe Edenred, 15% des actions de performance qui lui seront attribuées.

Tableau 7 : actions de performance devenues disponibles pour le dirigeant Mandataire social

Néant.

Tableau 7 bis : actions de performance acquises par le dirigeant Mandataire social

Néant.

Salariés non Mandataires sociaux

Tableau 9 bis : actions de performance attribuées gratuitement aux dix premiers salariés non-Mandataires sociaux et acquisition par ces derniers

	Nombre total d'actions de performance attribuées/d'actions souscrites	Juste Valeur (en euros)
Actions attribuées durant l'exercice, par l'émetteur et toute société comprise dans le périmètre d'attribution des actions, aux dix salariés de l'émetteur et de toute société comprise dans ce périmètre, dont le nombre ainsi consenti est le plus élevé (information globale)	257 000	3 864 278
Actions acquises durant l'exercice, par les dix salariés de l'émetteur et de ces sociétés, dont le nombre d'actions ainsi acquises est le plus élevé (information globale)	142 350	2 638 071

5.4.5.3 Opérations réalisées par les Mandataires sociaux et les dirigeants sur les titres de la Société

Tableau : état récapitulatif des opérations sur titres de la Société

État récapitulatif des opérations sur les titres de la Société mentionnées à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier réalisées au cours du dernier exercice.

Personnes concernées	Date de l'opération	Nature de l'opération	Nombre d'actions	Montant de l'opération (en euros)
Gilles Coccoli <i>Membre du Comité exécutif</i>	4 mars 2016	Exercice de stock-options	1 500	20 535
	4 mars 2016	Cession	1 500	26 550
	18 avril 2016	Exercice de stock-options	5 000	68 450
	18 avril 2016	Cession	5 000	93 784
	15 juin 2016	Acquisition	916	13 868
	25 juillet 2016	Exercice de stock-options	5 000	68 450
	25 juillet 2016	Cession	5 000	103 400
	25 juillet 2016	Cession	916	18 718
	19 septembre 2016	Exercice de stock-options	5 000	68 450
	19 septembre 2016	Cession	5 000	102 150
	22 septembre 2016	Exercice de stock-options	5 000	68 450
	22 septembre 2016	Cession	5 000	105 000
	19 octobre 2016	Exercice de stock-options	5 000	68 450
	19 octobre 2016	Cession	5 000	110 000
Philippe Dufour <i>Membre du Comité exécutif</i>	18 mars 2016	Exercice de stock-options	6 928	94 844
	15 juin 2016	Acquisition	1 138	17 229
Arnaud Erulin <i>Membre du Comité exécutif</i>	15 juin 2016	Acquisition	559	8 463
Philippe Relland-Bernard <i>Membre du Comité exécutif</i>	17 février 2016	Cession	2 450	37 142
	18 avril 2016	Cession	3 675	68 593
Graziella Gavezotti <i>Membre du Comité exécutif</i>	22 mars 2016	Cession	17 500	296 537
	21 octobre 2016	Cession	15 000	328 899

5.4.6 ACCORDS D'INTÉRESSEMENT ET DE PARTICIPATION

Les informations sont accessibles au chapitre 4 Responsabilité sociale page 70 Motivation des collaborateurs et Rémunération et avantages aux salariés.