



**Conformément à l'article R. 22-10-14 (IV.) du Code de commerce, il est rappelé que la présente politique de rémunération (cf. Document d'enregistrement universel 2021, pages 200 et 208) a été approuvée par l'Assemblée générale mixte du 11 mai 2022, à hauteur de :**

- **85.648 % (8<sup>ème</sup> résolution) concernant le Président-directeur général ; et**
- **99.903 % (9<sup>ème</sup> résolution) concernant les membres du Conseil d'administration (hors Président-directeur général).**

## Politique de rémunération des mandataires sociaux (vote ex ante)

### Processus de décision

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE. Elle est analysée dans sa globalité et prend en compte l'ensemble de ses composantes, à savoir :

- **pour les membres du Conseil d'administration** : une rémunération annuelle comportant une partie fixe, et une partie variable basée sur l'assiduité (anciennement « jetons de présence ») ;
- **pour le Président-directeur général** : une rémunération annuelle fixe, une rémunération annuelle variable, une rémunération de long terme, ainsi que d'autres engagements et avantages.

Le processus de décision du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE s'articule autour de plusieurs séances de réflexions, réparties dans l'année, et de travaux préparatoires intermédiaires menés par le Président dudit comité. Ces travaux annuels portent principalement sur :

- des études comparatives des rémunérations des mandataires sociaux de sociétés comparables ;
- l'évolution des dispositions législatives et réglementaires, le suivi des évolutions des bonnes pratiques, recommandations et codes de gouvernance ;
- le vote des actionnaires ainsi que, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée générale ayant statué sur cette politique ; et
- concernant le Président-directeur général, l'analyse de sa performance ainsi que celle de la Société, et l'alignement de ses

objectifs avec la stratégie du Groupe et l'intérêt des actionnaires. Cette démarche permet notamment d'évaluer la performance de l'année passée et d'établir les objectifs ainsi que le niveau de rémunération de l'année à venir.

Le Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE fait en outre régulièrement appel à des consultants extérieurs, notamment le cabinet Mercer, pour réaliser des analyses de compétitivité de la rémunération du dirigeant mandataire social. Ces analyses sont réalisées à partir d'un panel intersectoriel composé des autres sociétés du CAC Next 20, à l'exception de deux d'entre elles <sup>(1)</sup>.

La politique de rémunération soumise à l'Assemblée générale du 11 mai 2022 a été définie par le Conseil d'administration le 21 février 2022, sur proposition du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE. Conformément à l'article L. 22-10-8 (II.) du Code de commerce, elle sera soumise à l'approbation des actionnaires dans le cadre des 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> résolutions de la prochaine Assemblée générale.

Les principales évolutions de cette politique de rémunération soumise à l'Assemblée générale du 11 mai 2022 par rapport à celle approuvée par l'Assemblée générale du 11 mai 2021 sont les suivantes :

- la précision selon laquelle la politique prévue pour le Président-directeur général a vocation à s'appliquer *mutatis mutandis*, dans l'hypothèse d'une dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général, au Directeur général et, le cas échéant, au(x) Directeur(s) général(aux) délégué(s) ;

(1) Les sociétés du CAC Next 20 retenues pour le panel sont : Accor, Arkema, Bureau Veritas, Eiffage, Eurofins Scientific SE, Faurecia, Gecina, Getlink SE, Klépierre, Orpea, Sartorius Stedim Biotech, Scor SE, Sodexo, Solvay SA, Suez, Ubisoft Entertainment et Valeo. Deux sociétés du CAC Next 20 ne sont pas retenues dans le panel : bioMérieux SA (une part prépondérante du capital social étant détenu par la famille dirigeante et le Président-directeur général bénéficiant d'une rémunération sans incitation variable pluriannuelle) et Electricité de France (la majorité de l'actionariat étant détenu par l'État français et le Président-directeur général ne percevant en conséquence qu'une rémunération fixe).

- l'augmentation de la rémunération fixe du Président-directeur général ;
- le renforcement de l'exigence relative à la rémunération de long terme en cas de cessation de fonction pour départ contraint ; et
- le durcissement de l'indemnité de départ du Président-directeur général.

Enfin, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le Conseil d'administration et le Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE veillent à la prévention et à la gestion de tout conflit d'intérêts qui pourrait intervenir dans ce processus de décision, en application de la politique de prévention des conflits d'intérêts figurant dans le Règlement intérieur du Conseil d'administration.

## Philosophie

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, leur expérience ainsi que les pratiques relevées dans le panel intersectoriel précité.

L'ensemble des éléments composant la rémunération des mandataires sociaux se conforme aux dispositions législatives et réglementaires ainsi que, dans les conditions prévues par la loi, au Code AFEP-MEDEF.

La politique de rémunération des mandataires sociaux :

- **est conforme à l'intérêt social** – dans la mesure où elle est mise au service de la réalisation des objectifs prévus par le plan stratégique *Next Frontier*. De manière générale, les principales conditions de performance utilisées sont alignées sur les indicateurs de performance du Groupe ;
- **contribue à la pérennité de la Société** – car le mécanisme de rémunération long terme, par l'attribution d'actions de performance, permet de motiver à long terme les dirigeants mandataires sociaux, et donc de renforcer leur fidélisation et leurs incitations à s'engager vers une performance durable ;
- **s'inscrit dans la stratégie de développement de la Société** – le plan stratégique *Next Frontier* a vocation à libérer le potentiel d'un modèle de plateforme digitale pour générer de la croissance profitable et durable. Or, la rémunération annuelle variable comprend des objectifs quantifiables alignés avec les objectifs annuels fixés dans le cadre de ce plan stratégique. Enfin, l'intégration de critères RSE au sein de la rémunération participe directement à la stratégie durable de la Société.

Concernant plus particulièrement le Président-directeur général, le Conseil d'administration fixe des critères de performance diversifiés et exigeants permettant une appréhension complète de sa performance, en phase avec la stratégie du Groupe et les intérêts des actionnaires. Les règles de détermination de la rémunération tiennent compte de la nécessité d'attirer, de retenir et de motiver des dirigeants mandataires sociaux performants, tout en alignant leurs intérêts avec ceux de la Société et des actionnaires. L'évaluation de la performance repose sur un équilibre entre des critères financiers et extra-financiers, une juste répartition des objectifs quantifiables opérationnels par rapport aux deux lignes principales de métier du Groupe, à savoir les Avantages aux salariés

et les Solutions de mobilité professionnelle, ainsi qu'un équilibre entre performance court terme et performance long terme. Près de 80% de la rémunération globale du Président-directeur général est ainsi subordonnée à la satisfaction de critères liés à la performance court et long terme du Groupe, dont 54% sont liés à la performance long terme.

## Rémunération des membres du Conseil d'administration

### Structure

Le Conseil d'administration procède, sur proposition du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE, à la répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale en tenant compte notamment de la participation effective de chaque administrateur aux réunions du Conseil d'administration et, le cas échéant, des comités dont il/elle est membre. L'Assemblée générale du 11 mai 2021 a fixé le montant de cette enveloppe à 800 000 euros, qui demeure toujours en vigueur (le montant de l'enveloppe étant réévalué périodiquement, en tenant compte notamment des pratiques de marché).

La répartition de cette enveloppe suit les principes suivants :

- la fonction de membre du Conseil d'administration donnera droit au versement d'une partie fixe d'un montant forfaitaire, ainsi que d'une partie variable en proportion du nombre de réunions du Conseil auquel chaque administrateur aura participé au cours d'un exercice donné ; la proportion de la partie variable est supérieure à celle de la partie fixe ;
- la fonction de Vice-Président du Conseil d'administration donnera droit au versement d'une partie fixe supplémentaire d'un montant forfaitaire ;
- la fonction de membre d'un comité donnera droit au versement d'une partie variable en proportion du nombre de réunions de comité auquel chaque membre aura participé au cours d'un exercice donné, étant précisé que la partie variable pour les membres du Comité d'audit et des risques sera d'un montant supérieur à celle des membres des autres comités ;
- les fonctions de Président de comité donneront droit à une partie fixe d'un montant forfaitaire défini pour chacun des comités, étant précisé que la partie fixe pour la présidence du Comité d'audit et des risques sera d'un montant supérieur à celle de la présidence des autres comités ;
- les administrateurs qui exercent les fonctions de Président-directeur général, Directeur général ou Directeur général délégué de la Société ne percevront pas de rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

Ces principes respectent les recommandations du Code AFEP-MEDEF, à savoir :

- une part variable prépondérante qui tient compte de l'assiduité des administrateurs ;
- le versement d'un montant supplémentaire pour la participation à des comités spécialisés ou à leur présidence ; et
- le versement d'un montant adapté aux responsabilités encourues et au temps consacré à ces fonctions.

Sous réserve de changement éventuel dans la composition du Conseil d'administration en cours d'exercice, les montants seraient fixés comme suit :

<b>Conseil d'administration</b>	Président	Partie fixe	Aucune
	Chaque membre	Partie fixe	15 000 € par an
		Partie variable	4 200 € par réunion du Conseil à laquelle il a participé
	Vice-Président	Partie fixe supplémentaire	15 000 € par an
<b>Comité d'audit et des risques</b>	Président	Partie fixe	17 000 € par an
	Chaque membre	Partie variable	6 500 € par réunion du comité à laquelle il a participé
<b>Comité des engagements</b>	Président	Partie fixe	15 000 € par an
	Chaque membre	Partie variable	5 500 € par réunion du comité à laquelle il a participé
<b>Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE</b>	Président	Partie fixe	15 000 € par an
	Chaque membre	Partie variable	5 500 € par réunion du comité à laquelle il a participé

### Renouvellement du mandat d'un administrateur et nomination d'un nouvel administrateur

La rémunération et les principes de répartition décrits ci-dessus s'appliqueront également à tout administrateur dont le mandat serait renouvelé, ou à tout nouvel administrateur qui serait nommé (y compris par cooptation), durant la période d'application de cette politique (le cas échéant, de manière proratisée).

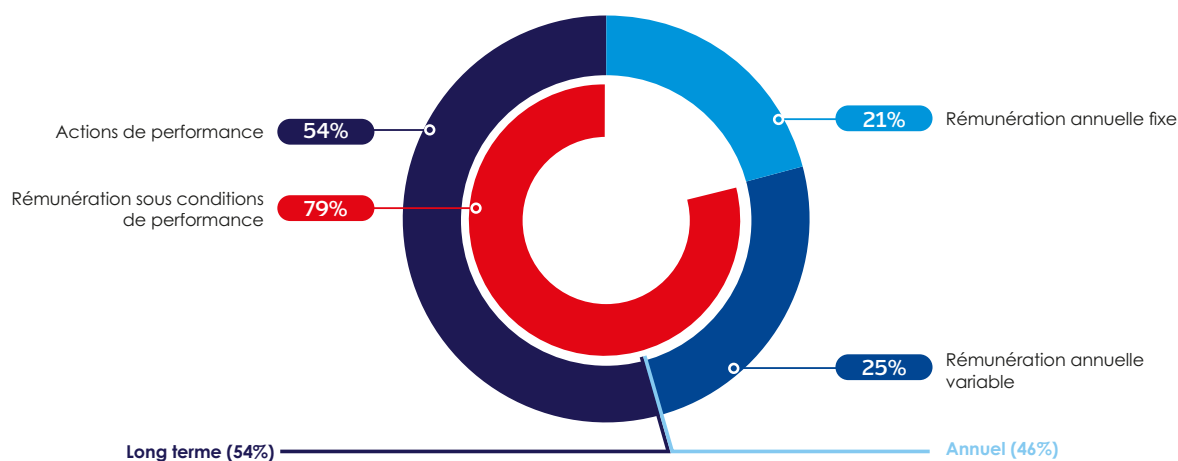
### Rémunération du Président-directeur général

Le Président-directeur général ne percevra pas de rémunération au titre de ses mandats d'administrateur et de Président du Conseil d'administration de la Société.

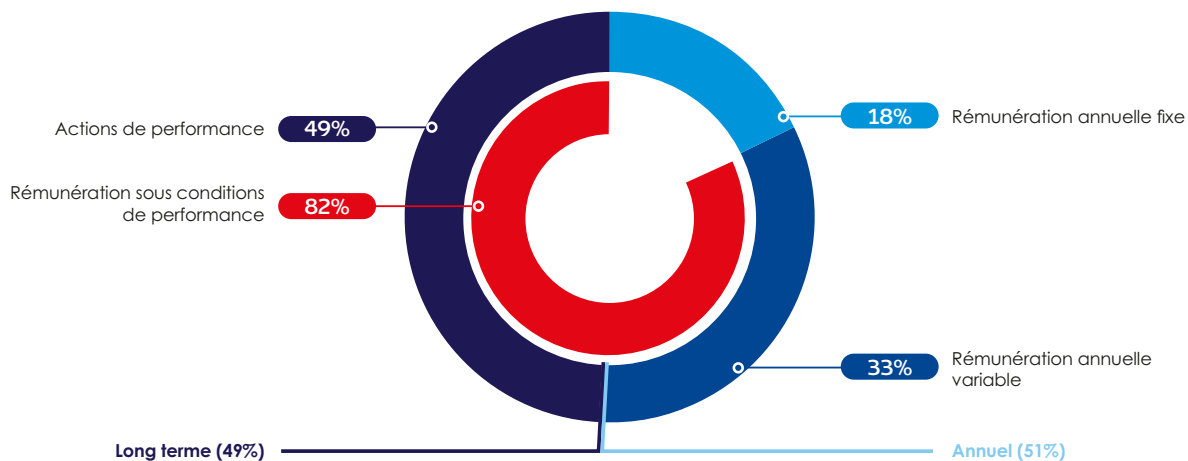
Par ailleurs, le Président-directeur général ne pourra cumuler son mandat avec un contrat de travail.

Sa rémunération est composée des éléments présentés ci-après :

#### STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION CIBLE



## STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION MAXIMUM



### Rémunération annuelle fixe

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

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

Depuis une décision du Conseil d'administration du 20 décembre 2017, la rémunération fixe brute annuelle du Président-directeur général s'élève à 825 000 euros.

Sur proposition du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE, le Conseil d'administration du 21 février 2022 a décidé, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 11 mai 2022, de porter la rémunération fixe brute annuelle du Président-directeur général à 980 000 euros (soit une augmentation de 18%), à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le Conseil d'administration a considéré qu'une telle évolution était justifiée au regard de plusieurs éléments :

- l'absence d'évolution de la rémunération annuelle fixe du Président-directeur général depuis la décision du Conseil d'administration du 20 décembre 2017 ;
- un positionnement par rapport au marché (avant augmentation) en deçà des rémunérations issues du panel intersectoriel du CAC Next 20 précité<sup>(1)</sup>, provenant de l'étude réalisée par la société Mercer portant sur l'analyse de compétitivité de la rémunération du Président-directeur général. Cette étude montre que la rémunération actuelle du Président-directeur général n'est pas cohérente avec la capitalisation boursière, la taille, les

performances et les enjeux du Groupe, l'expérience et la performance individuelle de M. Bertrand Dumazy. Ainsi, cette étude a souligné que le positionnement de M. Bertrand Dumazy (rémunération fixe et rémunération annuelle variable cible) se situait à 83% de la moyenne des rémunérations des dirigeants des sociétés composant le troisième quartile du panel (sociétés auxquelles Edenred se compare en termes de capitalisation boursière) ;

- les performances et la taille du Groupe au cours du dernier mandat de M. Bertrand Dumazy (2018-2021), soit :
  - une progression de l'EBITDA de +49% en données comparables de 2017 à 2021,
  - un free cash flow passant de 399 millions d'euros en 2017 à 676 millions d'euros <sup>(2)</sup> en 2021, soit une hausse de +69%,
  - des effectifs salariés évoluant de 7 782 à 9 161 (+18%),
  - un cours de Bourse évoluant de 24,18 euros à 40,57 euros, soit une progression de +68%, supérieur de 33 pt à celle du CAC40 (+35%) sur la même période ;
- un repositionnement du Groupe en tant que fintech, entraînant une complexité accrue des métiers de celui-ci, notamment à la suite de la transformation technologique profonde de l'ensemble des Solutions d'Avantages aux salariés et de la mobilité professionnelle. Plus généralement, il est noté l'arrivée de nouveaux concurrents entièrement digitaux et largement financés ainsi qu'une forte accélération des rachats et des concentrations d'entreprises ; et
- une gestion particulièrement efficace de la crise sanitaire mondiale engendrée par la COVID-19, renforçant ainsi l'écart de performance avec ses concurrents mondiaux.

(1) Cf. page 200 du Document d'enregistrement universel.

(2) Hors paiement de l'amende de 157 millions d'euros de l'Autorité de la concurrence survenu au cours du premier trimestre 2021.

Le Conseil d'administration rappelle par ailleurs que la rémunération annuelle fixe du Président-directeur général est réévaluée à intervalle de temps relativement long ou à l'échéance du mandat de 4 ans. Toutefois, une révision anticipée pourrait intervenir en cas d'évolution significative de son périmètre de responsabilités, d'inflation significative ou de fort décalage par rapport à son positionnement sur le marché. Dans ces situations particulières, l'ajustement de la rémunération annuelle fixe ainsi que ses motifs seraient rendus publics et proposés au vote de l'Assemblée générale.

## Rémunération annuelle variable

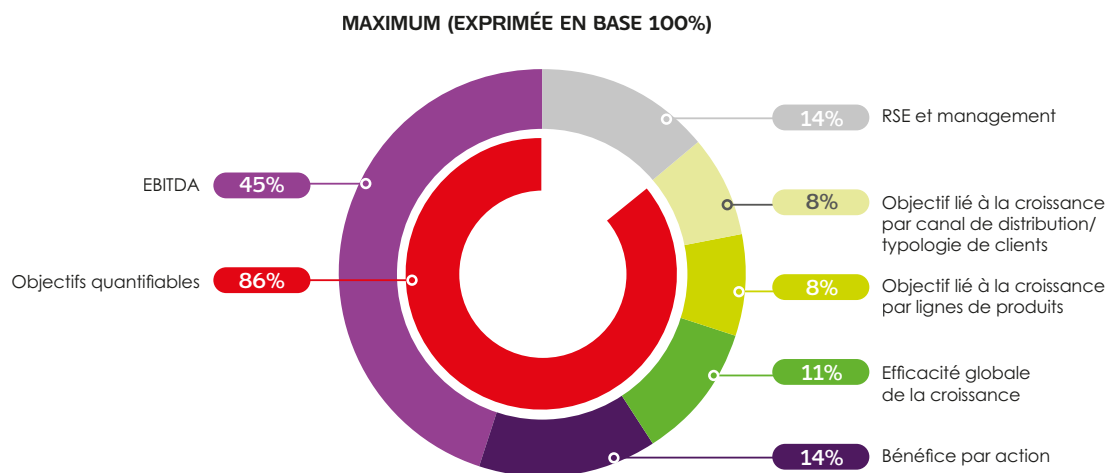
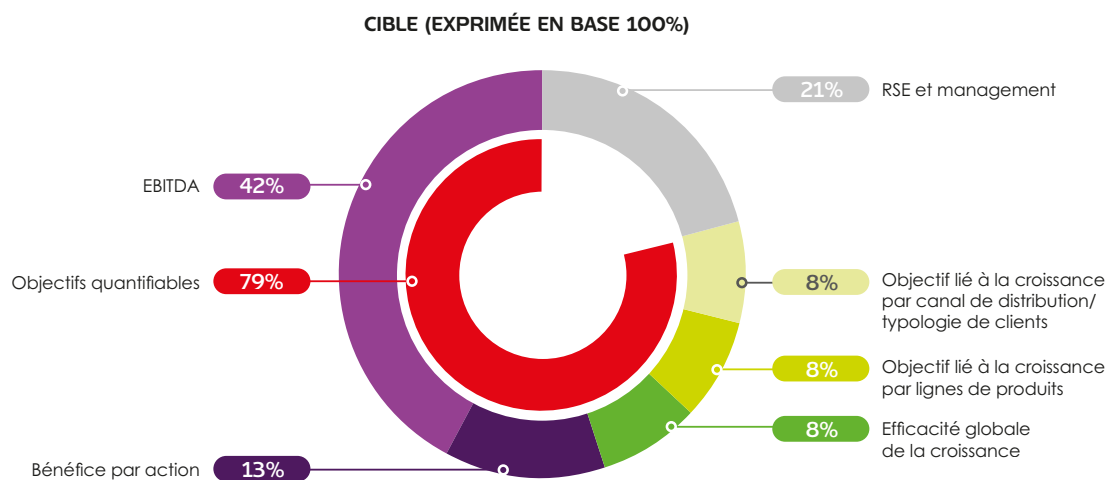
### Structure de la rémunération annuelle variable

La structure de la rémunération annuelle variable est identique à celle approuvée par l'Assemblée générale mixte du 11 mai 2021.

Le Président-directeur général se verra octroyer une rémunération annuelle variable cible de 1 176 000 euros (soit 120% de la rémunération annuelle fixe) à objectifs atteints (« variable cible »).

En cas de dépassement des objectifs quantifiables, le Conseil d'administration pourra porter la rémunération annuelle variable jusqu'à 1 794 000 euros (soit 180% de la rémunération annuelle fixe).

Les graphiques et le tableau ci-dessous détaillent la structure de la rémunération annuelle variable :



INDICATEURS DE PERFORMANCE		POIDS RELATIF DE CHAQUE INDICATEUR A OBJECTIF CIBLE	POIDS MAXIMUM DE CHAQUE INDICATEUR EN CAS DE SURPERFORMANCE
Objectifs quantifiables financiers	EBITDA (à périmètre et change constants)	<b>490 000 €</b> (50% de la rémunération annuelle fixe)	<b>784 000 €</b> (80% de la rémunération annuelle fixe)
	Bénéfice par action (EPS) (à change constant)	<b>147 000 €</b> (15% de la rémunération annuelle fixe)	<b>245 000 €</b> (25% de la rémunération annuelle fixe)
	<b>SOUS – TOTAL</b>	<b>637 000 €</b> (65% de la rémunération annuelle fixe)	<b>1 029 000 €</b> (105% de la rémunération annuelle fixe)
	Objectifs quantifiables opérationnels en lien avec la stratégie du Groupe		
Objectifs qualitatifs de RSE <sup>(1)</sup> et de management <sup>(2)</sup>	Efficacité globale de la croissance (p.ex. taux de transformation)	<b>98 000 €</b> (10% de la rémunération annuelle fixe)	<b>196 000 €</b> (20% de la rémunération annuelle fixe)
	Objectif lié à la croissance par lignes de produits (p.ex. mobilité professionnelle)	<b>98 000 €</b> (10% de la rémunération annuelle fixe)	<b>147 000 €</b> (15% de la rémunération annuelle fixe)
	Objectif lié à la croissance par canal de distribution/typologie de clients (p.ex. ventes digitales aux PME)	<b>98 000 €</b> (10% de la rémunération annuelle fixe)	<b>147 000 €</b> (15% de la rémunération annuelle fixe)
	<b>SOUS – TOTAL</b>	<b>294 000 €</b> (30% de la rémunération annuelle fixe)	<b>490 000 €</b> (50% de la rémunération annuelle fixe)
<b>Objectifs qualitatifs de RSE <sup>(1)</sup> et de management <sup>(2)</sup></b>		<b>245 000 €</b> (25% de la rémunération annuelle fixe)	
<b>TAUX DE RÉALISATION GLOBALE DES OBJECTIFS</b>		<b>1 176 000 €</b> (120% DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE FIXE)	<b>1 764 000 €</b> (180% DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE FIXE)

(1) La mise en œuvre de la politique de développement du Groupe, laquelle s'articule autour de trois axes : People (améliorer la qualité de vie), Planet (préserver l'environnement) et Progress (créer de la valeur de manière responsable). Elle est composée de dix engagements long terme évalués régulièrement et pour lesquels des objectifs ont été fixés en 2022 et 2030, le Conseil d'administration veillant à la bonne progression de ces indicateurs portés par le Président-directeur général et l'ensemble des équipes du Groupe. Les dix engagements portent sur :

- 1) la proportion des femmes dans les positions exécutives (People) ;
- 2) la formation des employés du Groupe (People) ;
- 3) le nombre de jours consacrés au volontariat par les employés du Groupe (People) ;
- 4) la réduction de l'empreinte carbone (Planet) ;
- 5) le nombre d'éco-services pour la mobilité durable et l'anti-gaspillage alimentaire (Planet) ;
- 6) le déploiement de services écoresponsables (Planet) ;
- 7) la proportion des employés du Groupe ayant approuvé la charte éthique (Progress) ;
- 8) la conformité des filiales du Groupe aux standards de protection des données (Progress) ;
- 9) la proportion, en effectif, de certification qualité (Progress) ; et
- 10) la sensibilisation des utilisateurs et des commerçants à une alimentation durable (People).

(2) L'appréciation des qualités managériales du Président-directeur général.

Tous les critères ont des objectifs mesurables approuvés par le Conseil d'administration.

Les objectifs et leurs cibles sont établis de manière précise et mesurable, au début de la période de performance. Ces cibles sont exigeantes mais atteignables. Le Conseil d'administration procède à une évaluation détaillée de la performance du Président-directeur général sur la base des cibles de ces objectifs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables. Toutefois, la Société ne souhaite pas les rendre publics pour des raisons évidentes de confidentialité.

En effet, le Groupe évolue dans un environnement technologique très compétitif sur tous ses principaux marchés en Europe, en Amérique latine et aux États-Unis, ainsi que sur toutes ses lignes de métiers, où tous ses concurrents, sans exception :

- sont de nouveaux entrants bénéficiant de financements très importants, sans contrainte de transparence ni de profitabilité à court terme ; ou

- ne sont pas cotés en Bourse, sans exigence de transparence et de communication au marché ; ou

- lorsqu'ils sont cotés, ne sont pas soumis à l'exigence de transparence imposée par la localisation en France de la Société ou ne communiquent que très peu sur cette activité, alors que les marchés sur lesquels ces sociétés font concurrence au Groupe représentent une part significative de leur profitabilité.

#### Modalités en cas de prise de fonctions

Dans l'hypothèse de la nomination d'un nouveau Président-directeur général, ces mêmes principes s'appliqueront et 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 sera réalisée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE.

### Modalités en cas de cessation de fonction

En cas de cessation de fonction 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 :

- de sa performance telle qu'appréciée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE ; et
- du temps de présence du Président-directeur général au cours de l'exercice concerné.

### Rémunération de long terme

Le Président-directeur général bénéficie d'une rémunération de long terme au travers d'attributions d'actions de performance, dont les principales modalités sont décrites ci-après.

### Structure de la rémunération de long terme

Ce mécanisme, qui bénéficie également à l'ensemble des fonctions clefs du Groupe, est particulièrement adapté à la fonction de dirigeant mandataire social exécutif, eu égard au niveau attendu de sa contribution directe à la performance long terme et globale de la Société. Conformément aux pratiques de marché et à la stratégie de la Société, ce dispositif repose sur l'attribution d'actions de performance, permettant de motiver et de fidéliser les bénéficiaires mais aussi d'aligner leurs intérêts avec l'intérêt social et celui des actionnaires.

Dans le cadre de ce dispositif, l'acquisition des actions de performance qui seraient attribuées gratuitement sera soumise à une condition de présence ainsi qu'à l'atteinte de trois conditions de performance exigeantes, appréciées sur trois exercices sociaux consécutifs. Ces conditions de performance ont été sélectionnées parmi les indicateurs les plus représentatifs de la performance du Groupe et sont étroitement liées à la création de valeur pour les actionnaires, à savoir :

- le taux de croissance de l'EBITDA à périmètre et change constants, en ligne avec les perspectives communiquées au marché ;
- le TSR (*Total Shareholder Return*) par comparaison du TSR Edenred au TSR SBF 120 ; et
- l'atteinte d'un critère RSE incluant la diversité au sein des instances dirigeantes du Groupe, la réduction des gaz à effet de serre et la sensibilisation à une nutrition saine et à la lutte contre le gaspillage alimentaire – permettant au Groupe d'offrir des perspectives de développement pérenne et satisfaisant pour l'ensemble des parties prenantes à la réussite de la Société.

### Plafond

La valorisation des attributions ne pourra pas excéder, le jour de l'attribution, 120% de la rémunération annuelle fixe et variable cible du Président-directeur général à cette même date.

### Périodes d'attribution

Conformément au Code AFEP-MEDEF, les plans d'attributions gratuites d'actions de performance sont toujours mis en place à la même période calendaire de l'année, à savoir après la publication des résultats annuels.

### Couverture du risque

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le(s) dirigeant(s) mandataire(s) social(aux) exécutif(s) s'engagent à ne pas utiliser d'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.

### Modalités en cas de cessation de fonction

Dans l'hypothèse d'un départ contraint, quelle que soit la forme que revêtirait ce départ et telle que cette notion est appréciée dans le cadre de l'indemnité de départ, intervenant pendant la période d'acquisition, le Président-directeur général conservera le droit d'acquérir un tiers des actions pour chaque année de présence pendant les trois ans que dure la période d'acquisition. L'acquisition des actions de performance restera dans tous les cas soumise à l'atteinte de conditions de performance.

Dans l'hypothèse d'un départ volontaire intervenant pendant la période d'acquisition, le Président-directeur général perdra le droit d'acquérir les actions de performance initialement attribuées, sauf décision du Conseil d'administration. L'acquisition des actions de performance restera néanmoins soumise à l'atteinte de conditions de performance.

### Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration retient le principe selon lequel le Président-directeur général pourrait bénéficier d'une rémunération exceptionnelle dans certaines circonstances qui devront être précisément communiquées et justifiées, étant rappelé que le versement d'une telle rémunération ne pourrait être réalisé que sous réserve de l'approbation des actionnaires en application des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 (II.) du Code de commerce. Le montant de cette rémunération exceptionnelle ne pourrait excéder 100% de la rémunération annuelle fixe et variable maximum, qu'elle soit attribuée en numéraire et/ou en plan d'attribution gratuite d'actions soumise à conditions de performance.

### Rémunération pluriannuelle

Le Conseil d'administration a décidé de ne pas prévoir de rémunération de long terme avec un versement en numéraire, souhaitant privilégier un instrument en actions renforçant l'alignement des intérêts du Président-directeur général avec ceux des actionnaires et de la Société.

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

## Autres engagements et avantages

Les autres engagements et avantages dont est susceptible de bénéficier le Président-directeur général sont présentés ci-après.

### Prévoyance

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

### Retraite supplémentaire

Le Président-directeur général bénéficie de deux régimes de retraite à cotisations définies (articles 82 et 83 du Code général des impôts).

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le pourcentage maximum du revenu de référence auquel donnerait droit le régime de retraite supplémentaire ne saurait être supérieur à 45% du revenu de référence (rémunérations fixes et variables annuelles dues au titre de la période de référence).

#### Article 82

Comme d'autres cadres dirigeants de la Société, le Président-directeur général bénéficie d'un régime de retraite par capitalisation à cotisations définies (article 82 du Code général des impôts, épargne-retraite placée dans un contrat d'assurance géré individuellement – mis en place pour remplacer le régime de retraite à prestations définies de type « article 39 » qui a été fermé le 31 décembre 2019, conformément aux évolutions réglementaires dont l'ordonnance du 3 juillet 2019 sur la retraite à prestations définies), en complément d'un régime de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts).

Le taux de cotisation annuel est par ailleurs déterminé en pourcentage de la rémunération annuelle brute du Président-directeur général (rémunération annuelle fixe et variable), avec des taux progressifs appliqués sur des multiples du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale :

TRANCHES	TAUX DE COTISATION
[de 4 PASS à 8 PASS]	11%
[de 8 PASS à 12 PASS]	16,5%
[de 12 PASS à 24 PASS]	22%
[de 24 PASS à 60 PASS]	27,5%

Sur la base de sa rémunération fixe et variable cible de 2021, à titre d'illustration, s'appliquerait un taux moyen de 21,02%.

Contrairement au régime de retraite à prestations définies, le régime de retraite à cotisations définies impose le paiement immédiat, et directement par chaque bénéficiaire, des charges et impôts dus sur les montants placés.

Comme pour le régime de retraite à prestations définies, le versement annuel au Président-directeur général au titre du régime de retraite à cotisations définies sera soumis à la réalisation de la même condition de performance que pour le précédent régime de retraite à prestations définies, c'est-à-dire l'atteinte d'au moins 60% des objectifs fixés pour l'octroi de la rémunération variable annuelle.

#### Article 83

Concernant le régime de retraite à cotisations définies « Article 83 », le taux de cotisation est déterminé en pourcentage de la rémunération annuelle brute du Président-directeur général (rémunération annuelle fixe et variable), avec des taux progressifs appliqués sur des multiples du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale :

TRANCHES	TAUX DE COTISATION
[jusqu'à 5 PASS]	5%
[de 5 PASS à 6 PASS]	7%
[de 6 PASS à 7 PASS]	13%
[de 7 PASS à 8 PASS]	19%

La cotisation maximale à ce régime sur la base des tranches ci-dessus est équivalente à 8% de 8 PASS, soit pour l'année 2021, 26 327 euros. Les montants sont identiques pour 2022, le plafond annuel de la Sécurité Sociale restant stable par rapport à 2021.

Comme pour le régime de retraite à cotisations définies « Article 82 », le régime « Article 83 » impose le paiement immédiat, et directement par chaque bénéficiaire, des charges et impôts dus sur les montants placés.

### Engagements de non-concurrence

Il est précisé qu'aucun engagement de non-concurrence n'a été conclu avec le Président-directeur général.

### Indemnité de cessation de fonction

Le Président-directeur général bénéficie d'une indemnité de cessation de fonction, dont les conditions sont adaptées au profil du Président-directeur général et tiennent compte du contexte économique, social et sociétal de la Société.

Il sera accordé au Président-directeur général le bénéfice d'une indemnité de cessation de ses fonctions de Président-directeur général, d'un montant maximum de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, telle que définie ci-après, et subordonnée à l'atteinte de conditions de performance exigeantes et dont le versement ne pourra intervenir qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme que revêtirait ce départ, sauf en cas de non-renouvellement qui serait à l'initiative de l'intéressé. Cette indemnité ne sera toutefois pas due dans l'hypothèse où le Président-directeur général aurait dans les 12 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 fonction sera égal, au maximum, à deux fois le montant de la rémunération annuelle totale brute du 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 fonction ; et
- la moyenne de la part variable de la rémunération annuelle de Président-directeur général versée au cours des deux derniers exercices durant lesquels il aura occupé les fonctions de Président-directeur général, clos antérieurement à la date de cessation de fonction.

Ces conditions de performance correspondent aux niveaux d'atteinte des critères de performance fixés au début de chaque exercice par le Conseil d'administration pour le calcul de la rémunération annuelle variable du Président-directeur général. Ainsi, si le montant moyen obtenu par le Président-directeur général en application des critères au titre des trois exercices précédant le départ (ci-après, les « Exercices Retenus ») est supérieur ou égal à 75% du montant cible de la rémunération annuelle variable, 100% du montant de l'indemnité sera dû au Président-directeur général. Si le montant moyen obtenu est, en moyenne pour les Exercices Retenus, compris entre 65% et 75% (exclu) du montant cible, 75% du montant de l'indemnité sera dû au Président-directeur général. Si le montant moyen obtenu est, en moyenne pour les Exercices Retenus, inférieur à 65% (exclu) du montant cible, aucune indemnité ne sera due au Président-directeur général. En cas de départ du Président-directeur général avant la fin du 3<sup>e</sup> exercice, le respect de la condition de performance ne sera apprécié que sur un ou deux exercices en fonction de la durée d'exercice de sa fonction.

### **Assurance chômage**

Le Président-directeur général bénéficie d'un contrat de type CSG conclu avec un organisme donnant droit au versement d'une indemnité liée à la perte de ses fonctions sur une période de 24 mois maximum.

Il est précisé que l'indemnité prévue par le contrat actuellement en vigueur équivaut à 70% du revenu contractuel (plafonnée à 17 140 euros mensuels), sur une période de 24 mois.

### **Renouvellement du mandat du Président-directeur général ou nomination d'un nouveau Président-directeur général ou d'un Directeur général ou d'un(de) Directeur(s) général(aux) délégué(s)**

Les éléments de rémunération et leur structure décrits ci-dessus s'appliqueront également au Président-directeur général dont le mandat serait renouvelé, ou à tout nouveau Président-directeur général qui serait nommé, durant la période d'application de cette politique (le cas échéant de manière proratisée).

En cas de nomination d'un nouveau Président-directeur général, celui-ci pourrait bénéficier, en fonction des circonstances et des candidats potentiels, d'une indemnité de prise de fonctions. Afin d'aligner immédiatement les intérêts du Président-directeur général avec ceux de la Société et des actionnaires, et sous réserve des autorisations en vigueur conférées par l'Assemblée générale, cette indemnité pourrait être composée, en tout ou partie, par des instruments d'incitation à long terme soumis à des conditions de présence et de performance, tels que des actions attribuées gratuitement, des options de souscription d'actions et/ou d'achat d'actions ou tout autre élément d'incitation. Cette indemnité de prise de fonctions ne pourrait cependant excéder le montant des avantages perdus par le candidat en démissionnant de ses précédentes fonctions.

La politique de rémunération du Président-directeur général s'applique que le dirigeant mandataire social exécutif de la Société agisse en qualité de Président-directeur général ou, si le Conseil d'administration décidait de dissocier les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général, de Directeur général de la Société. Dans cette hypothèse, le Président dissocié bénéficierait d'une rémunération au titre de ses mandats d'administrateur et de Président du Conseil d'administration de la Société, à l'exclusion de toute rémunération variable. Par ailleurs, si la situation se présentait, la politique de rémunération applicable à un ou plusieurs Directeur(s) général(aux) délégué(s) serait déterminée par le Conseil d'administration sur la base de la politique de rémunération applicable au Directeur général de la Société, en tenant compte de la différence de niveau de responsabilité et d'expérience.