



COMPLEMENT D'INFORMATION DU 15 AVRIL 2022

à la présentation par le Conseil d'administration des résolutions proposées à l'Assemblée générale mixte du 11 mai 2022

Le Conseil d'administration d'Edenred, dans le cadre de la préparation de son Assemblée générale du 11 mai 2022, a souhaité préciser certains éléments concernant **la politique de rémunération du Président-directeur général (projet de résolution n°8)** et diffuse le présent addendum à la présentation par le Conseil d'administration des résolutions proposées à ladite Assemblée générale mixte.

PANEL INTERSECTORIEL

Il est précisé dans la brochure de convocation (page 30) que le positionnement de la rémunération du Président directeur général n'est plus cohérente par rapport au marché (avant augmentation). L'étude de compétitivité réalisée par la société Mercer positionne la rémunération de M. Bertrand Dumazy à :

- 81% de la moyenne des rémunérations fixes des dirigeants des sociétés composant le troisième quartile du panel (sociétés auxquelles Edenred se compare en termes de capitalisation boursière, page 28 de la brochure de convocation), ci-après le « Quartile »,
- 83% de la moyenne des rémunérations fixes et variables annuelles des dirigeants des sociétés du Quartile, et
- 90% de la moyenne des rémunérations fixes, variables annuelles et long terme des dirigeants des sociétés du Quartile.

La proposition de rémunération fixe annuelle de Monsieur Bertrand Dumazy à 980.000 euros, positionnerait celle-ci à :

- 96% de la moyenne des rémunérations fixes des dirigeants des sociétés composant le Quartile,
- 98% de la moyenne des rémunérations fixes et variables annuelles des dirigeants des sociétés du Quartile, et
- 107% de la moyenne des rémunérations fixes, variables annuelles et long terme des dirigeants des sociétés du Quartile.

Le Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE rappelle que ce positionnement est justifié par l'expérience de Monsieur Bertrand Dumazy et son excellent bilan au sein d'Edenred, en terme de croissance profitable et durable, mais aussi par le positionnement du Groupe dans le secteur des Fintech, et plus particulièrement dans celui des paiements et des plateformes digitales, secteur en forte croissance et très compétitif, non représenté dans le panel intersectoriel, et dont Edenred est un des leaders mondiaux, aux côtés notamment de sociétés américaines concurrentes.

REMUNERATION DE LONG TERME

Il est précisé dans la brochure de convocation (page 33) que « 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. »

A la suite de son dialogue avec les actionnaires et les agences de conseil en vote en amont de la tenue de l'Assemblée générale du 11 mai 2022, le Conseil d'administration s'engage, en cas de départ volontaire du Président-directeur général et de décision du Conseil d'administration de faire exception au principe de la perte du droit d'acquérir les actions de performance initialement attribuées :

- à limiter la conservation du droit d'acquérir lesdites actions, par plan émis, au tiers des actions pour chaque année de présence pendant les 3 ans que dure la période d'acquisition (comme c'est le cas en cas de départ contraint), jusqu'à l'Assemblée générale qui se tiendra en 2023 ; et
- à modifier en ce sens la politique de rémunération qui sera soumise à l'Assemblée générale 2023.

Par ailleurs, le Conseil d'administration considèrera les suggestions de certains actionnaires et des agences de conseil en vote afin de structurer l'autorisation d'émettre des plans d'actions gratuites soumises à conditions de performance qui sera proposée à l'Assemblée générale du mois de mai 2023.