

The background is a solid red color. It features several decorative elements: a cluster of white dots of varying sizes in the top-left corner, a similar cluster in the top-right corner, and a network diagram in the bottom-right corner consisting of white dots connected by thin white lines. The main text is centered in white.

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

11 mai 2021

Huis clos

(Comet Bourse, 35 rue Saint-Marc, 75002 Paris)



# UN DISPOSITIF FAVORISANT LE DIALOGUE ACTIONNARIAL

## UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE RETRANSMISE EN DIRECT EN VIDEO SUR EDENRED.COM



Posez vos questions par oral ou en vidéo en amont de la session de questions-réponses via le système dédié (DMI/MMA - <http://agd.dmint.net/edenred>)

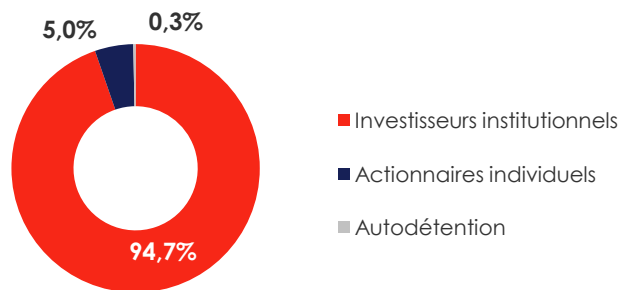
Un mode d'emploi est disponible sur la page Assemblée Générale du site Edenred.com

## VOS DOCUMENTS À DISPOSITION SUR LE SITE EDENRED.COM



# UN DIALOGUE ACTIONNARIAL NOURRI ET TRANSPARENT EN 2020

UN FLOTTANT DE 99,7%,  
DONT 5,0% D'ACTIONNARIAT INDIVIDUEL



Principaux actionnaires d'Edenred <sup>1</sup>	% CAPITAL DÉTENU	% DROITS DE VOTE
Capital World Investors	10,15%	9,97%
Wellington Management Co. LLP	5,07%	4,96%
Select Equity Group LP	5,08%	4,98%

## UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX ACTIONNAIRES INDIVIDUELS

- ▶ 2 lettres aux actionnaires
- ▶ E-Club



- ▶ 110 participants et 240 visionnages du webinaire organisé en novembre 2020
- ▶ Trophée d'Argent de la meilleure communication numérique du SBF 120 (hors CAC40) décerné par Le Revenu
- ▶ Label de bronze des Grands prix de la Transparence



# Sommaire

- 1. Edenred, le compagnon de tous les jours du monde du travail**
2. L'agilité d'Edenred, vecteur de résilience et de rebond en 2020
3. Performance financière 2020 / T1 2021
4. Notre raison d'être
5. Une gouvernance garante de la performance du Groupe
6. Rapport des Commissaires aux comptes
7. Questions-réponses
8. Présentation des résolutions et résultat des votes

## EDENRED EN CHIFFRES

### Volume d'affaires

**30**  
milliards  
d'euros\*

**86%**  
digital

\*à périmètre et change constants (27 milliards en données publiées)

### Chiffre d'affaires opérationnel

**1 423**  
millions  
d'euros

**-1,6%**  
en organique  
vs. 2019

### EBITDA

**580**  
millions  
d'euros

**39,6%**  
Marge d'EBITDA  
(-1,1pt en données  
comparables vs.  
2019)

### Présence internationale

**10 000**  
collaborateurs

**46**  
pays

### Profil financier solide

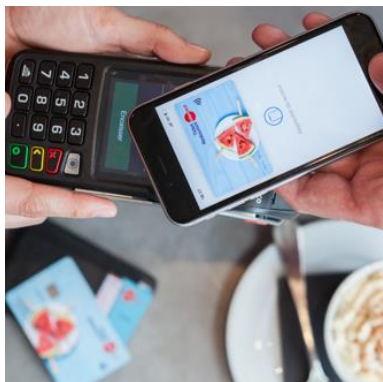
**11,5 Md€**  
de capitalisation  
boursière  
x2,5 vs. 2016

**BBB+**  
Notation "Strong  
Investment  
Grade" par S&P

# 250 PROGRAMMES À USAGE SPÉCIFIQUE COUVRANT DES BESOINS ESSENTIELS

## EAT

- ▶ Plus de 110 programmes de repas et d'alimentation

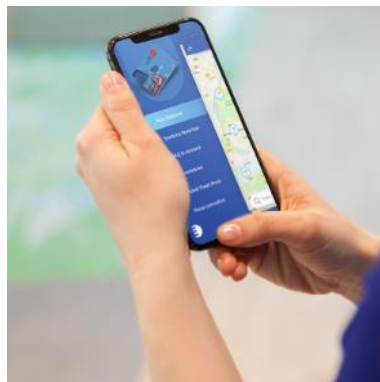


**Ticket Restaurant** Edenedred  
**Ticket Alimentación** Edenedred



## MOVE

- ▶ Cartes multi-énergies
- ▶ Péage, parking, remboursement de TVA & services de maintenance
- ▶ Mobilité verte



**Ticket Car** Edenedred  
**Ticket Log** Edenedred  
uma marca Edenedred  
**Mobility** Edenedred



an Edenedred company

## CARE

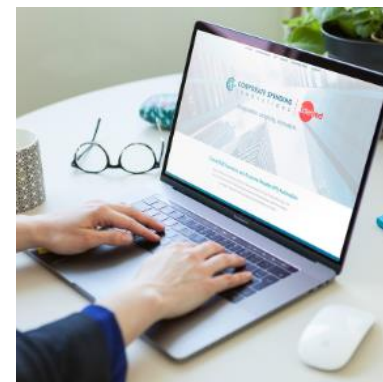
- ▶ Cadeaux, motivation & récompenses
- ▶ Plateformes d'engagement des salariés
- ▶ Bien-être & culture



**Kadéos** Edenedred  
**Savings** Edenedred  
**ProwebCE** Edenedred

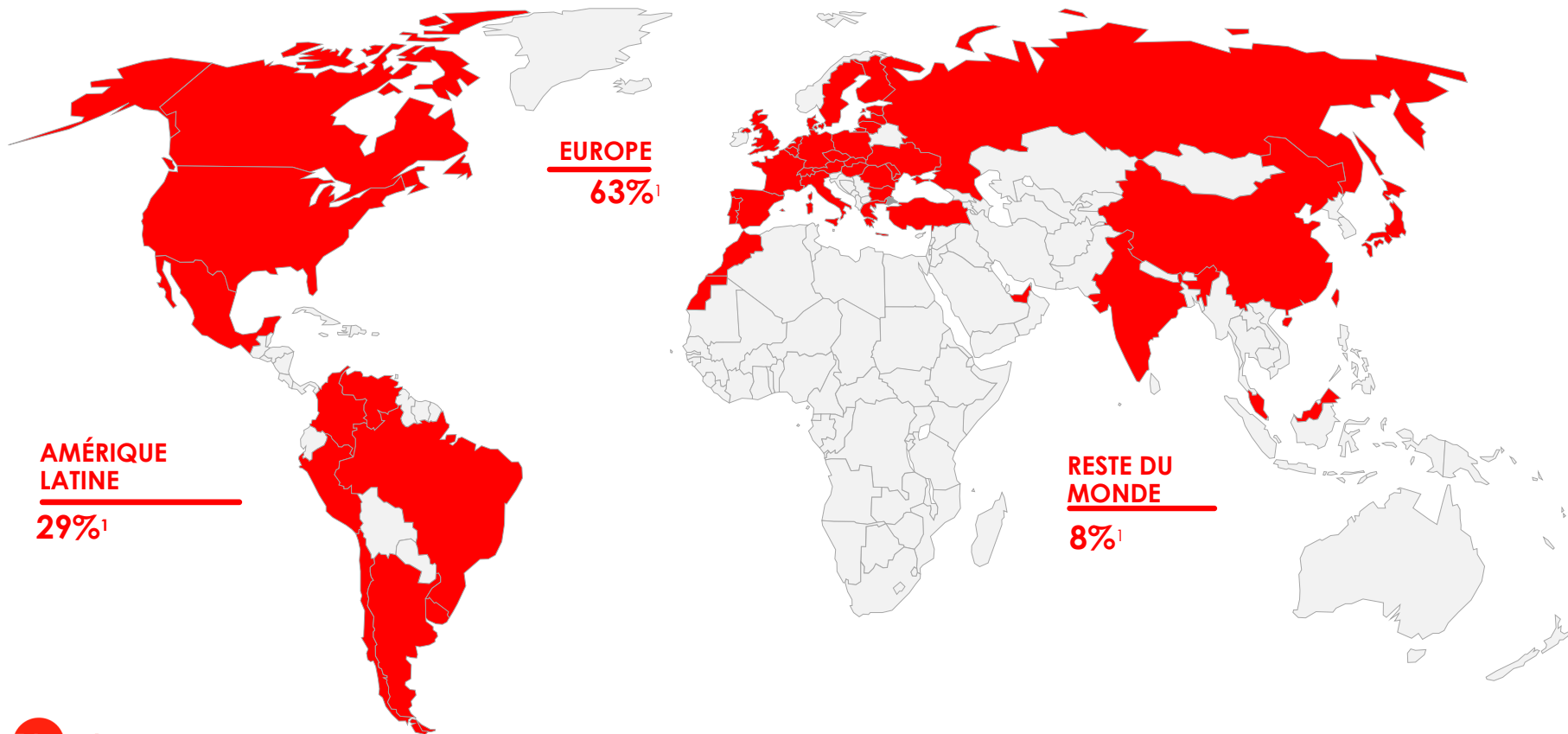
## PAY

- ▶ Cartes de paiement virtuelles
- ▶ Règlements des fournisseurs
- ▶ Cartes salaires



**Corporate Payment** Edenedred  
**C3 Pay** Edenedred  
**CORPORATE SPENDING INNOVATIONS** Edenedred

## 5 CONTINENTS, 46 PAYS





## 10 000 COLLABORATEURS D'HORIZONS DIVERS



**47%** ont moins de 35 ans

**51%** sont des femmes

**>60** nationalités

## UNE CULTURE D'ENTREPRISE REPOSANT SUR 5 VALEURS

**PASSION DU CLIENT**

**RESPECT**

**IMAGINATION**

**SIMPLICITÉ**

**ESPRIT ENTREPRENEURIAL**





# Edenred, une plateforme *for good*



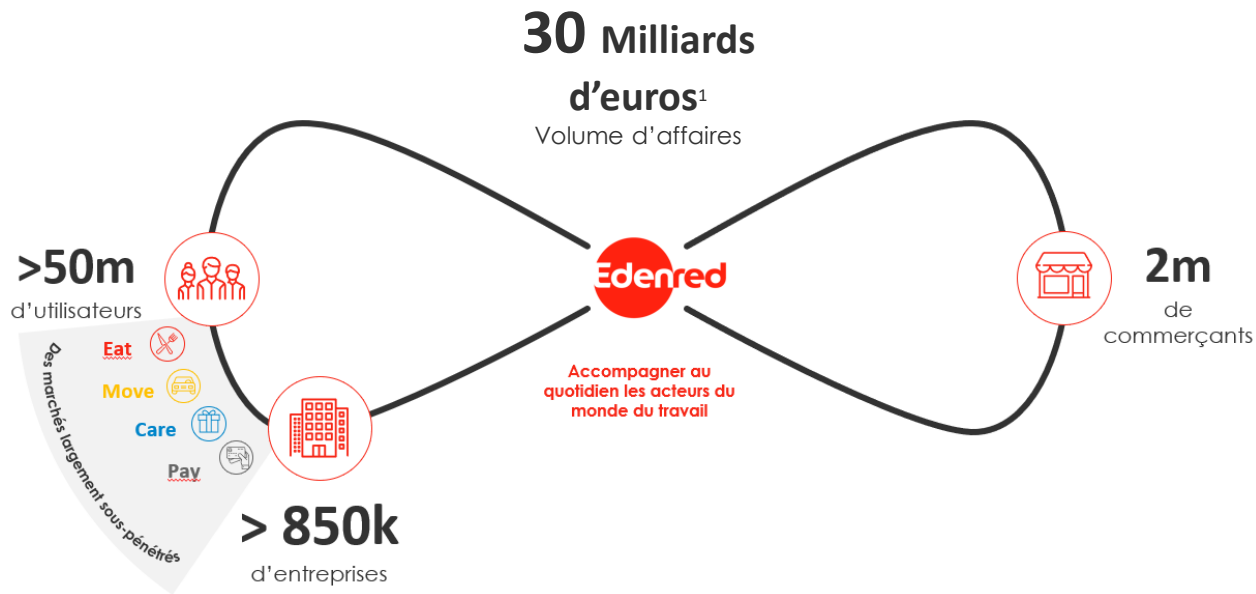
1. Une plateforme digitale de services et de paiements au positionnement unique
2. Un fort engagement RSE et des solutions vectrices de comportements plus responsables



1

**Une plateforme digitale de services et de paiement au positionnement unique**

# CONNECTANT PLUS DE 50 MILLIONS D'UTILISATEURS À 2 MILLIONS DE COMMERÇANTS AU SEIN DE 4 UNIVERS



1. Un positionnement B2B2C connectant utilisateurs et commerçants via les entreprises
2. Résolvant des inefficiences dans 4 univers : Eat, Move, Care, Pay
3. Opérant un ensemble de solutions à usages spécifiques :
  - ▶ Permettant un filtrage public ou privé
  - ▶ Fléchant les fonds vers des catégories spécifiques de marchands

# UNE PLATEFORME OÙ TOUTES LES PARTIES PRENANTES Y GAGNENT

## SALARIÉS UTILISATEURS

- Pouvoir d'achat et bien-être
- Simplicité d'utilisation
- Plus besoin d'avance en argent liquide

**CONTRIBUER AU BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS**

## CLIENTS

- Attractivité & rétention
- Productivité
- Sécurité & contrôle
- Analyses et rapports détaillés
- Processus de gestion simples

**RENFORCER L'EFFICACITÉ ET L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES**

## COMMERÇANTS PARTENAIRES

- Apport d'affaires
- Réconciliation des paiements facilitée
- Visibilité accrue
- Plus de récurrence

**VITALISER L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI LOCAL**

## AUTORITÉS PUBLIQUES

- Formalisation de l'économie : création d'emplois, contributions fiscales et sociales
- Réduction des tâches administratives
- Encourager des comportements responsables (réduction des émissions de CO<sub>2</sub>)
- Réduction des fraudes

**AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ET LA TRAÇABILITÉ DES POLITIQUES PUBLIQUES**

# 2

**Un engagement RSE de longue date et des solutions vectrices de comportements plus responsables**

# UN ENGAGEMENT SOCIAL, SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL RECONNU



FTSE4Good

Leader de son secteur;  
Membre depuis 2011



SUSTAINALYTICS

a Morningstar company

Risque faible  
4ème percentile de son secteur

MSCI  
ESG RATINGS



Parmi les leaders de son secteur

CCC B BB BBB A AA AAA



Score Climat B  
Score "Supply Chain" A-  
Au-dessus de la moyenne du secteur

Corporate ESG  
Performance

Prime

RATED BY  
ISS ESG

C Prime  
Au-dessus de la moyenne du  
secteur



Now a Part of S&P Global

57/100  
Top 30 percentile du secteur



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Statut "Advanced COP"



47/100  
En ligne avec la médiane du  
secteur



# UNE POLITIQUE RSE AMBITIEUSE, CONTRIBUANT À 12 DES 17 OBJECTIFS DE L'ONU EN TERMES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

people

	2022	2030
<b>DIVERSITÉ</b> - Proportion de femmes dans les positions exécutives	25%	40%
<b>FORMATION</b> - Proportion des employés Edenred qui ont suivi au moins une formation dans l'année, <b>avec l'engagement de 100% des collaborateurs ayant reçu au moins une formation RSE d'ici 2025</b>	80%	85%
<b>SOLIDARITÉ</b> - Nombre de jours consacrés au volontariat	1 000 jours	5 000 jours

planet

<b>ÉMISSION</b> - % de réduction en intensité GES <sup>1</sup> (TCO <sub>2</sub> eq/m <sup>2</sup> )	26% <sup>2</sup>	52% <sup>2</sup>
<b>SERVICES</b> - Nombre d'éco-services pour la mobilité durable et l'anti-gaspillage alimentaire	20	1/pays
<b>SOLUTIONS</b> - % des solutions éco-conçues (en volume d'affaires) <b>0 net papier à partir de 2021</b>	35%	70%

progress

<b>NUTRITION</b> - Commerçants et utilisateurs « alimentaires » sensibilisés à l'alimentation équilibrée <b>et au gaspillage alimentaire</b>	50%	85%
<b>ÉTHIQUE</b> - Proportion des collaborateurs ayant approuvé la Charte éthique	100%	WMEC <sup>3</sup>
<b>PROTECTION DES DONNÉES</b> - Filiales conformes aux standards de protection de données	100% du Groupe	Règles internes contraignantes & certifications
<b>QUALITÉ</b> - Proportion de certification ISO 9001 (en effectif)	50%	85%



1. GES = Gas à Effet de Serre. Emission totale 2020 = 4,001 T / 2. Objectifs calculés en utilisant la méthodologie SBTi ([Science Based Targets Initiative](#)) / 3. WMEC = [World Most Ethical Companies](#)

# UN PUISSANT VECTEUR DE COMPORTEMENTS PLUS RESPONSABLES DANS LE MONDE DU TRAVAIL



## FACILITER L'ACCÈS À UNE ALIMENTATION SAINES ET VARIÉE

Améliorer la santé et le bien-être des employés en sécurisant un budget dédié à l'alimentation et en réduisant les obstacles financiers à une alimentation saine



>1,5md

repas servis chaque année dans le monde



## ENCOURAGER UNE CONSOMMATION ÉCO-RESPONSABLE

Allier consommation éco-responsable et pouvoir d'achat en distribuant jusqu'à 250€ par an aux salariés afin d'encourager l'achat de biens "écologiques"



1kg de CO<sub>2</sub> évité pour 1€ dépensé<sup>(1)</sup>



## ACCOMPAGNER LA TRANSITION VERS DES TRANSPORTS DURABLES

Encourager les salariés à utiliser des moyens de transport plus écologiques en passant du transport privé au transport public ou au covoiturage



500 000t de CO<sub>2</sub> évitées en 2019 aux États Unis<sup>(2)</sup>



## ENCOURAGER LA RÉDUCTION DE CO<sub>2</sub> PAR DES OUTILS DÉDIÉS

Accompagner les gestionnaires de flottes dans la réduction de leur empreinte CO<sub>2</sub> en permettant aux entreprises de mesurer leurs émissions de GES et de les compenser via des crédits carbone certifiés et des projets de reforestation




40 millions de kilomètres compensés en 2020

1. Avec le Ticket Ecochèque en Belgique, source : CO2Logic.


2. Estimation basée sur les données du US Department of Transportation et du US Environmental Protection Agency (EPA).

# Sommaire

1. Edenred, le compagnon de tous les jours du monde du travail
- 2. L'agilité d'Edenred, vecteur de résilience et de rebond en 2020**
3. Performance financière 2020 / T1 2021
4. Notre raison d'être
5. Une gouvernance garante de la performance du Groupe
6. Rapport des Commissaires aux comptes
7. Questions-réponses
8. Présentation des résolutions et résultat des votes



En 2020, l'agilité  
d'Edenred lui a  
permis de faire  
preuve de résilience  
et de rebondir



1. Edenred est une société de croissance qui a fait preuve de résilience et a su rebondir en 2020
2. L'agilité et la solidarité des équipes d'Edenred pour faire face aux conséquences de la pandémie
3. Une année riche en développements digitaux et commerciaux, et en investissements pour préparer la croissance future d'Edenred
4. Un potentiel de croissance intact



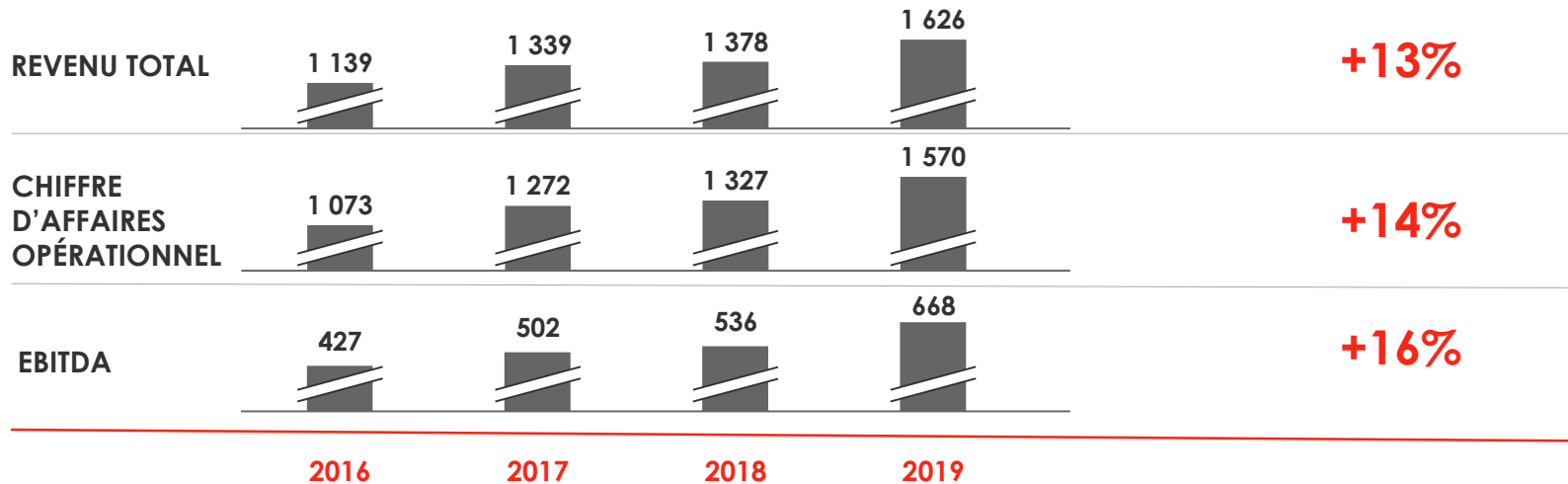
1

**Une société de croissance qui a su  
faire preuve de résilience et rebondir  
rapidement en 2020**

# EDENRED, UNE SOCIÉTÉ DONT NOUS CONNAISSONS LE PROFIL DE CROISSANCE...

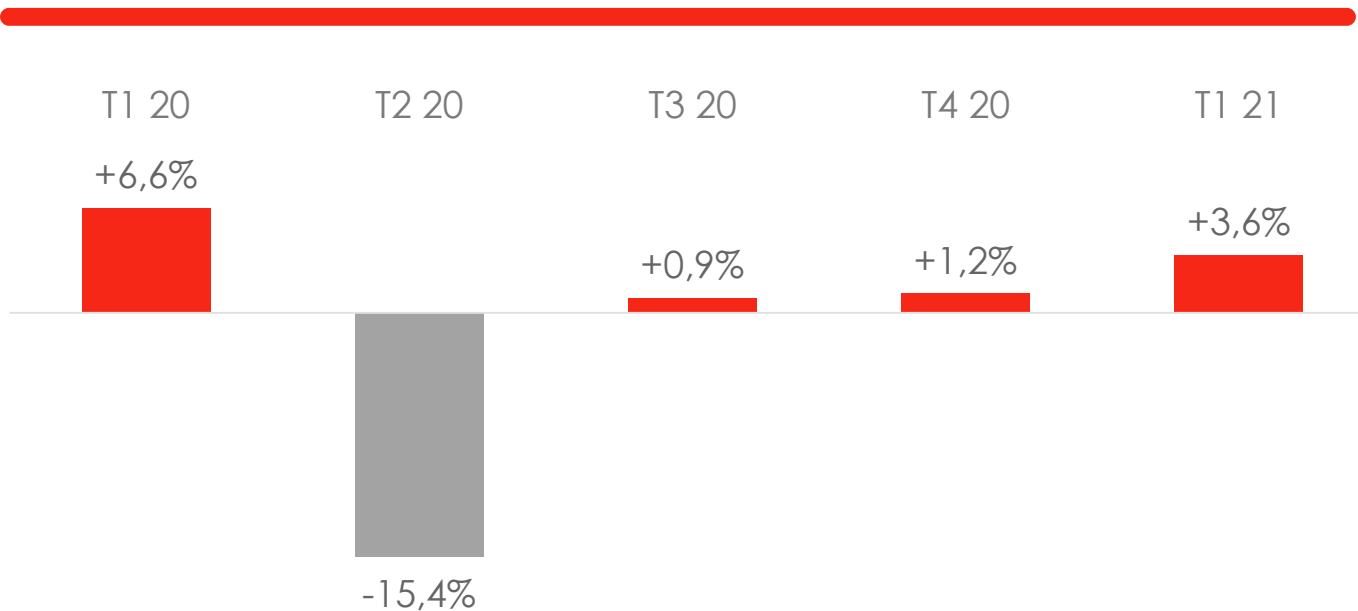
**DONNÉES PUBLIÉES**  
(En millions d'euros)

**TCAM<sup>1</sup>**  
2016 - 2019 (en %)



# ... ET DONT L'ANNÉE 2020 A DÉMONTRÉ À LA FOIS LA RÉSILIENCE ET LA CAPACITÉ À REBONDIR RAPIDEMENT

VARIATION ORGANIQUE<sup>1</sup> DU CHIFFRE D'AFFAIRES OPÉRATIONNEL PAR RAPPORT A L'ANNÉE PRÉCÉDENTE



# UNE PERFORMANCE SOLIDE EN 2020 MALGRÉ LA PANDÉMIE

## Volume d'affaires

**86%**  
digital

**+9 pts**  
dans les  
**Avantages  
aux salariés  
en Europe**  
vs. 2019

## Revenu total

**-2,0%**  
en données  
comparables  
vs. 2019

**-9,9%**  
en données  
publiées à cause  
de l'impact des  
effets de  
change négatifs

## EBITDA

**580m€**  
**-4,6%**  
en données  
comparables  
vs. 2019

**39,6%**  
Marge d'EBITDA  
(-1.1pt en  
données  
comparables  
vs. 2019)

## Résultat net, part du Groupe

**238m€**

Un profit  
maintenu à  
un niveau  
élevé

## Free cash flow

**640m€**

Une forte  
génération  
de *cash*  
flows

## Dette nette

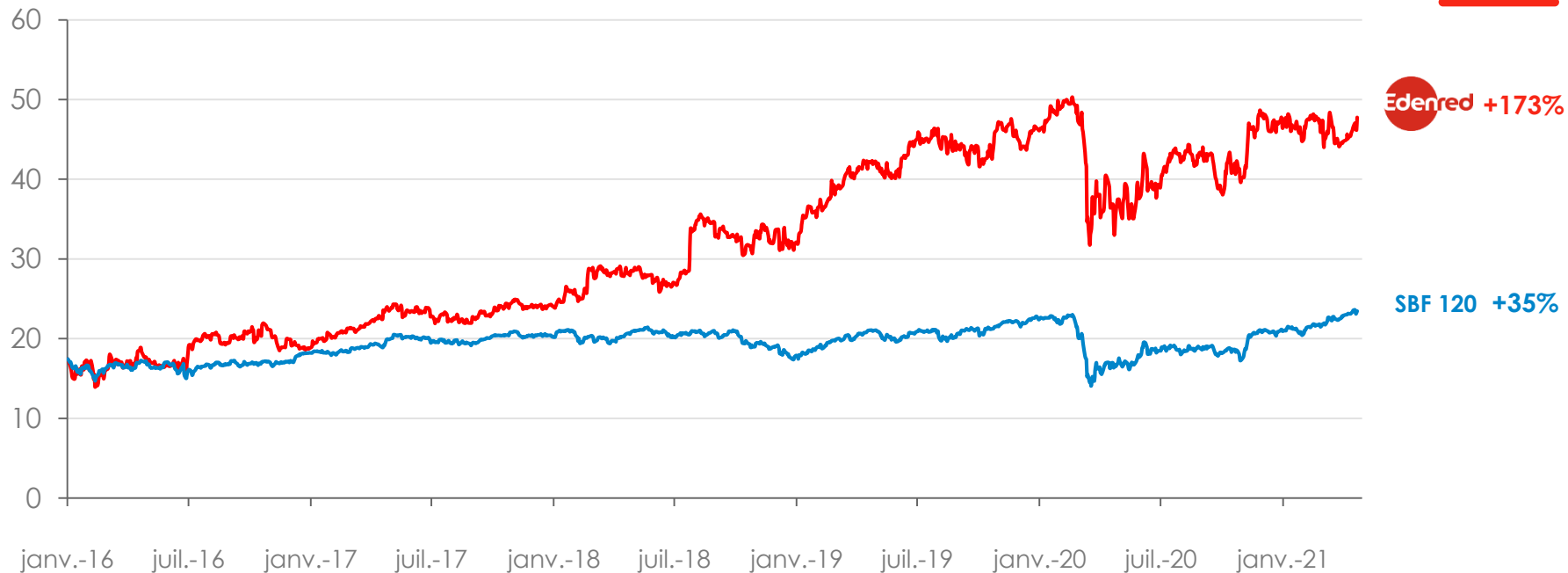
**1,1Md€**  
(vs. 1,3md€  
en 2019)

**1,9x**  
Dette  
nette/EBITDA



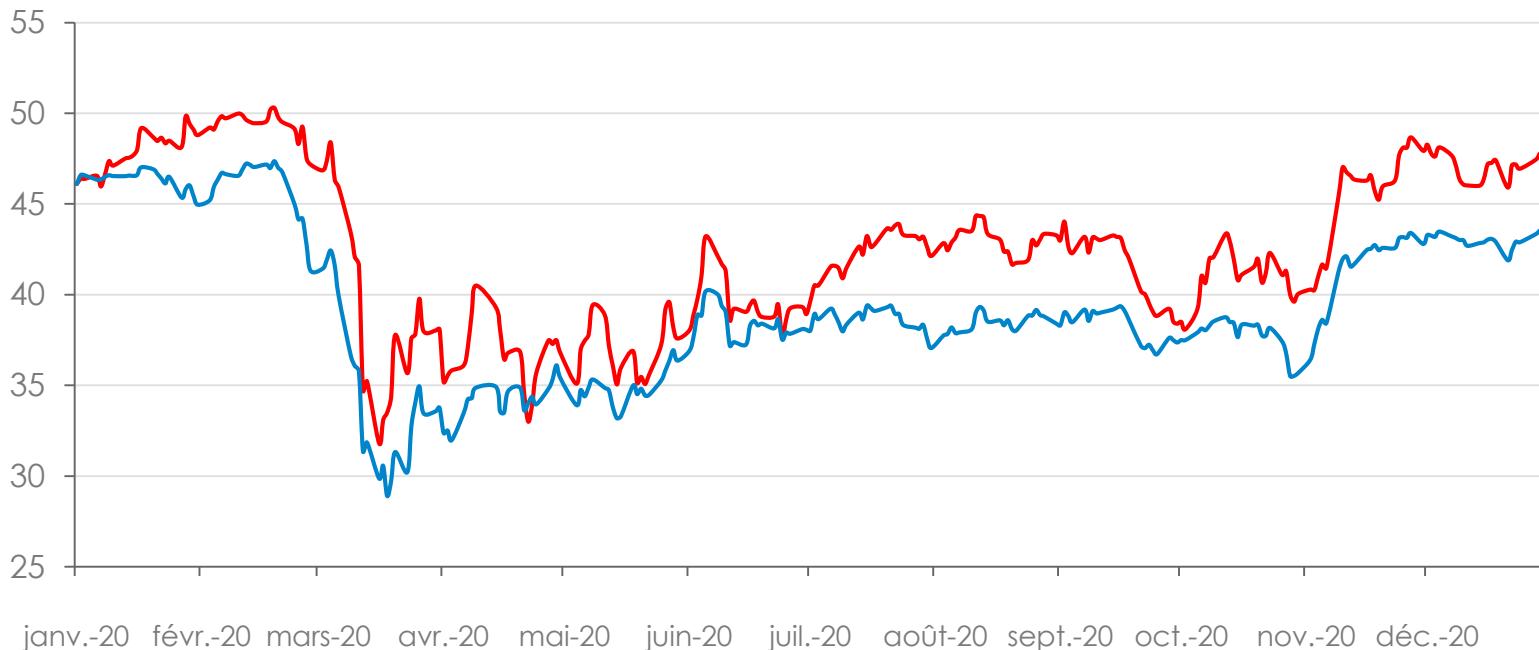
# SURPERFORMANCE DU SBF 120 SUR LES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Evolution du cours de bourse d'Edenred et du SBF120 depuis janvier 2016



# UNE NOUVELLE SURPERFORMANCE EN 2020

Evolution du cours de bourse d'Edenred et du SBF120 en 2020



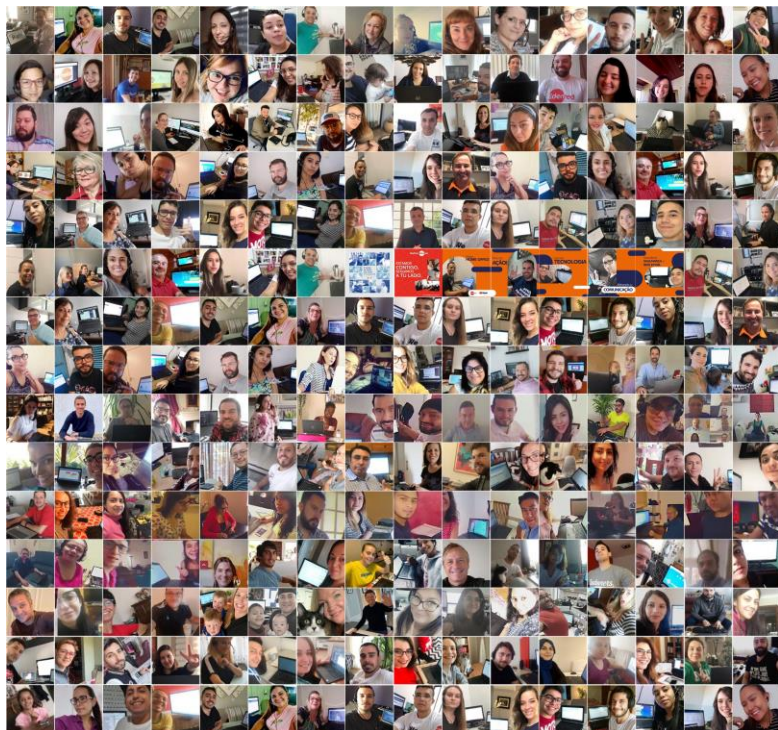
## Variation

**Edenred +0,7%**  
**SBF 120 -6,6%**

# 2

**L'agilité et la solidarité d'Edenred pour faire face aux conséquences de la pandémie**

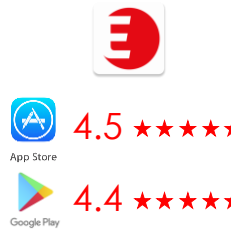
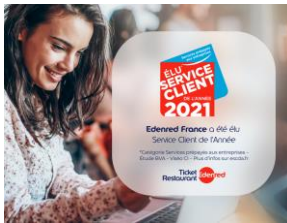
# RÉACTIVITÉ ET AGILITÉ POUR PROTÉGER LES COLLABORATEURS



~95% des collaborateurs du Groupe  
en télétravail en quelques semaines  
au pic de la crise (74% en avril 2021)

# UNE CONTINUITÉ ET UNE QUALITÉ DE SERVICE ASSURÉES GRÂCE À LA FORTE DIGITALISATION DE NOS SOLUTIONS

- ▶ **Le digital (86% du volume d'affaires) permet une excellente continuité d'usage et de service, y compris en télétravail :**
  - Rechargement à distance
  - Lancement de solutions sans carte plastique
  - Accès aux plateformes de livraison de repas
  - Services cloud accessibles pour les trésoriers d'entreprises et gestionnaires de flottes
  
- ▶ **Une qualité de service maintenue au plus haut niveau**



# UNE GRANDE AGILITÉ POUR CONCEVOIR DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR DES USAGES SPÉCIFIQUES EN UN TEMPS RECORD (1/2)

Exemples:

Titre repas digital pour les plus démunis au Brésil



Un coupon digital pour remplacer la cantine gratuite au Royaume-Uni



Titre repas pour les personnes vulnérables en Italie



Un titre repas digital en soutien de personnes âgées en Roumanie



Un ticket service pour le plan d'urgence alimentaire en France



- ▶ L'équivalent de **128 millions de repas** financés en 2020 par des bons **digitaux** pour les familles des **1,3 million d'enfants** bénéficiant normalement de la **cantine gratuite**
- ▶ **Création de la plateforme** et du réseau partenaire **en 2 semaines**
- ▶ **Plus de 95% de taux de satisfaction** des utilisateurs
- ▶ **Edenred sollicité et retenu** pour la **relance du programme** entre janvier et mars 2021

# UNE GRANDE AGILITÉ POUR CONCEVOIR DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR DES USAGES SPÉCIFIQUES EN UN TEMPS RECORD (2/2)

Exemples:

Titre repas digital pour les plus démunis au Brésil



Un coupon digital pour remplacer la cantine gratuite au Royaume-Uni



Titre repas pour les personnes vulnérables en Italie



Un titre repas digital en soutien de personnes âgées en Roumanie



Un ticket service pour le plan d'urgence alimentaire en France



- Solution 100% digitale pour apporter à des **personnes âgées** et **dans le besoin**, un complément de **pouvoir d'achat pour de la nourriture**
- ~150 000 **bénéficiaires**, avec un **âge moyen de 83 ans**
- **Simple d'utilisation** avec un **taux d'activation** proche de **75%**
- Réseau d'acceptation concentré sur les **commerces de proximité** pour **promouvoir l'économie locale**

# UNE AGILITÉ OPÉRATIONNELLE POUR LIMITER L'IMPACT DE LA CRISE SANS COMPROMETTRE NOTRE POTENTIEL DE CROISSANCE

## Compte de résultat

- ▶ Réalisation d'un **plan d'économies de 100 millions d'euros** par rapport à ce qui était projeté pré-Covid
- ▶ **Une marge d'EBITDA préservée à 39,6%** (-1,1pt en données comparables vs. 2019) grâce au rebond du Groupe au second semestre

## Trésorerie

- ▶ **Une forte génération de trésorerie**
- ▶ **Augmentation des investissements (capex) de 6%** par rapport à 2019
- ▶ **Notation BBB+ Strong Investment Grade** réitérée par Standard & Poor's **en mai 2021**



# MORE THAN EVER : UN PLAN DE SOLIDARITÉ AU SERVICE DE L'ÉCOSYSTÈME D'EDENRED

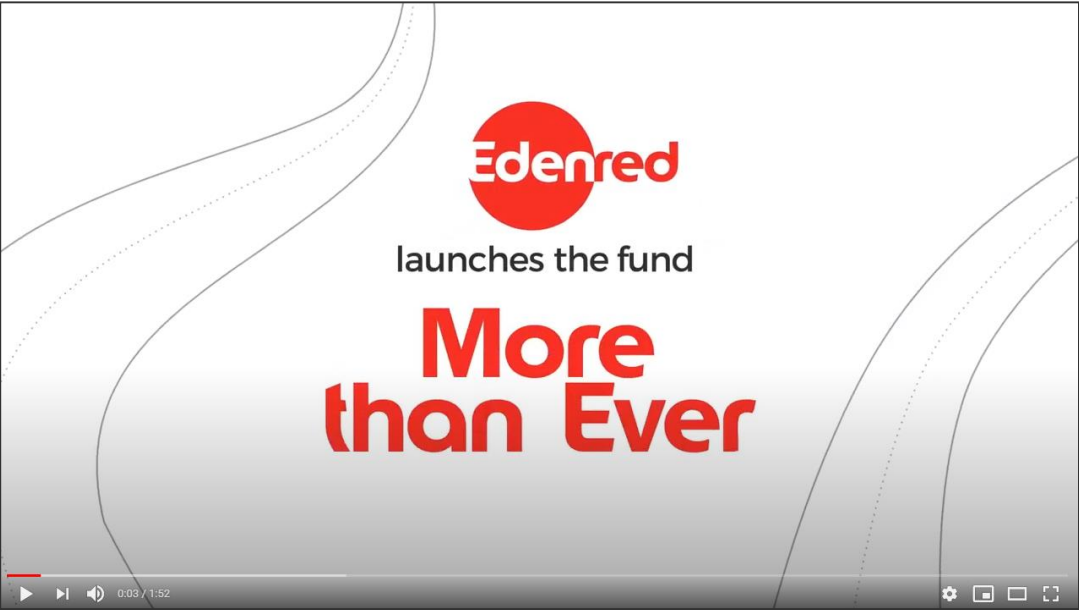
## Jusqu'à 15 millions d'euros mobilisés pour limiter l'impact de la pandémie sur l'écosystème d'Edenred

Une sélection de **65 initiatives** provenant de managers locaux pour :

- **Protéger les collaborateurs d'Edenred**, notamment dans les pays sans ou à faible protection médicale et sociale
- **Soutenir les commerçants** (par exemple les restaurateurs) et **les utilisateurs professionnels** (par exemple les chauffeurs de poids-lourds)
- **Soutenir la recherche scientifique** afin de trouver un traitement au Covid-19

Le plan de soutien "More than Ever" est notamment financé par :

- ▶ La **réduction de 20% du dividende 2019** initialement proposé
- ▶ La **réduction de la rémunération du Président-directeur général**, conformément aux recommandations de l'AFEP
- ▶ La **réduction des rémunérations des membres du comité exécutif et du conseil d'administration du Groupe**



# 3

**Une année riche en développements  
digitaux et commerciaux, et en  
investissements pour préparer la  
croissance future d'Edenred**

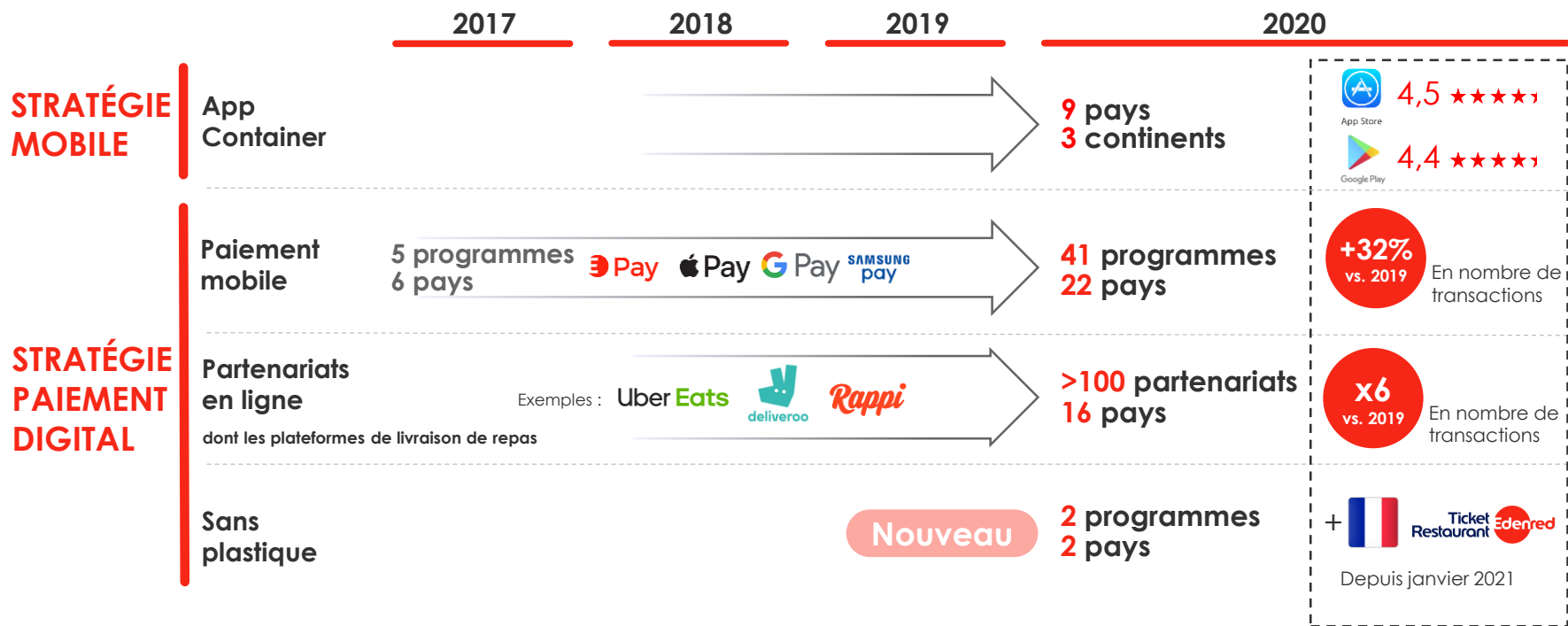
# UNE ANNÉE RICHE EN DÉVELOPPEMENTS DIGITAUX ET COMMERCIAUX, ET EN INVESTISSEMENTS POUR PRÉPARER LA CROISSANCE FUTURE D'EDENRED

**UNE ANNÉE  
D'ACCÉLÉRATION DE  
L'INNOVATION  
DIGITALE**

**UNE ANNÉE RICHE EN  
DÉVELOPPEMENTS  
COMMERCIAUX**

**UNE ANNÉE  
D'INVESTISSEMENT  
DANS NOS ACTIFS**

# UNE ACCÉLÉRATION DU DÉVELOPPEMENT DE SOLUTIONS DIGITALES INNOVANTES



# UNE ANNÉE RICHE EN DÉVELOPPEMENTS DIGITAUX ET COMMERCIAUX, ET EN INVESTISSEMENTS POUR PRÉPARER LA CROISSANCE FUTURE D'EDENRED

**UNE ANNÉE  
D'ACCÉLÉRATION DE  
L'INNOVATION  
DIGITALE**

**UNE ANNÉE RICHE EN  
DÉVELOPPEMENTS  
COMMERCIAUX**

**UNE ANNÉE  
D'INVESTISSEMENT  
DANS NOS ACTIFS**

# INNOVATION PRODUIT ET SUCCÈS COMMERCIAUX DANS 4 UNIVERS



## EAT



Cantine virtuelle Ticket Restaurant



## MOVE



Nouveaux avantages liés à la micro-mobilité



## CARE



Programmes d'argent fléché



## PAY



Nouveaux partenariats de distribution de la plateforme CSI



Livraison de repas : plus de 100 partenariats dans 16 pays



Succès de la stratégie Beyond Fuel



Développement des plateformes d'engagement des salariés



Émetteur pour des fintechs innovantes

# UNE ANNÉE RICHE EN DÉVELOPPEMENTS DIGITAUX ET COMMERCIAUX, ET EN INVESTISSEMENTS POUR PRÉPARER LA CROISSANCE FUTURE D'EDENRED

UNE ANNÉE  
D'ACCÉLÉRATION DE  
L'INNOVATION  
DIGITALE

UNE ANNÉE RICHE EN  
DÉVELOPPEMENTS  
COMMERCIAUX

UNE ANNÉE  
D'INVESTISSEMENT  
DANS NOS ACTIFS



# POURSUITE DES INVESTISSEMENTS DANS LA TECHNOLOGIE, LA RSE ET LES COLLABORATEURS DU GROUPE

## Une augmentation de 6% des investissements, notamment technologiques



- ▶ Soutien à l'innovation et à la feuille de route produit (paiement mobile par exemple)



- ▶ Continuité de service post-Brexit avec la capacité d'émettre en UE et au Royaume-Uni



- ▶ Déploiement de la conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD)



- ▶ Renforcement continu de la cybersécurité

## Mise en œuvre de la politique RSE et inclusion de critères extra-financiers dans le financement du groupe

people

**Augmentation de 2 points** de la part de femmes dans les instances dirigeantes du Groupe pour atteindre **29%**

planet

**Baisse de 46% de l'intensité GES** (TCO<sub>2</sub>eq/m<sup>2</sup>) par rapport à 2013, favorisé par l'impact exceptionnel des mesures de télétravail

progress

**Formation obligatoire pour tous les collaborateurs** à la protection des données, la diversité et la lutte contre la corruption



**Ligne de crédit syndiqué de 750 millions d'euros** liée à des critères sociaux et environnementaux

- **Promotion d'une alimentation saine et durable**
- **Lutte contre le réchauffement climatique.**

# UN EMPLOYEUR RESPONSABLE (1/3)

## Politique de mixité du Groupe

### RECRUTEMENT

- ▶ A niveau égal attitude/compétence: **privilégier le genre le moins représenté**
- ▶ **Au moins un candidat issu du genre le moins représenté** doit être dans la short-list
- ▶ Suivi des entrées/sorties

### RÉTENTION & PROMOTION

- ▶ Programme de **mentoring interne**
- ▶ Représentativité du genre minoritaire dans nos programmes Talents :
  - **Talent Week** : 40%
  - **Edenred Executive Academy** : 35%
- ▶ **Renforcement de notre politique de gestion des talents** à travers un processus de revue des talents et de plan de succession
- ▶ **Notes 2020 de l'index de l'égalité femmes-hommes**:
  - Edenred France: 96/100
  - Edenred eQ: 86/100

### SENSIBILISATION

- ▶ **Deux instances dédiées pour gérer le sujet Diversité et Inclusion**
- ▶ **Un module de formation obligatoire** dans notre outil d'e-learning EDU
- ▶ Opérations de promotion locales du sujet
- ▶ Attention portée à la représentativité du genre minoritaire dans les différents évènements internes

### INSTANCES DIRIGEANTES

- ▶ Une cible qui va au-delà du comité exécutif (Comité exécutif élargi, directeurs généraux, comités de direction locaux, reports directs aux membres du comité exécutif)
- ▶ **Objectif:**

**40%\***

d'ici 2030

# UN EMPLOYEUR RESPONSABLE (2/3)

La diversité et l'inclusion au-delà de la mixité



MEXIQUE

## ATELIER PAR L'ONG "OJOS QUE SIENTEN" (EYES YOU FEEL)

LES COLLABORATEURS D'EDENRED MEXICO ONT ÉTÉ SENSIBILISÉS À LA VIE AVEC UN HANDICAP MOTEUR PENDANT LA DURÉE D'UN ATELIER



BRÉSIL

## WEBINAR POUR LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF (PDI)

DEUX SESSIONS PAR SEMAINE SUR LA CONNAISSANCE ET L'ESTIME DE SOI POUR LES COLLABORATEURS DE TICKET LOG EN SITUATION DE HANDICAP

# UN EMPLOYEUR RESPONSABLE (3/3)

Hybridation de nos programmes de développement des talents



## Un renforcement de la formation à distance dans un contexte de télétravail

- ▶ Plateforme de **formation en ligne** disponible dans **35 pays**, accessible à plus de **8 000 collaborateurs**
- ▶ **x2,8 d'heures de formation pendant le confinement (mai-juin 2020)**
- ▶ Sensibilisation aux enjeux clés du Groupe :
  - Conseils pour bien télétravailler
  - Diversité et inclusion
  - Traitement des données personnelles (RGPD)
  - Anti-corruption (loi SAPIN 2)

## Maintien du programme international pour jeunes diplômés

- ▶ Programme destiné à **identifier et développer de jeunes talents** - une **expérience internationale de 24 mois (2 pays et 2 postes)** avec un objectif de recrutement permanent (80% de conversion)
- ▶ **6-8 jeunes diplômés européens** par promotion
- ▶ Limitation des postes à l'Europe du fait de la Covid
- ▶ Initiation au co-développement à distance et réalisation d'un projet collectif, encadré par un cadre dirigeant du Groupe

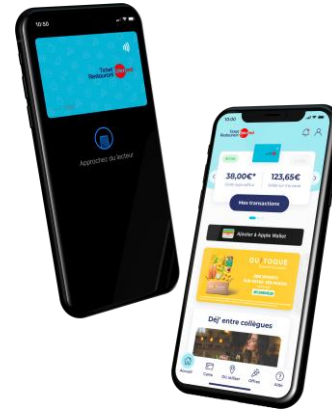
# 4

**UN POTENTIEL DE CROISSANCE INTACT  
S'APPUYANT SUR DES MARCHÉS PORTEURS  
ET DES TENDANCES FAVORABLES**

# TENDANCE #1: DANS UN MONDE PLUS CONNECTÉ, DIGITAL & SANS CONTACT



**EDENRED EST LE LEADER  
DIGITAL**



**0% papier, 0% plastique  
100% Ticket Restaurant**

- ▶ Plus aucune utilisation de plastique ni de papier
- ▶ Adapté au télétravail et aux contraintes sanitaires
- ▶ Réception et utilisation en 24h
- ▶ 100% digital, toujours à portée de main

## TENDANCE #2: DANS UN MONDE RECOURANT DAVANTAGE AU TRAVAIL À DISTANCE



**EDENRED DÉVELOPPE DES SOLUTIONS INNOVANTES**

- ▶ Des cantines physiques aux cantines virtuelles
- ▶ Un besoin croissant de préserver le lien avec les salariés
- ▶ De nouvelles solutions de mobilité plus flexibles
- ▶ De potentielles nouvelles solutions pour les salariés en télétravail

Ticket Restaurant **Edenred**

ProwebCE **Edenred** Easy Welfare **Edenred**

Ticket Mobilité **Edenred** Commuter Benefits **Edenred**



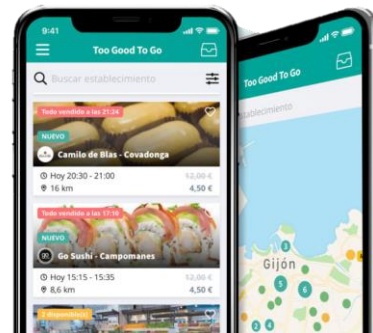
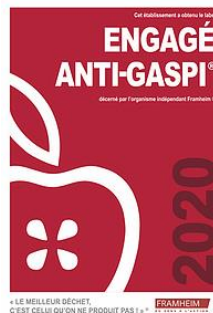
# TENDANCE #3: DANS UN MONDE EN QUÊTE DE COMPORTEMENTS PLUS RESPONSABLES



EDENRED FAVORISE **DES  
COMPORTEMENTS  
RESPONSABLES**

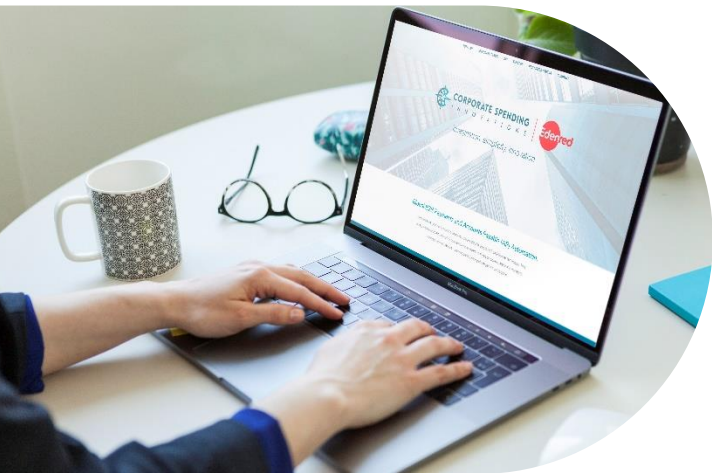
## ► Lutter contre le gaspillage alimentaire

- Faire la promotion des restaurants et des solutions en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire : label anti-gaspi en France, partenariat avec la start-up Too Good To Go





# TENDANCE #4: DANS UN MONDE RECHERCHANT D'AVANTAGE DE PAIEMENTS DIGITAUX



## EDENRED DIGITALISE LES PAIEMENTS INTER-ENTREPRISES

### EN AUTOMATISANT LES PAIEMENTS VIA L'OFFRE CSI, BASÉE SUR LE CLOUD

- ▶ **Une attractivité en hausse** des services de paiement B2B
  - **Temps et coûts économisés** grâce à la suppression des chèques
  - **Précision, efficacité, contrôle et sécurité**
  - **Réconciliation facilitée** des paiements
- ▶ **De nouveaux partenaires de distribution**



sage Intacct

# Sommaire

1. Edenred, le compagnon de tous les jours du monde du travail
2. L'agilité d'Edenred, vecteur de résilience et de rebond en 2020
- 3. Performance financière 2020 / T1 2021**
4. Notre raison d'être
5. Une gouvernance garante de la performance du Groupe
6. Rapport des Commissaires aux comptes
7. Questions-réponses
8. Présentation des résolutions et résultat des votes



# Résultats annuels 2020

# REVENU TOTAL

2019

1 626m€

**COMPARABLE**

**-2,0%**

Effets de change

-8,1%

Effets de périmètre

+0,2%

**PUBLIÉ**

**-9,9%**



**1 465m€**

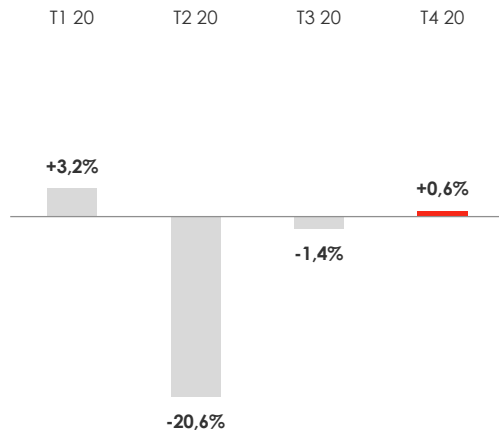
**2020**

# CHIFFRE D'AFFAIRES OPÉRATIONNEL PAR LIGNE DE MÉTIERS



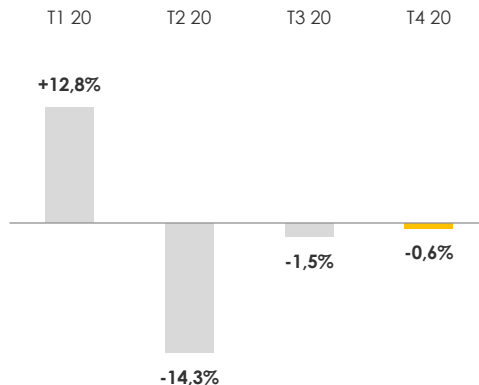
**874m€** -4,4% en données comparables

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à 2019



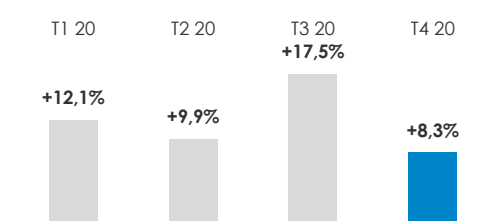
**355m€** -1,2% en données comparables

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à 2019



**194m€** +11,8% en données comparables

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à 2019

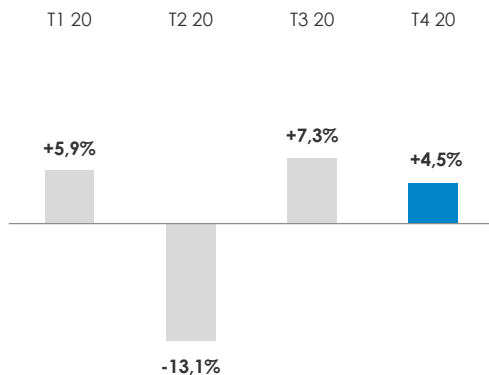


# CHIFFRE D'AFFAIRES OPÉRATIONNEL PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



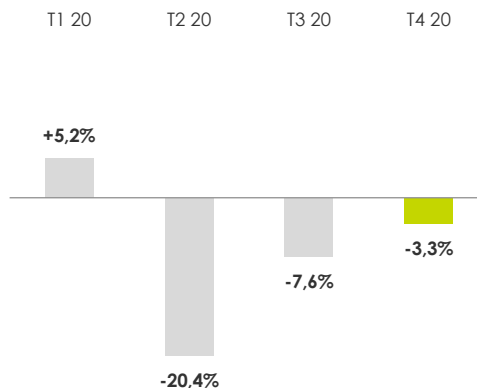
900m€ +1,3% en données comparables

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à 2019



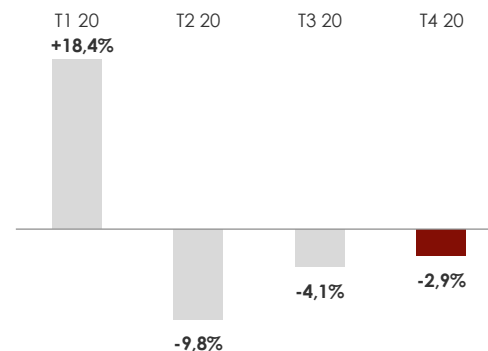
406m€ -6,7% en données comparables

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à 2019



117m€ -0,2% en données comparables

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à 2019



## EBITDA : 580M€

En millions d'€	2020	2019	Variation organique	Variation publiée
Chiffre d'affaires opérationnel	1 423	1 570	-1,6%	-9,4%
Autres revenus	42	56	-11,9%	-25,0%
<b>Revenu total</b>	<b>1 465</b>	<b>1 626</b>	<b>-2,0%</b>	<b>-9,9%</b>
Dépenses opérationnelles	(885)	(958)	-0,2%	-7,7%
<b>EBITDA</b>	<b>580</b>	<b>668</b>	<b>-4,6%</b>	<b>-13,2%</b>
Marge d'EBITDA	39,6%	41,1%	-1,1pt	-1,5pt

### Dynamique de coûts

- ▶ **Succès du plan d'économie** (atteint au-delà des 100 m€ prévus initialement)

## BÉNÉFICE NET, PART DU GROUPE : 238M€

En millions d'€	2020	2019
<b>EBITDA</b>	<b>580</b>	<b>668</b>
<b>EBIT</b>	<b>455</b>	<b>545</b>
<b>Résultat d'exploitation y compris résultat des sociétés mises en équivalence</b>	<b>427</b>	<b>534</b>
<b>Résultat net, part du Groupe</b>	<b>238</b>	<b>312</b>
<b>BPA, part du Groupe (en €)</b>	<b>0,97</b>	<b>1,30</b>



## FREE CASH FLOW : 640M€

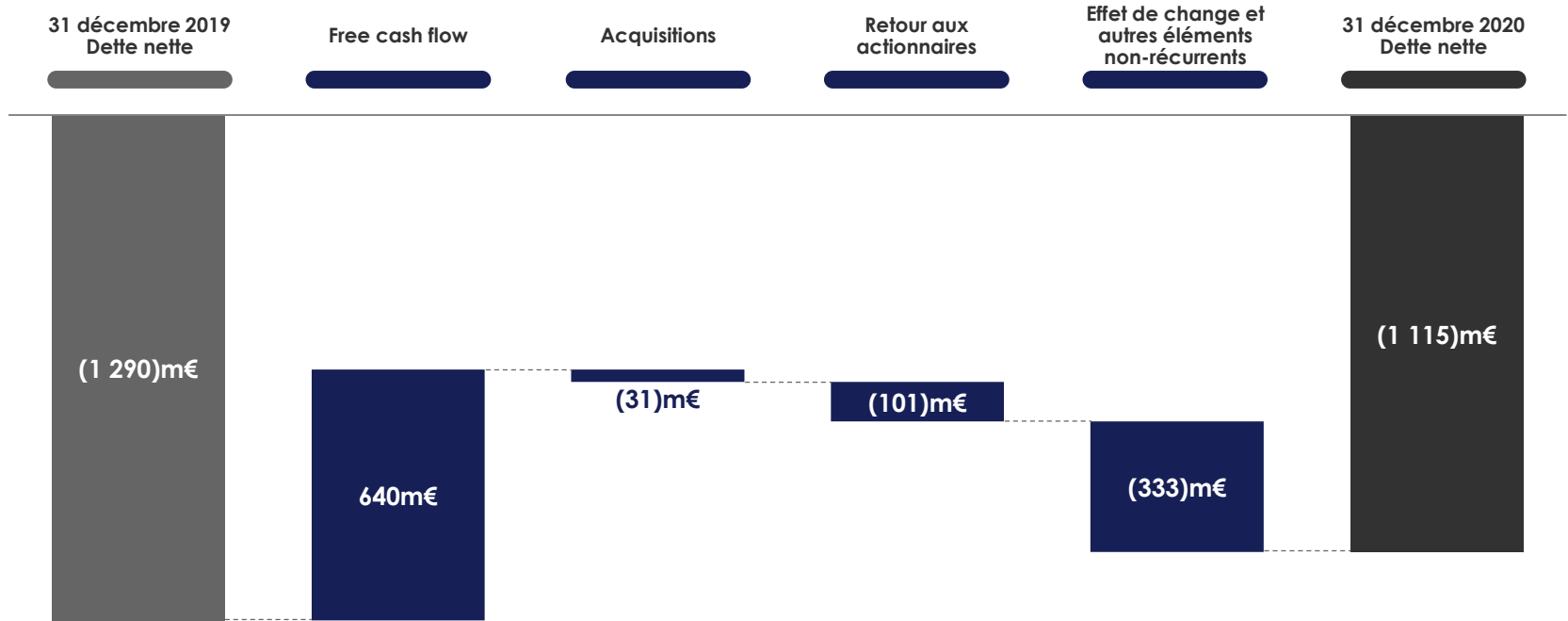
Un modèle d'affaires assurant une croissance profitable et durable ainsi qu'une forte génération de trésorerie

En millions d'€

	2020	2019
<b>EBITDA</b>	<b>580</b>	<b>668</b>
Marge brute d'autofinancement(FFO)	475	524
<b>Free cash flow (FCF)</b>	<b>640</b>	<b>400</b>

# DETTE NETTE À FIN 2020 : (1 115)M€

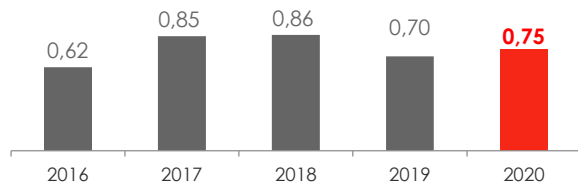
Baisse de la dette nette grâce à une forte génération de trésorerie, levier stable à 1,9x



# DIVIDENDE 2020 PROPOSÉ À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

**0,75 € par action<sup>1</sup>**

+7,1% par rapport à 2019



**2 options**

- ▶ 100 % en actions
- ▶ 100% en numéraire

## Un dividende cohérent avec la performance et le profil du Groupe

- ▶ Politique de croissance progressive du dividende
- ▶ Un profil de société de croissance
- ▶ Un bilan solide et une forte génération de trésorerie
- ▶ Un retour à la croissance profitable et durable dès le second semestre 2020
- ▶ Des investissements en hausse de 6%
- ▶ Pas d'appel aux aides de l'État

# PARTAGE DE LA VALEUR EN 2020

Un groupe performant au bénéfice de tous

## 1,1 MILLIARD D'EUROS DE VALEUR CRÉÉE ET PARTAGÉE

Revenu total

1 465 millions d'euros

Paiement fournisseurs

405 millions d'euros

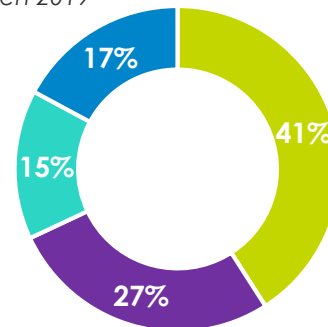


Actionnaires  
et prêteurs

vs 12% en 2019

Société civile  
(Etats, collectivités  
locales, associations)

vs 11% en 2019



Collaborateurs  
(salaires et charges)  
vs 27% en 2019

Investissements de  
développement

(innovation, acquisitions)  
vs 49% en 2019



# Chiffre d'affaires du premier trimestre 2021

# REVENU TOTAL

Un rebond solide de la croissance organique

## REVENU TOTAL : 373 M€ AU T1 2021

	T1 21	T1 20	Variation organique	Variation publiée
Chiffre d'affaires opérationnel	363	383	+3,6%	-5,1%
Autres revenus	10	12	+6,0%	-12,8%
<b>Revenu total</b>	<b>373</b>	<b>395</b>	<b>+3,7%</b>	<b>-5,3%</b>

## VARIATION DU CHIFFRE D'AFFAIRES OPÉRATIONNEL

**COMPARABLE** **+3,6%**

**Effets de change** -8,5%

**Effets de périmètre** -0,2%

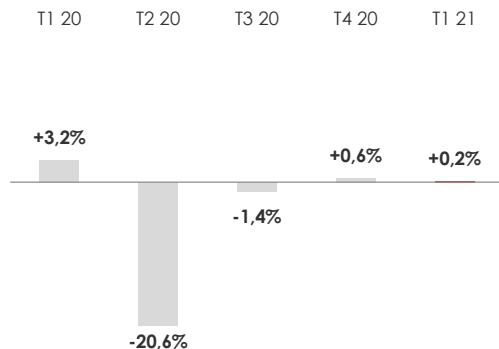
**PUBLIÉ** **-5,1%**

# CHIFFRE D'AFFAIRES OPÉRATIONNEL

Retour à la croissance dans toutes les lignes de métiers au T1 2021

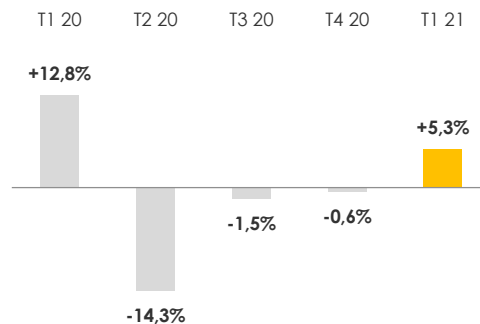
## AVANTAGES AUX SALARIÉS

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à l'année précédente



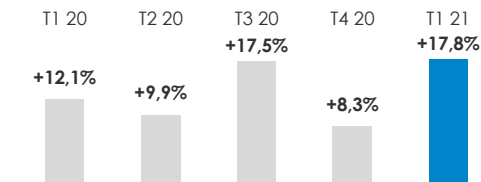
## SOLUTIONS DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à l'année précédente



## SOLUTIONS COMPLÉMENTAIRES

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à l'année précédente

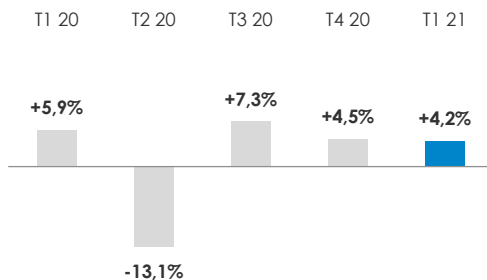


# CHIFFRE D'AFFAIRES OPÉRATIONNEL

Retour à la croissance dans toutes les géographies au T1 2021

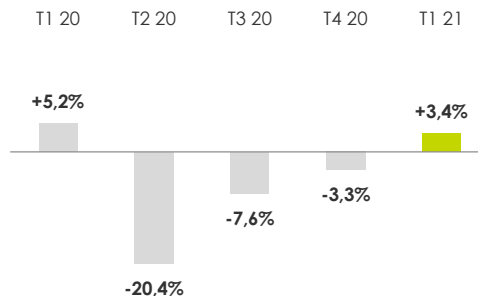
## EUROPE

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à l'année précédente



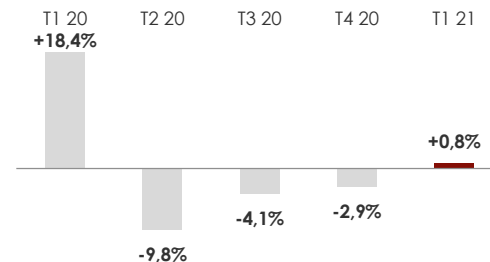
## AMÉRIQUE LATINE

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à l'année précédente



## RESTE DU MONDE

Variation organique du chiffre d'affaires opérationnel par rapport à l'année précédente





**FORT D'UN DÉBUT D'ANNÉE ENCOURAGEANT**

**ET MALGRÉ DES INCERTITUDES SUR LE TIMING DE SORTIE DE LA PANDÉMIE**

**EDENRED CONFIRME SA CAPACITÉ À GÉNÉRER EN 2021 UN EBITDA EN CROISSANCE ORGANIQUE DE MINIMUM 6%**

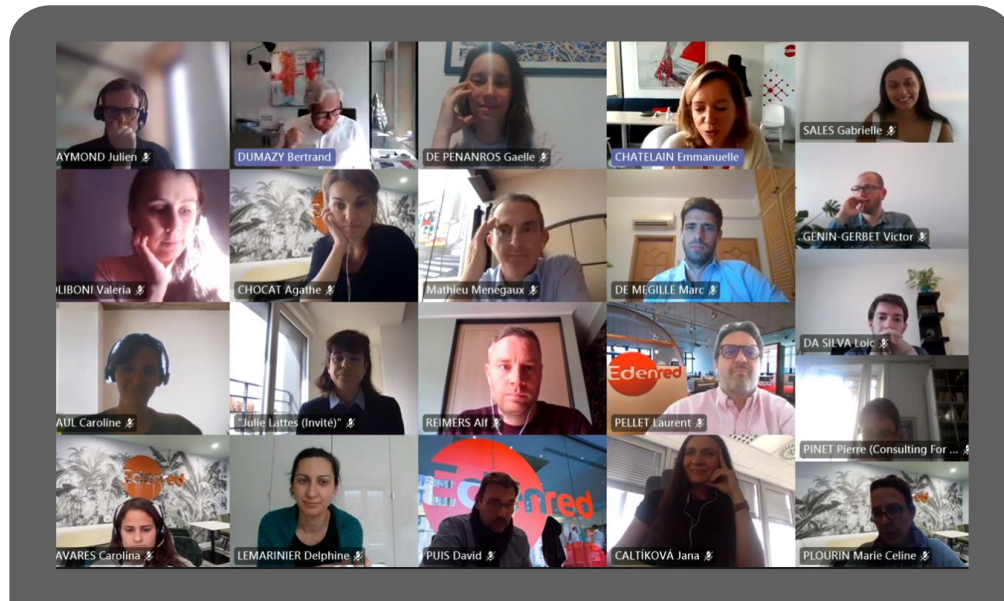
# Sommaire

1. Edenred, le compagnon de tous les jours du monde du travail
2. L'agilité d'Edenred, vecteur de résilience et de rebond en 2020
3. Performance financière 2020 / T1 2021
- 4. Notre raison d'être**
5. Une gouvernance garante de la performance du Groupe
6. Rapport des Commissaires aux comptes
7. Questions-réponses
8. Présentation des résolutions et résultat des votes

# UN PROJET PORTÉ PAR LES COLLABORATEURS AVEC LE SOUTIEN DE PARTIES PRENANTES EXTERNES

## EN INTERNE

- ▶ **22 interviews** avec les membres du Comité exécutif élargi
- ▶ **8 groupes de travail** avec ~70 collaborateurs du monde entier
- ▶ Sondage en ligne avec le top **380 collaborateurs**
- ▶ **6 réunions opérationnelles** du « Groupe Miroir »



## EN EXTERNE

- ▶ **10 interviews** avec des parties prenantes externes (clients, ONG, actionnaires, membres du Conseil d'Administration)
- ▶ Etude basée sur **15 analyses** de sociologues et philosophes

« GROUPE MIROIR »

PANEL DE 21 COLLABORATEURS REPRÉSENTATIFS DE LA DIVERSITÉ DU GROUPE



Enrich connections. For good.



# LA RAISON D'ÊTRE D'EDENRED

Tout a commencé avec un morceau de papier. Un ticket.

Notre première idée pour connecter des restaurateurs et des salariés.

Nous, Edenreders, n'avons jamais cessé de faire grandir les connexions. Près de nos racines comme au-delà des frontières.

Commerçants, utilisateurs, employeurs, pouvoirs publics : nous tissons de nouvelles connexions chaque jour et veillons à ce qu'elles durent. À ce qu'elles comptent. Nous créons la confiance qui met de l'extra dans l'ordinaire : la joie de recevoir un cadeau, une journée de travail sereine, plus de liberté de mouvement, de nouveaux clients qui poussent la porte du restaurant.

Chez Edenred, nous croyons au pouvoir sans limite des connexions. Elles stimulent les entreprises et soutiennent l'inclusion. Nous donnons vie à des écosystèmes locaux qui créent des richesses, comme du bien-être. Pour la Société. Pour notre environnement. Les liens ont le don de changer les vies. Avec nous, ils ont aussi un devoir : soutenir le progrès.

Améliorer la nutrition et la mobilité, simplifier le quotidien et les paiements : pour tous les acteurs du monde du travail, nous irons toujours plus loin. Nous inventerons le chemin.

La technologie nous donne un nouveau visage mais ne change pas nos valeurs.

Nous resterons un passeport pour des aventures partagées.

Pour les Hommes et pour la planète, nous faisons grandir les liens qui font le bien.

Pour de bon.

C'est notre raison d'être.

**Enrich connections. For good.**

## 3 ENGAGEMENTS RSE POUR FONDER LA RAISON D'ÊTRE

ideal

idealpeople

40 %

des femmes dans les  
positions exécutives d'ici  
2030

idealplanet

-52 %

d'émissions de gaz à  
effet de serre d'ici 2030  
vs. 2013

idealprogress

85 %

Des commerçants et utilisateurs  
sensibilisés à l'alimentation  
équilibrée et au gaspillage d'ici  
à 2030

**25 % du plan d'actions gratuites de performance**

**basés sur la réalisation de ces 3 objectifs**

(Résolution 17, voir DEU en page 341-342)

Définir notre **raison d'être** n'est pas une fin en soi.

C'est une **étape** d'un voyage  
qui a commencé **il y a longtemps**,  
et va **se poursuivre encore pendant des années**.

# Sommaire

1. Edenred, le compagnon de tous les jours du monde du travail
2. L'agilité d'Edenred, vecteur de résilience et de rebond en 2020
3. Performance financière 2020 / T1 2021
4. Notre raison d'être
- 5. Une gouvernance garante de la performance du Groupe**
6. Rapport des Commissaires aux comptes
7. Questions-réponses
8. Présentation des résolutions et résultat des votes



# PRINCIPES DE GOUVERNANCE

se référant au Code AFEP-MEDEF

## Fonctionnement du Conseil

- ▶ Conseil d'administration (14 membres\*)
- ▶ Plus de 91%\* d'administrateurs indépendants
- ▶ Taux de féminisation de plus de 41%\*
- ▶ Direction : Président-directeur général et Administrateur référent - Vice-Président du Conseil d'administration
- ▶ Mandats de 4 ans

## Mode de gouvernance

- ▶ Trois comités permettant de préparer les décisions du Conseil d'administration :
  - Comité d'audit et des risques
  - Comité des rémunérations et des nominations
  - Comité des engagements

# COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

90% des administrateurs sont qualifiés d'indépendants\*



**Bertrand Dumazy**  
Président-directeur  
général d'Edenred



**Françoise Gri** \* 1  
Administratrice référente et  
Vice-Présidente du Conseil  
d'administration



**Graziella Gavezotti**  
Administrateur  
représentant les salariés



**Jean-Paul Bailly** \*  
Président d'Honneur  
du Groupe La Poste



**Dominique D'Hinnin**\*  
Président du Conseil  
d'administration d'Eutelsat  
Communications SA



**Jean-Bernard Hamel**  
Administrateur  
représentant les salariés



**Anne Bouverot** \*1  
Présidente du Conseil  
d'administration  
de Technicolor



**Gabriele Galateri  
di Genola** \*  
Président de Assicurazioni  
Generali S.p.A.



**Alexandre de Juniac**\*  
Président du Conseil  
d'administration  
d'Europcar Mob. Group



**Sylvia Coutinho** \* 1  
Directrice générale d'UBS  
Group Brazil et Directrice  
générale d'UBS Wealth  
Management Latin America



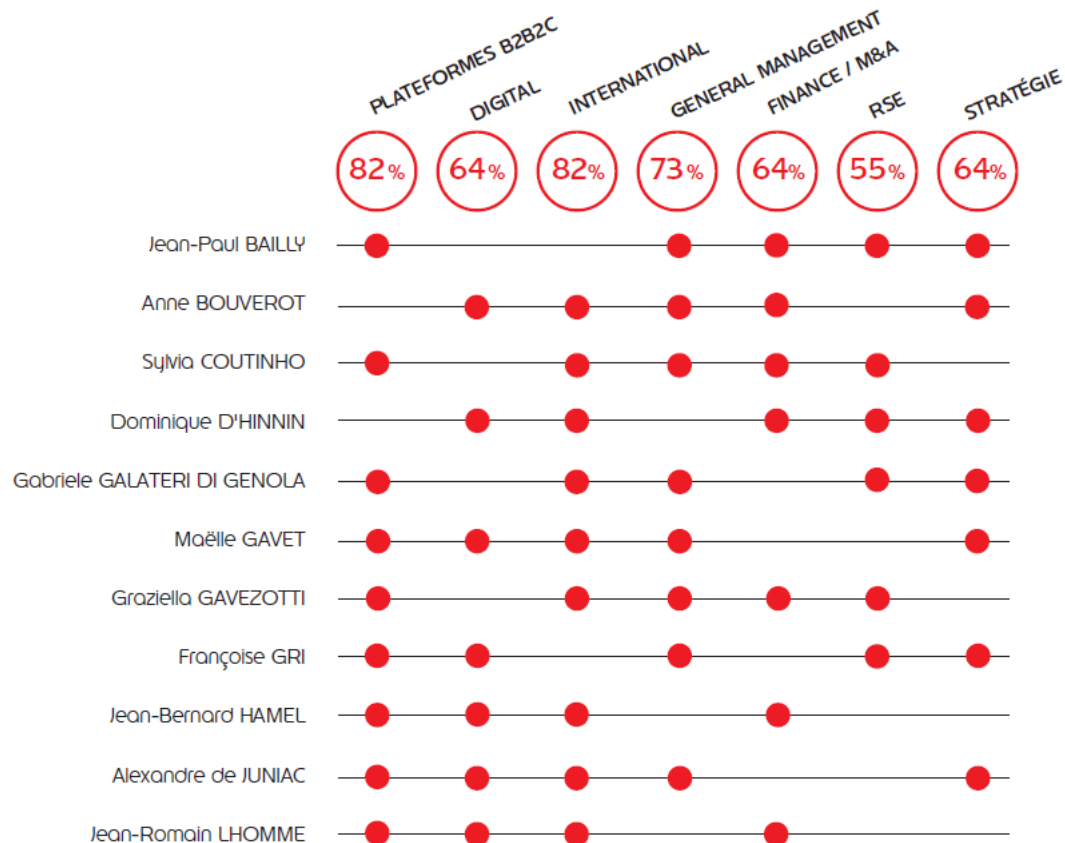
**Maëlle Gavet** \*  
Directrice générale  
de Techstars



**Jean-Romain Lhomme** \*  
Directeur de  
Lake Partners Ltd.

# MATRICE DES COMPÉTENCES DES ADMINISTRATEURS (HORS PDG)

Une combinaison de compétences représentatives des activités du Groupe



## RENOUVELLEMENTS PROPOSÉS EN 2021 (1/2)

Renouvellement d'un administrateur indépendant  
(résolution N° 5 – page 335 du DEU 2020)

### Sylvia Coutinho



- ▶ Agée de 59 ans et de nationalité brésilienne, Mme Sylvia Coutinho est titulaire d'un diplôme d'ingénieur et d'un troisième cycle en économie de l'Université de São Paulo, ainsi que d'un MBA de l'université de Columbia à New York.
- ▶ Elle débute sa carrière en 1984 dans le groupe bancaire Citigroup et y occupe plusieurs fonctions à responsabilité au Brésil et aux États-Unis. En 2003, elle rejoint HSBC où elle occupe différents postes de Direction au sein des activités de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs, pour notamment diriger les activités de banque de détail et de gestion de patrimoine de HSBC pour la zone Amérique latine, ainsi que l'activité de gestion d'actifs pour les Amériques.
- ▶ Depuis 2013, elle occupe les fonctions de Directrice générale et Présidente du Comité exécutif de la branche brésilienne de la banque UBS.
- ▶ Sylvia Coutinho est **administrateur indépendant** et **membre du Comité des rémunérations et des nominations**.

## RENOUVELLEMENTS PROPOSÉS EN 2021 (2/2)

Renouvellement d'un administrateur indépendant  
(résolution N° 6 – page 335 du DEU 2020)

### Françoise Gri



- ▶ Agée de 63 ans et de nationalité française, Mme Françoise Gri est diplômée de l'Ensimag.
- ▶ Elle entre en 1981 dans le groupe IBM. Elle devient en 1996 Directrice de la Division Marketing et Ventes e-business solutions d'IBM EMEA, puis Directrice des Opérations Commerciales d'IBM EMEA en 2000. De 2001 à 2007, Françoise Gri exerce les fonctions de Président-directeur général d'IBM France. Présidente de ManpowerGroup France et Europe du Sud de 2007 à 2012, Françoise Gri rejoint le groupe Pierre & Vacances-Center Parcs en 2013 pour en prendre la Direction générale jusqu'en 2014. En 2015, elle devient Présidente de Françoise Gri Conseil et en 2016, elle a été Présidente du Conseil d'administration de Viadeo.
- ▶ Françoise Gri est **administrateur indépendant et Vice-Président du Conseil d'administration** et **Président du Comité des rémunérations et des nominations**.

# NOMINATIONS PROPOSÉES EN 2021 (1/3)

Nomination d'un nouvel administrateur indépendant  
(résolution N° 7 – page 335 du DEU 2020)

## Angeles Garcia-Poveda



- ▶ Agée de 50 ans et de nationalité espagnole, Mme Angeles Garcia-Poveda est diplômée de l'ICADE (Madrid).
- ▶ Madame Angeles Garcia-Poveda a développé des **compétences en stratégie et de gestion des talents**, notamment au sein du BCG (1993-2008), et **dans les domaines du capital humain, du conseil en gouvernance et de management** chez Spencer Stuart (depuis 2008), où elle a dirigé la région EMEA.
- ▶ Madame Angeles Garcia-Poveda possède par ailleurs une expérience de **gouvernance de société cotée** en tant que Présidente du Conseil d'administration et membre du Comité de la stratégie et de la responsabilité sociétale de Legrand.

## NOMINATIONS PROPOSÉES EN 2021 (2/3)

Nomination d'un nouvel administrateur indépendant  
(résolution N° 8 – page 335 du DEU 2020)

### Monica Mondardini



- ▶ Agée de 60 ans et de nationalité italienne, Mme Monica Mondardini est diplômée en statistiques et sciences économiques de l'université de Bologne.
- ▶ Madame Monica Mondardini a occupé **plusieurs fonctions de management international** dans le secteur de l'édition (Hachette), **puis dans l'assurance** (Generali) ; **secteurs ayant connu une digitalisation marquée.**
- ▶ Madame Monica Mondardini dispose également d'une **expérience en matière de gouvernance**, en tant qu'administratrice déléguée de GEDI Gruppo Editoriale (2009-2018), Directrice générale de CIR S.p.A., holding industriel de premier plan coté à Milan, et administratrice du Crédit Agricole (2010-2021) où elle préside le Comité des nominations et de la gouvernance.

# NOMINATIONS PROPOSÉES EN 2021 (3/3)

Nomination d'un nouvel administrateur indépendant  
(résolution N° 9 – page 335 du DEU 2020)

## Philippe Vallée



- ▶ Agé de 56 ans et de nationalité française, M. Philippe Vallée est diplômé de l'Institut National Polytechnique de Grenoble et de l'ESSEC Business School de Paris.
- ▶ Monsieur Philippe Vallée dispose de **compétences reconnues dans les domaines du management international, du digital, du paiement et de la sécurité informatique, développées tout au long de sa carrière** débutée chez Matra. Il a ensuite occupé différentes fonctions au sein de Gemplus, puis de Gemalto à compter de 2006, dont il a assuré la direction générale entre 2016 et 2019.
- ▶ Monsieur Philippe Vallée exerce aujourd'hui les fonctions de Vice-Président Exécutif Identité & Sécurité Numériques chez Thales.



# PROCESSUS DE SÉLECTION DES ADMINISTRATEURS ET MODE DE DÉSIGNATION DES ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANT LES SALARIÉS

## Procédure de sélection des administrateurs

- ▶ Le Comité des rémunérations et des nominations fait appel à des cabinets de recrutements internationaux de premier plan pour l'assister dans la sélection des candidats.
- ▶ Cette sélection est établie sur la base de critères définis par le Conseil d'administration :
  - Matrice des compétences
  - Parité
  - Expérience internationale

## Mode de désignation des administrateurs représentant les salariés

- ▶ Le Conseil d'administration comprend deux administrateurs représentant les salariés (article L. 225- 27-1 du Code de commerce).
- ▶ Les administrateurs représentant les salariés sont désignés par le Comité Social et Economique.
- ▶ Ce mode de désignation garantit la bonne représentation des salariés de la Société.

# MIXITÉ ET DIVERSITÉ

## Au sein du Conseil d'administration

- ▶ Le Conseil d'administration **comporte quatre femmes et six hommes**, soit 40% de femmes\*
- ▶ **Le rôle d'administrateur référent – Vice-Président du Conseil est exercé par une femme**
- ▶ Si approbation des résolutions 5 à 9, **42% de femmes** au Conseil d'administration

## Au sein des instances dirigeantes

- ▶ **Au sein d'Edenred, environ 51% de femmes et 49% d'hommes**
- ▶ **Au sein des instances dirigeantes**, la proportion de femmes est de 29%, en amélioration de 2% par rapport à 2019
- ▶ **Le Conseil d'administration a adopté la politique de mixité des instances dirigeantes du groupe Edenred**, disponible aux pages 177-178 du Document d'enregistrement universel 2020

# THÉMATIQUES ABORDÉES PAR LE CONSEIL EN 2020 (1/2)

## Thématiques récurrentes

- ▶ Arrêté des comptes annuels et semestriels 2020, budget 2021
- ▶ Orientations stratégiques du Groupe
- ▶ Maîtrise des risques et analyse des opportunités
- ▶ Résolutions proposées à l'Assemblée générale mixte des actionnaires
- ▶ Suivi de l'actionnariat
- ▶ Suivi de la mise en œuvre de la politique RSE « People, Planet, Progress »
- ▶ Rémunération des mandataires sociaux et plan de motivation des managers à long terme
- ▶ Évaluation annuelle\* du fonctionnement du Conseil et de ses comités

## Thématiques spécifiques traitées en 2020

- ▶ Gestion des impacts de la crise sanitaire Covid-19 (cf. ci-après)
- ▶ Transformation de la Société en société européenne
- ▶ Évolution de la composition du Conseil d'administration
- ▶ Adoption de la procédure relative à l'identification des conventions réglementées

## THÉMATIQUES ABORDÉES PAR LE CONSEIL EN 2020 (2/2)

### Thématiques spécifiques liées à la crise sanitaire Covid-19

- ▶ 8 conseils d'administration en 2020 au lieu de 5 initialement prévus
- ▶ Réduction du dividende 2019 de 20%
- ▶ Fixation d'une guidance annuelle 2020 après suspension de la guidance pluriannuelle
- ▶ Mise en place de l'initiative « More than ever » et ses déclinaisons dans l'ensemble des filiales du Groupe
- ▶ Modalités particulières de convocation et participation des actionnaires et de tenue de ladite Assemblée générale
- ▶ Réduction de la rémunération versée en 2020 du Président-directeur général, des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif
- ▶ Ajustement des cibles de la rémunération annuelle variable 2020 du Président-directeur général et du Comité exécutif

# PRÉSENTATION DES MODALITÉS DE DIALOGUE ENTRE LE CONSEIL ET LE COMITÉ EXÉCUTIF

## Un dialogue nourri et permanent...

- ▶ Un dialogue nourri et permanent entre les membres du Comité exécutif et du Conseil d'administration :
  - lors du séminaire du Conseil d'administration stratégique une fois par an ;
  - à chaque Conseil d'administration sur les sujets d'actualités ; et
  - en amont de chaque Comité du Conseil sur des sujets d'expertise

## ...intégré dans les processus du Groupe

- ▶ Un processus d'intégration des administrateurs mis en place avec les membres du Comité exécutif
- ▶ Un taux de satisfaction élevé sur la participation du Comité exécutif lors de l'évaluation annuelle du Conseil d'administration (4,65 sur 5)

# INFORMATION SUR LE PROCESSUS DE SUCCESSION DES DIRIGEANTS

## Un processus large et régulier...

- ▶ Des plans de successions revus chaque année par le Comité des rémunérations et des nominations et le Conseil d'administration
- ▶ Suivi de 350 managers clés du Groupe
- ▶ Un focus spécifique sur les successions des membres du Comité exécutif

## ...adressant toutes les situations

- ▶ Un point dédié au Comité des rémunérations et des nominations et au Conseil d'administration sur le plan de succession du dirigeant mandataire social
- ▶ Les cas de renouvellements et de vacances pris en compte distinctement

# ÉVALUATION DU FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

## Méthodologie

- ▶ Une autoévaluation une fois par an et une évaluation avec l'aide d'un consultant extérieur tous les 3 ans
- ▶ Conduite par l'administrateur référent et Vice-Président du Conseil d'administration
- ▶ Réalisée sur la base d'un questionnaire spécifique conforme aux recommandations du Code AFEP-MEDEF

## Principaux enseignements

- ▶ **Scores très satisfaisants** et en amélioration constante sur les thèmes abordés par le questionnaire, notamment sur :
  - la **composition équilibrée du Conseil**
  - les **travaux du Conseil et de ses Comités**
  - la **qualité des informations communiquées** en amont des réunions et
  - la **qualité des échanges** et la profondeur des débats au cours des réunions
- ▶ Des axes d'amélioration identifiés et des plans d'actions ont été mis en place:
  - Allongement des débats sur les sujets stratégiques
  - Evolution de la composition du Conseil

## LES 3 COMITÉS DU CONSEIL ET LEURS PRÉSIDENTS

### LE COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES



**Dominique D'Hinnin**

Président du Conseil  
d'administration d'Eutelsat  
Communications SA

### LE COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS



**Françoise Gri**

Administratrice indépendante  
de sociétés

### LE COMITÉ DES ENGAGEMENTS



**Jean-Paul Bailly**

Président d'Honneur  
du Groupe La Poste



# 5

## Une gouvernance garante de la performance du Groupe

- a. Le Conseil d'administration
- b. **Le Comité d'audit et des risques**  
**Dominique D'Hinnin**, Président du Comité d'audit et des risques
- c. Le Comité des rémunérations et des nominations

## COMPOSITION DU COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES



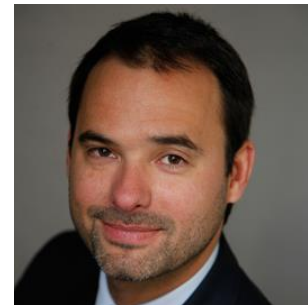
**Dominique D'Hinnin**

Président du Conseil  
d'administration d'Eutelsat  
Communications SA



**Jean-Paul Bailly**

Président d'Honneur  
du Groupe La Poste



**Jean-Romain Lhomme**

Directeur de  
Lake Partners Ltd.

**TAUX D'ADMINISTRATEURS  
INDÉPENDANTS**

100%

**NOMBRE DE RÉUNIONS  
EN 2020**

4

**TAUX DE PRÉSENCE  
EN 2020**

100%

# MISSIONS ET TRAVAUX DU COMITÉ EN 2020

Un dispositif efficace de gestion des risques examiné chaque année

## Principales missions

- ▶ S'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables
- ▶ Assurer le suivi du processus d'élaboration de l'information financière
- ▶ Vérifier que les procédures internes de collecte et de contrôle des informations garantissent la qualité et l'exhaustivité de l'information financière
- ▶ Contrôler la maîtrise de l'exposition aux risques du Groupe et la qualité du contrôle interne

## Principaux travaux en 2020

- ▶ Examen des comptes sociaux annuels, des comptes consolidés semestriels et annuels, du budget annuel et de la bonne application des principes comptables
- ▶ Examen des conditions d'application de la communication financière
- ▶ Travaux d'audit et de contrôle interne
- ▶ Examen des risques juridiques et fiscaux et enjeux de conformité et de cybersécurité
- ▶ Examen de la politique de placement
- ▶ Travaux sur la cartographie des risques, en ce y compris les risques RSE, et au suivi des actions de remédiation
- ▶ Travaux en matière de protection des données à caractère personnel et sur la politique anti-corruption
- ▶ Impacts de la crise sanitaire Covid-19

# PRÉSENTATION DU DISPOSITIF ÉTHIQUE, DE CONFORMITÉ ET DE CONTRÔLE INTERNE

## Une charte éthique reflétant le fort engagement du Groupe

- ▶ Conduite des affaires
- ▶ Droits de l'Homme
- ▶ Environnement
- ▶ Développement de la communauté locale

## Des risques suivis et des plans d'actions associés

- ▶ Cartographie des risques
- ▶ Dispositif de contrôle interne

**Formation de tous les salariés aux principaux enjeux de conformité** : diversité, protection des données personnelles, lutte contre le blanchiment, droit de la concurrence, lutte contre la corruption

## Une attention particulière aux risques RSE et leur intégration dans la cartographie des risques

- ▶ Adaptation des activités aux effets du réchauffement climatique
- ▶ Réduction des émissions de gaz à effet de serre

## Identification et modalités de lutte contre la fraude dans le cadre de la digitalisation croissante :

- ▶ Monitoring
- ▶ Sensibilisation
- ▶ Partage de bonnes pratiques
- ▶ Mise à jour des procédures

# 5

## Une gouvernance

garante de la performance du Groupe

- a. Le Conseil d'administration
- b. Le Comité d'audit et des risques
- c. **Le Comité des rémunérations et des nominations**  
**Françoise Gri**, Vice-Présidente du Conseil d'administration et  
Présidente du Comité des rémunérations et des nominations

# COMPOSITION DU COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS



**Françoise Gri**

Administratrice indépendante  
de sociétés



**Gabriele Galateri  
di Genola**

Président de Assicurazioni  
Generali S.p.A



**Sylvia Coutinho**

Directrice Générale d'UBS  
Group Brazil et Directrice  
Générale d'UBS Wealth  
Management Latin America

**TAUX D'ADMINISTRATEURS  
INDÉPENDANTS**

100%

**NOMBRE DE RÉUNIONS  
EN 2020**

5

**TAUX DE PRÉSENCE  
EN 2020**

100%

# MISSIONS ET TRAVAUX DU COMITÉ EN 2020

## Principales missions

- ▶ Préparer les décisions du Conseil relatives à l'évolution de la composition des instances dirigeantes de la Société
- ▶ Préparer les décisions du Conseil relatives à la détermination de la rémunération du dirigeant mandataire social et à la mise en place du plan de motivation à destination des dirigeants

## Principaux travaux en 2020

- ▶ Revue de la composition du Conseil : indépendance, parité, intégration des nouveaux administrateurs et renouvellements
- ▶ Travaux relatifs à la politique RSE du Groupe « People, Planet, Progress », à la politique de ressources humaines et à la diversité au sein des instances dirigeantes
- ▶ Proposition de répartition de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2019 et de révision du mode de répartition à compter de 2020
- ▶ Politique d'attribution d'actions de performance
- ▶ Propositions relatives à la détermination de la rémunération du PDG et les impacts engendrés par la crise sanitaire Covid-19
- ▶ Revue des plans de succession de la Direction générale et des cadres dirigeants

# POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Vote ex-ante (résolution N° 10 – pages 184 à 190 du DEU 2020)



## CONTINUITÉ

- ▶ Une structure de rémunération qui s'articule sur les mêmes éléments depuis 2015\*



## CONFORMITÉ

- ▶ Une rémunération conforme :
  - aux dispositions législatives et réglementaires et aux recommandations du Code AFEP-MEDEF
  - à l'intérêt social en étant à la fois utile et pertinente au regard des enjeux à relever dans le cadre du plan stratégique « Next Frontier »



## COMPARABILITÉ

- ▶ Une rémunération dans la médiane du panel de comparaison\*\*



## PERFORMANCE

- ▶ Une rémunération totale maximum liée à plus de 70% à la performance

\* Début du premier mandat de M. Dumazy.

\*\* Analyse du cabinet Mercer à partir d'un panel intersectoriel de sociétés françaises du SBF 120, présentant des caractéristiques communes au groupe Edenered et sélectionnées selon les 4 critères suivants : capitalisation boursière, résultat d'exploitation courant, effectif total, part des effectifs à l'international.



# POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Vote ex-ante (résolution N° 10 – pages 184 à 190 du DEU 2020)

## Politique de rémunération inchangée par rapport à 2020

▶ <b>Rémunération fixe annuelle</b>	825 000 euros, inchangée depuis 2018.
▶ <b>Rémunération variable annuelle</b>	120% de la rémunération fixe en cible (180% maximum en cas de surperformance). Composition des objectifs : 65% de quantitatifs financiers, 30% de quantitatifs opérationnels, 25% de qualitatifs de management et de RSE.
▶ <b>Rémunération de long terme</b>	Attribution gratuite d'actions sous conditions de performance. Jusqu'à 120% de la rémunération fixe et variable cible.
▶ <b>Rémunération exceptionnelle</b>	Possible dans certaines circonstances justifiées et communiquées. Jusqu'à 100% de la rémunération annuelle fixe et variable maximum en numéraire et/ou en actions de performance.
▶ <b>Rémunération pluri-annuelle ou différée</b>	N/A

# RÉMUNÉRATION 2020 DE M. BERTRAND DUMAZY

Vote ex-post (résolution N° 14 – pages 198 à 201 du DEU 2020)

## Rémunération conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale en 2020

► Rémunération fixe brute annuelle	790 624 <sup>1</sup> €	- 4% vs 2019
► Rémunération variable brute annuelle	1 249 341 €	-16% vs 2019
► Rémunération de long terme	48 031 actions valorisées à 1 815 000 <sup>2</sup> €	Inchangée depuis 2018

(1) Renonciation à 25% de la rémunération fixe versée en 2020, dans les conditions mentionnées par l'AFEP le 29 mars 2020.

(2) Attribution d'actions de performance en 2020 sous réserve de conditions de présence et de performance à 3 ans.

# MISE EN PERSPECTIVE DES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS AVEC LES PERFORMANCES GLOBALES DE LA SOCIÉTÉ, NOTAMMENT À LA LUMIÈRE DE LA CRISE SANITAIRE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ratio Rémunération du Président-directeur général / Rémunération <b>moyenne</b> des salariés	NA	17,10	22,14	28,79	26,19	<b>29,82</b>
Ratio Rémunération du Président-directeur général / Rémunération <b>médiane</b> des salariés	NA	26,45	38,09	52,51	49,05	<b>48,70</b>

	2016 vs. 2015	2017 vs. 2016	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019
<b>EBITDA</b> Évolution à périmètre et change constants	+13,8 %	+13,1 %	+16,2 %	+13,8 %	-4,6 %
Rémunération <b>fixe et variable</b> annuelle du Président-directeur général	NA	+6,0%	+9,0%	-1,9%	-9,0%

# POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Vote ex-ante (résolution N° 11 – pages 184 à 186 du DEU 2020)

## Politique de rémunération inchangée par rapport à 2020

### ► Grands principes

Principes conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et identiques à la politique de rémunération approuvée lors de l'Assemblée générale de mai 2020

### ► Part variable

Part variable prépondérante qui tient compte de l'assiduité des administrateurs

### ► Membres des comités

Montant supplémentaire pour les membres des comités du Conseil d'administration

### ► Adapté aux responsabilités

Montant adapté aux responsabilités encourues et au temps consacré aux fonctions

### ► Enveloppe annuelle

Proposition d'augmentation de l'enveloppe de la somme fixe annuelle à répartir entre les administrateurs pour la porter à 800.000€ (résolution 12), afin de pouvoir rémunérer les nouveaux administrateurs

# RÉMUNÉRATION 2020 DES ADMINISTRATEURS

Vote ex-post (résolution N° 13 – pages 191 et 192 du DEU 2020)

**Montant global attribué au  
titre de l'exercice 2020**

**652 083 €**

(92,7 % consommés de  
l'enveloppe de 700 k€)

- ▶ Rémunération conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale en 2020
- ▶ Enveloppe de 700 k€
- ▶ Renonciation à 25% de la rémunération en 2020, dans les conditions mentionnées par l'AFEP le 29 mars 2020
- ▶ Président-directeur général non rémunéré

# Sommaire

1. Edenred, le compagnon de tous les jours du monde du travail
2. L'agilité d'Edenred, vecteur de résilience et de rebond en 2020
3. Performance financière 2020 / T1 2021
4. Notre raison d'être
5. Une gouvernance garante de la performance du Groupe
- 6. Rapport des Commissaires aux comptes**
7. Questions-réponses
8. Présentation des résolutions et résultat des votes



Rapports des Commissaires aux comptes  
Exercice clos le 31 décembre 2020

Pierre Jouanne

Assemblée Générale des Actionnaires - 11 mai 2021





# Rapports des Commissaires aux comptes

## *Opinion sur les comptes annuels et sur les comptes consolidés 2020*

*Résolutions 1 & 2*

- Nous certifions que les comptes annuels et consolidés donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière à la fin de l'exercice 2020
- Comptes consolidés : 3 points clés d'audit
  - Evaluation des *goodwill* et des immobilisations incorporelles
  - Comptabilisation de la dette relative aux titres en circulation et fonds à rembourser
  - Evaluation des provisions pour litiges, réclamations et risques fiscaux
- Point d'attention : nouvelle norme d'exercice professionnel relative à la présentation des comptes annuels et consolidés selon le format d'information électronique unique européen, « ESEF ».
  - Nous avons procédé à la vérification du respect de ce format dans la présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel.
- Comptes annuels d'Edenred SA : 1 point clé d'audit
  - Évaluation des titres de participations et des créances rattachées





# Rapports des Commissaires aux comptes

## *Autres rapports*

*Résolutions 15 & 17*

- **Rapport sur les conventions réglementées – *Résolution 15***
  - Il ne nous a été donné avis d'aucune convention nouvelle ou antérieurement approuvée et dont l'exécution se serait poursuivie à présenter à l'Assemblée Générale
- **Autorisation d'attribution d'actions gratuites – *Résolution 17***
  - Absence d'observation sur les informations données dans le rapport du conseil d'administration portant sur l'opération envisagée
- **Attestations relatives aux meilleures rémunérations et aux dépenses de mécénat**
  - Aucune observation à porter à votre attention

# Sommaire

1. Edenred, le compagnon de tous les jours du monde du travail
2. L'agilité d'Edenred, vecteur de résilience et de rebond en 2020
3. Performance financière 2020 / T1 2021
4. Notre raison d'être
5. Une gouvernance garante de la performance du Groupe
6. Rapport des Commissaires aux comptes
- 7. Questions-réponses**
8. Présentation des résolutions et résultat des votes



# Questions – Réponses

# Sommaire

1. Edenred, le compagnon de tous les jours du monde du travail
2. L'agilité d'Edenred, vecteur de résilience et de rebond en 2020
3. Performance financière 2020 / T1 2021
4. Notre raison d'être
5. Une gouvernance garante de la performance du Groupe
6. Rapport des Commissaires aux comptes
7. Questions-réponses
- 8. Présentation des résolutions et résultat des votes**

# 8

## Présentation des résolutions et résultat des votes

**Philippe Relland-Bernard**

Secrétaire de séance

(Directeur général Affaires Juridiques et Réglementaires)



**QUORUM : 80,709%**  
(représentant **198 862 587** actions  
pour **2 721** actionnaires)

*Le résultat détaillé des votes figure sur le site Internet d'Edenred  
([www.edenred.com](http://www.edenred.com)) rubrique Assemblée générale*

# 1<sup>ÈRE</sup> RÉOLUTION

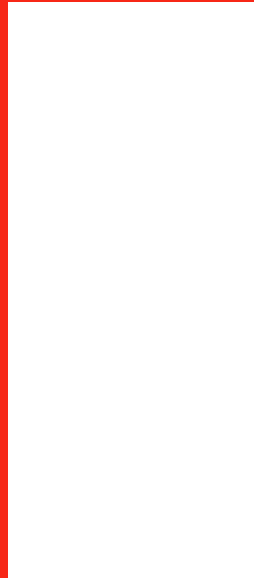
## APPROBATION DES COMPTES ANNUELS DE LA SOCIÉTÉ DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2020

1

- ▶ Bénéfice net comptable de 204 928 787,73 €

# 1ÈRE RÉOLUTION

99,49 %



POUR

0,51 %

CONTRE

## Adoptée

Total des voix prises en compte  
201 977 044

Abstentions (non prises en compte)  
117 158



## 2<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

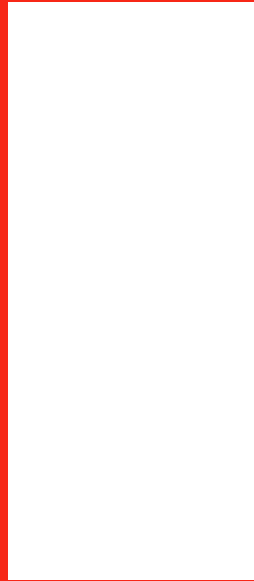
### APPROBATION DES COMPTES CONSOLIDÉS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2020

2

- ▶ Résultat net consolidé d'un montant de 237 913 000 €

## 2ÈME RÉSOLUTION

99,97 %



POUR

0,03 %

CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
201 975 727

Abstentions (non prises en compte)  
118 475

## 3<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

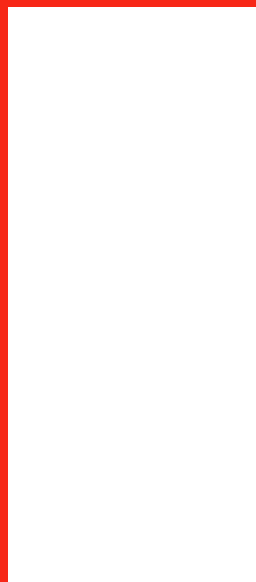
### AFFECTATION DU RÉSULTAT DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2020 ET FIXATION DU DIVIDENDE

3

- ▶ Dividende de **0,75 €** par action
  - Date de détachement : **14 mai 2021**
  - Date de paiement : **9 juin 2021**
- ▶ Dotation de la réserve légale d'un montant de 675 698,80 €

## 3<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

99,75 %



POUR

0,25 %

CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 087 298

Abstentions (non prises en compte)  
6 904

## 4ÈME RÉOLUTION

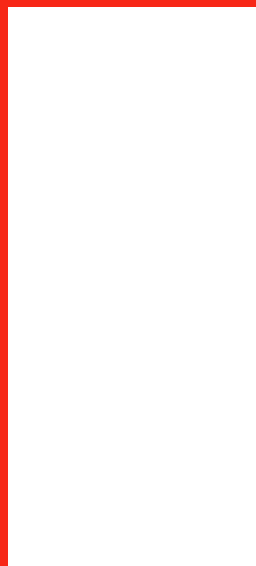
### OPTION POUR LE PAIEMENT DU DIVIDENDE EN ACTIONS NOUVELLES

4

- ▶ **Option à exercer sur 100% du dividende** auquel l'actionnaire a droit
- ▶ Paiement en espèce **ou** en actions nouvelles, **au choix de l'actionnaire**
- ▶ Prix d'émission des actions nouvelles : **41,34€** (soit 90% de la moyenne des premiers cours cotés de l'action Edenred lors des 20 séances de Bourse précédant l'Assemblée diminuée du montant net du dividende et arrondi au centime d'euro supérieur)
- ▶ Délai d'option du 18 mai 2021 au 2 juin 2021 inclus
- ▶ Livraison des actions à compter du 9 juin 2021

## 4ÈME RÉOLUTION

96,89 %



POUR

3,11 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 086 766

Abstentions (non prises en compte)  
7 436

## 5ÈME RÉSOLUTION

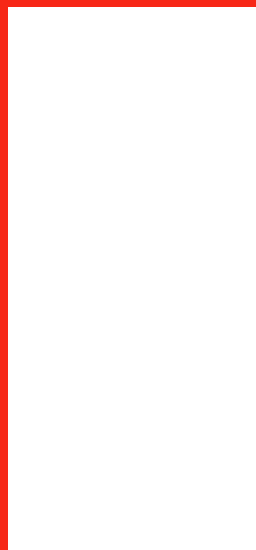
### RENOUVELLEMENT DE M<sup>ME</sup> SYLVIA COUTINHO EN QUALITÉ D'ADMINISTRATEUR

5

- ▶ **Administrateur indépendant** au sens du Code AFEP-MEDEF
- ▶ Membre du Comité des rémunérations et des nominations
- ▶ Mme Sylvia Coutinho a été nommée membre du Conseil d'administration en 2016
- ▶ Durée de mandat proposée : **4 ans**

# 5ÈME RÉOLUTION

94,32 %



POUR

5,68 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
201 728 303

Abstentions (non prises en compte)  
365 899



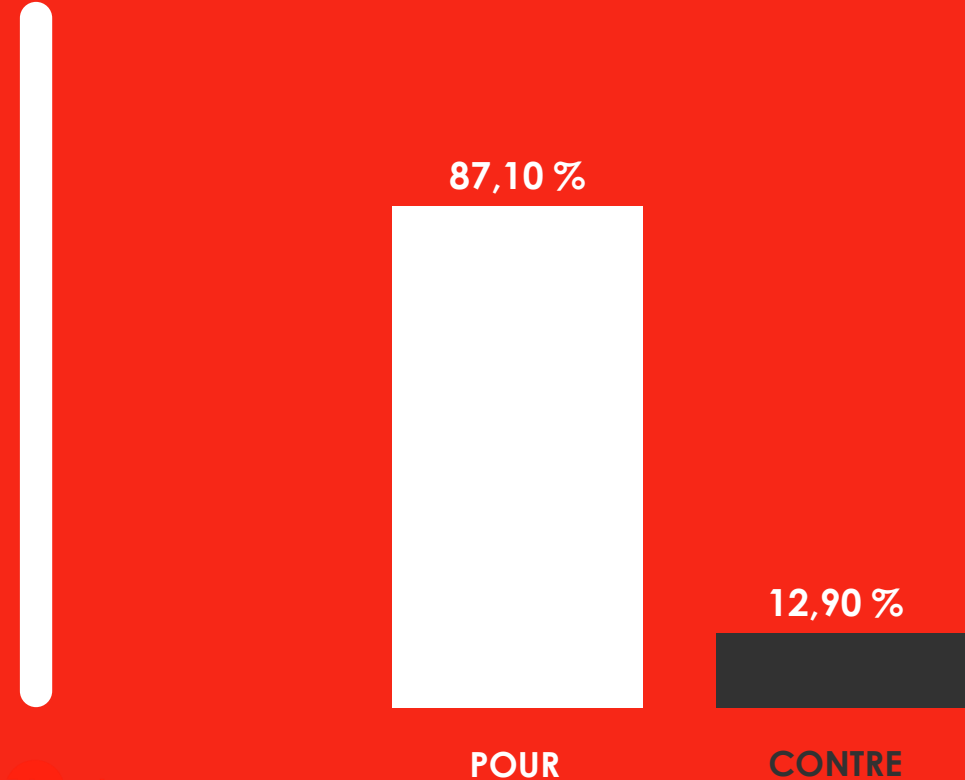
## 6<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

### RENOUVELLEMENT DE M<sup>ME</sup> FRANÇOISE GRI EN QUALITÉ D'ADMINISTRATEUR

6

- ▶ **Administrateur indépendant** au sens du Code AFEP-MEDEF
- ▶ Administrateur référent, Vice-Président du Conseil d'administration et Président du Comité des rémunérations et des nominations
- ▶ Mme Françoise Gri a été nommée membre du Conseil d'administration en 2010
- ▶ Durée de mandat proposée : **4 ans**

# 6ÈME RÉSOLUTION



# Adoptée

Total des voix prises en compte  
201 091 030

Abstentions (non prises en compte)  
1 003 172

## 7<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

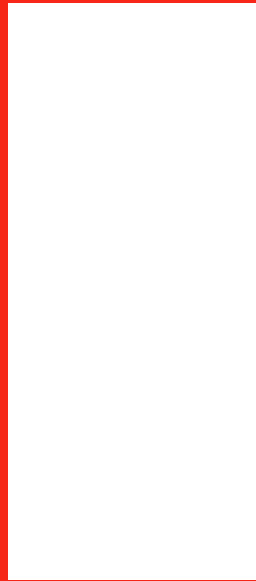
### NOMINATION DE M<sup>ME</sup> ANGELES GARCIA-POVEDA EN QUALITÉ D'ADMINISTRATEUR

7

- ▶ **Administrateur indépendant** au sens du Code AFEP-MEDEF
- ▶ Madame Angeles Garcia-Poveda a développé des compétences en stratégie et de gestion des talents, notamment au sein du BCG (1993-2008), et dans les domaines du capital humain, du conseil en gouvernance et de management chez Spencer Stuart (depuis 2008), où elle a dirigé la région EMEA. Madame Angeles Garcia-Poveda possède par ailleurs une expérience de gouvernance de société cotée en tant que Présidente du Conseil d'administration et membre du Comité de la stratégie et de la responsabilité sociétale de Legrand
- ▶ Durée de mandat proposée : **4 ans**

# 7ÈME RÉOLUTION

99,93 %



POUR

0,07 %

CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
201 728 519

Abstentions (non prises en compte)  
365 683

## 8ÈME RÉOLUTION

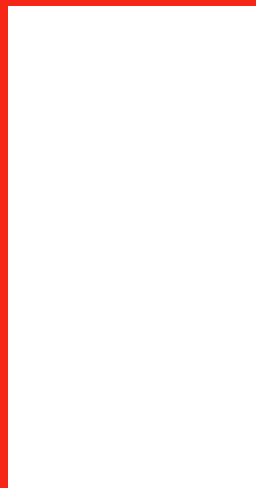
### NOMINATION DE M<sup>ME</sup> MONICA MONDARDINI EN QUALITÉ D'ADMINISTRATEUR

8

- ▶ **Administrateur indépendant** au sens du Code AFEP-MEDEF
- ▶ Madame Monica Mondardini a occupé plusieurs fonctions de management international dans le secteur de l'édition (Hachette), puis dans l'assurance (Generali) ; secteurs ayant connu une digitalisation marquée. Madame Monica Mondardini dispose également d'une expérience en matière de gouvernance, en tant qu'administratrice déléguée de GEDI Gruppo Editoriale (2009-2018), Directrice générale de CIR S.p.A., holding industriel de premier plan coté à Milan, et administratrice du Crédit Agricole (2010-2021) où elle préside le Comité des nominations et de la gouvernance
- ▶ Durée de mandat proposée : **4 ans**

# 8ÈME RÉSOLUTION

83,83 %



POUR

16,17 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
201 728 279

Abstentions (non prises en compte)  
365 923

## 9ÈME RÉOLUTION

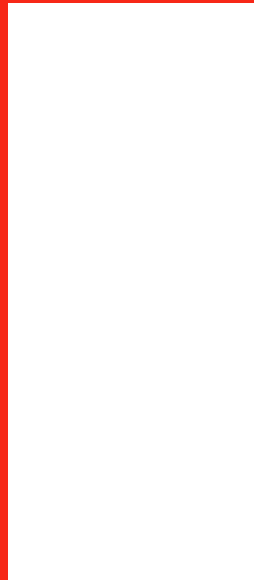
### NOMINATION DE M. PHILIPPE VALLÉE EN QUALITÉ D'ADMINISTRATEUR

9

- ▶ **Administrateur indépendant** au sens du Code AFEP-MEDEF
- ▶ Monsieur Philippe Vallée dispose de compétences reconnues dans les domaines du management international, du digital, du paiement et de la sécurité informatique, développées tout au long de sa carrière débutée chez Matra. Il a ensuite occupé différentes fonctions au sein de Gemplus, puis de Gemalto à compter de 2006, dont il a assuré la direction générale entre 2016 et 2019. Monsieur Philippe Vallée exerce aujourd'hui les fonctions de Vice-Président Exécutif Identité & Sécurité Numériques chez Thales
- ▶ Durée de mandat proposée : **4 ans**

# 9ÈME RÉSOLUTION

99,89 %



POUR

0,11 %

CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
201 728 407

Abstentions (non prises en compte)  
365 795



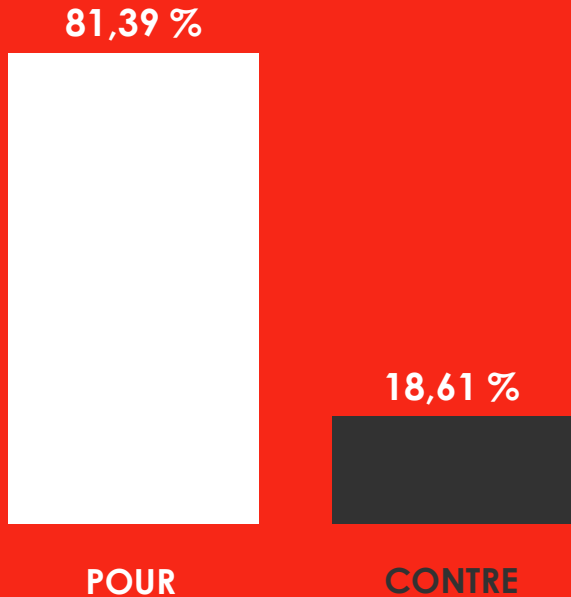
# 10<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

## APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

10

- ▶ **Conforme aux dispositions législatives et réglementaires et au Code AFEP-MEDEF :**
  - **rémunération annuelle fixe** en 12 mensualités
  - **rémunération annuelle variable** soumise à des objectifs exigeants, incluant des critères de responsabilité sociale et environnementale (équivalente à 120% de la rémunération annuelle fixe à objectifs atteints (« variable cible ») et jusqu'à 180% en cas de surperformance)
  - **rémunération de long terme** sous forme d'attribution gratuite d'actions sous conditions de performance (jusqu'à 120% de la rémunération annuelle fixe et variable cible)
  - **autres avantages** : indemnité de départ, retraite, prévoyance, chômage, voiture de fonction
  - pas de contrat de travail, pas de rémunération au titre du mandat d'administrateur, pas de rémunération variable différée, pas de rémunération pluriannuelle

# 10ÈME RÉOLUTION



## Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 080 100

Abstentions (non prises en compte)  
14 102

# 11<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

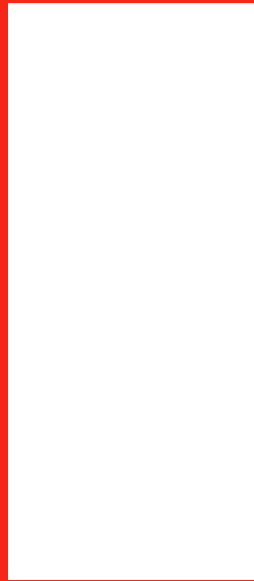
## APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (HORS PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL)

11

- ▶ **Conforme aux dispositions législatives et réglementaires et au Code AFEP-MEDEF :**
  - une part variable prépondérante qui tient compte de l'assiduité des administrateurs
  - le versement d'un montant supplémentaire pour les membres des comités du Conseil d'administration
  - le versement d'un montant adapté aux responsabilités encourues et au temps consacré à ces fonctions

# 11<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

99,72 %



POUR

0,28 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 039 724

Abstentions (non prises en compte)  
14 935

## 12<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

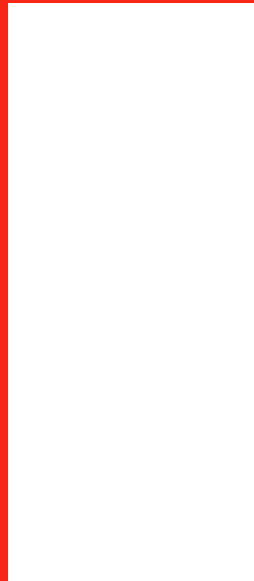
### DÉTERMINATION DE LA SOMME FIXE ANNUELLE ALLOUÉE AUX ADMINISTRATEURS EN RÉMUNÉRATION DE LEUR ACTIVITÉ

12

- ▶ Proposition d'augmenter l'enveloppe de la somme fixe annuelle de 700 000 € à **800 000 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**, afin de pouvoir nommer deux administrateurs additionnels au sein du Conseil d'administration.
- ▶ La rémunération de chacun des administrateurs pour leur participation au Conseil d'administration et, le cas échéant, aux comités, demeurant pour autant inchangée.

# 12<sup>ÈME</sup> RÉOLUTION

99,93 %



POUR

0,07 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 041 688

Abstentions (non prises en compte)  
12 971

## 13<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

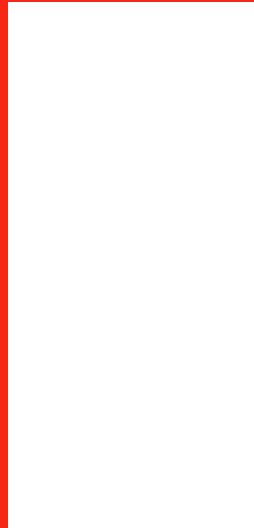
### APPROBATION DU RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION 2020 DES MANDATAIRES SOCIAUX (EX POST GLOBAL)

13

- ▶ Conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 7 mai 2020
- ▶ Information sur l'ensemble des rémunérations versées au cours, ou attribuées au titre, de l'exercice 2020 aux mandataires sociaux (soit les administrateurs et le Président-directeur général) à raison de leur mandat

# 13<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

90,93 %



POUR

9,07 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 040 793

Abstentions (non prises en compte)  
13 866



# 14<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

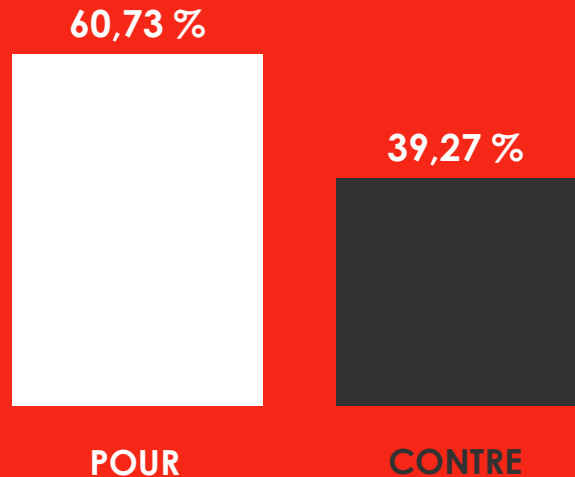
## APPROBATION DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION 2020 DE M. BERTRAND DUMAZY (EX POST SPÉCIFIQUE)

14

- ▶ Conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 7 mai 2020
- ▶ Éléments principaux de rémunération de l'exercice 2020 :
  - rémunération fixe : 790 624 € (-4% vs. 2019)
  - rémunération variable annuelle : 1 249 341 € (- 16% vs. 2019)
  - rémunération de long terme : attribution de 48 031 actions de performance valorisées à 1 815 000 € (plan Groupe) (identique à 2019)
  - voiture de fonction : 3 780 €
- ▶ M. Bertrand Dumazy, au vu du contexte lié au Covid-19, a renoncé à 25% de sa rémunération qui lui a été versée en 2020, dans les conditions mentionnées par l'AFEP le 29 mars 2020

# 14<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

## Adoptée



Total des voix prises en compte  
202 080 014

Abstentions (non prises en compte)  
14 188

## 15<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

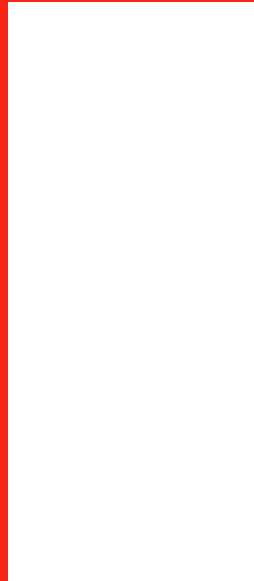
### APPROBATION DU RAPPORT SPÉCIAL DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES

15

- ▶ Pas de convention à soumettre au vote de l'Assemblée générale

# 15<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

> 99,99 %



POUR

< 0,01 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 081 939

Abstentions (non prises en compte)  
12 263

## 16<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

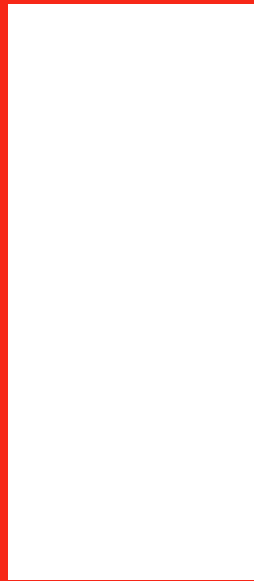
### AUTORISATION CONSENTIE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR OPÉRER SUR LES ACTIONS DE LA SOCIÉTÉ

16

- ▶ Prix maximal d'achat : **70 €**
- ▶ Acquisition maximum d'actions **à hauteur de 10% du capital**
- ▶ Autorisation consentie pour **18 mois**

# 16<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

99,52 %



POUR

0,48 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 071 894

Abstentions (non prises en compte)  
22 308

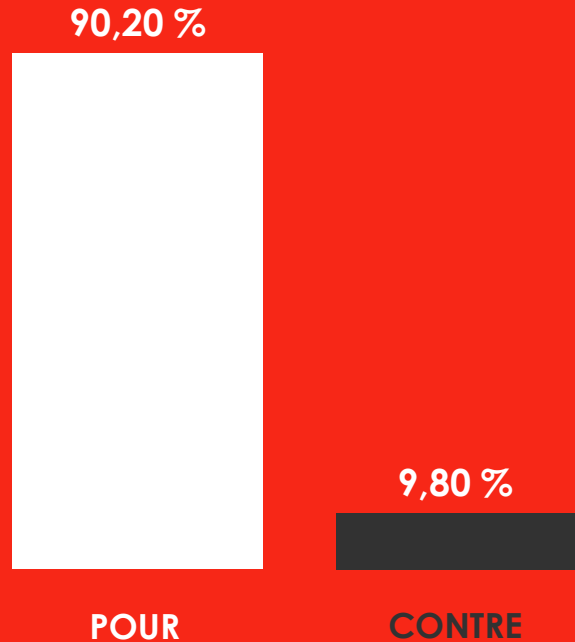
## 17<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

### AUTORISATION CONSENTIE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR PROCÉDER À L'ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS DE PERFORMANCE, SANS DROIT PRÉFÉRENTIEL DE SOUSCRIPTION

17

- ▶ Dans la limite de **1,5% du capital**
- ▶ Incluant une limite annuelle de **0,1% du capital** pour les attributions aux mandataires sociaux
- ▶ Autorisation consentie pour **26 mois**

# 17<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION



## Adoptée

Total des voix prises en compte  
199 825 657

Abstentions (non prises en compte)  
2 268 545



# 18<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

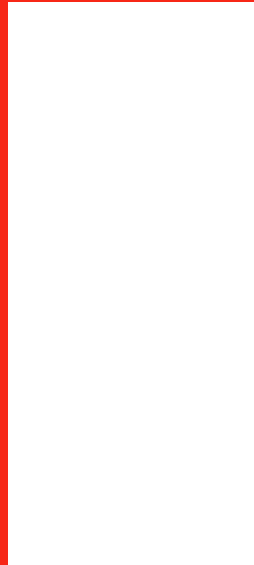
## APPROBATION DE LA TRANSFORMATION D'EDENRED EN SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

18

- ▶ **Approbation de la transformation de la Société en société européenne** et des termes du projet de transformation
- ▶ Transformation effective à compter de l'immatriculation de la Société sous forme de société européenne auprès de Registre du commerce et des sociétés de Nanterre

# 18ÈME RÉOLUTION

97,30 %



POUR

2,70 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 085 041

Abstentions (non prises en compte)  
9 161

## 19<sup>ÈME</sup> RÉOLUTION

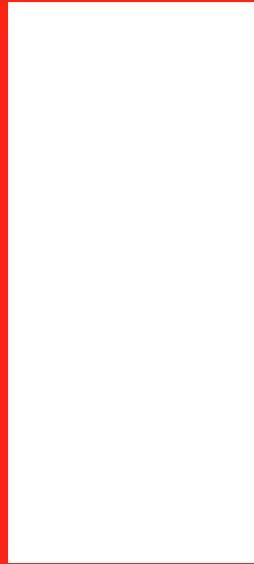
### DÉNOMINATION SOCIALE DE LA SOCIÉTÉ ADOPTION DES STATUTS D'EDENRED SOUS SA FORME DE SE

19

- ▶ A compter de la transformation de la Société en société européenne, sa dénomination sociale « **EDENRED** » sera précédée ou immédiatement suivie des mots « **Société Européenne** » ou de l'abréviation « **SE** »
- ▶ **Adoption des statuts révisés**, qui régiront la Société sous sa nouvelle forme (mise en harmonie des statuts avec les dispositions législatives et réglementaires régissant les sociétés européennes)

# 19<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

97,00 %



POUR

3,00 %



CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 084 679

Abstentions (non prises en compte)  
9 523

# 20<sup>ÈME</sup> RÉSOLUTION

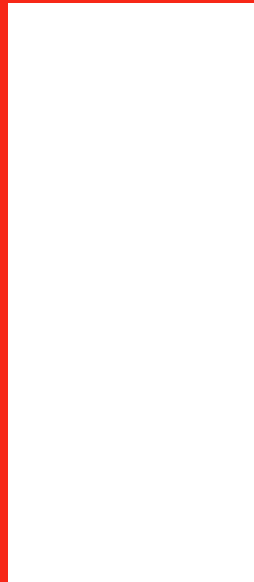
## POUVOIRS POUR L'ACCOMPLISSEMENT DES FORMALITÉS

---

20

# 20ÈME RÉOLUTION

> 99,99 %



POUR

< 0,01 %

CONTRE

# Adoptée

Total des voix prises en compte  
202 088 173

Abstentions (non prises en compte)  
6 029



We  
connect,  
You  
win