



COMPLEMENT D'INFORMATION

Le Conseil d'administration tient à souligner que la rémunération variable attribuée au dirigeant mandataire social au titre de l'année 2020 reflète fidèlement la performance du Groupe ainsi que l'alignement jugé nécessaire et souhaitable par le Conseil d'administration entre les intérêts des actionnaires, ceux de la Société et ceux du mandataire social et des équipes de management.

Le Conseil rappelle que cette rémunération variable, comprise entre 120% et 180% de la rémunération fixe, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 7 mai 2020, est composée d'objectifs quantitatifs liés à l'EBITDA, d'EPS, d'objectifs quantitatifs opérationnels et enfin d'objectifs de management.

Après avoir suspendu ses guidances pluriannuelles à moyen terme en mars 2020, le Groupe a communiqué au marché en juillet 2020 et comme chaque année, sa guidance annuelle d'EBITDA, adaptée au contexte particulièrement volatile engendré par la pandémie mondiale. Le Conseil a par conséquent ajusté certains objectifs de la rémunération variable annuelle du Président Directeur Général, sans changer la politique de rémunération approuvée par les actionnaires lors de la précédente Assemblée Générale. Ainsi, le Conseil a notamment pris soin d'aligner l'objectif d'EBITDA avec cette guidance annuelle donnée au marché et a adapté les objectifs opérationnels à la nouvelle situation, en ajoutant un critère de protection sanitaire des salariés du Groupe.

Ainsi, concernant l'EBITDA, le Conseil d'administration a constaté que l'objectif atteint en fin d'année 2020 est pleinement cohérent avec l'atterrissage annoncé du Groupe sur cet indicateur en juillet de la même année 2020, soit 580 millions d'euros, puisque la fourchette communiquée s'établissait entre 540 M€ / 610 M€. La cible de cet objectif était fixée à 50% de la rémunération fixe et celui-ci a été atteint 51,9%, en parfaite logique.

Le Conseil précise que cet objectif n'a pas été revu ultérieurement au cours de l'année alors même que la crise n'a cessé de s'amplifier de manière inattendue, notamment dans les géographies où le Groupe est particulièrement exposé, comme le Brésil, le Mexique, l'Italie ou la France. Le Conseil souligne l'importance du travail engagé afin de permettre de délivrer une performance de cet ordre et rappelle que les efforts accomplis ont été détaillés à la page 194 du Document d'enregistrement universel.

Concernant la performance boursière de la Société, le Conseil souhaite tout d'abord souligner que l'évolution du cours de bourse d'Edenred depuis la prise de fonction de M. Bertrand Dumazy, s'est apprécié de 17,45 € au 01/01/2016 à 46,54 € au 16/04/2021, soit 167% de croissance, alors que le SBF 120 n'a enregistré qu'une croissance de 33 % au cours de la même période. Plus particulièrement au cours de l'année 2020, la surperformance a été de 7% par rapport au SBF 120, justifiant pleinement, selon le Conseil d'administration, l'atteinte et le dépassement du critère EPS.

Les critères opérationnels ont fait l'objet d'une attention toute aussi particulière comme il est précisé à la page 194 du Document d'enregistrement universel. Notamment le critère lié au Covid, pour lequel le Groupe avait annoncé un plan d'économie de 100 millions d'euros par rapport au budget 2020, chiffre qui a été dépassé tout en accroissant les investissements de 6% par rapport à 2019. Enfin, la baisse des charges opérationnelles s'est montée à 7,7% en 2020, permettant une préservation de la marge d'EBITDA sur l'année, qui a même été en amélioration de 0,8 point à pcc au deuxième semestre, ce qui au vu de la situation, a été jugé comme une performance par le Conseil d'administration.

Plus généralement, le Conseil d'administration tient à souligner que la rémunération fixe du dirigeant mandataire social n'a pas enregistré d'augmentation depuis 2018 et que la rémunération variable annuelle a été quasiment stable, comme le montre le tableau ci-dessous, alors que les performances de la société ont fortement augmenté sur la même période. Plus particulièrement, le Conseil souligne une baisse de la rémunération variable de M. Bertrand Dumazy de -15,6% en 2020 par rapport 2019, alors que les principaux indicateurs financiers de la Société diminuent de -1,6% pour le chiffre d'affaires opérationnel (à périmètre constant) et de -4,6% pour l'EBITDA (à périmètre et changes constants). De plus, le conseil rappelle que Monsieur Bertrand Dumazy a renoncé à 25% de sa rémunération fixe au titre de l'année 2020 ainsi qu'à 25% de la rémunération variable perçue en 2020 au titre de l'année 2019 pour les deux mois au cours desquels la Société a eu recours au chômage partiel en France, conformément à la recommandation de l'AFEP du 29 mars 2020.

Dans ce contexte, le Conseil confirme que les objectifs qui ont été fixés en juillet 2020 étaient ambitieux et que leur atteinte et leur dépassement, fruit des efforts fournis par le dirigeant mandataire social et les équipes du Groupe, s'explique parfaitement au regard des résultats atteints par la Société en 2020.

Rémunération	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Remuneration Fixe(k€)	750	750	825	825	825*	825
Evolution (%)	N.a. ²	0%	+10%	0%	0%	0%
Bonus Annuel ¹ (k€)	1,343	1,347	1,462	1,480	1,249	N.a.
Evolution (%)	N.a. ²	0%	+9%	+1.2%	-15.6%	N.a.
Groupe						
Revenue operationnel à pcc(%)	+8.3%	+9.1%	+13.3%	+13.9%	-1.6%	N.a.
EBITDA à pcc(%)	+13.8%	+13.1%	+16.2%	+13.8%	-4.6%	N.a.

* Monsieur Bertrand Dumazy a renoncé à 25% de sa rémunération fixe au titre de l'année 2020 pour les deux mois au cours desquels la Société a eu recours au chômage partiel en France, conformément à la recommandation de l'AFEP du 29 mars 2020. Sa rémunération fixe versée en 2020 s'élève donc à 790 624 euros.