



**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 2024, pages 334 à 341) a été approuvée par l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025, à hauteur de :**

- **90,57 % (10<sup>ème</sup> résolution) concernant le Président-directeur général ; et**
- **99,03 % (11<sup>ème</sup> résolution) concernant les membres du Conseil d'administration (hors Président-directeur général).**

## 6.2.1 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 ;
- **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. A cet égard, le Conseil d'administration a tenu compte du vote et des avis exprimés par les actionnaires dans le cadre de l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2024 et a ainsi renforcé l'exigence des conditions d'attribution d'actions de performance (rémunération de long terme du Président-directeur général), dont l'autorisation est présentée pour approbation à l'Assemblée générale 2025 ; 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 40.

La politique de rémunération soumise à l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025 a été définie par le Conseil d'administration le 17 février 2025, 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 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> résolutions de la prochaine Assemblée générale.

Les principales évolutions de cette politique de rémunération soumise à l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025 par rapport à celle approuvée par l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2024 sont les suivantes :

- l'augmentation de l'enveloppe globale annuelle des membres du Conseil d'administration afin de permettre l'accueil des nouveaux membres du Conseil d'administration dont les nominations sont soumises à l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025 (la rémunération de chacun des administrateurs pour leur participation au Conseil d'administration et, le cas échéant, aux comités, demeurant pour autant inchangée) et la mise en place d'une réunion annuelle commune entre le Comité d'audit et des risques et le Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE ;
- le renforcement significatif des conditions d'attribution d'actions de performance (la rémunération de long terme du Président-directeur général), à savoir :
  - la fin de la compensation possible entre les trois critères (EBITDA ou équivalent, TSR et RSE) : la performance de chaque critère sur la durée d'un plan (soit trois ans) sera désormais plafonnée à 100% ;
  - la pondération entre les trois critères (EBITDA ou équivalent, TSR et RSE) sera de 55%/20%/25% (contre 50%/25%/25% actuellement) ;
  - concernant le critère financier (EBITDA ou équivalent) : il s'agira désormais d'un objectif de croissance à périmètre et change constants comparée à celui fixé annuellement pour le budget (par comparaison à la guidance annuelle actuellement) ;
  - concernant le critère TSR :
    - la performance pour un positionnement dans le 4<sup>e</sup> sextile (soit sous la médiane) passera à 0% (contre 25% actuellement), et
    - le TSR SBF 120 sera remplacé par le TSR CAC 40, en ligne avec le positionnement d'Edenred au sein du CAC 40 ; et

- concernant le critère RSE (comprenant des objectifs en termes de diversité, d'émission de gaz à effet de serre et d'alimentation et mobilité durables) :
  - la performance pour l'atteinte de la cible des trois objectifs passera à 100% (contre 150% actuellement),
  - des bornes à atteindre (seuils minimum et maximum) pour le calcul de la performance seront fixées, et

- la mesure de réduction des gaz à effet de serre s'effectuera dorénavant en valeur absolue (et non plus en intensité) par comparaison à 2019 (contre 2013 actuellement), en ligne avec les cibles SBTi du Groupe.

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 *Beyond<sub>22-25</sub>*. 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 de 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 *Beyond<sub>22-25</sub>* a vocation à tirer pleinement parti du modèle économique de plateforme digitale d'Edenred et permet au Groupe d'afficher des ambitions de croissance profitable et durable encore supérieures à ses précédents

plans stratégiques. Le Groupe a également inscrit la RSE au cœur de son plan *Beyond<sub>22-25</sub>*, en annonçant notamment une accélération de ses engagements extra-financiers. La rémunération annuelle variable et de long terme comprend des objectifs quantifiables alignés avec les nouveaux objectifs annuels fixés dans le cadre de ce plan stratégique et intègre des critères RSE cohérents avec la stratégie du Groupe.

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, incluant un critère lié à la réduction des gaz à effet de serre, une juste répartition des objectifs quantifiables opérationnels par rapport aux trois lignes de métier du Groupe, à savoir les Avantages aux salariés, la Mobilité et les Solutions complémentaires, ainsi qu'un équilibre entre performance court terme et performance long terme. Plus 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 60% 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 <sup>(1)</sup>.

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 et, pour les membres résidant en dehors d'Europe, une partie variable complémentaire en proportion du nombre de réunions du Conseil auquel ils auront assisté physiquement 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 ; et
- 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.

(1) À la date de la présente politique de rémunération, l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2024 a fixé le montant de cette enveloppe à 1 000 000 euros. Il sera proposé à l'Assemblée générale 2025 de porter cette enveloppe à un montant de 1 100 000 d'euros afin de permettre l'accueil des nouveaux membres du Conseil d'administration dont les nominations sont soumises à l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025 (la rémunération de chacun des administrateurs pour leur participation au Conseil d'administration et, le cas échéant, aux comités, demeurant pour autant inchangée) et la mise en place d'une réunion annuelle commune entre le Comité d'audit et des risques et le Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE.

Sous réserve de changement éventuel dans la composition du Conseil d'administration en cours d'exercice et de l'approbation de la nouvelle enveloppe annuelle par l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025, les montants seraient fixés comme suit :

<b>Conseil d'administration</b>	Président-directeur général	Partie fixe	Aucune
		Partie variable	
	Chaque membre	Partie fixe	17 300 € par an
		Partie variable	4 850 € par réunion du Conseil à laquelle il a participé
Membre résidant en dehors d'Europe	Partie variable	2 000 € par réunion du Conseil à laquelle il a participé physiquement (dans la limite des cinq réunions annuelles initialement planifiées)	
	Vice-Président	Partie fixe supplémentaire	17 300 € par an
<b>Comité d'audit et des risques (CAR)</b>	Président	Partie fixe	19 600 € par an
	Chaque membre	Partie variable	7 500 € par réunion du comité à laquelle il a participé
<b>Comité des engagements</b>	Président	Partie fixe	17 400 € par an
	Chaque membre	Partie variable	6 400 € par réunion du comité à laquelle il a participé
<b>Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE (CRNRSE)</b>	Président	Partie fixe	17 400 € par an
	Chaque membre	Partie variable	6 400 € par réunion du comité à laquelle il a participé
<b>Réunion commune du CAR et du CRNRSE</b>	Chaque membre	Partie variable	3 000 € par réunion commune des comités 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).

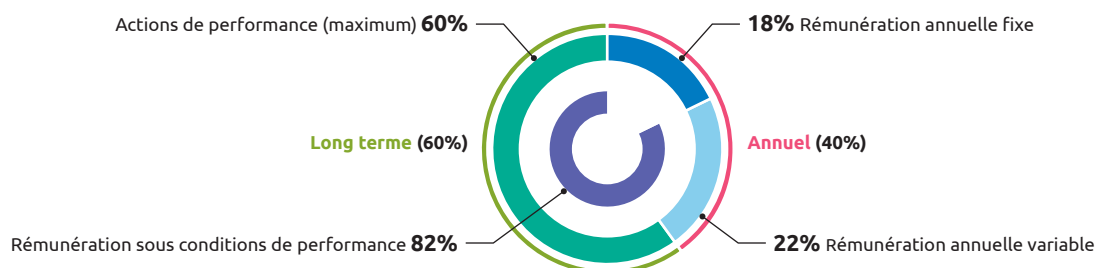
### Rémunération du Président-directeur général

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.

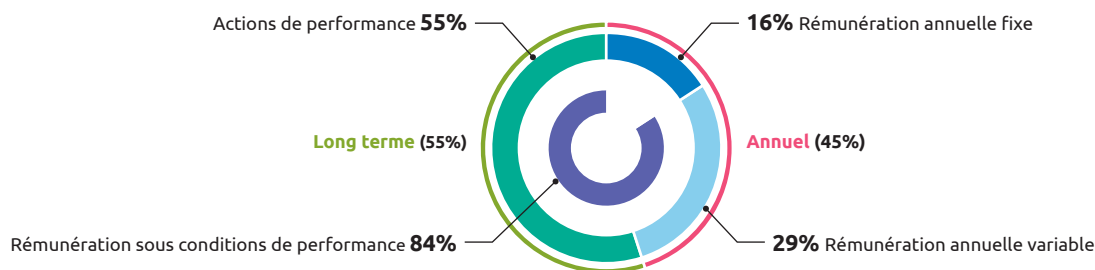
Par ailleurs, le Président-directeur général ne pourra cumuler son mandat avec un contrat de travail.

La structure de la rémunération annuelle variable est identique à celle approuvée par l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2024. 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).

La rémunération fixe brute annuelle du Président-directeur général s'élève à 1 030 000 euros, montant inchangé depuis la décision du Conseil d'administration du 20 février 2023.

La rémunération annuelle fixe du Président-directeur général est réévaluée à intervalle de temps relativement long ou à l'échéance du mandat de quatre 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.

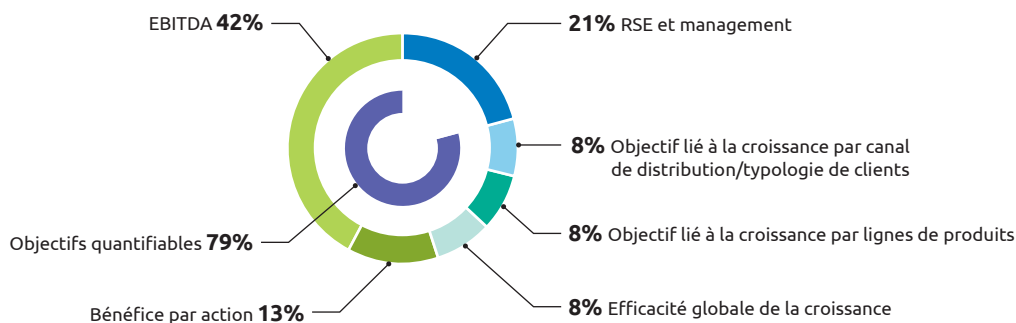
### Rémunération annuelle variable

#### Structure de la rémunération annuelle variable

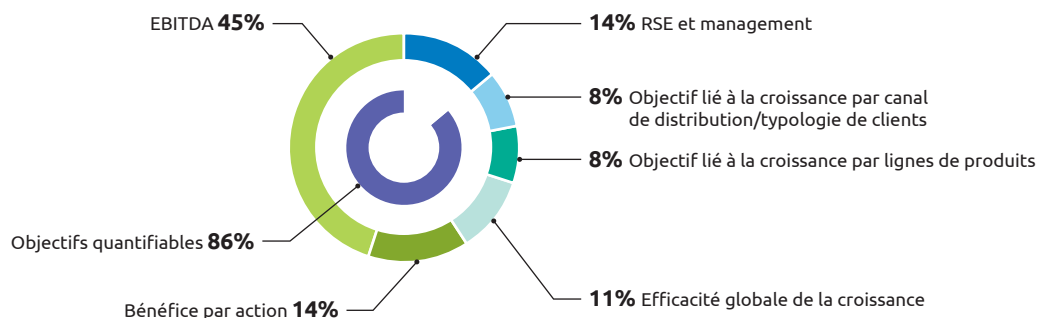
Le Président-directeur général se verra octroyer une rémunération annuelle variable cible de 1 236 000 euros (soit 120% de la rémunération annuelle fixe) à objectifs atteints (« variable cible »). En cas de dépassement des objectifs quantifiables, le Conseil d'administration pourra porter la rémunération annuelle variable jusqu'à 1 854 000 euros (soit 180% de la rémunération annuelle fixe).

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

#### — Cible (exprimée en base 100%)



#### — Maximum (exprimée en base 100%)



Indicateurs de performance		Poids relatif de chaque indicateur à objectif cible	Poids maximum de chaque indicateur en cas de surperformance
<b>Objectifs quantifiables financiers</b>	EBITDA (à périmètre et change constants)	515 000 € <i>(50% de la rémunération annuelle fixe)</i>	824 000 € <i>(80% de la rémunération annuelle fixe)</i>
	Bénéfice par action (EPS) (à change constant)	154 500 € <i>(15% de la rémunération annuelle fixe)</i>	257 500 € <i>(25% de la rémunération annuelle fixe)</i>
	<b>Sous-total</b>	<b>669 500 €</b> <b><i>(65% de la rémunération annuelle fixe)</i></b>	<b>1 081 500 €</b> <b><i>(105% de la rémunération annuelle fixe)</i></b>
<b>Objectifs quantifiables opérationnels en lien avec la stratégie du Groupe</b>	Efficacité globale de la croissance (p.ex. taux de transformation)	103 000 € <i>(10% de la rémunération annuelle fixe)</i>	206 000 € <i>(20% de la rémunération annuelle fixe)</i>
	Objectif lié à la croissance par lignes de produits (p.ex. Mobilité)	103 000 € <i>(10% de la rémunération annuelle fixe)</i>	154 500 € <i>(15% de la rémunération annuelle fixe)</i>
	Objectif lié à la croissance par canal de distribution/typologie de clients (p.ex. ventes digitales aux PME)	103 000 € <i>(10% de la rémunération annuelle fixe)</i>	154 500 € <i>(15% de la rémunération annuelle fixe)</i>
	<b>Sous-total</b>	<b>309 000 €</b> <b><i>(30% de la rémunération annuelle fixe)</i></b>	<b>515 000 €</b> <b><i>(50% de la rémunération annuelle fixe)</i></b>
<b>Objectifs qualitatifs de RSE <sup>(1)</sup> et de management <sup>(2)</sup></b>	<b>257 500 €</b> <b><i>(25% de la rémunération annuelle fixe)</i></b>		
<b>TAUX DE RÉALISATION GLOBALE DES OBJECTIFS</b>	<b>1 236 000 €</b> <b><i>(120% de la rémunération annuelle fixe)</i></b>	<b>1 854 000 €</b> <b><i>(180% de la rémunération annuelle fixe)</i></b>	

(1) La mise en œuvre de la politique de développement durable 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 huit engagements long terme évalués régulièrement et pour lesquels des objectifs ont été fixés pour l'exercice en cours 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 huit engagements portent sur :

- 1) la proportion des femmes dans les positions exécutives (People) ;
- 2) la formation des employés du Groupe en moyenne sur trois ans (People) ;
- 3) le nombre de jours consacrés au volontariat par les employés du Groupe (People) ;
- 4) la réduction de l'empreinte carbone des périmètres 1 et 2 (Planet) ;
- 5) la sensibilisation des utilisateurs et des commerçants à une alimentation durable et l'accessibilité à des points de mobilité douce des utilisateurs (Progress) ;
- 6) la proportion de volume des transactions à autorisation traitées par une plateforme certifiée (Progress) ;
- 7) la proportion, en effectif, de certification qualité (Progress) ; et
- 8) la proportion des employés du Groupe ayant approuvé la charte éthique et des travailleurs non-salariés couverts par ladite charte (Progress).

(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 de nombreux concurrents :

- 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 fonction

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 ;
- le TSR (*Total Shareholder Return*) par comparaison du TSR Edenred au TSR CAC 40 ; 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 alimentation et mobilité durables à périmètre constant – permettant au Groupe d'offrir des perspectives de développement pérenne et satisfaisant pour l'ensemble des parties prenantes à la réussite de la Société.

Les mesures de ces critères figurent p. 402 du présent Document d'enregistrement universel.

Par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 7 mai 2024, les conditions d'attribution de la rémunération de long terme sont significativement renforcées, à savoir :

- la fin de la compensation possible entre les trois critères (EBITDA ou équivalent, TSR et RSE) : la performance de chaque critère sur la durée d'un plan (soit trois ans) sera désormais plafonnée à 100% ;
- la pondération entre les trois critères (EBITDA ou équivalent, TSR et RSE) sera de 55%/20%/25% (contre 50%/25%/25% actuellement) ;
- concernant le critère financier (EBITDA ou équivalent) : il s'agira désormais d'un objectif de croissance à périmètre et change constants comparée à celui fixé annuellement pour le budget (par comparaison à la guidance annuelle actuellement) ;
- concernant le critère TSR :
  - la performance pour un positionnement dans le 4<sup>e</sup> sextile (soit sous la médiane) passera à 0% (contre 25% actuellement), et
  - le TSR SBF 120 sera remplacé par le TSR CAC 40, en ligne avec le positionnement d'Edenred au sein du CAC 40 ; et
- concernant le critère RSE (comprenant des objectifs en termes de diversité, d'émission de gaz à effet de serre et d'alimentation et mobilité durables) :
  - la performance pour l'atteinte de la cible des trois objectifs passera à 100% (contre 150% actuellement),
  - des bornes à atteindre (seuils minimum et maximum) pour le calcul de la performance seront fixées, et
  - la mesure de réduction des gaz à effet de serre s'effectuera dorénavant en valeur absolue (et non plus en intensité) par comparaison à 2019 (contre 2013 actuellement), en ligne avec les cibles SBTi du Groupe.

## Plafond

La valorisation des attributions ne pourra pas excéder, le jour de l'attribution, 120% de la rémunération annuelle fixe et variable maximum 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.

Par exception, le prochain plan sera attribué en mai 2025 (et non en février 2025) afin de tenir compte des demandes des actionnaires dans le cadre de l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2024 et ainsi d'appliquer dès cette année la structure et les conditions de performance encore plus exigeantes de la nouvelle autorisation proposée à l'Assemblée générale, sous réserve de l'approbation de la résolution y afférente par l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025.

## Couverture du risque

Conformément au Code AFEP/MEDEF, le(s) dirigeant(s) mandataire(s) social(aux) exécutif(s) s'engage(nt) 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 de le laisser acquérir un tiers des actions pour chaque année de présence pendant les trois ans que dure la période d'acquisition. Dans cette hypothèse, 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.

## Intéressement

Le Président-directeur général bénéficie de l'accord d'intéressement de la Société.

## 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). Une condition d'ancienneté d'un an dans l'entreprise est nécessaire pour pouvoir bénéficier de ces régimes.

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). C'est un contrat collectif d'assurance de retraite à adhésion individuelle et facultative.

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 (ci-après, le « PASS ») :

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 2024, à titre d'illustration, s'appliquerait un taux moyen de 21,96%.

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 annuelle variable.

### 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 PASS :

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 2024, 29 676 euros.

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 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 GSC 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 19 320 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 annuelle variable et de long terme. 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.