



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 2025, pages 336 à 345) a été approuvée par l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2026, à hauteur de :

- **83,12 % (8^{ème} résolution) concernant le Président-directeur général ; et**
- **98,76 % (9^{ème} 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 ; 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 20 dernières capitalisations boursières de l'indice CAC 40* et des sociétés de l'indice CAC Next 20 (le « **Panel** »)⁽¹⁾ :

Accor*	ArcelorMittal*	Bouygues*	Bureau Veritas*	Capgemini*	Carrefour*	Dassault Systèmes*	Eiffage*
Eurofin Scientific*	Euronext*	Legrand*	Michelin*	Orange*	Publicis*	Pernod Ricard*	Renault*
Stellantis*	ST-Microelectronics*	Unibail-Rodamco-Westfield*	Veolia Environnement*	Alstom	Amundi	Arkema	bioMérieux
Dassault Aviation	Gecina	Getlink	Groupe ADP	GTT	Klépierre	Nexans	Rexel
Sartorius Stedim Biotech	Scor	Sodexo	Spie	Technip Energies	Teleperformance	Valeo	

La politique de rémunération soumise à l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2026 a été définie par le Conseil d'administration le 23 février 2026, sur proposition du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE. Conformément à l'article L. 22-10-8 (II.)

du Code de commerce, elle sera soumise à l'approbation des actionnaires dans le cadre des 8^è et 9^è résolutions de la prochaine Assemblée générale.

(1) Panel en date du 7 janvier 2026 (Edenred est exclu de ce panel afin de garantir l'objectivité de l'analyse comparative).

La seule évolution de la politique de rémunération soumise à l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2026, par rapport à celle approuvée par l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025, consiste en l'augmentation de la rémunération fixe du Président-directeur général à hauteur de 10%, dans le cadre du renouvellement de son mandat de Président-directeur général ⁽¹⁾. Cette évolution reflète l'ampleur des responsabilités stratégiques, dans un secteur en pleine mutation nécessitant une expertise pointue des marchés internationaux et une vision de transformation digitale, et

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.

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 *Amplify*₂₅₋₂₈. 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 *Amplify*₂₅₋₂₈ prévoit d'exploiter le plein potentiel de l'infrastructure unique qu'Edenred a développée avec succès au cours des dix dernières années, à savoir la plateforme globale de référence dédiée aux avantages aux

Rémunération des membres du Conseil d'administration

Structure

Le Conseil d'administration procède, sur proposition du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE, à la répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale en tenant compte notamment de la participation effective de chaque administrateur aux réunions du Conseil d'administration et, le cas échéant, des comités dont il/elle est membre. L'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025 a fixé le montant de cette enveloppe à 1 100 000 euros, qui demeure toujours en vigueur (le montant de l'enveloppe étant réévalué périodiquement, en tenant compte notamment des pratiques de marchés).

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 ;

garantit la capacité d'Edenred à conserver un *leadership* fort et expérimenté - essentiel pour poursuivre une trajectoire de croissance ambitieuse et pérenne.

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.

salariés, à la mobilité professionnelle et aux paiements B2B. Ce plan permet au Groupe d'afficher des ambitions de croissance profitable et durable, tout en inscrivant la RSE au cœur du développement du Groupe. 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 de paiement & nouveaux marchés, ainsi qu'un équilibre entre performance court terme et performance long terme. 82% de la rémunération globale cible 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.

- 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) Sous réserve du renouvellement de son mandat d'administrateur par l'Assemblée générale du 7 mai 2026.

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

Conseil d'administration	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	
Comité d'audit et des risques (CAR)	Président	Partie fixe	19 600 € par an
	Chaque membre	Partie variable	7 500 € par réunion du comité à laquelle il a participé
Comité des engagements	Président	Partie fixe	17 400 € par an
	Chaque membre	Partie variable	6 400 € par réunion du comité à laquelle il a participé
Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE (CRNRSE)	Président	Partie fixe	17 400 € par an
	Chaque membre	Partie variable	6 400 € par réunion du comité à laquelle il a participé
Réunion commune du CAR et du CRNRSE	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).

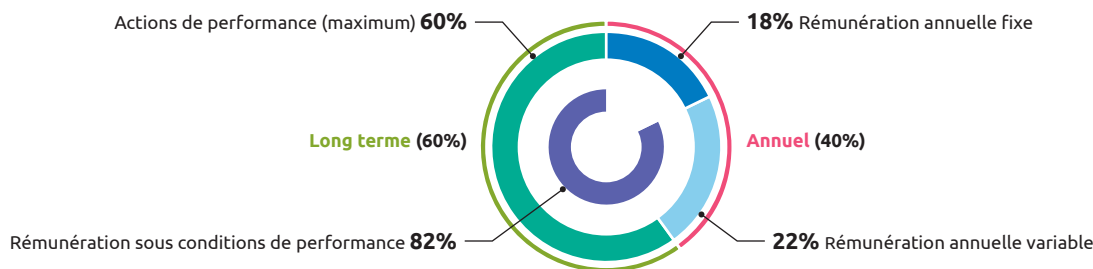
Rémunération du Président-directeur général

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.

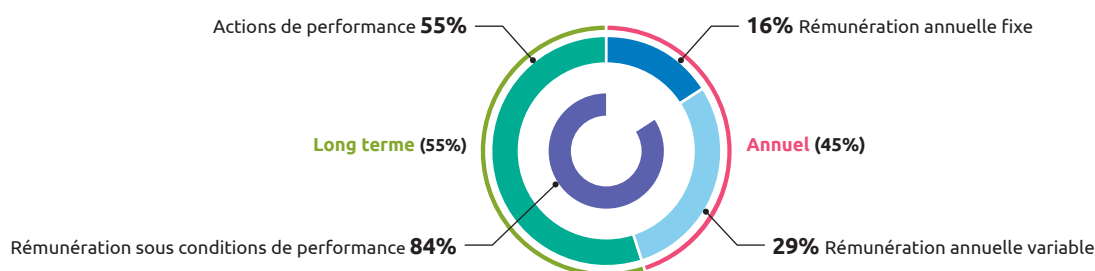
Par ailleurs, le Président-directeur général ne pourra cumuler son mandat avec un contrat de travail.

La structure de la rémunération annuelle variable est identique à celle approuvée par l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2025. Sa rémunération est composée des éléments présentés ci-après :

— Structure de la rémunération cible



— Structure de la rémunération maximum



Rémunération annuelle fixe

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

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

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

Sur proposition du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE, le Conseil d'administration du 23 février 2026 a décidé, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 7 mai 2026, de porter la rémunération fixe brute annuelle du Président-directeur général à 1 133 000 euros (soit une augmentation de 10%), à compter de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2026.

Analyse comparative de marché et positionnement cible

Le Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE fait 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 du Panel (cf. page 336 du Document d'enregistrement universel).

Dans le cadre du renouvellement du mandat du Président-directeur général, le cabinet Mercer a réalisé en janvier 2026 une analyse de compétitivité de la rémunération comparant les niveaux de rémunération attribuée au titre de l'exercice 2024 ainsi que les politiques de rémunération communiquées pour l'exercice 2025 pour la fonction de Président-directeur général ou équivalent au sein du Panel.

L'analyse du Panel fait ressortir les constats suivants :

Rémunération annuelle fixe

La rémunération annuelle fixe actuelle de 1 030 000 euros se situe sous la moyenne du Panel (1 133 800 euros) et significativement en dessous du troisième quartile (1 306 300 euros). En tenant compte de l'augmentation proposée portant la rémunération annuelle fixe à 1 133 000 euros, le positionnement s'établirait légèrement sous la moyenne du Panel et à 87% du troisième quartile, confirmant le caractère mesuré de l'ajustement.

Rémunération totale en espèces cible

La rémunération totale en espèces cible actuelle (rémunération annuelle fixe + rémunération annuelle variable cible + avantages) de 2 314 600 euros se positionne en dessous du troisième quartile du marché qui s'établit à 2 968 200 euros. Avec la proposition basée sur la recommandation du cabinet Mercer, cette rémunération en espèces atteindrait 2 541 200 euros, soit en deçà de la moyenne du Panel (2 533 300 euros) et à 86% du troisième quartile du Panel.

Rémunération globale cible

Avec une augmentation de 10% de la rémunération annuelle fixe telle que proposée, la rémunération globale cible atteindrait alors 5 952 000 euros, ce qui représente 99% du troisième quartile du marché (6 013 800 euros). Ce positionnement demeure légèrement en dessous du troisième quartile, confirmant que le Président-directeur général bénéficierait d'une rémunération globale cible (après augmentation) se situant proche du niveau du troisième quartile, reflétant une stratégie d'alignement renforcé avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Structure de la rémunération fortement orientée performance

Le Conseil d'administration souligne que la structure actuelle de rémunération se caractérise par une part variable totale représentant 82% du package global cible (22% pour le variable annuel cible et 60% pour la rémunération de long terme), contre 75% à la médiane du marché cible (25% pour le variable annuel cible et 50% pour la rémunération de long terme). Cette structure est plus qu'en ligne avec les recommandations générales visant à favoriser le « *Pay For Performance* », la part variable totale (court terme et long terme) représentant plus de deux tiers de la rémunération globale cible, exposant le Président-directeur général à la création de valeur à long terme.

Rationnel de l'augmentation proposée

Un positionnement de marché justifiant un ajustement

Dans le contexte actuel, le cabinet Mercer propose uniquement une modification de la rémunération annuelle fixe.

Le Conseil d'administration et le Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE considèrent qu'un positionnement au troisième quartile du marché de référence est approprié pour Edenred, compte tenu de la complexité et de la dimension internationale du Groupe, de l'expérience à cette fonction au sein du Groupe depuis dix ans, des performances délivrées au cours des dernières années, et notamment la parfaite atteinte des précédents plans stratégiques et des enjeux de transformation, ainsi que de la nécessité d'attirer et de retenir un dirigeant de haut niveau dans un marché des talents très compétitif.

Une augmentation inférieure aux pratiques de marché et fixée pour la durée du mandat

L'augmentation proposée de 10% pour les quatre années à venir (2026-2029) est inférieure aux pratiques de marché qui s'établissent à 12% (soit environ 2,88% annualisé sur quatre ans) pour le CAC 40 et 11% dans le CAC Next 20 (soit environ 2,65% annualisé sur quatre ans). Cette augmentation de 10% sur quatre ans correspond à un taux annualisé d'environ 2,4%, ce qui demeure en deçà des standards observés lors du renouvellement des mandats de dirigeants dans les sociétés comparables.

Le Conseil d'administration rappelle que 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. L'augmentation proposée de 10% vaut ainsi pour l'ensemble de la période 2026-2029, soit la durée complète du prochain mandat du Président-directeur général. Cette approche de long terme, qui définit la rémunération fixe pour quatre ans, renforce la stabilité et la prévisibilité de la politique de rémunération.

Cohérence avec la politique salariale du Groupe

Le Conseil d'administration a également examiné l'évolution de la rémunération des salariés français du groupe Edenred sur les quatre dernières années (2022-2025). Sur cette période, les salariés français ont bénéficié d'une augmentation moyenne de leur rémunération de près de 15%. Ainsi, l'augmentation proposée de 10% sur quatre ans pour le Président-directeur général, comparée à l'évolution moyenne de près de 15% (environ 3,6% annualisé) accordée aux salariés français, témoigne d'une recherche d'équilibre.

Cette comparaison, bien que portant sur des périodes différentes, a conforté le Conseil d'administration dans sa conviction que l'ajustement proposé est mesuré et cohérent avec la politique de rémunération globale du Groupe.

Maintien d'une structure fortement axée sur la performance et effet de rétention

La structure de rémunération proposée maintient une part variable majoritaire (82% de la rémunération totale cible), garantissant ainsi l'alignement des intérêts du dirigeant avec ceux des actionnaires et la création de valeur à long terme.

Cohérence et adéquation avec plusieurs dimensions fondamentales du Groupe et du profil du dirigeant

Concernant :

- **le dimensionnement du Groupe** : Edenred présente un profil marqué par son empreinte géographique mondiale, son ancrage dans un secteur en pleine transformation réglementaire, ainsi que par une structure organisationnelle qui articule des enjeux opérationnels, technologiques et réglementaires dans plus de quarante pays. La taille et le rayonnement du Groupe justifient un niveau de rémunération fixe proportionné aux responsabilités afférentes à la direction d'une société de cette dimension ;
- **les performances du Groupe** : le Président-directeur général, au cours des dix dernières années, a su faire évoluer Edenred vers un modèle résolument digital à la trajectoire de croissance particulièrement soutenue et performante : le revenu total atteint 2 961 millions d'euros en 2025, tandis que l'EBITDA s'est établi à 1 360 millions d'euros – ces deux agrégats ont ainsi été multipliés respectivement par 2,8 et 3,4 depuis 2015 ;
- **les enjeux stratégiques** : le niveau de rémunération reconnaît l'ampleur des défis auxquels le Président-directeur général doit faire face, notamment dans un contexte d'évolution des modèles économiques, de gestion des risques réglementaires et concurrentiels, ainsi que de déploiement de la stratégie de développement du Groupe dans un environnement économique en constante mutation ;
- **l'expérience professionnelle du dirigeant** : la rémunération valorise le parcours, l'expertise sectorielle, l'excellente connaissance des marchés sur lesquels le Groupe opère et la connaissance approfondie des métiers du Groupe accumulées par le Président-directeur général durant les dix dernières années à la tête d'Edenred, et qui constituent des actifs stratégiques pour la conduite des affaires de la Société ; et
- **la performance individuelle** : la rémunération prend en considération la contribution personnelle du dirigeant à la réalisation des objectifs du Groupe, sa capacité à mobiliser les équipes via un fort *leadership* qui combine exigence et proximité, et à incarner la vision stratégique d'Edenred.

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 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.

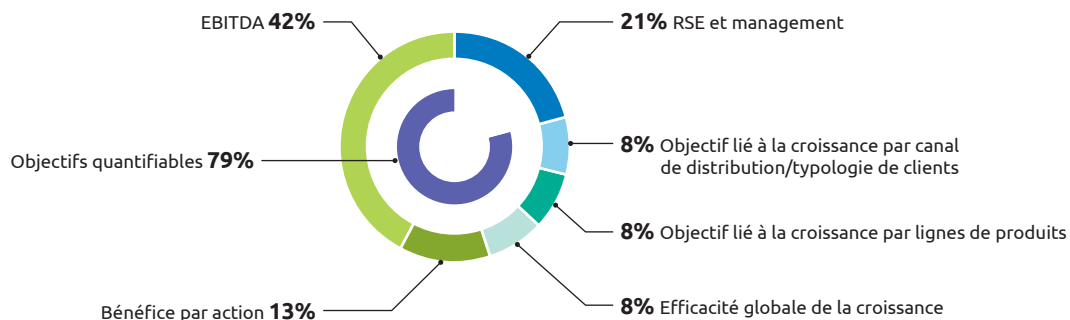
Rémunération annuelle variable

Structure de la rémunération annuelle variable

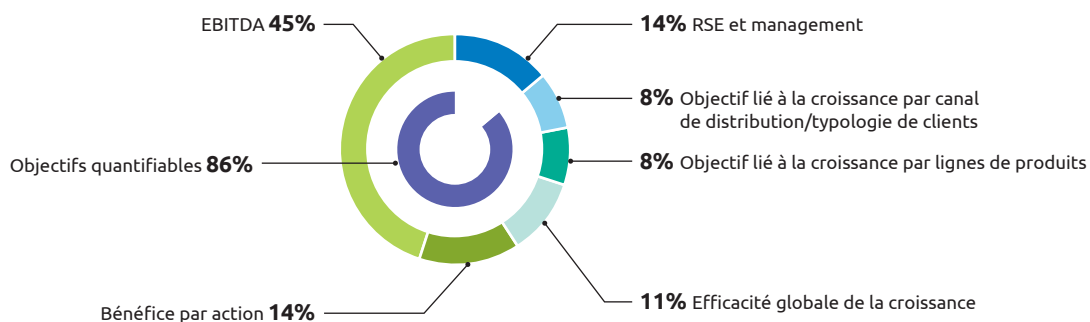
Le Président-directeur général se verra octroyer une rémunération annuelle variable cible de 1 359 600 euros (soit 120% de la rémunération annuelle fixe) à objectifs atteints (« variable cible »). En cas de dépassement des objectifs quantifiables, le Conseil d'administration pourra porter la rémunération annuelle variable jusqu'à 2 039 400 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
Objectifs quantifiables financiers	EBITDA (à périmètre et change constants)	566 500 € <i>(50% de la rémunération annuelle fixe)</i>	906 400 € <i>(80% de la rémunération annuelle fixe)</i>
	Bénéfice par action (EPS) (à change constant)	169 950 € <i>(15% de la rémunération annuelle fixe)</i>	283 250 € <i>(25% de la rémunération annuelle fixe)</i>
	Sous-total	736 450 € <i>(65% de la rémunération annuelle fixe)</i>	1 189 650 € <i>(105% de la rémunération annuelle fixe)</i>
Objectifs quantifiables opérationnels en lien avec la stratégie du Groupe	Efficacité globale de la croissance (p.ex. taux de conversion Free cash-flow/EBITDA)	113 300 € <i>(10% de la rémunération annuelle fixe)</i>	226 600 € <i>(20% de la rémunération annuelle fixe)</i>
	Objectif lié à la croissance par lignes de produits (p.ex. Mobilité)	113 300 € <i>(10% de la rémunération annuelle fixe)</i>	169 950 € <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)	113 300 € <i>(10% de la rémunération annuelle fixe)</i>	169 950 € <i>(15% de la rémunération annuelle fixe)</i>
	Sous-total	339 900 € <i>(30% de la rémunération annuelle fixe)</i>	566 500 € <i>(50% de la rémunération annuelle fixe)</i>
Objectifs qualitatifs de RSE⁽¹⁾ et de management⁽²⁾		283 250 € <i>(25% de la rémunération annuelle fixe)</i>	
TAUX DE RÉALISATION GLOBALE DES OBJECTIFS	1 359 600 € <i>(120% de la rémunération annuelle fixe)</i>	2 039 400 € <i>(180% de la rémunération annuelle fixe)</i>	

(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 :

- la proportion des femmes dans les positions exécutives (People) ;
- la formation des employés du Groupe en moyenne sur trois ans (People) ;
- le nombre de jours consacrés au volontariat par les employés du Groupe (People) ;
- la réduction de l'empreinte carbone des périmètres 1 et 2 (Planet) ;
- la sensibilisation des utilisateurs et des commerçants à une alimentation durable et l'accessibilité à des points de mobilité durable des utilisateurs (Progress) ;
- la proportion de volume des transactions à autorisation traitées par une plateforme certifiée (Progress) ;
- la proportion, en effectif, de certification qualité (Progress) ; et
- 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.

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 ⁽¹⁾, 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. 383 du présent Document d'enregistrement universel.

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.

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'acquiescer 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'acquiescer les actions de performance initialement attribuées, sauf décision du Conseil d'administration de le laisser acquiescer 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 précisées 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.

(1) Il est précisé que le Conseil d'administration de la Société, dans le cadre de ses travaux préliminaires pour l'Assemblée générale 2027 et plus particulièrement concernant les modalités de la prochaine autorisation d'attribution gratuite d'actions de performance qui sera soumise au vote de l'Assemblée générale 2027 (l'autorisation actuelle arrivant à échéance en juillet 2027), envisage de retirer l'objectif de Diversité du critère RSE. Les modalités complètes de la prochaine autorisation d'attribution gratuite d'actions de performance qui sera proposée à l'Assemblée générale 2027 seront disponibles en mars 2027, dans le Document d'enregistrement universel 2026 d'Edenred.

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 2025, à titre d'illustration, s'appliquerait un taux moyen de 22,54%.

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 2025, 30 144 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 totale brute du Président-directeur général, définie comme la somme de :

- la part fixe de la rémunération, en base annuelle, de Président-directeur général perçue à la date de cessation de fonction ; et
- la moyenne de la part variable de la rémunération annuelle de Président-directeur général versée au cours des deux derniers exercices durant lesquels il aura occupé les fonctions de Président-directeur général, clos antérieurement à la date de cessation de fonction.

Ces conditions de performance correspondent aux niveaux d'atteinte des critères de performance fixés au début de chaque exercice par le Conseil d'administration pour le calcul de la rémunération annuelle variable du Président-directeur général. Ainsi, si le montant moyen obtenu par le Président-directeur général en application des critères au titre des trois exercices précédant le départ (ci-après, les « Exercices Retenus ») est supérieur ou égal à 75% du montant cible de la rémunération annuelle variable, 100% du montant de l'indemnité sera dû au Président-directeur général. Si le montant moyen obtenu est, en moyenne pour les Exercices Retenus, compris entre 65% et 75% (exclu) du montant cible, 75% du montant de l'indemnité sera dû au Président-directeur général. Si le montant moyen obtenu est, en moyenne pour les Exercices Retenus, inférieur à 65% (exclu) du montant cible, aucune indemnité ne sera due au Président-directeur général. En cas de départ du Président-directeur général avant la fin du 3^e 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 19 625 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.