



ADDENDUM DU 9 AVRIL 2020

à la présentation par le Conseil d'administration
des résolutions proposées à l'Assemblée générale mixte
du 7 mai 2020

Edenred, dans le cadre de la préparation de son Assemblée générale du 7 mai 2020, a souhaité préciser certains éléments concernant la rémunération du Président-directeur général et l'atteinte des critères de performance des plans d'attribution d'actions de performance de 2016 et 2017. En conséquence, le présent addendum à la présentation par le Conseil d'administration des résolutions proposées à l'Assemblée Générale mixte du 7 mai 2020 est diffusé.

PROJET DE RESOLUTION N°8 (POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL)

Rémunération annuelle fixe

La rémunération annuelle fixe du Président-directeur général en 2020 sera identique à celle de 2019 (soit une rémunération fixe brute annuelle de 825 000 euros).

Rémunération de long terme

La politique de rémunération (page 23 de la brochure de convocation) prévoit qu'en cas de départ volontaire intervenant pendant la période d'acquisition, le Président-directeur général perd le droit d'acquies tout ou partie des actions de performance qui lui ont été initialement attribuées, sauf décision du Conseil d'administration. Dans ce cas, il est précisé que l'acquisition des actions de performance reste soumise à l'atteinte de conditions de performance.

Retraite supplémentaire à cotisations définies de type « Article 82 »

Il est précisé que le taux de cotisation de la retraite supplémentaire à cotisations définies de type « Article 82 » est calculé sur la base de la rémunération fixe et variable annuelle du Président-directeur général et est déterminé selon les modalités de calculs suivantes :

Tranches	Taux de cotisation
[de 4 PASS à 8 PASS]	11%
[de 8 PASS à 12 PASS]	17%
[de 12 PASS à 24 PASS]	22%
[de 24 PASS à 60 PASS]	28%

La politique de rémunération (page 25 de la brochure de convocation) prévoit que sur la base de la rémunération fixe et variable cible de 2020 du Président-directeur général, à titre d'illustration, un taux moyen de cotisation de 21,02% s'appliquerait.

PROJET DE RESOLUTION N°12 (REMUNERATION 2019 DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL)

Rémunération variable annuelle

Il est précisé dans la brochure de convocation (page 27) que la part variable des objectifs quantitatifs financiers, se décompose comme suit, en ce y compris la part liée à la surperformance potentielle :

- au titre de l'EBIT opérationnel budget, hors produits financiers, jusqu'à 50% de la rémunération fixe 2019 à objectifs atteints et jusqu'à 30% supplémentaire de la rémunération fixe 2019 en cas de surperformance; et
- au titre du *Recurring Earning per Share* (EPS) courant à change constant, jusqu'à 15% de la rémunération fixe 2019 à objectifs atteints et jusqu'à 10% supplémentaire de la rémunération fixe 2019 en cas de surperformance.

Au titre de l'exercice 2019, la performance constatée desdits objectifs se décompose comme suit :

- 79,3% de la rémunération fixe 2019 au titre de l'EBIT opérationnel budget ; et
- 25% de la rémunération fixe 2019 au titre du *Recurring Earning per Share* (EPS).

ATTEINTE DES CRITERES DE PERFORMANCE DES PLANS D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE DE 2016 ET 2017

Le Conseil d'administration, le 20 février 2019 et le 25 février 2020 (lors des réunions au cours desquelles celui-ci arrête les comptes annuels), après consultation du Comité des rémunérations et des nominations, a respectivement validé le niveau de réalisation des conditions de performance des plans d'attribution d'actions 2016 et 2017, à savoir :

Plan 2016

Volume d'affaires 37,5%	Marge d'auto- financement (FFO) 37,5%	TSR 25%	2016 -2018 acquisition % (plafonnée à 100%)
2016 -2018 acquisition %	2016 -2018 acquisition %	2016 -2018 acquisition %	
133,3%	150%	125%	100%

Plan 2017

Volume d'affaires 37,5%	Marge d'auto- financement (FFO) 37,5%	TSR 25%	2017 -2019 acquisition % (plafonnée à 100%)
2017 -2019 acquisition %	2017 -2019 acquisition %	2017 -2019 acquisition %	
141,7%	150%	133,3%	100%