

Malakoff, le 17 septembre 2015

INFORMATIONS RELATIVES AUX ELEMENTS DE REMUNERATION DE MONSIEUR BERTRAND DUMAZY

*Publiées en application des recommandations du Code AFEP-MEDEF
et des articles L 225-42-1 et R 225-34-1 du Code de commerce*

Lors de sa séance du 10 septembre 2015, le Conseil d'administration a décidé de nommer Monsieur Bertrand Dumazy en qualité de Président-directeur général d'EDENRED SA, à compter de début novembre 2015.

Sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil d'administration a approuvé les conditions financières relatives à cette nomination et qui se résument comme suit :

- Afin de veiller au bon alignement des intérêts du Président-directeur général avec ceux des actionnaires et de compenser certains avantages qui auraient dû être alloués à Monsieur Bertrand Dumazy mais auxquels il a dû renoncer en quittant ses précédentes fonctions :
 - **un plan de motivation à long terme exceptionnel composé d'actions gratuites attribuables sous conditions de performance** sera mis en œuvre. La contrevaieur monétaire correspondra globalement à 300% de la rémunération fixe annuelle. Ces actions gratuites seront attribuées pour 50% en novembre 2015 (« LTIP1 ») et pour 50% après l'Assemblée Générale approuvant les comptes de l'exercice 2015 (« LTIP2 »). Les détails de l'attribution du LTIP1 et du LTIP2 et les règlements de plans y afférents feront chacun l'objet d'une délibération lors de Conseils d'administration ultérieurs ;
 - **une indemnité forfaitaire de prise de fonction brute** de 500 000 euros, payable dans le mois de la prise de fonction, et **une indemnité forfaitaire additionnelle brute** de 500 000 euros, payable en février 2016, seront attribuées à Monsieur Bertrand Dumazy.

- La **rémunération 2015** de Monsieur Bertrand Dumazy se composera des éléments suivants :
 - Une **rémunération fixe** annuelle brute de 750 000 euros, attribuée au prorata temporis à compter de la prise de fonctions (la « rémunération fixe 2015 ») ;
 - Une **rémunération variable** cible correspondant à 120% de la rémunération fixe 2015 soumise essentiellement à des objectifs qualitatifs liés à la prise de fonctions.

- Monsieur Bertrand Dumazy sera éligible à un **plan de rémunération à long terme classique** correspondant au plan annuel d'attribution gratuite d'actions réservée à certains salariés et mandataires sociaux du Groupe, composé d'actions gratuites attribuables sous conditions de performance et dont la contrevaieur monétaire correspondra, pour Monsieur Bertrand Dumazy, à 150% de la rémunération fixe.

- Monsieur Bertrand Dumazy bénéficiera d'une **indemnité de cessation de fonctions** :
Cette indemnité de cessation de fonctions ne pourra être versée qu'au cas où la cessation des fonctions de Président-directeur général de Monsieur Bertrand Dumazy résulterait d'un départ contraint, quelle que soit la forme que revêtirait ce départ, et qui serait lié à un changement de

stratégie ou de contrôle. Aucune somme ne serait due au titre de l'indemnité de cessation de fonctions dans l'hypothèse où Monsieur Bertrand Dumazy aurait, dans les douze 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 fonctions serait égal, au maximum, à deux fois le montant de la rémunération annuelle totale brute de Monsieur Bertrand Dumazy en qualité de 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 ses fonctions ; et
- la moyenne de la part variable de la rémunération annuelle de Président-directeur général perçue ou à percevoir au titre des deux derniers exercices durant lesquels il aura occupé les fonctions de Président-directeur général, clos antérieurement à la date de cessation de ses fonctions.

Le bénéfice de l'indemnité de cessation de fonctions sera subordonné au respect de conditions de performance évaluées et définies par le Comité des rémunérations et des nominations et par le Conseil d'administration comme exigeantes. Les critères choisis par le Conseil permettent à la fois d'évaluer la performance opérationnelle et financière de la Société, en ligne avec les indicateurs clés du Groupe communiqués aux marchés financiers, et la performance boursière. Ont été pris en compte dans la fixation de ces conditions : la période d'évaluation sur trois exercices, la performance passée long terme de la Société, et les risques externes auxquels peut être soumise la Société (tels que présentés dans la section 3 du document de référence 2014 page 45).

Les conditions de performance sont décrites ci-dessous :

- la progression (à données comparables) du **volume d'émission** de +5% par rapport à l'exercice précédent ;
- la progression (à données comparables) du **chiffre d'affaires opérationnel** de +2% par rapport à l'exercice précédent ;
- la progression (à données comparables) du **Funds From Operations**¹ de +5% par rapport à l'exercice précédent ;
- l'augmentation **du cours de Bourse de la Société** au moins égale à 85% de celle de l'indice SBF 120 d'Euronext Paris sur la Période de Référence, étant précisé que si l'évolution de cet indice sur la Période de Référence était négative, la baisse du cours de Bourse de la Société ne devrait pas excéder 125% de celle de l'indice sur la Période de Référence.

La satisfaction de chacune de ces 4 conditions sera mesurée sur une période de référence de trois exercices précédant celui de la date de cessation des fonctions (la « Période de Référence »), étant précisé que chacune des conditions 1 à 3 sera réputée satisfaite dès lors que l'objectif en question sera atteint au cours d'au moins deux des trois exercices considérés. Il est précisé qu'en cas de départ avant la troisième année révolue, il ne sera pas tenu compte de la performance du cours de Bourse avant la date de prise de fonctions.

¹ Funds From Operations : Marge Brute d'Autofinancement avant éléments non-récurrents

Le versement du montant maximum de l'indemnité de cessation de fonctions sera subordonné à la réalisation d'au moins 3 de ces 4 conditions de performance, constatée par le Conseil d'administration dans les conditions prescrites par la législation en vigueur à la date de cessation des fonctions.

Si seulement 2 des conditions sont remplies, l'indemnité de cessation de fonctions effectivement versée représentera 50% du montant maximum, et si seulement une ou aucune condition n'est remplie, aucune somme ne sera versée au titre de l'indemnité de cessation de fonctions.

Il est précisé que le montant de l'indemnité de cessation de fonctions de Monsieur Bertrand Dumazy ne peut en aucun cas excéder deux années de rémunération annuelle totale brute.

Par ailleurs, si les fonctions de Président-directeur général de Monsieur Bertrand Dumazy venaient à cesser du fait d'un départ contraint avant que 2 exercices ne se soient écoulés, Monsieur Bertrand Dumazy sera en droit de percevoir dans le cadre d'une transaction emportant renonciation de sa part à tout recours, une indemnité transactionnelle dont le montant sera égal à deux ans de rémunérations fixe et variable cibles.

Au cas où un départ contraint interviendrait à l'issue de deux exercices suivant sa nomination, mais avant que trois exercices ne se soient écoulés, le période de référence prise en compte pour la satisfaction des conditions de performance évoquées ci-dessus, sera réduite aux deux derniers exercices écoulés.

➤ Monsieur Bertrand Dumazy bénéficiera d'une **assurance-chômage** qui donne droit au versement d'une indemnité équivalente à environ 80% du revenu contractuel, sur une durée de 18 mois. Le coût annuel total pour l'entreprise serait d'environ 25 000 euros.

➤ Monsieur Bertrand Dumazy bénéficiera du **régime de prévoyance-frais de santé** applicable aux salariés dans le cadre d'une extension au mandataire social.

➤ Monsieur Bertrand Dumazy participera au dispositif de **retraites complémentaires** du Groupe dans les mêmes conditions que tout participant au régime. Ce dispositif est composé d'un régime à cotisations définies (dit « Article 83 ») et d'un régime à prestations définies (dit « Article 39 ») :

- Au titre de l'Article 83, la cotisation annuelle versée par la société consistera en un versement d'une cotisation annuelle par la Société dans la limite de 5% du PASS ;
- Au titre de l'Article 39, la Société procédera au versement d'une rente conforme aux recommandations du code AFEP/ MEDEF :
 - Le bénéficiaire doit achever sa carrière dans l'entreprise et justifier d'au moins 5 ans de participation dans le régime ;
 - Les droits potentiels sont acquis progressivement par année de participation, le montant du supplément annuel de retraite étant calculé chaque année sur la base de la rémunération annuelle brute des participants ;
 - Le taux de remplacement ne peut excéder les deux plafonds suivants : le taux de remplacement du régime supplémentaire (régime à cotisations définies et régime à prestations définies) est limité à 30% de la dernière rémunération annuelle brute et, si la dernière rémunération annuelle brute est supérieure à 12 PASS, le taux de remplacement global, tous régimes confondus (régimes obligatoires et régimes supplémentaires Edenred), est alors plafonné à 35% de la moyenne des trois rémunérations annuelles de

référence les plus élevées constatées sur les 10 dernières années précédant le départ en retraite.