



Conformément à l'article R. 225-29-1 (IV.) du Code de commerce, il est rappelé que la présente politique de rémunération (cf. Document d'enregistrement universel 2019, pages 156 à 161) a été approuvée par l'Assemblée générale mixte du 7 mai 2020, à hauteur de :

- **80,62 % (8^{ème} résolution) concernant le Président-directeur général ; et**
- **99,56 % (9^{ème} résolution) concernant les membres du Conseil d'administration (hors Président-directeur général).**

Politique de rémunération des Mandataires sociaux (vote ex ante des actionnaires)

Processus de décision

La politique de rémunération est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations. Elle est analysée dans sa globalité et prend en compte l'ensemble de ses composantes, à savoir :

- **pour les membres du Conseil d'administration** : rémunération annuelle comportant une partie fixe et une partie variable (anciennement « jetons de présence ») ;
- **pour le Président-directeur général** : rémunération annuelle fixe, rémunération annuelle variable, rémunération de long terme, autres engagements et avantages.

Le processus de travail du Comité des rémunérations et des nominations est structuré autour de plusieurs séances de réflexions, réparties dans l'année, et de travaux préparatoires intermédiaires menés par le Président dudit comité. Ces travaux portent principalement sur :

- des études comparatives de rémunérations de Mandataires sociaux de sociétés similaires ;
- le suivi des évolutions des bonnes pratiques, recommandations et codes de gouvernance ;
- et, concernant le Président-directeur général, l'analyse de sa performance ainsi que celle de la Société, l'alignement des objectifs avec la stratégie du Groupe et l'intérêt des actionnaires. Cela permet notamment d'évaluer la performance de l'année passée et d'établir les objectifs et le niveau de rémunération de l'année à venir.

Le Comité des rémunérations et des nominations fait régulièrement appel à des consultants extérieurs, notamment le cabinet Mercer, pour réaliser une analyse de compétitivité de la rémunération des Mandataires sociaux.

Cette analyse est réalisée à partir d'un panel intersectoriel de sociétés françaises du SBF 120, présentant des caractéristiques communes au Groupe et sélectionnées selon les quatre critères suivants : capitalisation boursière, résultat d'exploitation courant, effectif total, part des effectifs à l'international.

La politique de rémunération est revue au moins chaque année, notamment aux fins de considérer l'évolution des dispositions législatives et réglementaires, les bonnes pratiques et recommandations, les codes de gouvernance et prendre en compte le vote des actionnaires ainsi que, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée générale.

Le Conseil d'administration et le Comité des rémunérations et des nominations veillent à la prévention et à la gestion de tout conflit d'intérêts qui pourrait intervenir dans ce processus de décision conformément à la politique de prévention des conflits d'intérêts figurant dans la Charte de l'administrateur.

Concernant plus particulièrement les éléments composant la rémunération des Mandataires sociaux :

- la rémunération annuelle fixe du Président-directeur général est réévaluée périodiquement (à intervalle de temps relativement long ou à l'échéance du mandat), en tenant compte notamment de sa performance et des pratiques de marché. 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 ;
- la rémunération annuelle variable et la rémunération de long terme du Président-directeur général sont revues chaque année ;

- la rémunération des membres du Conseil d'administration est réévaluée périodiquement, en tenant compte notamment des pratiques de marché.

À cet égard, et compte tenu du dialogue de la Société avec ses actionnaires, les principales évolutions par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 14 mai 2019 (hormis l'inclusion des membres du Conseil d'administration, en application de la loi PACTE) concernent la modification des critères utilisés pour la rémunération annuelle variable et la rémunération de long terme ainsi que la limitation du montant, en numéraire et en actions, de la rémunération exceptionnelle. Par ailleurs, le régime de retraite du Président-directeur général fait également l'objet d'une évolution.

La présente politique de rémunération a été définie par le Conseil d'administration du 25 février 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations. Conformément à l'article L. 225-37-2 (II.) du Code de commerce, elle sera soumise à l'approbation des actionnaires dans le cadre des 8^e et 9^e résolutions de la prochaine Assemblée générale.

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 les groupes ou sociétés de taille comparable.

L'ensemble des éléments composant la rémunération des Mandataires sociaux se conforme aux dispositions législatives et réglementaires, au Code AFEF/MEDEF et au principe « appliquer ou expliquer ».

La politique de rémunération des Mandataires sociaux :

- **est conforme à l'intérêt social** dans la mesure où elle apparaît à la fois utile et pertinente pour la Société au regard des enjeux à relever dans le cadre du nouveau plan stratégique « Next Frontier » qui fait suite à une phase de transformation profonde grâce au plan stratégique « Fast Forward » (2016-2018) ;
- **contribue à la pérennité de la Société** car le mécanisme de rémunération long terme, par l'attribution d'actions de performance, permet de motiver sur le long terme au travers d'une implication sur plusieurs exercices renforçant ainsi la fidélisation ;
- **s'inscrit dans la stratégie de développement de la Société** : le nouveau plan stratégique « Next Frontier » visé ci-dessus a vocation à libérer le potentiel d'un modèle de plateforme unique pour générer plus de croissance profitable et durable. La rémunération annuelle variable comprend notamment des objectifs quantifiables financiers alignés avec les nouveaux objectifs financiers annuels 2019-2022 plus ambitieux.

Concernant plus particulièrement le Président-directeur général, le Conseil fixe des critères de performance diversifiés et exigeants permettant une analyse complète de sa performance, alignée avec la stratégie du Groupe et les intérêts des actionnaires. L'évaluation de la performance repose sur un équilibre entre des critères financiers et extra-financiers, ainsi qu'un équilibre entre performance court terme et performance long terme.

Rémunération des membres du Conseil d'administration

Structure

Le Conseil d'administration procède, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, à la répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale ⁽¹⁾ en tenant compte notamment de la participation effective de chaque administrateur aux réunions du Conseil et, le cas échéant, des comités dont il/elle est membre. Le mode de répartition de cette rémunération doit comporter une part variable prépondérante.

Les principes de cette répartition seront les 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 de l'exercice précédent, laquelle sera d'un montant supérieur à 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 de l'exercice précédent, 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 la présidence des autres comités ;
- les administrateurs qui exercent les fonctions de Président du Conseil d'administration, 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 de répartition obéissent ainsi aux recommandations du Code AFEF/MEDEF, à savoir :

- une part variable prépondérante qui tient compte de l'assiduité des administrateurs ;
- le versement d'un montant supplémentaire pour les membres des comités du Conseil d'administration ;
- le versement d'un montant adapté aux responsabilités encourues et au temps consacré à ces fonctions.

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

- chaque membre du Conseil d'administration percevrait une partie fixe d'un montant forfaitaire de 15 000 euros, ainsi qu'une partie variable d'un montant de 4 200 euros par réunion du Conseil à laquelle le membre a participé ;

(1) À la date de la présente politique de rémunération, l'Assemblée générale du 4 mai 2017 a fixé le montant de cette enveloppe à 590 000 euros. Il sera proposé à l'Assemblée générale du 7 mai 2020 de porter cette enveloppe à un montant de 700 000 euros.

- le Vice-Président du Conseil d'administration percevrait une partie fixe supplémentaire d'un montant forfaitaire de 15 000 euros ;
- chaque membre du Comité d'audit et des risques percevrait une partie variable d'un montant de 6 500 euros par réunion de ce comité à laquelle le membre a participé et chaque membre des autres comités percevrait une partie variable d'un montant de 5 500 euros par réunion de ces comités à laquelle le membre a participé ;
- en plus, le Président du Comité d'audit et des risques percevrait une partie fixe d'un montant forfaitaire de 17 000 euros et les Présidents des autres comités percevraient une partie fixe d'un montant forfaitaire de 15 000 euros.

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 (le cas échéant de manière proratisée) à tout nouvel administrateur qui serait nommé, durant la période d'application de cette politique.

Rémunération du Président-directeur général

Le Président-directeur général ne percevra pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société.

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

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 responsabilités ;
- de son expérience professionnelle et de son expertise ;
- d'études de marché pour des fonctions comparables (compétitivité externe).

Rémunération annuelle variable

Structure de la rémunération annuelle variable

Le Président-directeur général se verra octroyer une rémunération annuelle variable cible équivalente à 120 % de la rémunération annuelle fixe à objectifs atteints (« variable cible ») et composée :

- **d'objectifs quantifiables financiers, représentant 65 % de la rémunération annuelle fixe**, s'appuyant sur l'EBITDA à périmètre et change constants pour une part prépondérante et sur le bénéfice par action à change constant ;
- **d'objectifs quantifiables opérationnels, représentant 30 % de la rémunération annuelle fixe**, en lien avec la stratégie du Groupe et en fonction de celle-ci ; et
- **d'objectifs qualitatifs de management et de responsabilité sociale et environnementale (RSE), représentant 25 % de la rémunération annuelle fixe**, en ligne avec la stratégie du Groupe et en s'appuyant sur la politique de développement durable de celui-ci, qui 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), composée de dix engagements long terme évalués régulièrement et pour lesquels des objectifs ont été fixés en 2022 et 2030, tels que la réduction de l'empreinte carbone, la formation des employés du Groupe, la sensibilisation des utilisateurs et des commerçants à une alimentation équilibrée ou la conception et le déploiement de services écoresponsables. Le Conseil d'administration veille à la bonne progression de ces indicateurs portés par le Président-directeur général et l'ensemble des équipes du Groupe.

Par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 14 mai 2019, l'EBIT opérationnel a été remplacé par l'EBITDA à périmètre et change constants, ce nouveau critère étant en ligne avec le plan stratégique « Next Frontier ».

Les objectifs cibles de ces critères sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité, dans un univers très compétitif sur toutes les lignes de produits du Groupe. En effet, soit les principaux concurrents d'Edenred ne sont pas des sociétés cotées, soit lorsqu'ils sont cotés, ne réalisent qu'une part limitée de leur activité à travers les lignes de métiers équivalentes à celles du Groupe. Ainsi, ces sociétés ne communiquent que très peu de détail sur les objectifs financiers ou opérationnels desdites activités concurrentes.

Plafond

En cas de dépassement des objectifs quantifiables, la rémunération annuelle variable pourra être portée jusqu'à 180 % de la rémunération annuelle fixe du Président-directeur général par le Conseil d'administration et selon une répartition équilibrée entre lesdits objectifs.

Modalités en cas de prise de fonctions

Dans l'hypothèse de la nomination d'un nouveau Président-directeur général en cours d'exercice, 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 s'effectuera de manière discrétionnaire par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

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 de manière discrétionnaire par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations ; et
- du temps de présence du Président-directeur général au cours de l'exercice concerné.

Rémunération de long terme

Structure de la rémunération de long terme

Ce mécanisme, qui bénéficie également à d'autres fonctions clefs du Groupe, est particulièrement adapté à la fonction de

Président-directeur général étant donné le niveau attendu de sa contribution directe à la performance long terme et globale de la Société. En ligne avec les pratiques de marché et la stratégie de la Société, ce dispositif repose sur l'attribution d'actions de performance qui permet de motiver et de fidéliser les bénéficiaires mais aussi de les aligner avec l'intérêt social de la Société et l'intérêt 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 appréciées sur trois exercices sociaux consécutifs, à savoir :

- le taux de croissance du chiffre d'affaires opérationnel à périmètre et change constants ;
- le taux de croissance de l'EBITDA à périmètre et change constants ; et
- le TSR (*Total Shareholder Return*) par comparaison du TSR Edenred au TSR CAC Large 60.

Les mesures de ces critères figurent p. 315-316 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 14 mai 2019 :

- le taux de croissance du FFO⁽¹⁾ et le taux de croissance de l'EBIT opérationnel à périmètre et change constants ont été remplacés par le taux de croissance du chiffre d'affaires opérationnel et le taux de croissance de l'EBITDA à périmètres et changes constants - ces nouveaux critères étant en ligne avec le plan stratégique « Next Frontier » ; et
- le TSR SBF 120 a été remplacé par le TSR CAC Large 60, en ligne avec le positionnement d'Edenred au sein du SBF 120.

Plafond

La valorisation de cette attribution ne pourra pas excéder le jour de l'attribution, 120 % de la rémunération annuelle fixe et variable cible du Président-directeur général à cette même date.

Modalités en cas de cessation de fonction

Dans l'hypothèse d'un départ volontaire intervenant pendant la période d'acquisition, le Président-directeur général perdra le droit d'acquérir tout ou partie des actions de performance initialement attribuées, sauf décision du Conseil d'administration.

Dans l'hypothèse d'un départ contraint, quelle qu'en soit la cause, intervenant pendant la période d'acquisition, le Président-directeur général conservera le droit d'acquérir un tiers des titres pour chaque année de présence pendant les trois ans que dure la période d'acquisition, sauf à ce que le Conseil d'administration décide de lui en octroyer la totalité. L'acquisition des actions de performance restera 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, sachant également que le versement d'une telle rémunération ne pourrait être réalisé que sous réserve de l'approbation des actionnaires en application de l'article L. 225-37-2 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 utiliser ce type de mécanisme 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.

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 modalités détaillées de ces autres engagements et avantages figurent à la section « Modalités des autres engagements et avantages » de la présente politique de rémunération, p. 160-161 du Document d'Enregistrement Universel.

Indemnité de cessation de fonction

Le Président-directeur général bénéficiera d'une indemnité de cessation de fonction, dont les conditions seront adaptées au profil du Président-directeur général et tiendront compte du contexte économique, social et sociétal de la Société.

Les modalités relatives à l'indemnité de cessation de fonction figurent à la fin de la présente politique de rémunération, p. 160 du Document d'Enregistrement Universel.

Assurance chômage

Le Président-directeur général bénéficiera d'un contrat conclu avec tout organisme donnant droit au versement d'une indemnité liée à la perte de ses fonctions sur une période de 24 mois maximum.

Les modalités relatives à l'assurance chômage figurent à la fin de la présente politique de rémunération, p. 161 du Document d'Enregistrement Universel.

Prévoyance

Le Président-directeur général bénéficiera du régime de prévoyance-frais de santé applicable aux salariés dans le cadre d'une extension au Dirigeant Mandataire social.

Les modalités relatives à la prévoyance figurent à la fin de la présente politique de rémunération, p. 161 du Document d'Enregistrement Universel.

Voiture de fonction

Le Président-directeur général bénéficiera d'une voiture de fonction.

(1) FFO : marge brute d'autofinancement avant autres charges et produits.

Retraite supplémentaire

Jusqu'au 31 décembre 2019, le Président-directeur général participait au dispositif de retraite complémentaire du Groupe qui se composait d'un régime de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et d'un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts).

Dans le cadre de l'évolution législative et réglementaire, le régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) est remplacé par un régime de retraite à cotisations définies (article 82 du Code général des impôts).

Les modalités relatives à la retraite supplémentaire figurent à la fin de la présente politique de rémunération, p. 161 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Renouvellement du mandat du Président-directeur général et nomination d'un nouveau Président-directeur général

Les éléments de rémunération et leur structure décrits ci-dessus s'appliqueront également au Président-directeur général dont le mandat serait renouvelé, ou (le cas échéant de manière proratisée) à tout nouveau Président-directeur général qui serait nommé, durant la période d'application de cette politique.

En cas de nomination d'un nouveau Président-directeur général qui ne vient pas d'une entité du Groupe, il pourrait bénéficier, en fonction des circonstances et des candidats, d'une indemnité de prise de fonctions. Afin d'aligner immédiatement les intérêts du Président-directeur général à ceux des actionnaires, et sous réserve des autorisations en vigueur données par l'Assemblée générale, cette indemnité pourrait être composée, en tout ou partie, par des instruments de motivation long terme soumis à des conditions de présence et de performance, tels que des actions attribuées gratuitement, des stock-options ou tout autre élément de motivation. Cette indemnité de prise de fonctions ne pourrait excéder le montant des avantages perdus par le candidat en démissionnant de ses précédentes fonctions.

Modalités des autres engagements et avantages

Indemnité de cessation de fonction

Il sera accordé au Président-directeur général le bénéfice d'une indemnité de cessation de fonction d'un montant maximum de deux ans de rémunérations fixe et variable, telles que définies ci-après, et subordonnée à des conditions de performance sérieuses et exigeantes et dont le versement ne peut intervenir qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme que revêtirait ce départ. Cette indemnité ne sera 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.

Le bénéfice de l'indemnité de cessation de fonction est subordonné au respect de conditions de performance sérieuses et 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 partie 2.2 du présent Document d'Enregistrement Universel, p. 43).

Les conditions de performance sont décrites ci-dessous :

- la progression (à données comparables) du volume d'affaires 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 quatre conditions sera mesurée sur une période de référence de trois exercices précédant celui de la date de cessation de fonction (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.

Le versement du montant maximum de l'indemnité de cessation de fonction sera subordonné à la réalisation d'au moins trois de ces quatre conditions de performance, constatée par le Conseil d'administration dans les conditions prescrites par la législation en vigueur à la date de cessation de fonction. Si seulement deux des conditions sont remplies, l'indemnité de cessation de fonction 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 fonction.

Il est précisé que le montant de l'indemnité de cessation de fonction du Président-directeur général ne peut en aucun cas excéder deux années de rémunération annuelle totale brute.

Par ailleurs, si les fonctions de Président-directeur général venaient à cesser du fait d'un départ contraint et que la rémunération variable

(1) FFO : marge brute d'autofinancement avant autres charges et produits.

prise en compte dans le calcul de l'indemnité de cessation de fonction est due, au titre d'un exercice au cours duquel le Président-directeur général n'a pas exercé son mandat pendant l'intégralité de l'exercice, alors l'indemnité de cessation de fonction prendrait en compte deux fois la part variable versée au cours du dernier exercice au cours duquel il aura occupé les fonctions de Président-directeur général, clos antérieurement à la date de cessation de fonction.

Assurance chômage

Le Président-directeur général bénéficiera d'un contrat de type GSC donnant droit au versement d'une indemnité équivalente à 70 % du revenu contractuel (plafonnée à 17 140 euros mensuels), sur une période de 24 mois.

Prévoyance

Le Président-directeur général bénéficiera du régime de prévoyance-frais de santé applicable aux salariés dans le cadre d'une extension au dirigeant Mandataire social.

Voiture de fonction

Le Président-directeur général bénéficiera d'une voiture de fonction.

Retraite supplémentaire

Certains cadres dirigeants de la Société, dont le Président-directeur général participait jusqu'au 31 décembre 2019 à un dispositif de retraite complémentaire du Groupe qui se composait d'un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts), en complément d'un régime de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts).

Les évolutions réglementaires récentes, dont l'ordonnance du 3 juillet 2019 sur la retraite à prestations définies, ont rendu impossible la poursuite du régime de retraite à prestations définies de type « article 39 ».

Le régime de retraite à prestations définies de type « article 39 » a donc été fermé le 31 décembre 2019 et les droits afférents gelés.

Il a été choisi de mettre en place, à compter de juin 2020, 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), pour remplacer le régime de retraite à prestations définies de type « article 39 », qui sera alors supprimé.

Les droits acquis dans le cadre du régime de retraite à prestations définies à la date de fermeture de celui-ci seront transférés sur le nouveau régime de retraite à cotisations définies. Le montant des droits acquis a été calculé par les actuaires d'un cabinet spécialisé externe. Ce montant affiche une décote individualisée par rapport au passif comptabilisé du fait de la prise en compte de l'âge et du *turnover* potentiel des bénéficiaires, ainsi que des tables de mortalité. Cette soulte, calculée pour chaque bénéficiaire, s'élève à 2,2 millions d'euros pour le Président-directeur général.

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 Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Sur la base de sa rémunération fixe et variable cible de 2020, à titre d'illustration, s'appliquerait un taux moyen de 21,02%.

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 variable annuelle.