

Addendum en date du 26 mai 2026 à la Brochure de Convocation 2026 Assemblée Générale des actionnaires du 11 juin 2026

Le présent addendum a pour objet de modifier les éléments de rémunération 2025 (ex post) du Directeur Général tels que présentés dans la brochure de convocation et dans le Document d'Enregistrement Universel 2025 (section E.2.2.2), relatifs à la 11^{ème} résolution de l'Assemblée Générale Mixte devant se tenir le 11 juin 2026.

Sur proposition du Directeur Général, le Conseil d'Administration de la Société a décidé, le 26 mai 2026, que sa rémunération variable annuelle en numéraire au titre de l'exercice 2025 (ex post) n'inclurait pas l'application du coefficient multiplicateur de 110 % précédemment annoncé. En conséquence, la rémunération variable annuelle de Pierre-Antoine Vacheron au titre de l'exercice 2025 s'élèvera à 525 000 € au lieu des 577 500 € initialement annoncés.

Si le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, entendait reconnaître ce qui a été accompli par Pierre-Antoine Vacheron depuis son arrivée au sein du Groupe en mars 2025 et confirmer son plein soutien dans le contexte de la transformation en cours, il a néanmoins été décidé de ne pas appliquer le coefficient multiplicateur de 110 % à sa rémunération variable annuelle pour 2025, afin de mieux s'aligner sur les intérêts des actionnaires et de n'appliquer que le seuil minimum de paiement de 90 %. En effet, ce seuil minimum de paiement était prévu par la politique de rémunération 2025 pour le Directeur Général au titre de sa première année, telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale du 5 juin 2025, à la suite de sa nomination en mars 2025.

Pour mémoire, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, avait initialement décidé d'appliquer également un coefficient multiplicateur de 110 % à la rémunération variable annuelle de Pierre-Antoine Vacheron pour 2025, tel qu'autorisé jusqu'à 120 % dans le cadre de la politique de rémunération 2025. Cette approche a été considérée comme juste et équilibrée, pleinement conforme aux principes sous-tendant la politique de rémunération, tout en favorisant sa rétention et en maintenant une forte motivation pour la phase suivante de la transformation de la Société, dans le respect des intérêts de la Société et des actionnaires.

Ce coefficient multiplicateur de 110 % a également reconnu sa performance depuis sa nomination et a constitué un signal concret du soutien du Conseil d'Administration, notamment au regard des événements imprévus découlant de circonstances antérieures qu'il a dû gérer, ainsi que de son engagement et de son leadership qui ont permis au Groupe, en collaboration avec le Conseil d'Administration, de relever les défis hérités du passé, de définir la stratégie présentée lors du *Capital Markets Day* en novembre 2025 et d'initier la transformation soutenant les ambitions North Star 2030.

Néanmoins, sur proposition du Directeur Général, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a finalement décidé de n'appliquer que le seuil minimum de paiement de 90 % afin de mieux s'aligner sur les intérêts des actionnaires. Il est souligné que la rémunération globale allouée pour 2025 dans son ensemble reste bien en deçà de la rémunération cible totale et inférieure au quartile inférieur du SBF 120.

Les sections 3 et 6 de la brochure de convocation décrivant les éléments de rémunération 2025 (ex post) du Directeur Général et l'exposé des motifs relatif à la 11^{ème} résolution tels que présentés dans le rapport du Conseil d'Administration sur les projets de résolutions sont modifiés en conséquence.

Les tableaux récapitulatifs reflétant les modifications apportées aux éléments de rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2025 au Directeur Général (ex post) sont présentés ci-après.

La version actualisée de la brochure de convocation, intégrant l'addendum susmentionné, est disponible sur le site internet de la Société : www.worldline.com

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2025 à Pierre-Antoine Vacheron, Directeur Général (11^{ème} résolution)

Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des éléments de rémunération versés ou attribués à Pierre-Antoine Vacheron, Directeur Général depuis le 1^{er} mars 2025, qui sont la stricte application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 5 juin 2025 (14^{ème} résolution) et qui seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale 2026. Pour plus d'informations, se référer à la Section E.2.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2025 et cette brochure, notamment pages 40-42 et 58-59 telles que modifiées par le présent addendum du 26 mai 2026. Cette rémunération attribuée pour 2025 est bien inférieure à la rémunération cible totale et inférieure au quartile inférieur du SBF120.

Composantes de la rémunération soumises au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé (en €)	Montants attribués au cours de l'exercice écoulé ou valorisation comptable (en €)	Présentation
Rémunération fixe annuelle	578 846*	583 333	Rémunération fixe versée et attribuée prorata temporis à Pierre-Antoine Vacheron au titre de ses fonctions de Directeur Général à partir du 1 ^{er} mars 2025. * La différence entre les montants attribués et versés, soit 4 487 €, correspond à une erreur technique, régularisée en janvier 2026.
Rémunération variable annuelle	0	525 000	Montant attribué <i>pro rata temporis</i> pour la période allant du 1 ^{er} mars au 31 décembre 2025 au titre de l'exercice clos en 2025 et qui sera versé en 2026 après approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires 2026. Ce montant correspond à l'application du seuil minimum de paiement de 90 % prévu dans le cadre de la période de transition. Pour rappel, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé d'appliquer un coefficient multiplicateur de 110 % à la rémunération variable annuelle de Pierre-Antoine Vacheron pour l'année 2025, conformément à la politique de rémunération 2025. Cette décision reflète ses performances depuis sa nomination, notamment au regard des événements imprévus découlant de circonstances antérieures, ainsi que son engagement et son leadership qui ont permis au Groupe, en collaboration avec le Conseil d'administration, de relever les défis hérités du passé, de définir la stratégie présentée lors de la Journée Investisseurs en novembre 2025 et d'engager la transformation soutenant les ambitions de North Star 2030. Néanmoins, sur proposition du Directeur Général, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a finalement décidé de n'appliquer que le seuil minimum de paiement de 90 % afin de mieux tenir compte des intérêts des actionnaires. Pour plus de détails, voir E.2.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2025 et la brochure telle que modifiée par cet addendum.
Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0	0	Aucune action de performance n'a été attribuée à Pierre-Antoine Vacheron au cours de l'année 2025.
Rémunération exceptionnelle (actions de présence acquis sur une période de quatre ans)	0	Valorisation IFRS 2 : 286 625 (valeur basée sur le cours de l'action actuel : environ 100 000 €)	Pierre-Antoine Vacheron a bénéficié d'une rémunération exceptionnelle de 100 000 actions de présence acquis sur une période de quatre ans, approuvée l'an dernier afin de refléter le contexte de transition dans une période exigeante et afin de prendre en compte la perte des protections et avantages inhérents au statut de salarié dont il bénéficiait dans ses fonctions antérieures (notamment plans d'actions de performance et de retraite ainsi que son statut de salarié), tout en renforçant l'alignement avec les intérêts des actionnaires. L'attribution de ces 100 000 actions, non soumises à des conditions de performance, est réalisée par quart sur une période de quatre ans à chaque date anniversaire de leur attribution, sous réserve que Pierre-Antoine Vacheron exerce ses fonctions de dirigeant mandataire social à chaque date anniversaire applicable. L'attribution de ces actions gratuites représentait un avantage au 25 février 2025 de 775 000 € (basée sur une valeur de marché estimée de 7,75 € par action à cette date là), inférieur à 100 % des rémunérations fixe et variable annuelles maximum. Pour cette période de quatre ans, la valorisation IFRS 2 s'élève à 286 625 € au 31 décembre 2025 et représente environ 100 000 € sur la base du cours de l'action actuel et sur 329 043 actions de présence après ajustement à la suite des augmentations de capital réalisées. Pour plus de détails, voir le paragraphe « Rémunération pluriannuelle en titres » au E.2.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2025 et la présente brochure pages 58-60.
Rémunération allouée aux administrateurs	0	0	Cet élément de la rémunération est sans objet, Pierre-Antoine Vacheron ne détenant pas de mandat au sein du Conseil d'administration de Worldline.
Avantages en nature	0	4 771	En 2025, Pierre-Antoine Vacheron a bénéficié d'une voiture de fonction avec chauffeur. Ce montant, attribué pour la période du 1 ^{er} mars au 31 décembre 2025, a été imputé en paie en raison d'une erreur technique en janvier 2026.
Régime de retraite supplémentaire	0	142 276	Montant dû <i>pro rata temporis</i> pour la période allant du 1 ^{er} mars au 31 décembre 2025 et qui sera versé en 2026 après approbation par l'Assemblée Générale 2026 - pour de plus amples informations sur les plans de pension, voir le paragraphe « Régimes de retraite supplémentaire » au E.2.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2025.

Composantes de la rémunération soumises au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé (en €)	Montants attribués au cours de l'exercice écoulé ou valorisation comptable (en €)	Présentation
Régimes de soins de santé et prévoyance (cotisations employeur)	5 036	5 036	Montant correspondant aux cotisations employeur au régime de remboursement des soins de santé, les régimes d'incapacité, d'invalidité et de décès – pour de plus amples informations sur ces régimes, voir le paragraphe « Régimes de protection sociale » au E.2.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2025.
Protection chômage	0	5 825	Pierre-Antoine Vacheron a bénéficié d'une protection chômage dont la mise en œuvre a démarré le 1 ^{er} août 2025. Pour de plus amples informations sur cette assurance voir le paragraphe « Protection chômage » au E.2.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2025. Ce montant a été imputé en paie en janvier 2026.
Indemnités de départ et de non-concurrence	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Pierre-Antoine Vacheron ne le prévoyant pas.
Total	583 882	1 552 866¹	Montant total modifié (1 552 866 € au lieu de 1 605 367 € initialement) reflétant la réduction du montant de la rémunération variable annuelle telle qu'expliquée dans le présent addendum.

¹ La valeur de la rémunération exceptionnelle est estimée à environ 100 000 € sur la base du cours de l'action actuel.

2025	Poids	Taux d'atteinte	Taux de paiement
Flux de trésorerie disponible avant dividendes et résultats des acquisitions/ventes Groupe (Free Cash Flow)	30 %	-6,4 %	0 %
Excédent brut d'exploitation (EBE/EBITDA) du Groupe	30 %	84,3 %	0 %
Croissance organique du chiffre d'affaires Groupe	30 %	97,3 %	0 %
Responsabilité Sociétale des Entreprises	10 %	90,4 %	59,8 %
Paiement en pourcentage de la rémunération variable cible (sur une base annuelle)	100 %		6,0 %
Mise en œuvre du seuil minimum de 90 % défini à l'arrivée du nouveau Directeur Général pour cette année de transition, conformément à la politique de rémunération 2025 approuvée par l'assemblée générale du 5 juin 2025			90 %

Le détail de l'atteinte et du paiement de l'indicateur de Responsabilité Sociétale des Entreprises pour 2025 est le suivant :

Domaines	Indicateurs	Poids de l'indicateur	Atteinte	Paiement
Des plateformes entièrement disponibles	Score de qualité - Disponibilité du service et temps de réponse contractuels	20 %	100 %	1,99 %
	Score de qualité - Disponibilité du service et temps de réponse des plateformes	20 %	100 %	1,99 %
L'expérience client et l'innovation	Taux net de recommandation	20 %	58 %	0 %
Attraction & rétention des talents/Diversité & Inclusion	Score Satisfaction des Employés tel que mesuré par l'Index Confiance (Great Place to Work)	20 %	94,2 %	0 %
Changement climatique	Pourcentage des émissions de CO ₂ compensées pour les scopes 1, 2, 3a	20 %	99,1 %	1,49 %
Versement de 10 % de la rémunération variable cible pour 2025				59,84 %