

D.2 Rémunération des mandataires sociaux

D.2.1 Politiques de rémunération des mandataires sociaux pour 2024

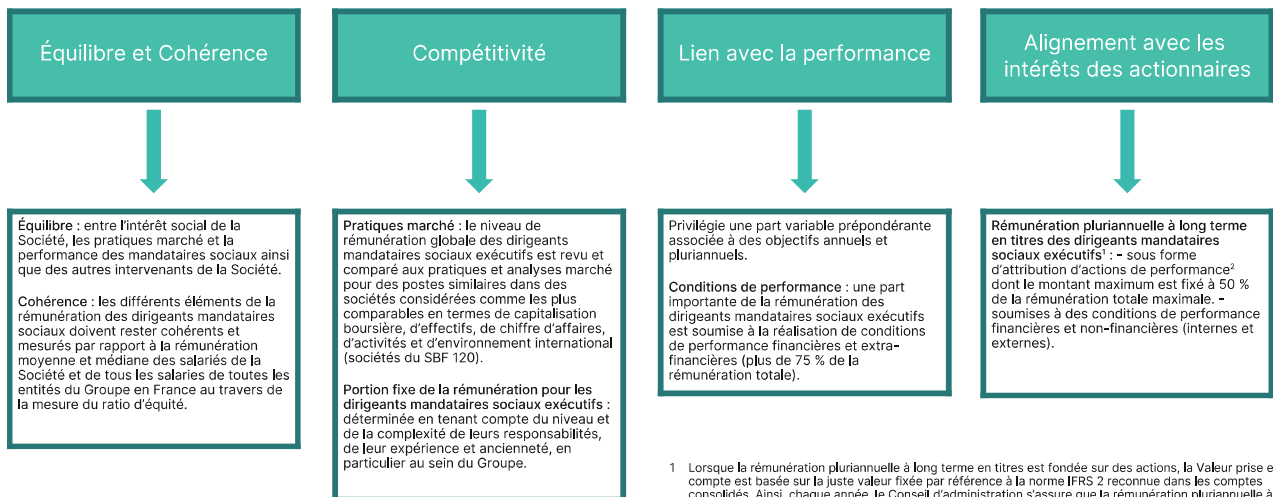
Les politiques de rémunération des mandataires sociaux sont établies conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Les politiques de rémunération sont proposées par le Comité des Rémunérations, approuvées par le Conseil d'administration et sont ensuite soumises au vote de l'Assemblée Générale des Actionnaires.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a approuvé lesdites politiques en date du 20 mars 2024.

D.2.1.1 Politiques de rémunération des mandataires sociaux

Worldline estime qu'il convient de récompenser tous les salariés, ainsi que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société, pour leur excellente performance afin d'aider le Groupe à réaliser sa stratégie à court et à long terme. Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs se réfèrent au Directeur Général et au Directeur Général Délégué.

La politique de rémunération globale applicable à chaque dirigeant mandataire social exécutif est définie selon les quatre principes clés ci-dessous :



1 Lorsque la rémunération pluriannuelle à long terme en titres est fondée sur des actions, la Valeur prise en compte est basée sur la juste valeur fixée par référence à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés. Ainsi, chaque année, le Conseil d'administration s'assure que la rémunération pluriannuelle à long terme de chaque dirigeant mandataire social exécutif respecte ce plafond et, le cas échéant, l'adapte.

2 Des options de souscription ou d'achat d'actions étaient octroyés dans le passé.

La politique de rémunération est révisée au moins tous les trois ans par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et, dans tous les cas, lors du renouvellement du mandat de chaque dirigeant mandataire social exécutif. Lors de cette révision, le Comité des Rémunérations doit prendre en compte l'évolution des conditions d'emploi et de rémunération des salariés avant de formuler ses recommandations et propositions au Conseil d'administration.

En cas d'évolution annuelle potentielle de la rémunération fixe et variable, le Conseil d'administration veillera à ce que cette évolution reste modérée et respecte les principes exposés dans la présente section D.2.1.1.1 et en expliquera les raisons.

Mise en œuvre des politiques de rémunération

Le Conseil d'administration supervise la mise en œuvre des politiques de rémunération conformément aux résolutions approuvées par l'Assemblée Générale des actionnaires. Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration fixe les objectifs de chaque indicateur de performance qui sert de base à la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux exécutifs (rémunération variable annuelle en numéraire et rémunération variable pluriannuelle en titres). Il définit également les courbes d'élasticité qui permettent d'accélérer à la hausse ou à la baisse le montant de la rémunération variable due, en fonction de l'avancement de l'ambition à moyen terme du Groupe, alignée sur les objectifs communiqués au marché.

Aucun critère de performance retenu pour la rémunération variable ne nécessite une appréciation qualitative de la part du Conseil d'administration. En effet, qu'ils soient financiers ou non-financiers, tous ces critères sont mesurables et leur réalisation est audité. Ils sont mesurés selon la méthode d'évaluation définie à la section E.5.7 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Ajustements à l'application des politiques de rémunération

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, peut modifier les politiques de rémunération globale dans des circonstances exceptionnelles, conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, pour une période temporaire et dans la mesure où une telle différence est conforme à l'intérêt social de la Société et est nécessaire pour garantir la durabilité et la viabilité de la Société.

En particulier, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, peut décider d'adapter les critères de performance de la rémunération variable annuelle et/ou de la rémunération pluriannuelle en titres des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et/ou du régime de retraite supplémentaire en cas de circonstances ayant un impact significatif sur l'atteinte d'un ou plusieurs critères de performance.

Si de telles exceptions devaient être appliquées, elles seraient strictement mises en œuvre et limitées à des circonstances exceptionnelles. Leur justification sera communiquée, notamment au regard de leur alignement avec les intérêts des actionnaires.

Les plafonds de la rémunération variable annuelle, de la rémunération pluriannuelle en titres et du régime de retraite supplémentaire ne peuvent en aucun cas être augmentés.

Considérant les votes les plus récents des actionnaires

L'Assemblée générale des actionnaires du 8 juin 2023 a approuvé la onzième résolution relative aux informations mentionnées à l'Article L.22-10-9 du Code de commerce relatives à la rémunération versée ou attribuée à l'ensemble des mandataires sociaux durant l'exercice clos le 31 décembre 2022 (93,22 %).

Lors de la même Assemblée générale, les résolutions suivantes ont également été approuvées :

- les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ou attribués au titre du même exercice à l'ensemble des mandataires sociaux (93,22 % - 11^e résolution), au Président du Conseil (99,83 % - 12^e résolution), au Directeur Général (89,79 % - 13^e résolution) et au Directeur Général Délégué (90,12 % - 14^e résolution);
- la politique de rémunération 2023 applicable au Président du Conseil d'administration : 99,83 % (15^e résolution);
- la politique de rémunération 2023 applicable au Directeur Général : 91,80 % (16^e résolution);
- la politique de rémunération 2023 applicable au Directeur Général Délégué : 91,75 % (17^e résolution);
- la politique de rémunération 2023 applicable aux administrateurs non-exécutifs : 99,79 % (18^e résolution)

Gestion des conflits d'intérêts

La Société respecte les conditions prévues par le Code AFEP-MEDEF en matière de gestion des conflits d'intérêts. La Charte des administrateurs détaille la gestion des conflits d'intérêts (voir la section D.2 du présent Document d'Enregistrement Universel). En ce qui concerne la rémunération, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui sont également administrateurs ne participent ni aux travaux du Comité des Rémunérations, ni aux délibérations et votes au Conseil d'administration sur ces sujets lorsqu'ils sont concernés.

Application de la politique de rémunération aux dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés

Dans l'hypothèse où la Société nommerait un autre dirigeant mandataire social exécutif, sa politique de rémunération sera définie sur la base de la politique de rémunération des autres dirigeants mandataires sociaux exécutifs et selon les principes clés ci-dessus, étant précisé que sa rémunération ne pourra excéder celle du Directeur Général.

Si un nouveau Président du Conseil d'administration ou un nouvel administrateur est nommé, sa politique de rémunération serait alignée avec celle applicable respectivement au Président du Conseil d'administration ou aux administrateurs.

En cas de réunification des fonctions de Président et de Directeur Général, les principes, critères et éléments composant la rémunération telle que spécifiée dans la politique de rémunération du Directeur Général serait adaptée par le Conseil d'administration (agissant sur recommandation du Comité des Rémunérations) pour tenir compte de ce changement.

D.2.1.1.2 Politique de rémunération du Directeur Général

Éléments de la politique de rémunération pour 2024 applicable au Directeur Général

Rappel des principes fixés en 2023

Il est rappelé que, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a décidé le 20 février 2023, sous réserve de l'approbation de

l'Assemblée Générale de 2023, d'augmenter la rémunération annuelle du Directeur Général comme montré dans le tableau ci-dessous.

Compte tenu du contexte macroéconomique 2023 difficile, inflationniste et volatile, et sur proposition des Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs concernés, le Conseil d'administration avait décidé de reporter la mise en œuvre de l'augmentation prévue au 1^{er} janvier 2024¹.

(en euros)	À partir du 1 ^{er} juillet 2021	À partir du 1 ^{er} janvier 2024
Rémunération fixe annuelle	750 000	950 000
Rémunération variable cible annuelle	880 000	950 000
Rémunération cible totale annuelle en numéraire	1 630 000	1 900 000
Rémunération à long terme en titres	1 370 000	1 900 000
Rémunération cible totale annuelle (y inclus la rémunération à long terme en titres)	3 000 000	3 400 000

Principes fixés en 2024

Compte tenu de la détérioration de la situation macroéconomique dans certains de nos pays cœurs et des résultats financiers du troisième trimestre tels qu'annoncés le 25 octobre 2023, avec une revue des objectifs 2023, il a été décidé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, à l'initiative du Directeur Général, de ne pas appliquer l'augmentation de sa

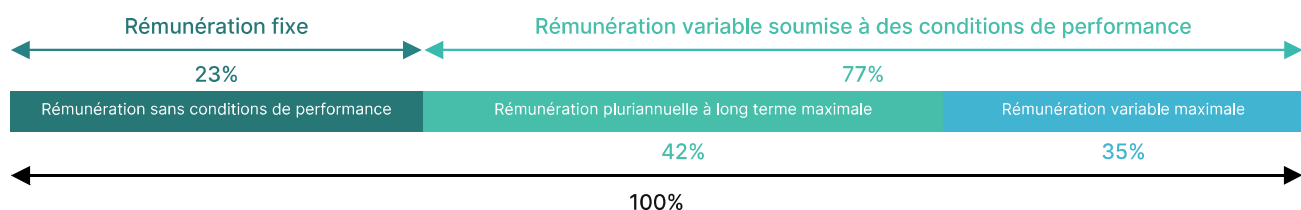
rémunération fixe et variable à compter du 1^{er} janvier 2024, telle que décidée en 2023 par le Conseil d'administration et l'Assemblée Générale.

Par conséquent, la structure de rémunération du Directeur Général reste identique à celle applicable depuis le 1^{er} juillet 2021 et se décompose comme suit :

(en euros)	Depuis le 1 ^{er} juillet 2021 Reste applicable en 2024
Rémunération fixe annuelle	750 000
Rémunération variable cible annuelle	880 000
Rémunération cible totale annuelle en numéraire	1 630 000
Rémunération à long terme en titres	1 370 000
Rémunération cible totale annuelle (y inclus la rémunération à long terme en titres)	3 000 000

Structure de la rémunération

Comme mentionné ci-dessus, la structure de la rémunération du Directeur Général pour 2024 reste inchangée depuis le 1^{er} juillet 2021 et se présente comme suit :



Rémunération fixe en 2024

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général rémunère les responsabilités liées à ses fonctions. Elle est déterminée en prenant en considération le périmètre et la complexité des missions et des responsabilités (en particulier la taille du Groupe et sa présence au SBF 120), l'expérience, le parcours, l'ancienneté au sein du Groupe, et l'expertise du titulaire de la fonction, ainsi que les pratiques de marché pour des fonctions identiques ou similaires (compétitivité externe) et l'évolution de la rémunération des salariés.

Comme mentionné ci-dessus, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général reste fixée à 750 000 € bruts (inchangée depuis le 1^{er} juillet 2021).

Rémunération variable annuelle en 2024

La rémunération variable annuelle a pour but d'inciter le Directeur Général à atteindre les objectifs de performance annuels qui lui sont fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations, en étroite adéquation avec les ambitions du Groupe telles que présentées aux actionnaires.

¹ Plus d'informations sur le contexte et la méthodologie peuvent être trouvés dans la Section D.2.1.1.2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Le niveau cible de la rémunération annuelle variable est exprimé en pourcentage de la rémunération annuelle fixe¹.

Comme mentionné ci-dessus, la rémunération variable du Directeur Général, soumise à des conditions de performance, reste fixée à 880 000 € (inchangé depuis le 1^{er} juillet 2021), représentant 117% de sa rémunération fixe annuelle. Le montant maximal de la rémunération variable de 130% est maintenu.

La rémunération variable peut être payée en numéraire et/ou en actions.

La rémunération variable est une rémunération conditionnelle basée sur des critères de performance opérationnelle clairs et exigeants liés à des objectifs quantitatifs et financiers qui sont fixés annuellement par le Conseil d'administration.

Afin de s'aligner sur les pratiques marché des sociétés du SBF 120 et également d'assurer des objectifs plus lisibles alignés avec les objectifs annuels tels que communiqués au marché, la fixation des objectifs, la définition de la courbe d'élasticité qui permet d'accélérer à la hausse ou à la baisse le montant de la rémunération variable due en fonction du niveau d'atteinte de ces objectifs, et la révision qui en découle interviennent, contrairement aux années précédentes, sur une base annuelle à partir du 1^{er} janvier 2024 (et non plus sur une base semestrielle).

Les objectifs financiers annuels sont fixés sur la base du budget approuvé par le Conseil d'administration au début de l'année, en ligne avec les objectifs communiqués au marché. Les objectifs relatifs au critère de performance combinée externe lié à la Responsabilité Sociétale des Entreprises sont également fixés par le Conseil d'administration au plus tard au début de l'année.

La sélection et la pondération des critères de performance peuvent être revues chaque année. Les indicateurs de performance financière et extra-financière, leurs objectifs et leur pondération sont strictement identiques pour le Directeur Général et le Directeur Général Délégué.

Pour chaque indicateur de performance, le Conseil d'administration fixe :

- un objectif cible en ligne avec le budget dont l'atteinte constitue un taux de réalisation de 100% permettant l'obtention de la rémunération variable cible liée à cet indicateur ;
- une valeur plancher qui détermine le seuil en deçà duquel aucune rémunération variable liée à cet indicateur n'est due ;
- une valeur plafond traduisant une surperformance par rapport aux objectifs fixés, laquelle a été fixée à 130% de son montant cible ; et
- une courbe d'élasticité permettant d'accélérer à la hausse comme à la baisse le montant de la rémunération variable due en fonction de l'avancée du plan stratégique.

Toute rémunération variable annuelle payée par la Société peut être réclamée en retour ou réduite par cette dernière (i) lorsqu'elle a été octroyée sur la base d'informations inexactes concernant la réalisation de certains objectifs et atteintes ayant entraîné un retraitement des résultats financiers ; (ii) lorsque le bénéficiaire n'adhère pas aux

standards concernant l'adoption d'un comportement approprié ; (iii) lorsque le bénéficiaire a été condamné par une décision judiciaire finale et est responsable d'une conduite/comportement ayant entraîné une diminution de la position financière de la Société. Aucune partie variable de la rémunération ne sera payée au dirigeant mandataire social exécutif concerné s'il/elle est révoqué(e) pour négligence ou faute grave.

Compte tenu du contexte macro-économique actuel, du lancement de Power24 ainsi que du passage à un bonus annuel à partir de 2024, le Conseil d'administration a décidé le 27 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de revoir la part des objectifs financiers relatifs à la rémunération variable annuelle, mais également de rééquilibrer la pondération desdits objectifs en se concentrant sur la génération de cash et en augmentant le poids du flux de trésorerie disponible (Free Cash Flow) tout en maintenant la marge (EBE/EBITDA) et le chiffre d'affaires au même niveau. Cet ajustement permet de s'aligner aux pratiques marché tout en assurant la fiabilité de l'évaluation et l'appréciation continue de la performance financière des dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société.

Conditions de Performance Interne

- **le flux de trésorerie disponible Groupe (Free Cash Flow)** - conditionnant **35%** du paiement total ;
- **l'excédent brut d'exploitation Groupe (EBE/EBITDA)²** - conditionnant **27,5%** du paiement total ;
- **la croissance organique du chiffre d'affaires Groupe** - conditionnant **27,5%** du paiement total.

Ces critères reflètent la performance globale du Groupe en termes de croissance, de rentabilité et de trésorerie, en ligne avec le budget, lui-même en ligne avec les objectifs du Groupe communiqués au marché.

Critère combiné de performance lié à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (« RSE »)

Pour soutenir les ambitions et objectifs développés dans le cadre de Trust 2025 et mieux s'aligner aux pratiques de marché, la rémunération variable annuelle du Directeur Général inclut également un critère combiné de performance externe comprenant certains des indicateurs faisant partie intégrante du programme RSE du Groupe, Trust 2025 (depuis le second semestre 2022) - conditionnant **10%** du paiement total.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé le 27 février 2024 de reconduire en 2024 le critère de performance externe combiné pour 2023, tout en le revoyant légèrement comme suit :

- Compte tenu des circonstances exceptionnelles (contexte macroéconomique et les difficultés rencontrées par le Groupe) pour l'année 2024, le poids du critère de performance externe a été diminué de 20% à 10% sur une base annuelle ;
- Une courbe d'élasticité a été définie par indicateur afin d'assurer un meilleur alignement avec les pratiques marchés et une meilleure évaluation du critère de RSE, chacun des indicateurs ayant un point identique dans le critère RSE combiné.

¹ Si le dirigeant mandataire social exécutif quitte le Groupe en cours d'exercice, le montant de la part variable de sa rémunération sera déterminé au prorata de sa présence au cours de l'année concernée.

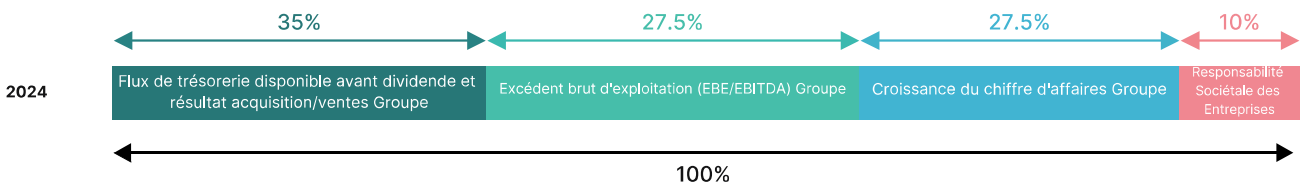
² Pour remplacer l'EBE Ajusté du groupe Worldline (Adjusted EBITDA).

Les critères de performance combinés externes pour 2024 se décomposent comme suit :

Domaines	Indicateurs
Des plateformes entièrement disponibles	Score de qualité
	1. Disponibilité du service et temps de réponse contractuels
	2. Disponibilité du service et temps de réponse des plateformes
	3. Pourcentage des demandes ayant reçu une réponse à temps et conformément à la politique de protection des données de Worldline
L'expérience client et l'innovation	4. Pourcentage des sites certifiés ISO 27001 selon la politique de sécurité
	5. Taux net de recommandation
Attraction et rétention des talents/Diversité & Inclusion	6. Chiffre d'affaires contribuant aux Objectifs de Développement Durable en millions d'euros
	7. Nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an
Achats responsables/Éthique et conformité	8. Pourcentage de salariés en situation de handicap dans les pays disposant d'une législation en vigueur
	9. Part des fournisseurs évalués par EcoVadis avec un score inférieur à 45 qui sont encouragés par Worldline à avoir un plan d'action pour remédier aux difficultés identifiées.
	10. Pourcentage des dépenses totales évaluées par EcoVadis parmi les dépenses fournisseurs critiques/stratégiques
Changement climatique	11. Pourcentage d'alertes investiguées et plans d'action associés définis dans les deux mois.
	12. Pourcentage des émissions de CO ₂ e compensées pour les scopes 1, 2, 3a

Trois indicateurs faisant partie du programme Trust 2025 (à savoir le taux de satisfaction globale des salariés mesurée par le *Trust Index* de l'enquête *Great Place to Work*®, le pourcentage de femmes occupant des postes de Direction et la réduction des émissions eqCO₂) n'ont pas été intégrés dans le critère combiné de performance externe en lien avec la RSE pour la rémunération variable à court terme, car ils sont déjà intégrés dans le critère combiné de performance externe en lien avec la RSE pour la rémunération variable pluriannuelle en titres pour l'exercice 2024 (comme indiqué ci-dessous).

Lors de sa réunion du 27 février 2024, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et du Comité de Responsabilité Sociétale et Environnementale, que la pondération des indicateurs financiers et RSE s'appliquera comme suit pour 2024 :



Niveau de performance

Lors de sa réunion du 27 février 2024, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a défini les courbes d'élasticité pour chaque indicateur comme suit :

Mesure de l'indicateur		Niveaux d'atteinte	% de paiement
Conditions internes de performance financière	Flux de trésorerie disponible avant dividendes et résultats des acquisitions/ventes Groupe (Free Cash Flow)	Plancher : 96% de la Valeur Cible	50%
		Cible	100%
		Plafond : 104% de la Valeur Cible	130%
	Excédent brut d'exploitation Groupe (EBE/EBITDA)	Plancher : 97% de la Valeur Cible	50%
		Cible	100%
		Plafond : 103% de la Valeur Cible	130%
	Croissance organique du chiffre d'affaires Groupe	Plancher : Cible -1%	50%
		Cible	100%
		Plafond : Cible +1%	130%
Condition de performance RSE non-financière	Responsabilité Sociétale des Entreprises	Plancher : au moins le niveau d'atteinte 2023	70%
		Cible	100%
		Plafond : au moins la cible Trust 2025	130%

Le seuil de déclenchement et le niveau de réalisation attendus des critères financiers et du critère combiné relatif à la RSE retenus pour la détermination de la rémunération annuelle variable sont des informations stratégiques et économiquement sensibles qui ne peuvent être rendues publiques. Toutefois, à l'issue de la période d'évaluation de la performance, Worldline communiquera sur le niveau de réalisation de la performance pour chacun des critères.

Les objectifs indiqués ont été fixés à périmètre et taux de change constants. Par conséquent, le Conseil d'administration peut procéder aux ajustements de nature à neutraliser les conséquences d'éventuels événements tels que les changements de périmètre, de méthode comptable ou d'effets de change.

Modalité de versement de la rémunération variable

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-9 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable 2024 sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer en 2025 sur les comptes de l'exercice qui sera clos en 2024.

Rémunération variable pluriannuelle 2024

La rémunération globale du Directeur Général est pleinement en accord avec le principe défini ci-avant d'alignement avec les intérêts des actionnaires. À ce titre, le Groupe s'est engagé dans une démarche qui vise à associer ses salariés à la performance et aux résultats financiers à long terme du Groupe par l'intermédiaire notamment de plans d'incitation à long terme. Ces derniers bénéficient principalement aux premières lignes managériales du Groupe, aux ressources clés, aux experts et à certains juniors, ainsi qu'aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

En ce qui concerne ces derniers, la rémunération pluriannuelle en titres est particulièrement appropriée étant donné le niveau de responsabilité de ces fonctions et leur capacité à contribuer directement à la performance à long terme du Groupe dans un sens qui est aligné avec les intérêts des actionnaires.

Depuis 2024, cette rémunération pluriannuelle prend la forme d'une attribution d'actions de performance uniquement. Les dispositifs utilisés ne garantissent pas d'attribution ou de gain minimum au profit des bénéficiaires.

Montant de la rémunération en titres

Il sera proposé à l'Assemblée Générale Annuelle appelée à se tenir en 2024 de limiter l'enveloppe réservée aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs à 0,066% du capital social de la Société tel qu'existant à la date de l'Assemblée Générale Annuelle 2024 (en ce compris 0,055% pour la rémunération en titres en 2024 et 0,011% pour la conversion de la rémunération variable annuelle 2023 en actions sous réserve d'une période d'acquisition de deux ans et d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline comme exposé en Section D.2.2.1 du présent Document d'Enregistrement Universel).

La rémunération variable pluriannuelle en titres du Directeur Général reste fixée à un montant maximal de 1 370 000 € (inchangé depuis 2021), en supposant que les conditions de performance sous-jacentes soient pleinement atteintes, attribuée par le biais d'actions de performance uniquement, laquelle représente 42% de la valeur totale de la rémunération du Directeur Général (juste valeur selon la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés de la Société).

S'agissant des mandataires sociaux exécutifs, pour éviter des effets d'aubaine pouvant résulter de la volatilité du cours, le Conseil d'administration limitera le nombre d'actions de performance à octroyer tenant compte de la juste valeur (selon la norme IFRS 2) basé sur le plus élevé entre :

- (i) la moyenne des cours de clôture de l'action Worldline sur les trois mois précédant la date de l'attribution, et
- (ii) le cours de clôture de l'action Worldline à la date d'attribution, et
- (iii) une limite basse fixée à 22,5 €.

dans le respect en tout état de cause des plafonds en euros et pourcentage du capital social ci-dessus.

Conditions d'acquisition des actions de performance

Condition de présence

Sous réserve de certaines exceptions prévues dans le plan (telles que le décès ou en cas d'invalidité), l'acquisition des actions de performance par le Directeur Général sont soumises à la préservation de son statut de mandataire social du Groupe durant toute la période d'acquisition.

Une règle de proratisation d'acquisition des actions de performance non encore définitivement acquises à la date de la retraite d'un dirigeant mandataire social exécutif est introduite pour les plans attribués à partir de 2022. Cette règle prévoit une réduction du nombre d'actions de performance non encore définitivement acquises au prorata du nombre de mois complets de présence effective du dirigeant mandataire social exécutif dans le Groupe au cours de la période d'acquisition des plans concernés.

Conditions de performance

L'acquisition d'actions de performance sont soumises à la réalisation de conditions de performance financière interne et extra-financière interne et externe mesurées sur une période de trois exercices au moins. Ces conditions prennent en considération les commentaires des agences de conseil en votes et des investisseurs sur les plans précédents et leurs attentes futures concernant les dirigeants mandataires sociaux exécutifs à cet égard. Ces objectifs ont été définis par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, afin d'accompagner le Groupe dans la réalisation de sa stratégie à court et à long termes. Les indicateurs de performance sont définis en lien avec les facteurs clés du succès de la stratégie du Groupe, et incluent entre autres, des indicateurs liés à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ainsi qu'un critère lié à l'évolution du cours de l'action Worldline depuis 2024, afin de mieux aligner le plan d'actions de performance avec les intérêts des investisseurs.

Compte tenu du contexte macro-économique actuel, de l'accent mis sur la génération de cash et la rentabilité, du lancement de Power24 ainsi que de l'introduction d'un critère lié au cours de l'action Worldline à partir de 2024, le Conseil d'administration a décidé le 27 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de rééquilibrer le poids des indicateurs de performance comme indiqué ci-dessous.

Conditions de performance interne

L'acquisition de tout ou partie des actions de performance est soumise à la réalisation, sur une période de trois ans, des trois indicateurs de performance internes suivants, directement liés aux facteurs clés de succès pour la réalisation de la stratégie et des ambitions du Groupe, tels que régulièrement communiquées aux actionnaires :

- moyenne des taux de flux de trésorerie disponible Groupe (*Free Cash Flow*), avant dividendes et résultats acquisitions/ventes, sur trois ans – conditionnant **25%** de l'acquisition totale
- moyenne des taux de l'excédent brut d'exploitation Groupe (EBE/EBITDA) sur trois ans conditionnant **22,5%** de l'acquisition totale ; et ;
- moyenne des taux de croissance organique du chiffre d'affaires Groupe sur trois ans – conditionnant **22,5%** de l'acquisition totale.

Les niveaux cibles de réalisation seront en ligne avec les objectifs communiqués au marché et l'ambition à moyen terme à horizon fin 2026 de Worldline.

Condition de performance du cours de l'action

À partir de 2024, afin de prendre en compte les attentes des agences de conseil en vote et des investisseurs ainsi que les pratiques marché du SBF 120, une condition de performance liée à l'évolution du cours de l'action Worldline a été introduite par le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations.

- Évolution du cours de l'action Worldline sur trois ans – conditionnant **15%** de l'acquisition totale.

Compte tenu du contexte actuel de Worldline et de la chute soudaine du cours de l'action suite à l'annonce des résultats financiers du troisième trimestre 2023 et de l'écart de récupération attendu de nos investisseurs, et considérant qu'il s'agit de la première introduction d'un critère relatif au cours de l'action dans un tel plan d'actions de performance, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé qu'il ne serait pas approprié de prendre en compte une évolution relative du cours de l'action par rapport au SBF 120 ou par rapport à un panel qui serait difficile à sélectionner.

Le critère d'évolution du cours de l'action sélectionné est donc lié à l'évolution intrinsèque du cours de l'action Worldline afin de refléter avec précision la valeur intrinsèque de Worldline sur le marché, en comparant la moyenne des cours d'ouverture des trois mois précédant le 31 décembre 2026 à la moyenne des cours d'ouverture des trois mois précédant la date d'attribution en 2024.

Le niveau de réalisation de l'objectif est fixé de manière à refléter une évolution et un redressement ambitieux du cours de l'action Worldline d'ici fin de 2026.

Condition de performance combinée relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (« RSE »)

Outre les indicateurs financiers et le critère lié au cours de l'action décrits ci-dessus, l'acquisition de tout ou partie des actions de performance sera également soumise à la réalisation d'une condition de performance liée à la RSE, définie comme une combinaison de plusieurs critères.

Le 27 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a souhaité combiner les critères RSE liés à l'engagement environnemental faisant partie de la stratégie du Groupe à des critères d'engagement et de diversité de genre dans le cadre du plan RSE Trust 2025 (voir la section A du présent Document d'Enregistrement Universel pour des informations supplémentaires sur la politique RSE du Groupe) – conditionnant **15%** de l'acquisition totale:

- Réduction des émissions de CO₂ dans les scopes 1 et 2¹ dans le cadre de l'initiative « Science Based Target » (SBTi), conditionnant **7,5%** de l'acquisition totale ;
- Critères non financiers externes et internes relatifs à la satisfaction des salariés et à la diversité, conditionnant **7,5%** de l'acquisition totale, ayant pour objectif de mesurer l'amélioration de l'engagement des salariés et l'amélioration du taux de femmes dans le management.

Chacun des indicateurs RSE sera mesuré à l'issue de la période de trois ans.

¹ Le champ d'application 1 correspond aux émissions liées à la combustion directe de combustibles fossiles et le champ d'application 2 correspond aux émissions liées à l'achat d'électricité, au chauffage urbain et à la climatisation.

Mesure des indicateurs de performance

Le 27 février 2024, une courbe d'élasticité pour chaque indicateur a été définie comme suit par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations :

Mesure des indicateurs		Niveaux de réalisation	% d'acquisition
Conditions internes de performance financière 70%	<i>Taux de flux de trésorerie disponible du Groupe, avant dividendes et résultat acquisitions/ventes</i>	Plancher : Cible-2,5%.	50%
		Cible	100%
	Taux moyen du flux de trésorerie disponible sur trois ans (2024-2026) (« A »)	Plafond : Cible +2,5%.	130%
	<i>Taux d'excédent brut d'exploitation du Groupe (EBE/EBITDA)</i>	Plancher : Cible -2%	50%
		Cible	100%
Taux moyen de l'excédent brut opérationnelle (EBE/EBITDA) sur trois ans (2024-2026) (« B »)	Plafond : Cible +%	130%	
Condition de performance du cours de l'action 15%	Évolution du cours de l'action Worldline	Plancher : Cible-50%	50%
		Cible	100%
	Évolution moyenne du cours de l'action Worldline sur trois ans (2024-2026) (« D »)	Plafond : Cible + 50%	130%
Condition de performance extra-financière relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises 15 %	Réduction des émissions de CO ₂ , exprimée en tonnes de CO ₂ (scopes 1 & 2 SBTi)	Plancher : 115% de la Valeur Cible	50%
		Cible	100%
	Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2026) (« E1 »)	Plafond : 85% de la Valeur Cible	130%
	Score Satisfaction des salariés et Diversité	Plancher : Cible -3,6 pts	50%
	Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2026) (« E2 »)	Cible	100%
	Plafond : Cible +3,6 pts	130%	

A * 25 % + B * 22,5 % + C * 22,5 % + D * 15 % + [E1 * 7,5 % + E2 * 7,5 %] = taux d'acquisition moyen (étant précisé que le taux moyen d'acquisition des droits ne peut dépasser 100%)

Le 27 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a reconduit le principe, appliqué depuis 2021, du durcissement des conditions d'acquisition en pénalisant davantage la non atteinte d'un objectif. En fonction de la réalisation des conditions internes et externes, telles que décrites ci-dessus, le taux d'acquisition moyen est plafonné à 100% même en cas de surperformance, étant entendu que :

- (i) dans l'hypothèse où le taux d'acquisition d'un des indicateurs de performance financière interne s'avérait nul ; ou
- (ii) dans l'hypothèse où le taux d'acquisition de la condition lié à la performance du cours de l'action s'avérait nul ; ou
- (iii) dans l'hypothèse où le taux d'acquisition de la condition de performance extra-financière relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises s'avérait nul.

le montant maximal d'acquisition des droits serait plafonné à 90%.

Les valeurs cibles des conditions de performance financière, de performance du cours de l'action et RSE seront définies par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, au plus tard à la date d'attribution des droits au titre du plan de rémunération en titres à long terme 2024 prévue peu après l'Assemblée Générale des actionnaires devant se tenir le 13 juin 2024. Ces valeurs cibles seront ambitieuses et en ligne avec les objectifs et le plan stratégique communiqués au marché, en ce compris le programme Trust 2025.

Les valeurs cibles seront fixées par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations à périmètre et taux de change constants. Le Conseil d'administration pourra procéder aux ajustements de nature à neutraliser les conséquences d'éventuels événements tels que des changements de périmètre, de méthode comptable ou d'effets de change.

À l'issue de la période d'évaluation de la performance, la Société communiquera sur le niveau de satisfaction pour chacun des critères.

Date d'attribution et d'acquisition des actions de performance

La date d'attribution devra intervenir après l'Assemblée Générale des actionnaires devant se tenir le 13 juin 2024.

Les actions de performance attribuées seront définitivement acquises à l'issue d'une période de trois ans à compter de leur attribution, sous réserve de la réalisation des indicateurs conditionnant leur acquisition (conditions de performance et condition de présence) conformément aux stipulations du plan.

- Limitations apportées à la possibilité de céder les actions de performance.

Les actions de performance acquises ne feront pas l'objet d'une période de détention et seront immédiatement disponibles à la vente pour leurs bénéficiaires, sous réserve de l'application des « fenêtres négatives » fixées dans le Guide de Prévention des Délits d'Initiés, de l'éventuelle détention d'informations privilégiées et des dispositions légales applicables.

- Règles de conservation des actions acquises ou issues de l'exercice d'options de souscription ou d'achat d'actions octroyées dans le passé

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs doivent conserver, sous forme nominative, au moins 5% des actions issues de l'exercice des options de souscription ou d'achat d'actions et 15% des actions acquises jusqu'à l'issue de leur mandat de mandataire social exécutif, comme l'a décidé le Conseil d'administration du 20 février 2023 sur recommandation du Comité des Rémunérations, conformément aux décisions antérieures.

Rémunération exceptionnelle

Le Directeur Général ne perçoit pas de rémunération exceptionnelle.

Rémunération allouée en tant qu'administrateur

Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération en tant qu'administrateur.

Régime de retraite supplémentaire à prestations définies

Le 18 février 2020, le Conseil d'administration, dans le cadre de la mise en conformité du dispositif de retraite supplémentaire en vigueur au sein de Worldline avec la « Loi Pacte », adoptée par l'Assemblée nationale le 22 mai 2019 (article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale) et exécutée par l'ordonnance du 3 juillet 2019 relative aux dispositifs de retraite supplémentaire d'entreprise, a décidé sur recommandation du Comité des Rémunérations de mettre en place un nouveau régime de retraite supplémentaire à partir du 1^{er} janvier 2020. Ce nouveau Régime de Retraite supplémentaire est réservé aux membres du Comité Exécutif de Worldline avec cinq années d'ancienneté au sein du Comité Exécutif, salariés ou mandataires sociaux de Worldline, et dont la rémunération annuelle fixe est supérieure à 15 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale 2020. Le Conseil d'administration du 23 février 2021, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a modifié les conditions d'éligibilité au régime de retraite supplémentaire en ramenant la condition d'ancienneté de cinq à trois ans, aux fins de s'aligner au nouveau contexte légal. Ce nouveau dispositif remplace le Régime de Retraite Supplémentaire 2019 pour lequel toute nouvelle adhésion est fermée et les droits gelés au 31 décembre 2019.

M. Gilles Grapinet remplit les conditions d'éligibilité à ce dispositif de retraite, en vigueur au sein du groupe Worldline depuis le 1^{er} janvier 2020 remplaçant le Régime de Retraite Supplémentaire 2019.

Ce régime en vigueur depuis 2020, combiné avec ses droits à la retraite accumulés dans le cadre du Régime de Retraite Supplémentaire 2019 gelé au 31 décembre 2019, devrait permettre à M. Gilles Grapinet de se constituer des droits visant l'attribution, à son départ en retraite, d'une rente annuelle de retraite ne pouvant excéder 291 000 €, dans la limite de l'atteinte des conditions de performance fixées annuellement. Suite au fait que les conditions de performance annuelle fixées pour les années 2021 et 2023 n'ont pas été atteintes à 100% (voir section G.3.2.3 du DEU 2021 pour 2021 et section D.2.2.1 ci-dessous pour 2023), la rente annuelle à l'âge de la retraite ne devrait pas excéder 281 851 €.

L'acquisition des droits à retraite de M. Gilles Grapinet est basé sur un taux de contribution annuel à partir de 2024 de 0,81%.

Pour 2024, le Conseil d'administration de la Société a décidé de retenir les conditions de performance mentionnées ci-dessous aux fins de valider l'attribution annuelle du droit à rente au titre du régime mis en place le 1^{er} janvier 2020. Ces conditions de performance sont en ligne avec les facteurs clés de succès pour l'atteinte des ambitions du Groupe et son engagement environnemental pleinement intégré dans sa stratégie. Compte tenu du contexte macro-économique actuel, du lancement de Power24 ainsi que de la structure révisée de la rémunération variable annuelle pour 2024, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 27 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de rééquilibrer les poids des indicateurs financiers en se concentrant sur la génération de cash et par conséquent en augmentant le poids du flux de trésorerie disponible (Free Cash Flow) tout en maintenant la marge (EBE/EBITDA) et le chiffre d'affaire au même niveau et en diminuant légèrement le poids de l'indicateur RSE.

- **Le flux de trésorerie disponible du Groupe (Free Cash Flow)** en ligne avec les objectifs communiqués au marché pour 2024 – comptant pour **35%** dans la validation du droit à rente ;
- **La marge d'exploitation du Groupe (EBE/EBITDA)** en ligne avec les objectifs communiqués au marché pour 2024 – comptant pour **27,5%** dans la validation du droit à rente ;
- **La croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe** en ligne avec les objectifs communiqués au marché pour 2024 – comptant pour **27,5%** dans la validation du droit à rente ;
- **Le critère combiné de performance externe en lien avec la RSE tel que défini pour la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs** – comptant pour **10%** dans la validation du droit à rente.

La validation de l'année est limitée à un total de 100%.

Les courbes applicables à chaque indicateur de performance financière et au critère combiné de performance externe sont alignées avec celles applicables dans le cadre de la rémunération variable à court terme des dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour 2024 (voir ci-dessus).

Les valeurs cibles ont été fixées à périmètre de consolidation et taux de change constants. Par conséquent, le Conseil d'administration peut procéder aux ajustements de nature à neutraliser les conséquences d'éventuels événements tels que des changements de périmètre, de méthode comptable ou d'effets de change.

Garantie compensatrice en cas de départ contraint

Le 18 février 2019, le Conseil d'administration a décidé qu'en cas de départ contraint de M. Gilles Grapinet, cela n'impacterait pas le montant de son complément de retraite.

Néanmoins, cela engendrerait la perte des droits à retraite qu'il avait précédemment validés, au regard des conditions de performance, dans le régime de retraite supplémentaire Atos durant ses dix années d'ancienneté au sein du Groupe Atos. Sur les 40 trimestres validés au sein du Groupe Atos au 31 décembre 2018, seuls 12,44 ont été reconnus par Worldline SA à cette même date, ce qui correspond à 12,67 trimestres au 1^{er} février 2019).

En conséquence, le Conseil d'administration a souhaité mettre en place, au profit de Monsieur Gilles Grapinet, une garantie compensatrice en cas de départ contraint, pour autant qu'aucune autre activité professionnelle ne soit exercée.

Le montant de cette garantie compensatrice est égal à la différence entre les montants nets (après paiement des charges sociales) :

- du complément de retraite dû à M. Gilles Grapinet au 31 décembre 2018 au titre du régime de retraite supplémentaire acquis auprès des sociétés Atos SE et Atos International (soit 291 000 € bruts) ; et ;
- du complément de retraite dont bénéficie M. Gilles Grapinet au titre du dispositif de retraite supplémentaire en vigueur au sein de Worldline SA.

À la discrétion du Conseil d'administration, cette garantie prendra la forme d'une indemnité payée soit en une seule fois, soit via le versement d'une rente viagère ne relevant pas de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale.

Le paiement de cette garantie est soumis à la satisfaction de conditions de performance telles qu'énoncées dans les plans stratégiques décidés par le Conseil d'administration sur au moins les deux tiers de la période durant laquelle Monsieur Gilles Grapinet est Directeur Général de Worldline (depuis 2014¹).

Aucune garantie compensatrice ne sera versée à Monsieur Gilles Grapinet dans l'éventualité d'une démission. Monsieur Gilles Grapinet ne bénéficiera pas non plus de cette garantie s'il quitte volontairement Worldline pour faire valoir ses droits à la retraite. Dans l'éventualité d'un départ avant

l'âge de la retraite, Monsieur Gilles Grapinet ne bénéficiera de cette indemnité qu'à condition qu'il ne reprenne aucune activité professionnelle jusqu'à ce qu'il puisse bénéficier de ses droits à la retraite. La garantie reste due en cas de départ pour cause d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou en cas de décès.

Cette garantie compensatrice a été approuvée par l'Assemblée Générale qui s'est tenue le 30 avril 2019. La garantie compensatrice a été approuvée chaque année depuis.

Cette garantie ne pourra être versée que lorsque le Conseil d'administration aura validé l'atteinte des conditions de performance applicables.

Le montant total de ses droits émanant (i) du Régime de Retraite Supplémentaire gelé au 31 décembre 2019 (relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale) comprenant l'éventuelle augmentation de sa rémunération de référence (ii) du nouveau régime de retraite supplémentaire à prestations définies (relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale) mis en place au 1^{er} janvier 2020 et (iii) de la garantie compensatrice en cas de départ contraint avant la retraite, ne pourra pas excéder une rente annuelle brute de 291 000 euros.

Avantages en nature

Le Directeur Général continuera de bénéficier d'un véhicule de fonction avec chauffeur, qu'il peut également utiliser pour ses déplacements personnels.

Le Directeur Général bénéficiera également d'une visite médicale annuelle et d'un conseiller patrimonial.

Autres éléments de rémunération

Conformément à l'approbation donnée par l'Assemblée Générale du 30 avril 2019, le Directeur Général est éligible aux régimes des frais de santé (frais d'hospitalisation, les soins courants en ambulatoire ainsi que les soins dentaires et optiques) et de prévoyance (incapacité/décès/invalidité), ainsi qu'à l'assistance en cas de voyage professionnel à l'étranger (couvrant les frais médicaux en dehors du pays de résidence) en vigueur au sein de Worldline.

Les contrats d'assurance adossés à ces régimes sont soumis aux règles et lois applicables.

Le Conseil d'administration a le pouvoir de soustraire le bénéfice de ces régimes au Directeur Général.

¹ Les conditions de performance applicables à la période 2014-2018 sont celles qui ont été annexées au règlement du régime de retraite d'Atos au cours de la période concernée (détaillées dans le Document de Référence d'Atos pour la période concernée). Concernant 2019, le Conseil d'administration a décidé le 18 février 2019, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de retenir les conditions de performance telles que définies dans le règlement du plan d'options de souscription ou d'achat d'actions du 24 juillet 2019 (voir section G.3.2.3 du Document d'Enregistrement Universel 2019). Pour 2020, référence est faite à la section G.3.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2020. Pour 2021, référence est faite à la section G.3.2.3 du Document d'Enregistrement Universel 2021. Pour 2022, reportez-vous à la section D.2.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2022. Pour 2023, reportez-vous à la section D.2.2.1 ci-dessous. Pour 2024, se référer aux paragraphes ci-dessus.

D.2.1.1.3 Politique de rémunération du Directeur Général Délégué

D.2.1.1.3.1 Composantes de la politique de rémunération pour 2024 applicable au Directeur Général Délégué

Suspension de son contrat de travail

Conformément à l'article 24 des statuts de la Société, sur proposition du Directeur Général et sur recommandation du Comité des Nominations, le Conseil d'administration a décidé le 21 juillet 2018 de nommer Marc-Henri Desportes en tant que Directeur Général Délégué à compter du 1^{er} août 2018.

En raison de sa nomination, le contrat de travail à durée indéterminée conclu entre Marc-Henri Desportes et Worldline le 1^{er} juin 2014 a été suspendu à compter du 1^{er} août 2018 pour la durée de ses fonctions de Directeur Général Délégué. Cette suspension a été formalisée par une convention de suspension de contrat de travail dont la conclusion a été autorisée par le Conseil d'administration le 21 juillet 2018 et approuvée par l'Assemblée Générale le 30 avril 2019 en application de l'article L. 225-38 du Code de commerce. Cette convention prévoit les éléments principaux suivants :

- la suspension est prévue pendant la durée de son mandat en tant que dirigeant mandataire social exécutif ;
- la fin de ses activités de dirigeant mandataire social exécutif n'entraîne pas la fin de son contrat de travail. À l'issue de son mandat de dirigeant mandataire social exécutif, le Directeur Général Délégué réintègrera sa fonction ou une fonction équivalente au sein du groupe Worldline, correspondant à ses compétences et aux expériences acquises depuis son embauche le 1^{er} août 2009, y inclus durant la période de suspension de son contrat de travail ;
- maintien de l'acquisition de l'ancienneté pendant son mandat de dirigeant mandataire social exécutif ;
- suspension du compte épargne-temps pendant la période de suspension du contrat de travail (avec toutefois un maintien de son contenu pendant la période de suspension du contrat de travail).

Le contrat de travail reprendra vigueur à l'issue du mandat de Marc-Henri Desportes. À sa reprise, Marc-Henri Desportes bénéficiera de la rémunération associée à sa nouvelle fonction, tenant compte de l'ancienneté acquise comme décrit ci-dessus, et étant au moins égale à 350 000 euros pour ce qui concerne sa rémunération fixe annuelle, et 350 000 euros pour ce qui concerne sa rémunération variable annuelle, avec un paiement limité à 130 % en cas de surperformance et aucun paiement minimum.

Les autres avantages individuels et collectifs auxquels Marc-Henri Desportes avait droit en sa qualité de salarié au moment de la suspension de son contrat de travail reprendront vigueur selon les modalités applicables au moment où le contrat de travail reprendra vigueur.

Le contrat de travail suspendu ne prévoit pas le versement d'une prime exceptionnelle au moment du départ.

Il peut être mis fin à ce contrat conformément aux dispositions du droit du travail (démission, rupture du contrat ou licenciement) en respectant les périodes de préavis et les indemnités prévues par les dispositions du Code du travail et les conventions collectives applicables.

Rappel des principes fixés en 2023

Il est rappelé que, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a décidé le 20 février 2023, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale de 2023, d'augmenter la rémunération annuelle du Directeur Général Délégué comme montré dans le tableau ci-dessous.

Compte tenu du contexte macroéconomique 2023 difficile, inflationniste et volatile, et sur proposition des Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs concernés, le Conseil d'administration avait décidé de reporter la mise en œuvre de l'augmentation prévue au 1^{er} janvier 2024¹.

(en euros)	À partir du 1 ^{er} juillet 2021	À partir du 1 ^{er} janvier 2024
Rémunération fixe annuelle	440 000	570 000
Rémunération variable cible annuelle	440 000	570 000
Rémunération cible totale annuelle en numéraire	880 000	1 140 000
Rémunération à long terme en titres	810 000	880 000
Rémunération cible totale annuelle (y inclus la rémunération à long terme en titres)	1 690 000	2 020 000

¹ Plus d'informations sur le contexte et la méthodologie peuvent être trouvés dans la Section D.2.1.1.3 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Principes fixés en 2024

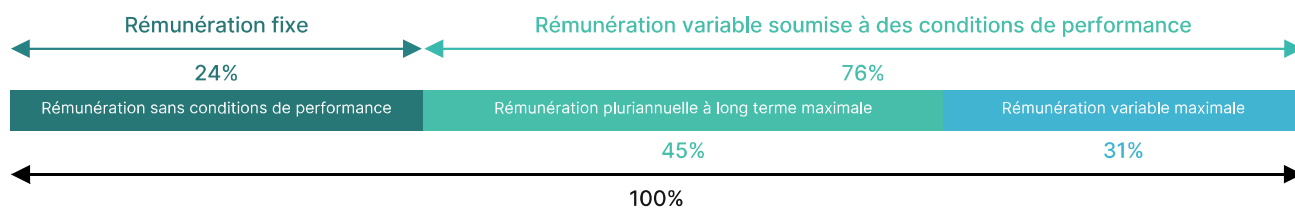
Compte tenu de la détérioration de la situation macroéconomique dans certains de nos pays cœurs et des résultats financiers du troisième trimestre tels qu'annoncés le 25 octobre 2023, avec une revue des objectifs 2023, il a été décidé par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations, à l'initiative du Directeur Général Délégué, de ne pas appliquer l'augmentation de sa rémunération fixe et variable à compter du 1^{er} janvier 2024, telle que décidée en 2023 par le Conseil d'administration et l'Assemblée Générale.

Par conséquent, la structure de rémunération du Directeur Général Délégué reste identique à celle applicable depuis le 1^{er} juillet 2021 et se décompose comme suit :

(en euros)	Depuis le 1 ^{er} juillet 2021 Reste applicable en 2024
Rémunération fixe annuelle	440 000
Rémunération variable cible annuelle	440 000
Rémunération cible totale annuelle en numéraire	880 000
Rémunération à long terme en titres	810 000
Rémunération cible totale annuelle (y inclus la rémunération à long terme en titres)	1 690 000

Structure de la rémunération

Comme mentionné ci-dessus, la structure de la rémunération de Directeur Général Délégué pour 2024 reste inchangée depuis le 1^{er} juillet 2021 et se présente comme suit :



Rémunération fixe en 2024

La rémunération fixe annuelle du Directeur Général Délégué rétribue les responsabilités attachées à ce mandat. Elle est déterminée en prenant en considération le périmètre et la complexité des missions et des responsabilités (en particulier avec la taille du groupe Worldline et sa présence au SBF 120), l'expérience, le parcours, l'ancienneté au sein du Groupe, et l'expertise du titulaire de la fonction, ainsi que les pratiques de marché pour des fonctions identiques ou similaires (compétitivité externe) et l'évolution de la rémunération des salariés.

Comme mentionné ci-dessus, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général Délégué reste fixée à 440 000 € bruts (inchangée depuis le 1^{er} juillet 2021).

Rémunération variable annuelle en 2024

La rémunération variable annuelle a pour but d'inciter le Directeur Général Délégué à atteindre les objectifs de performance annuels qui lui sont fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations, en étroite adéquation avec les ambitions du Groupe telles que présentées aux actionnaires.

Le niveau cible de la rémunération annuelle variable est exprimé en pourcentage de la rémunération annuelle fixe¹.

Comme mentionné ci-dessus, la rémunération variable du Directeur Général Délégué, soumise à des conditions de performance, reste fixée à 440 000 € (inchangé depuis le

1^{er} juillet 2021), représentant 100% de sa rémunération annuelle fixe. Le montant maximal de la rémunération variable de 130% est maintenu.

La rémunération variable peut être payée en numéraire et/ou en actions.

En outre, elle suit les mêmes conditions et principes que ceux applicables au Directeur Général, tels que décrits ci-dessus au paragraphe D.2.1.1.2.

Rémunération variable pluriannuelle en titres en 2024

Comme mentionné ci-dessus, le Directeur Général Délégué se verra attribuer uniquement des actions de performance en 2024, dont la valeur totale est limitée à un montant maximal annuel de 810 000 euros (inchangé depuis 2021), en supposant une atteinte à 100% des conditions de performance sous-jacentes, laquelle représente 45% de sa rémunération totale (juste valeur selon la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés de la Société).

La rémunération pluriannuelle à long terme en titres du Directeur Général Délégué suit les mêmes principes et conditions que ceux applicables au Directeur Général, comme décrit ci-dessus section D.2.1.1.2.

Rémunération exceptionnelle

Le Directeur Général Délégué ne perçoit pas de rémunération exceptionnelle.

¹ Si le dirigeant mandataire social exécutif quitte le Groupe en cours d'exercice, le montant de la part variable de sa rémunération sera déterminé au prorata de sa présence au cours de l'année concernée.

Rémunération allouée en tant qu'administrateur

Le Directeur Général Délégué n'est pas administrateur de la Société et ne perçoit donc aucune rémunération allouée aux administrateurs. Par ailleurs, le Directeur Général Délégué ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat de Directeur Général de Worldline IGSA (anciennement dénommée Ingenico Group SA).

Indemnité de cessation de fonction

Le Directeur Général Délégué ne bénéficie d'aucune indemnité de départ, ni d'aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence en cas de cessation de son mandat.

Avantages en nature

Le Directeur Général Délégué bénéficie d'un véhicule de fonction sans chauffeur ainsi qu'une visite médicale annuelle et un conseiller patrimonial.

Retraite supplémentaire

Le Directeur Général Délégué ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire en vigueur au sein de la Société.

Autres éléments de rémunération

Conformément à l'approbation donnée par l'Assemblée Générale du 30 avril 2019, le Directeur Général Délégué est éligible aux régimes des frais de santé (frais d'hospitalisation, les soins courants en ambulatoire ainsi que les soins dentaires et optique) et de prévoyance (incapacité/décès/invalidité), ainsi qu'à l'assistance en cas de voyage professionnel à l'étranger (couvrant les frais médicaux en dehors du pays de résidence) en vigueur au sein de Worldline.

Les contrats d'assurance adossés à ces régimes sont soumis aux règles et lois applicables.

Le Conseil d'administration a le pouvoir de soustraire le bénéfice de ces régimes au Directeur Général Délégué.

D.2.1.2 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

D.2.1.2.1 Principes généraux

Pour préserver son indépendance de jugement sur l'action de la Direction Générale de la Société, la rémunération du Président non-exécutif du Conseil d'administration ne comprend aucune composante variable liée aux performances à court ou à long terme du Groupe.

Le Conseil d'administration a déterminé la structure et le montant de la rémunération du Président non-exécutif, sur recommandation du Comité des Rémunérations, après avoir examiné des mandats comparables dans les sociétés du SBF 120 et en tenant compte :

- de l'absence de mandataire social non-exécutif préexistant ;
- des missions spéciales confiées au Président du Conseil d'administration en complément de ses missions légales.

D.2.1.2.2 Politique de rémunération pour 2024

Rémunération fixe

Le 15 décembre 2021, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de maintenir le montant de la rémunération fixe annuelle du Président non-exécutif du Conseil d'administration à 300 000 € en 2021 et 2022. Ce niveau de rémunération a été renouvelé le 16 décembre 2023 pour 2023 et le 14 décembre 2024 pour 2024 par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations. Ce montant est aligné avec les pratiques marché du SBF 120 pour des postes similaires.

Aucun autre élément de rémunération

Le 15 décembre 2021, le Conseil d'administration a décidé, pour l'exercice 2022, de continuer à déclarer le Président inéligible à la rémunération allouée aux administrateurs au titre de sa participation aux réunions du Conseil et de ses comités dont il est membre, et ce tout comme au titre de l'exercice précédent.

De manière plus générale, le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucun autre élément de rémunération que sa rémunération annuelle fixe, et notamment ni rémunération variable annuelle ou pluriannuelle, ni rémunération exceptionnelle, ni indemnité de cessation de fonction, ni avantages en nature, ni retraite complémentaire ou supplémentaire.

Cette décision a été renouvelée par le Conseil d'administration le 16 décembre 2022 pour 2023 et le 14 décembre 2023 pour 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations.

Remboursement des frais

Le Président du Conseil d'administration a droit au remboursement des frais engagés dans le cadre de sa mission, tels que les frais de déplacement, sur présentation de justificatifs.

D.2.1.3 Politique de rémunération des administrateurs

D.2.1.3.1 Principes généraux

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration arrête les modalités de répartition du montant annuel global de la rémunération des administrateurs fixé par l'Assemblée Générale des actionnaires. Ces règles prévoient le versement :

- d'un montant fixe calculé au *pro rata temporis* pour les mandats prenant fin ou commençant en cours d'exercice ; et
- d'un montant variable (qui est prédominant) attribué par le Conseil d'administration sur la base de la participation effective aux réunions du Conseil et des comités.

Une rémunération additionnelle est attribuée à l'Administrateur Référent.

La politique de rémunération est réévaluée chaque année par le Conseil d'administration et peut faire l'objet de modifications. Lors de cette réévaluation, il utilise régulièrement des études de sociétés comparables et des avis juridiques préparés par des tiers.

D.2.1.3.2 Éléments composant la politique de rémunération des administrateurs pour 2024

Le 9 juin 2020, le montant global maximum de la rémunération allouée aux administrateurs avait été revalorisé par l'Assemblée Générale des actionnaires afin de tenir compte des changements intervenus dans la composition du Conseil à la suite de la réalisation de l'acquisition de Worldline IGSA (anciennement dénommée Ingenico Group SA), ainsi que l'entrée de la Société au CAC 40. Il a ainsi été porté à 1 200 000 €.

Lors de sa réunion du 23 février 2021, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé de revoir légèrement à la hausse la partie variable de la rémunération attribuée aux administrateurs au titre de leur participation aux réunions du

Conseil (de 2 000 € à 2 500 € par réunion à laquelle ils assistent), ainsi que celle attribuée aux membres des comités (de 1 000 € à 1 500 € par réunion à laquelle ils assistent).

En raison du contexte économique incertain et difficile du premier semestre 2021 à la suite de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, cette révision n'a été mise en œuvre qu'à partir du 1^{er} juillet 2021.

Le 27 février 2024, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations qui s'est réuni le 22 février 2024, a décidé de retenir, pour l'exercice 2024, compte tenu du contexte exceptionnel, les mêmes règles de répartition du montant global de la rémunération des administrateurs que celles applicables aux exercices précédents 2021, 2022 et 2023.

Les règles de répartition sont indiquées ci-après :

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Tous les membres	Fixe
	20 000 euros
	Variable
	2 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste
Administrateur référent	Fixe additionnel 15 000 euros par an

COMITES

Tous les membres ¹	1 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste
Président du Comité d'audit	3 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste
Président des autres comités ²	2 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste

¹ Par exception, pour tous les membres du Comité Ad Hoc : 1 000 euros par mois proratisés en fonction du nombre de réunions mensuelles auxquelles assiste chaque membre.

² Le Président du Comité Ad Hoc ne perçoit pas de rémunération complémentaire.

Les réunions successives se tenant le même jour sont comptées de la manière suivante :

- Si le Conseil se réunit plusieurs fois la même journée, une seule rémunération est versée au titre de l'ensemble des séances ;
- Si un administrateur participe le même jour à une réunion de plusieurs comités distincts, une rémunération sera versée pour chaque séance ; par exception si un administrateur participe le même jour à une réunion du Comité des Rémunérations et à une réunion du Comité des Nominations, une seule rémunération sera versée au titre de l'ensemble de ces séances ;
- Si un administrateur participe le même jour à plusieurs réunions du même comité, une seule rémunération est versée au titre de l'ensemble des séances

Il est précisé que :

- les administrateurs représentant les salariés ne perçoivent aucune rémunération pour l'exercice de leur mandat. Ils perçoivent un salaire en vertu de leur contrat de travail, qui n'est pas lié à l'exécution de leur mandat d'administrateur de la Société. ;
- les administrateurs seront remboursés des frais encourus dans l'exercice de leur mandat, notamment des frais de déplacement et de logement, sur présentation de justificatifs ;

- les administrateurs ne reçoivent pas de rémunération pour un quelconque mandat au sein des sociétés du Groupe ;
- Comme mentionné ci-dessus à la section D.2.1.2, le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucune rémunération pour sa fonction d'administrateur, mais reçoit une rémunération annuelle fixe pour son mandat de Président ;
- Le Directeur Général ne reçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

D.2.2 Éléments de la rémunération versée ou attribuée aux mandataires sociaux pour l'exercice 2023, soumis au vote des actionnaires

Conformément aux dispositions des articles L.22-10-8 et L.22-10-34 du Code de commerce, les montants et éléments présentés ci-dessous, résultant de la mise en œuvre des politiques de rémunération des mandataires sociaux approuvées par l'Assemblée Générale des actionnaires du 8 juin 2023, seront soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale à venir en 2024. Ils font partie intégrante du rapport du Conseil d'administration sur la gouvernance d'entreprise.

D.2.2.1 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2023 à Gilles Grapinet, Directeur Général

La politique de rémunération du Directeur Général a été approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 8 juin 2023 aux termes de la 16^e résolution (se référer à la section D.2.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2022 dans laquelle ladite politique de rémunération est décrite).

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages en nature versés ou attribués à Gilles Grapinet en 2023 sont conformes à cette politique.

Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des éléments de rémunération versés ou attribués à Gilles Grapinet au titre de l'exercice 2023 et qui seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale à venir en 2024 :

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	750 000	750 000	Rémunération fixe versée et attribuée à Gilles Grapinet au titre de ses fonctions de Directeur Général de Worldline en 2023.
Rémunération variable annuelle	994 798*	435 884**	* Montant attribué au titre de l'exercice clos en 2022 et versé en 2023 et approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires le 8 juin 2023 – pour de plus amples informations, voir le Document d'Enregistrement Universel 2022. ** Montant attribué au titre de l'exercice clos en 2023 et qui sera attribué en 2024 sous forme d'actions de performance sous réserve d'une période d'acquisition de deux ans et d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline après approbation par l'Assemblée Générale 2024 – pour plus de détails, voir le paragraphe « Niveau de satisfaction des objectifs liés à la rémunération variable annuelle » ci-dessous.
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice¹	0	279 972 ¹	Attribution de 44 440 options de souscription ou d'achat d'actions à Gilles Grapinet – pour plus de détails, voir le paragraphe « Rémunération pluriannuelle en titres » ci-dessous (les conditions d'acquisition de ces options sont détaillées à la section D.2.3.5 du présent Document d'Enregistrement Universel).
Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice¹	0	1 011 010 ¹	Attribution de 44 440 actions de performance à Gilles Grapinet – pour plus de détails, voir le paragraphe « Rémunération pluriannuelle en titres » ci-dessous (les conditions d'acquisition de ces actions sont détaillées à la section D.2.3.8).
Rémunération exceptionnelle	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Gilles Grapinet ne le prévoyant pas.
Rémunération allouée aux administrateurs	0	0	Aucune rémunération n'a été versée/attribuée à Gilles Grapinet au titre de ses fonctions d'administrateur, conformément à la politique de rémunération applicable aux administrateurs et au Directeur Général.
Avantages en nature	6 597	6 597	En 2023, Gilles Grapinet a bénéficié d'une voiture de fonction avec chauffeur, d'une visite médicale annuelle et d'un conseiller patrimonial.
Régime de retraite supplémentaire	0	0	Aucune rente n'a été versée/attribuée à Gilles Grapinet en 2023 – pour de plus amples informations sur les plans de pension, voir le paragraphe « Régimes de retraite supplémentaire » ci-dessous.

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
Garantie compensatrice en cas de départ contraint	0	0	Aucun montant n'a été versé/attribué à Gilles Grapinet au cours de l'année 2023 étant donné qu'il occupe toujours ses fonctions chez Worldline SA – pour de plus amples informations sur la garantie compensatrice, voir le paragraphe « Garantie compensatrice » ci-dessous.
Régimes de soins de santé et prévoyance (cotisations employeur)	5 644	5 644	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 » ci-dessous.
Rémunération versée par une société dans le périmètre de consolidation	0	0	Aucune rémunération n'a été versée/attribuée à Gilles Grapinet par une société dans le périmètre de consolidation.
Indemnité de départ et clause de non-concurrence	0	0	Cet élément de rémunération n'est pas applicable, car il n'est pas inclus dans la politique de rémunération de Gilles Grapinet.
TOTAL	1 757 039	2 489 108	

1 Juste valeur déterminée conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

Niveau de satisfaction des objectifs liés à la rémunération variable annuelle 2023

L'atteinte de chacun des objectifs attachés à cet élément de rémunération ainsi que le montant de la rémunération variable correspondante ont été validés par le Conseil d'administration lors des séances du 25 juillet 2023 et du 27 février 2024.

La rémunération variable due au titre du premier semestre 2023 s'est élevée à 435 884,35 €, soit 99,06 % de la rémunération variable cible (sur une base semestrielle)

Compte tenu de la détérioration de la situation macroéconomique dans certains des pays d'activité cœurs de la Société et la révision des objectifs 2023 de la Société annoncée le 25 octobre 2023 lors de la communication des résultats financiers du troisième trimestre, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, et à l'initiative de Gilles Grapinet, de ne procéder à aucun paiement de sa rémunération variable due au titre du second semestre 2023.

La rémunération variable annuelle 2023 de Gilles Grapinet s'élève par conséquent à 435 884,35 € (soit 49,5 % de sa rémunération variable annuelle cible et 58 % de sa rémunération fixe annuelle).

Le 19 avril 2024, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et à l'initiative de Gilles Grapinet, que la rémunération variable annuelle 2023 ainsi arrêtée (à savoir 435 884,35 € représentant 49,5% de sa rémunération variable annuelle cible) ne serait pas versée en numéraire, mais sous forme d'actions de performance sous réserve d'une période d'acquisition de deux ans et d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline afin de mieux aligner les intérêts du Directeur Général sur ceux des actionnaires.

Les actions de performance seront attribuées au Directeur Général lors de la réunion du Conseil d'administration qui

suivra l'Assemblée générale des actionnaires du 13 juin 2024, sous réserve de l'approbation de l'enveloppe réservée aux dirigeants mandataires sociaux, soit 0,011 % du capital social de la Société à la date de l'Assemblée générale des actionnaires de 2024 pour couvrir ce mécanisme. Le nombre d'actions à attribuer sera calculé en divisant la rémunération variable annuelle totale 2023 (soit 435 884,35 €) par le plus élevé entre (i) le cours de clôture de l'action Worldline à la date d'attribution ou (ii) une limite basse fixée à 22,5 €.

L'acquisition de ces actions est soumise au respect d'une période d'acquisition de deux ans et d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline à la fin de la période d'acquisition (objectif moyen de 22,5 € à atteindre sur la moyenne des cours d'ouverture des trois mois précédant le 13 juin 2026) afin de refléter fidèlement la valeur intrinsèque de l'action Worldline sur le marché. L'acquisition des actions de performance ne sera pas soumise à une condition de continuité d'emploi ou au maintien du statut de mandataire social pendant toute la période d'acquisition.

En outre, les restrictions relatives à la capacité de vendre des actions de performance, telles que définies à la section D.2.1.1 du présent Document d'Enregistrement Universel, restent pleinement applicables :

- les actions acquises ne seront pas soumises à une période de détention et seront immédiatement disponibles à la vente par le Directeur Général, sous réserve des périodes d'interdiction fixées par la Société dans le Guide pour la prévention des délits d'initiés et de la détention éventuelle d'informations privilégiées et des lois applicables ;
- les dirigeants mandataires sociaux exécutifs doivent conserver au nominatif 15 % des actions acquises jusqu'à la fin de leur mandat de dirigeant mandataire social exécutif.

En 2023, la nature et la pondération de chaque indicateur composant la rémunération variable du Directeur Général, les taux d'atteinte et de paiement moyens des objectifs **annuels** ainsi que les taux d'atteinte et de paiement moyens des objectifs **par semestre** sont les suivants, compte tenu des éléments exposés ci-dessus :

2023	Poids	Taux d'atteinte	Taux de paiement
Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	31,25%	98,5%	55,9%
Excédent brut d'exploitation (EBE/EBITDA) Ajusté du Groupe	31,25%	93,8%	69,1% ramené à 52,9%
Flux de trésorerie disponible du Groupe	27,50%	81,90%	56,4%
Responsabilité Sociétale des Entreprises	10%	97,4%	97,4%
Paiement en pourcentage de la rémunération variable cible (sur une base annuelle)	100%		64,3 % ramené à 49,5%

Objectifs 2023 par semestre	Premier semestre			Deuxième semestre		
	Poids	Atteinte	Paiement	Poids	Atteinte	Paiement
Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	35%	100%	99,9%	27,5%	96,7%	0%
Excédent brut d'exploitation (EBE/EBITDA) Ajusté du Groupe	35%	98,9%	94,5%	27,5%	87,3%	36,7% ramené à 0%
Flux de trésorerie disponible du Groupe ¹	30%	100,3%	103,4%	25%	59,8%	0%
Responsabilité Sociétale des Entreprises	0%	NA	NA	20%	97,4%	97,4%
Paiement en % de la rémunération variable cible (sur une base semestrielle)			99,06%			29,58% ramené à 0%

¹ Avant dividendes et résultats acquisitions/ventes.

Le détail de l'atteinte et du paiement de l'indicateur de Responsabilité Sociétale des Entreprises pour H2 2023 est le suivant :

Domaines	Indicateurs	Poids de l'indicateur	Atteinte	Paiement
Disponibilité et sécurité des plateformes	Score de qualité – Disponibilité du service et temps de réponse contractuels	8,3%	100,0%	8,3%
	Score de qualité – Disponibilité du service et temps de réponse des plateformes	8,3 %	100%	8,3%
	% des demandes ayant reçu une réponse à temps et conformément à la politique de protection des données de Worldline	8,3%	100,6%	8,4%
	% de sites certifiés ISO 27001 selon la politique de sécurité	8,3%	96,3%	8%
Expérience client et innovation	Taux net de recommandation	8,3%	84%	7%
	Revenu total « Offre durable » (M€)	8,3%	99,7%	8,3%
Attraction et rétention des talents/Diversité & Inclusion	Nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an	8,3%	88,8%	7,4%
	% de salariés en situation de handicap dans les pays disposant d'une législation en vigueur	8,3%	94,4%	7,9%
Achats responsables/Éthique & conformité	Part des fournisseurs évalués par EcoVadis avec un score inférieur à 45 qui sont encouragés par Worldline à avoir un plan d'action pour remédier aux difficultés identifiées	8,3%	100%	8,3%
	% des dépenses totales évaluées par EcoVadis parmi les dépenses fournisseurs stratégiques	8,3%	102,3%	8,5%
	Pourcentage d'alertes investiguées et plans d'action associés définis dans les trois mois.	8,3 %	103,2%	8,6%
Changement climatique	% d'émissions d'eqCO ₂ neutralisées pour les champs d'application 1, 2 et 3a	8,3%	100%	8,3%
	Versement de 20% de la rémunération variable cible pour H2 2023			97,4%

Il est rappelé que malgré ces taux d'atteinte, le Conseil d'administration a décidé de diminuer la rémunération variable annuelle en la portant à zéro pour le second semestre 2023, ce dont il résulte un paiement diminué à 49,5% de la rémunération variable annuelle cible.

Les objectifs budgétaires sont en ligne avec les objectifs financiers partagés par la Société au début de l'année 2023. À ce titre, il est précisé que :

- les objectifs susmentionnés associés à la rémunération variable du Directeur Général pour le premier semestre ont été réajustés afin de prendre en compte les changements du périmètre du Groupe et, en particulier, la réalisation de diverses activités de fusions/acquisitions réalisées au cours du premier semestre 2023, notamment :
1. L'acquisition d'une participation de 40 % dans Online Payment Platform B.V. (à partir du 12 janvier 2023),
 2. L'acquisition des activités d'acquisition commerçant de Banco Desio en Italie (à partir du 28 mars 2023),
- les objectifs susmentionnés associés à la rémunération variable du Directeur Général pour le second semestre n'ont pas été ajustés suite à la publication, le 25 octobre 2023, des objectifs révisés pour l'année 2023.

La Société n'a pas appliqué la clause de restitution de la rémunération variable pour la période concernée.

Rémunération pluriannuelle en titres

Dans le cadre de l'autorisation accordée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 8 juin 2023 (30^e et 31^e résolutions), le Conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 8 juin 2023, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de procéder à l'attribution de 44 440 options de souscription d'actions (valorisées à 279 972 €, soit 6,30 € par option¹) et de 44 440 actions de performance (valorisées à 1 011 010 €, soit 22,75 € par action²) à Gilles Grapinet. Ces montants tiennent compte des recommandations du Code AFEP-MEDEF applicables au Directeur Général.

Ces attributions ont été décidées conformément à la politique de rémunération de Gilles Grapinet telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 8 juin 2023 (16^e résolution).

Dans son analyse, le Conseil d'administration a également considéré les éléments suivants :

- l'obligation de conservation de 15 % des actions de performance qui seraient acquises pendant toute la durée de ses fonctions de mandataire social et de 5 %, sous forme nominative, des actions issues de l'exercice des options de souscription ou d'achat d'actions ;
- l'interdiction de conclure toute opération financière de couverture sur les actions de performance et options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant toute la durée du mandat du Directeur Général.

Conformément aux engagements pris à l'occasion des précédents plans d'attribution en titres, le Directeur Général a pris note de l'interdiction qui lui est faite de conclure toute opération financière de couverture sur les actions de performance et les options de souscription ou d'achat d'actions faisant l'objet de l'octroi pendant toute la durée de son mandat social.

Régime de retraite supplémentaire

Gilles Grapinet bénéficie d'un régime de retraite supplémentaire 2019 qui a été approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 avril 2019.

Le Conseil d'administration du 19 décembre 2019 a approuvé la nécessité de mettre en conformité le régime de retraite supplémentaire 2019 en vigueur au sein de Worldline avec la Loi Pacte adoptée par l'Assemblée nationale le 22 mai 2019 (article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale) et exécutée par l'ordonnance 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux dispositifs de retraite supplémentaire d'entreprise et notamment de procéder aux aménagements suivants :

- fermer le régime de retraite supplémentaire 2019 à tout nouvel adhérent, à compter du 4 juillet 2019 ;
- dès le 31 décembre 2019, geler les droits accumulés par le Directeur Général bénéficiaire du régime de retraite supplémentaire 2019 avant le 4 juillet 2019, sans gel de la rémunération de référence pour le calcul des droits à retraite future. Le bénéficiaire reste éligible à ce complément de rente au 31 décembre 2019, pour autant que les conditions de performance prévues soient respectées et que la condition de présence telle que définie à l'article 3 du règlement du régime de retraite soit atteinte. Aucun nouveau droit ne devra être généré par le présent régime à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le 18 février 2020, le Conseil d'administration, dans le cadre de la mise en conformité du dispositif de retraite supplémentaire en vigueur au sein de Worldline avec la « Loi Pacte », adoptée par l'Assemblée nationale le 22 mai 2019 (article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale) et exécutée par l'ordonnance du 3 juillet 2019 relative aux dispositifs de retraite supplémentaire d'entreprise, a décidé sur recommandation du Comité des Rémunérations de mettre en place un nouveau régime de retraite supplémentaire à partir du 1^{er} janvier 2020. Ce nouveau régime de retraite supplémentaire est réservé aux membres du Comité Exécutif Stratégique de Worldline avec cinq années d'ancienneté³ au sein dudit Comité, salariés ou mandataires sociaux de Worldline, et dont la rémunération annuelle fixe est supérieure à 15 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale 2020. Ce régime ainsi mis en place début 2020 a donné lieu au versement d'un capital constitutif de rente d'un montant de 256 000 euros à l'organisme assureur en 2021, 182 384 € en 2022 et 204 088 euros en 2023 (montant calculé par un actuaire indépendant).

L'acquisition des droits à retraite de Gilles Grapinet se fait sur la base d'un taux de contribution annuel de 0,97 % en 2020 et 0,64 % pour la période 2021 à 2023.

Le 20 février 2023, le Conseil d'administration a décidé d'appliquer les conditions de performance définies ci-dessous pour la validation des droits acquis en 2023 au titre du nouveau régime de retraite supplémentaire.

1 Évaluation des options de souscription d'actions sur la base de la juste valeur déterminée selon la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

2 Évaluation des actions de performance sur la base de la juste valeur déterminée selon la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

3 Le Conseil d'administration du 23 février 2021, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a modifié les conditions d'éligibilité au régime de retraite supplémentaire en ramenant la condition d'ancienneté de cinq à trois ans, aux fins de s'aligner au nouveau contexte légal.

La nature et le poids de chaque condition de performance ont été définis comme suit par le Conseil d'administration :

- croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe en ligne avec les objectifs communiqués au marché pour 2023 (30%) ;
- EBITDA Ajusté du Groupe en ligne avec les objectifs communiqués au marché pour 2023 (25%) ;

- flux de trésorerie disponible du Groupe (*Free Cash Flow*) en ligne avec les objectifs communiqués au marché pour 2023 (25%) ;
- critère combiné de performance externe en lien avec la RSE (sur base des critères en vigueur pour la rémunération variable en numéraire des dirigeants mandataires sociaux au cours du second semestre 2023) (20%).

Le 27 février 2024, le Conseil d'administration a vérifié l'atteinte des conditions de performance pour 2023 ainsi que la validation des droits de retraite associés, lesquelles s'établissent comme suit :

Objectifs 2023

Indicateurs	Poids	Taux d'atteinte	Validation des droits
Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	30%	77,2%	64,6%
Excédent brut d'exploitation (EBE/EBITDA) Ajusté du Groupe	25%	-213 bps	0%
Flux de trésorerie disponible du Groupe ¹	25%	69,9%	0%
Indicateur combiné de performance externe en lien la RSE	20%	97,4%	97,4%
Validation des droits à retraite			38,87%

¹ Avant dividendes et résultat acquisitions/ventes.

Les conditions de performance liées au régime de retraite supplémentaire sont donc atteintes à 38,87% pour l'année 2023.

Garantie compensatrice en cas de départ contraint

Se référer à la section D.2.1.1.2 du Document d'Enregistrement Universel 2022 pour connaître les détails de la garantie compensatrice en cas de départ contraint.

Aucun montant n'a été versé à Gilles Grapinet en 2023 dans la mesure où il occupe toujours ses fonctions au sein de la Société.

Régimes de protection sociale

Se référer à la section D.2.1.1.2 du Document d'Enregistrement Universel 2022 pour les détails des régimes de remboursement des frais de santé et de prévoyance.

La cotisation au régime frais de santé versée à l'assureur se définit comme un pourcentage du salaire annuel plafonné à cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale et est partiellement financée par la Société. En 2023, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Gilles Grapinet s'élève à 2 991 euros.

La cotisation au régime de prévoyance versée à l'assureur se définit en pourcentage du salaire annuel plafonné à cinq fois le plafond annuel de la Sécurité sociale et est partiellement financée par la Société. En 2023, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Gilles Grapinet s'élève à 2 653 euros.

Vote de la dernière Assemblée Générale des actionnaires

L'Assemblée Générale réunie le 8 juin 2023 a approuvé les éléments de rémunération fixe, variable et exceptionnelle composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 à Gilles Grapinet (aux termes de la 13^e résolution).

Conformité avec la politique de rémunération

Les éléments fixes, variables et à long terme composant la rémunération totale et les avantages de toutes natures attribuables à Gilles Grapinet sont conformes aux dispositions fixées par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations. Cette rémunération est en ligne avec l'intérêt social et adaptée à la stratégie d'entreprise à long terme de la Société ayant pour but d'assurer sa pérennité.

Le Conseil d'administration des 27 février et 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé d'apporter des ajustements aux plans d'options 2022 et 2023 (pour plus d'informations, se référer à la Section D.2.3.5 du présent Document d'Enregistrement Universel).

Les mandataires sociaux exécutifs et les membres du Comité Exécutif Stratégique ne bénéficient pas de ces ajustements.

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 19 avril 2024 a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et à l'initiative de Gilles Grapinet, que la rémunération variable annuelle 2023 soit versée sous forme d'actions de performance sous réserve d'une période d'acquisition de deux ans et d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline afin de mieux aligner les intérêts du Directeur Général sur ceux des actionnaires.

D.2.2.2 Composantes de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2023 à Marc-Henri Desportes, Directeur Général Délégué

La politique de rémunération du Directeur Général Délégué a été approuvée le 8 juin 2023 par l'Assemblée Générale des actionnaires aux termes de la 17^e résolution (se référer à la Section D.2.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2022 dans laquelle ladite politique de rémunération est décrite).

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages sociaux de toute nature versés ou attribués à Marc-Henri Desportes sont conformes à cette politique.

Le tableau ci-dessous mentionne l'ensemble des éléments de rémunération versés ou attribués à Marc-Henri Desportes au titre de l'exercice 2023 qui seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale à venir en 2024.

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	440 000	440 000	Rémunération fixe versée et attribuée à Marc-Henri Desportes au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué de Worldline en 2023.
Rémunération variable annuelle	497 399*	217 942**	* Montant attribué au titre de l'exercice 2022, versé en 2023 et approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires le 8 juin 2023 – pour de plus amples informations, voir le Document d'Enregistrement Universel 2022. ** Montant attribué au titre de l'exercice clos en 2023 et qui sera attribué en 2024 sous forme d'actions de performance sous réserve d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline après approbation par l'Assemblée Générale 2024.
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice ¹	0	165 564 ¹	Attribution de 26 280 options de souscription ou d'achat d'actions à Marc-Henri Desportes – pour plus de détails, voir le paragraphe « Rémunération pluriannuelle en titres » ci-dessous (les conditions d'acquisition de ces options sont détaillées à la section D.2.3.5).
Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ¹	0	597 870 ¹	Attribution de 26 280 actions de performance à Marc-Henri Desportes – pour plus de détails, voir le paragraphe « Rémunération pluriannuelle en titres » ci-dessous (les conditions d'acquisition de ces actions sont détaillées à la section D.2.3.8).
Rémunération exceptionnelle	0	0	Cet élément de la rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Marc-Henri Desportes ne le prévoyant pas.
Rémunération allouée aux administrateurs	0	0	Cet élément de la rémunération est sans objet, Marc-Henri Desportes ne détenant pas de mandat au sein du Conseil d'administration de Worldline.
Avantages en nature	7 995	7 995	Marc-Henri Desportes a bénéficié d'une voiture de fonction sans chauffeur, ainsi que d'une visite médicale annuelle et d'un conseiller patrimonial.
Régime de retraite supplémentaire	0	0	Marc-Henri Desportes ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire et complémentaire.
Rémunération versée par une société dans le périmètre de consolidation	0	0	Marc-Henri Desportes ne perçoit aucune rémunération au titre de ses fonctions de Directeur Général de Worldline IGSA (anciennement Ingenico Group SA).
Régimes de soins de santé et prévoyance (cotisations employeur)	5 644	5 644	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 » ci-dessous.
Indemnités de départ et de non-concurrence	0	0	Cet élément de la rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Marc-Henri Desportes ne le prévoyant pas.
TOTAL	951 038	1 435 015	

¹ Juste valeur déterminée conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

Niveau de satisfaction des objectifs liés à la rémunération variable annuelle 2023

L'atteinte de chacun des objectifs attachés à cet élément de rémunération ainsi que le montant de la rémunération variable correspondante ont été validés par le Conseil d'administration lors des séances du 25 juillet 2023 et du 27 février 2024.

La rémunération variable due au titre du premier semestre 2023 s'est élevée à 217 942,18 €, soit 99,06% de la rémunération variable cible (sur une base semestrielle).

Compte tenu de la détérioration de la situation macroéconomique dans certains des pays d'activité cœurs de la Société et la révision des objectifs 2023 de la Société annoncée le 25 octobre 2023 lors de la communication des résultats financiers du troisième trimestre, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, et à l'initiative de Marc-Henri Desportes, de ne procéder à aucun paiement de sa rémunération variable due au titre du second semestre 2023.

La rémunération variable annuelle 2023 de Marc-Henri Desportes s'élève par conséquent à 217 942,18 € (soit 49,5% de sa rémunération variable annuelle cible et 49,5% de sa rémunération fixe annuelle).

Le 19 avril 2024, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et à l'initiative de Marc-Henri Desportes, que la rémunération variable annuelle 2023 ainsi arrêtée (à savoir à 217 942,18 € représentant 49,5% de sa rémunération variable annuelle cible) ne serait pas versée en numéraire, mais sous forme d'actions de performance sous réserve d'une période d'acquisition de deux ans et d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline afin de mieux aligner les intérêts du Directeur Général Délégué sur ceux des actionnaires.

Les actions de performance seront attribuées au Directeur Général Délégué lors de la réunion du Conseil d'administration qui suivra l'Assemblée générale des actionnaires du 13 juin 2024, sous réserve de l'approbation de l'enveloppe réservée aux dirigeants mandataires sociaux, soit 0,011 % du capital social de la Société à la date de l'Assemblée générale des actionnaires de 2024. Le nombre d'actions à attribuer sera calculé en divisant la rémunération variable annuelle totale 2023 (soit 217 942,18 €) par le plus élevé entre (i) le cours de clôture de l'action Worldline à la date d'attribution ou (ii) une limite basse fixée à 22,5 €.

Les conditions d'acquisition de ces actions sont identiques à celles liées à l'attribution au Directeur Général, ainsi que les restrictions relatives à la capacité de vendre des actions de performance, telles que décrites ci-dessus à la section D.2.2.1.

En 2023, la nature et la pondération moyenne de chaque indicateur inclus dans la rémunération variable du Directeur Général Délégué suivent les mêmes conditions et principes que ceux applicables au Directeur Général, tels que décrits ci-dessus à la section D.2.2.1.

La Société n'a pas appliqué la clause de restitution de la rémunération variable pour la période concernée.

Rémunération pluriannuelle en titres

Dans le cadre de l'autorisation accordée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 8 juin 2023 (30^e et 31^e résolutions), le Conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 8 juin 2023, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de procéder à l'attribution de 26 280 options de souscription d'actions (valorisées à 165 564 €, soit 6,30 € par option¹) et de 26 280 actions de performance (valorisées à 597 870 €, soit 22,75 € par action²) à Marc-Henri Desportes. Ces montants tiennent compte des recommandations du Code AFEP-MEDEF applicables au Directeur Général Délégué.

Ces attributions ont été décidées conformément à la politique de rémunération de Marc-Henri Desportes telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 8 juin 2023 (17^e résolution).

Dans son analyse, le Conseil d'administration a également considéré les éléments suivants :

- l'obligation de conservation de 15% des actions de performance qui seraient acquises pendant toute la durée de ses fonctions de mandataire social et de 5%, sous forme nominative, des actions issues de l'exercice des options de souscription ou d'achat d'actions ;
- l'interdiction de conclure toute opération financière de couverture sur les actions de performance et options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant toute la durée du mandat du Directeur Général Délégué.

Conformément aux engagements pris à l'occasion des précédents plans d'attribution en titres, le Directeur Général Délégué a pris note de l'interdiction qui lui est faite de conclure toute opération financière de couverture sur les actions de performance et les options de souscription ou d'achat d'actions faisant l'objet de l'octroi pendant toute la durée de son mandat social.

Régimes de protection sociale

Se référer à la section D.2.1.1.3 du Document d'Enregistrement Universel 2022 pour les détails des régimes de frais de santé et de prévoyance.

La cotisation au régime frais de santé versée à l'assureur se définit comme un pourcentage du salaire annuel plafonné à cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale et est partiellement financée par la Société. En 2023, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Marc-Henri Desportes s'élève à 2 991 euros.

La cotisation au régime de prévoyance versée à l'assureur se définit en pourcentage du salaire annuel plafonné à cinq fois le plafond annuel de la Sécurité sociale et est partiellement financée par la Société. En 2023, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Marc-Henri Desportes s'élève à 2 653 euros.

¹ Évaluation des options de souscription d'actions sur la base de la juste valeur déterminée selon la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

² Évaluation des actions de performance sur la base de la juste valeur déterminée selon la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

Vote de la dernière Assemblée Générale des actionnaires

L'Assemblée Générale réunie le 8 juin 2023 a approuvé les éléments de rémunération fixe, variable et exceptionnelle composant la rémunération totale et avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 à Marc-Henri Desportes (au terme de la 14^e résolution).

Conformité avec la politique de rémunération

Les éléments de rémunération fixe, variable et à long terme composant la rémunération totale et les avantages de toutes natures attribuables à Marc-Henri Desportes sont conformes aux dispositions fixées par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations. Cette rémunération est en ligne avec l'intérêt social et adaptée à la

stratégie d'entreprise à long terme de la Société ayant pour but d'assurer sa pérennité.

Le Conseil d'administration des 27 février et 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé d'apporter des ajustements aux plans d'options 2022 et 2023 (pour plus d'informations, se référer à la Section D.2.3.5 du présent Document d'Enregistrement Universel).

Les mandataires sociaux exécutifs et les membres du Comité Exécutif Stratégique ne bénéficient pas de ces ajustements.

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 19 avril 2024 a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et à l'initiative de Marc-Henri Desportes, que la rémunération variable annuelle 2023 soit versée sous forme d'actions sous réserve d'une période d'acquisition de deux ans et d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline afin de mieux aligner les intérêts du Directeur Général sur ceux des actionnaires.

D.2.2.3 Composantes de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2023 à Bernard Bourigeaud, Président non-exécutif du Conseil d'administration du 1^{er} janvier 2023 au 14 décembre 2023 et à Georges Pauget, Président non-exécutif du Conseil d'administration par interim du 15 décembre au 31 décembre 2023

Le 7 avril 2021, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de fixer la rémunération fixe annuelle du Président non-exécutif du Conseil à 300 000 €.

Il était prévu que cette indemnité soit due à compter de la nomination de Bernard Bourigeaud en tant que Président du Conseil d'administration, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération par les actionnaires.

Il est précisé que la partie fixe de la rémunération allouée au titre du mandat de Président du Conseil d'administration étant déterminée sur une base annuelle, le montant dû est calculé prorata temporis en cas de prise ou de cessation de fonctions, pour quelque cause que ce soit, du mandat en cours d'exercice social.

Il avait également été prévu qu'une fois nommé, le Président du Conseil d'administration ne bénéficierait d'aucun autre élément de rémunération que cette rémunération annuelle fixe, et notamment aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur, ni rémunération variable annuelle ou pluriannuelle, ni rémunération exceptionnelle, ni indemnité de cessation de fonction, ni avantage en nature, et ni retraite complémentaire ou supplémentaire.

La politique de rémunération du Président non-exécutif du Conseil d'administration a été approuvée le 8 juin 2023 par l'Assemblée Générale des actionnaires (sous la 15^e résolution).

Bernard Bourigeaud a été nommé Président non-exécutif du Conseil d'administration le 25 octobre 2021 et a exercé ses fonctions jusqu'au 14 décembre 2023.

A compter du 15 décembre 2023 et conformément au plan de succession, le Comité des Nominations a recommandé que l'intérim de la présidence du Conseil d'administration de Worldline soit assuré par Georges Pauget, Administrateur référent indépendant, jusqu'à la nomination d'un nouveau Président dans le cadre d'un processus de sélection engagé conformément à la gouvernance de la Société dans la perspective de l'assemblée générale annuelle prévue en 2024, ce qui a recueilli l'assentiment unanime de l'ensemble des administrateurs.

Le Conseil d'administration du 27 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations a confirmé que Georges Pauget conserverait la même rémunération que Bernard Bourigeaud au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration par interim, avec une prise d'effet au 15 décembre 2023. À compter de cette date, Georges Pauget ne perçoit plus aucune autre rémunération au titre de ses fonctions d'Administrateur Référent indépendant.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à Bernard Bourigeaud en 2023 sont conformes à cette politique. Ils sont résumés dans le tableau ci-dessous et seront soumis au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires 2024 :

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	286 905	286 905	Rémunération fixe versée et attribuée à Bernard Bourigeaud au titre de ses fonctions de Président non-exécutif du Conseil d'administration de Worldline en 2023.
Rémunération variable annuelle	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Bernard Bourigeaud ne le prévoyant pas. L'absence de rémunération variable reflète l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice ¹	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Bernard Bourigeaud ne le prévoyant pas. L'absence de rémunération variable reflète l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ¹	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Bernard Bourigeaud ne le prévoyant pas. L'absence de rémunération variable reflète l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale
Rémunération exceptionnelle	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Bernard Bourigeaud ne le prévoyant pas.
Rémunération allouée aux administrateurs	0	0	Aucune rémunération n'a été versée/attribuée à Bernard Bourigeaud pour ses fonctions d'administrateur de Worldline depuis sa nomination en tant que Président non-exécutif du Conseil d'administration, conformément à la politique de rémunération du Président non-exécutif du Conseil d'administration.
Avantages en nature	0	0	Bernard Bourigeaud ne bénéficie d'aucun avantage en nature. Il bénéficie d'un remboursement des frais engagés dans le cadre de sa mission, en particulier les frais de déplacement.
Régime de retraite supplémentaire	0	0	Bernard Bourigeaud ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.
Rémunération versée par une société dans le périmètre de consolidation	0	0	Aucune rémunération n'a été versée/attribuée à Bernard Bourigeaud par une société dans le périmètre de consolidation.
Régimes de soins de santé et prévoyance (cotisations employeur)	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Bernard Bourigeaud ne le prévoyant pas.
Indemnités de départ et de non-concurrence	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Bernard Bourigeaud ne le prévoyant pas.
TOTAL	286 905	286 905	

¹ Juste valeur déterminée conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature dus à Georges Pauget en 2023 sont conformes à cette politique. Ils sont résumés dans le tableau ci-dessous et seront soumis au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires 2024 :

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	13 095	13 095	Rémunération fixe versée et attribuée à Georges Pauget au titre de ses fonctions de Président non-exécutif du Conseil d'administration par intérim de Worldline en 2023, à compter du 15 décembre.
Rémunération variable annuelle	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Georges Pauget ne le prévoyant pas. L'absence de rémunération variable reflète l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice¹	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Georges Pauget ne le prévoyant pas. L'absence de rémunération variable reflète l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice¹	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Georges Pauget ne le prévoyant pas. L'absence de rémunération variable reflète l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Rémunération exceptionnelle	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Georges Pauget ne le prévoyant pas.
Rémunération allouée aux administrateurs	0	0	Aucune rémunération n'a été versée/attribuée à Georges Pauget pour ses fonctions d'administrateur de Worldline depuis sa nomination en tant que Président non-exécutif du Conseil d'administration par intérim, conformément à la politique de rémunération du Président non-exécutif du Conseil d'administration.
Avantages en nature	0	0	Georges Pauget ne bénéficie d'aucun avantage en nature. Il bénéficie d'un remboursement des frais engagés dans le cadre de sa mission, en particulier les frais de déplacement.
Régime de retraite supplémentaire	0	0	Georges Pauget ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.
Rémunération versée par une société dans le périmètre de consolidation	0	0	Aucune rémunération n'a été versée/attribuée à Georges Pauget par une société dans le périmètre de consolidation.
Régimes de soins de santé et prévoyance (cotisations employeur)	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Georges Pauget ne le prévoyant pas.
Indemnités de départ et de non-concurrence	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération de Georges Pauget ne le prévoyant pas.
TOTAL	13 095	13 095	

¹ Juste valeur déterminée conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

D.2.2.4 Composantes de la rémunération due ou attribuée aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2023

Il est rappelé que le 9 juin 2020, le montant global maximum de la rémunération allouée aux administrateurs a été augmenté par l'Assemblée Générale des Actionnaires pour tenir compte de l'évolution de la composition du Conseil à la suite de l'acquisition de Worldline IGSA (anciennement dénommée Ingenico Group SA) et à l'entrée de la Société dans le CAC 40. Il a donc été porté d'un montant de 1 200 000 €.

Lors de sa réunion du 23 février 2021, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de revoir légèrement à la hausse la partie variable de la rémunération allouée aux administrateurs pour leur participation aux réunions du Conseil d'administration pour la porter de 2 000 € à 2 500 € (par réunion à laquelle l'administrateur assiste) ainsi que la rémunération allouée aux membres des comités de 1 000 € à 1 500 € (par réunion à laquelle le membre assiste).

La rémunération due ou attribuée aux administrateurs a été fixée conformément à la politique de rémunération applicable aux administrateurs et décrite à la section D.2.1.3 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Montant de la rémunération brute versée et due en 2023, par administrateur, au titre de la participation aux réunions du Conseil d'administration et des comités (Tableau 3 de l'AMF)

(En €, brut*)	2023		2022	
	Payé ¹	Due ²	Payé ³	Due ⁴
Gilles Grapinet	-	-	-	-
Gilles Arditti	60 000	68 500	63 500	60 000
Agnès Audier	51 000	53 000	51 500	51 000
Bernard Bourigeaud	-	-	40 000	-
Aldo Cardoso	74 000	84 667	82 000	74 000
Giulia Fitzpatrick	61 500	64 000	58 500	61 500
Lorenz von Habsburg Lothringen	69 500	74 000	64 000	69 500
Mette Kamsvåg	60 000	66 000	63 500	60 000
Danielle Lagarde	67 000	68 000	63 000	67 000
Marie-Christine Lebert ⁵	-	-	-	-
Olivier Lorieau ⁵	-	-	-	-
Caroline Parot	54 000	59 000	56 500	54 000
Georges Pauget	60 000	71 667	62 000	60 000
Luc Rémont ⁶	62 500	23 750	57 500	62 500
Susan M. Tolson ⁶	55 500	33 000	52 000	55 500
Daniel Schmucki	60 500	69 250	65 500	60 500
Nazan Somer Özelgin	45 000	45 000	47 000	45 000
Thierry Sommelet ⁷	-	-	-	-
Michael Stollarz	45 000	45 000	39 500	45 000
Johannes Dijsselhof (Censeur) ⁶	40 000	27 500	45 000	40 000
Stephan van Hellemont ⁵	-	-	-	-
TOTAL	865 500	852 334	911 000	865 500

* Les indemnités accordées aux administrateurs et censeurs résidant hors de France correspondent aux montants, avant retenue à la source, payés ou dus par Worldline.

1 Rémunération des administrateurs versée en 2023, pour 2022.

2 Rémunération des administrateurs due pour 2023.

3 Rémunération des administrateurs versée en 2022, pour 2021.

4 Rémunération des administrateurs due pour 2022.

5 Marie-Christine Lebert, Olivier Lorieau et Stephan van Hellemont, administrateurs représentant les salariés, ne perçoivent aucune rémunération pour leur participation aux réunions du Conseil d'administration et des comités. Ils sont rémunérés au titre de leur contrat de travail. Le mandat de Olivier Lorieau a pris fin le 8 juin 2023. Il a été remplacé par Stephan van Hellemont à compter de cette date.

6 Luc Rémont et Susan M. Tolson ont démissionné de leur mandat d'administrateur à l'issue de l'Assemblée Générale du 8 juin 2023. Par ailleurs, le Conseil d'administrateur a décidé de ne pas renouveler le mandat de censeur de Johannes Dijsselhof dans le cadre de l'Assemblée Générale du 8 juin 2023.

7 Thierry Sommelet, en sa qualité de salarié de Bpifrance Investissement, ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat.

La rémunération des administrateurs et du censeur pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 est versée en 2024.

Pour 2023, le montant de la rémunération des administrateurs et censeurs due est de 852 334 € composé d'un montant de 315 000 € pour la part fixe, et de 537 334 € pour la part variable. Ainsi, la part variable excède la part fixe de la rémunération totale des administrateurs et censeurs, ce qui est conforme aux recommandations AFEP-MEDEF.

Structure de la rémunération

Ni les administrateurs ni le censeur ne reçoivent de variable liée aux performances du Groupe ni de rémunération exceptionnelle.

Rémunération versée par une entreprise du périmètre de consolidation

A l'exception (i) de Gilles Grapinet et (ii) des deux administrateurs représentant les salariés (Marie-Christine Lebert et Stephan van Hellemont actuellement), les membres du Conseil d'administration n'ont reçu aucune autre rémunération de la Société ou de l'une de ses filiales au titre de leurs fonctions d'administrateur ou de censeur de la Société.

Les administrateurs représentant les salariés reçoivent un salaire de la société concernée du Groupe en vertu de leur contrat de travail, qui n'est pas lié à l'exécution de leur mandat en tant qu'administrateur de la Société.

Gilles Grapinet a perçu en 2023 une rémunération au titre de ses fonctions de Directeur Général. Les éléments de rémunération versés et attribués à M. Gilles Grapinet et relatifs à 2023 sont décrits ci-dessus.

Avantages en nature

Les administrateurs¹ et le censeur n'ont reçu aucun avantage en nature.

Régimes de retraite supplémentaire

Les administrateurs et le censeur ne bénéficient d'aucun régime de retraite supplémentaire.

Autres éléments de rémunération

Les directeurs¹ et le censeur n'ont pas reçu d'autres éléments de rémunération.

Conformité de la politique de rémunération

La rémunération des administrateurs et du censeur est conforme aux décisions du Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations. Cette rémunération est conforme à l'intérêt social et adaptée à la stratégie commerciale à long terme du Groupe dans le but d'assurer sa pérennité.

Suspension de la rémunération allouée aux administrateurs

Le Conseil d'administration étant composé conformément aux dispositions de l'article L.22-10-3 du Code de commerce, le paiement de la rémunération prévue au premier alinéa de l'article L.22-10-14 du code précité n'a pas été suspendu.

D.2.2.5 Ratio de rémunération et autres indicateurs

Ces informations sont présentées conformément aux dispositions de l'article L.22-10-9 I 6° et 7° du Code de commerce.

Le ratio ci-dessous montre l'évolution annuelle de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et de la rémunération moyenne et médiane des salariés de la Société au cours des cinq dernières années, ainsi que le ratio d'équité entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux (c'est-à-dire le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué) et la rémunération (moyenne et médiane) des salariés de Worldline SA, ainsi que la rémunération (moyenne et médiane) des salariés de toutes les entités du groupe Worldline en France, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF².

Les éléments de rémunération suivants ont été pris en compte pour calculer la rémunération du Président non-exécutif du Conseil d'administration, du Directeur Général, du Directeur Général Délégué et des salariés :

1. la rémunération fixe annuelle totale versée durant l'année concernée (en ce compris le 13^e mois³) ;
2. la rémunération variable versée durant l'année concernée⁴ (en ce compris la participation aux bénéfices et tout autre plan d'intéressement⁵) ;
3. la prime de vacances versée durant l'année concernée ;
4. tout avantage en nature attribué durant l'année concernée (véhicule de fonction par exemple) ; et
5. la juste valeur IFRS des options de souscription ou d'achat d'actions et/ou actions de performance éventuellement attribuées au cours de l'année concernée (sur la base d'une hypothèse d'acquisition de 100% des plans).

Aucune rémunération exceptionnelle, indemnité de départ et/ou aucun montant versé dans le cadre d'un plan de retraite supplémentaire n'a été pris en compte.

Pour le Directeur Général et le Directeur Général Délégué, conformément aux dispositions de la loi Sapin 2, le versement de la rémunération variable due au titre de l'année précédente ne peut être effectuée qu'après approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos.

1 À l'exception de Gilles Grapinet qui a perçu ce type de rémunération, au titre de ses fonctions de Directeur Général (et non d'administrateur) (cf. supra, section D.2.2.1).

2 À partir de 2022, le ratio ci-dessous n'inclut plus les salariés travaillant pour les entités françaises faisant partie de l'UES Ingenico qui ont été scindées du groupe Worldline le 3 octobre 2022 suite à la réalisation de la vente des activités « Terminals, Solutions & Services » au Fonds Apollo.

3 Et, pour le Directeur Général, y compris le tiers de sa rémunération de base non refacturée par Atos International à la Société avant le 1^{er} février 2019. L'évolution du ratio de rémunération pour 2022 reflète principalement d'une part les conséquences du désengagement de l'activité TSS impactant négativement la rémunération moyenne et médiane des salariés et d'autre part, les ajustements exceptionnels de la rémunération du Directeur Général et du Directeur Général Délégué suite aux conséquences de la pandémie du Covid-19.

4 La rémunération variable versée reflète les montants versés au titre du second semestre de l'année précédente et du premier semestre de l'année en cours pour l'ensemble des salariés.

5 Y compris, pour le Directeur Général, le bonus versé par Atos International et non refacturé par ce dernier à la Société avant le 1^{er} février 2019.

Commentaires supplémentaires concernant la rémunération du Président du Conseil d'administration

Entre le 25 octobre 2021 et le 14 décembre 2023, cette fonction de Président du Conseil d'administration a été occupée par Bernard Bourigeaud. Depuis le 15 décembre 2023 et jusqu'à la nomination d'un nouveau Président dans la perspective de l'assemblée générale annuelle, l'intérim de la présidence du Conseil d'administration est assurée par Georges Pauget. Le Conseil d'administration a décidé le 27 février 2024 de maintenir à l'identique la structure et le montant de la rémunération globale pour le Président du Conseil d'administration ad interim.

Pour la période du 25 octobre 2021 au 14 décembre 2023, Bernard Bourigeaud a perçu une rémunération fixe en sa qualité de Président du Conseil d'administration. Pour la période allant du 15 décembre au 31 décembre 2023, Georges Pauget a perçu une rémunération fixe en sa qualité de Président du Conseil d'administration par interim. La rémunération fixe du Président du Conseil d'administration pour la période du 25 octobre 2021 au 31 décembre 2021 et pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 14 décembre 2023 a été annualisée pour les besoins du ratio ci-dessous.

Commentaires supplémentaires concernant la rémunération du Directeur Général

Jusqu'au 1^{er} février 2019, le Directeur Général était rémunéré par Atos International SAS dans le cadre de son contrat de travail avec cette dernière. Deux tiers de sa rémunération annuelle de base et de sa rémunération variable relatives à ses fonctions de Directeur Général de Worldline étaient refacturés par Atos International SAS à Worldline. Depuis le 1^{er} février 2019, Gilles Grapinet n'exerce plus de fonctions ou d'activités au sein d'Atos, son contrat de travail avec Atos International SAS ayant pris fin à la même date. Depuis le 1^{er} février 2019, Gilles Grapinet se consacre pleinement à l'exercice de ses fonctions de Directeur Général de Worldline. Le Conseil d'administration de Worldline a décidé le 18 février 2019 de maintenir à l'identique, pour 2019, la structure et le montant de la rémunération globale attribuée à Gilles Grapinet en 2018. Pour la présentation du calcul du présent ratio, la rémunération totale annuelle de base ainsi que la rémunération variable annuelle totale du Directeur Général (en ce compris le tiers non refacturé par Atos International à Worldline avant le 1^{er} février 2019) ont été prises en compte pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2020. Les options de souscription ou d'achat d'actions et/ou actions de performance attribuées par Worldline et par Atos SE ont été prises en compte.

Commentaires supplémentaires concernant la rémunération des salariés de Worldline SA et de toutes les entités françaises du groupe Worldline : la rémunération en équivalent temps plein a été prise en compte uniquement si :

1. elle était payée à des salariés continuellement présents durant l'année concernée au sein de la Société (Worldline SA) ou de l'une des entités françaises du groupe Worldline (c'est-à-dire présents le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année concernée) ;
2. elle était payée en application d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, à l'exclusion des rémunérations versées aux stagiaires, aux apprentis, aux expatriés ou impatriés ;
3. elle était payée à des salariés actifs tout au long de l'année concernée ;
4. pour toutes les entités françaises et pour l'année 2022 uniquement : la prime énergie et la prime pouvoir d'achat ont été réintégrées dans la rémunération en équivalent temps plein des salariés concernés ;
5. pour toutes les entités françaises du groupe Worldline IGSA et pour l'année 2022 uniquement : l'indemnité inflation a été réintégrée dans l'équivalent temps plein des salariés concernés ;
6. pour toutes les entités françaises et pour l'année 2023 uniquement : la prime énergie et la prime de partage de la valeur ont été intégrées dans la rémunération en équivalent temps plein des salariés concernés.

ÉVOLUTION ET RATIO PAR RAPPORT À LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DES SALARIÉS

Rémunération moyenne des salariés (En €)	2023	2022	2021	2020	2019
Worldline SA	93 148	99 014	95 734	56 703	57 427
Évolution en % de la rémunération moyenne – Worldline SA	-5,9 %	3,4 %	68,8 % ¹	-1,3 %	3,9 %
Worldline en France ²	66 420	65 920	66 824	63 687	NA
% d'évolution de la rémunération moyenne (Worldline en France)	0,8 %	-1,4 %	4,9 %	NA	NA

¹ L'augmentation de la rémunération moyenne des salariés de Worldline SA est due au transfert d'environ 2 500 salariés de Worldline SA à Worldline France SAS, à compter du 1^{er} juillet 2021. Seuls les salariés présents de manière continue pendant 12 mois au sein de Worldline SA au cours de l'année 2021 ont été considérés pour le calcul de la rémunération moyenne pour l'année 2021.

² C'est-à-dire l'UES Worldline France en 2019 et l'UES Worldline France et les entités françaises d'Ingenico pour les années 2020 et 2021.

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux (En €)	2023	2022	2021	2020	2019
Président du Conseil d'administration	300 000	300 000	300 000	0	0
Directeur Général	3 042 377	2 887 914	2 469 505	2 618 979	2 587 001
Directeur Général Délégué	1 708 828	1 628 325	1 406 860	1 372 381	1 394 115

Worldline SA	2023	2022	2021 *	2020	2019
Ratio pour le Président du Conseil d'administration	3,2	3,0	3,1	0	0
Évolution en % du ratio vs la rémunération moyenne comparé à l'exercice précédent	6,3 %	-3,3 %	NA	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général	32,7	29,2	25,8	46,2	45,0
Évolution en % du ratio vs la rémunération moyenne comparé à l'exercice précédent	11,9 %	13,1 %	-44,2 %	2,5 %	22,6 %
Ratio pour le Directeur Général Délégué	18,3	16,4	14,7	24,2	24,3
Évolution en % du ratio vs la rémunération moyenne comparé à l'exercice précédent	11,6 %	11,9 %	-39,3 %	-0,3 %	13,5 %

* La diminution des ratios des mandataires sociaux pour 2021 par rapport à 2020 est due au transfert d'environ 2 500 salariés de Worldline SA à Worldline France SAS, à compter du 1^{er} juillet 2021. Seuls les salariés continuellement présents 12 mois au sein de Worldline SA au cours de l'année 2021 ont été pris en compte pour le calcul de la rémunération moyenne pour l'année 2021.

Worldline en France ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Ratio pour le Président du Conseil d'administration	4,5	4,6	4,5	0	0
Évolution en % du ratio vs la rémunération moyenne comparé à l'exercice précédent	-0,8 %	1,4 %	NA	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général	45,8	43,8	37,0	41,1	46,1 ¹
Évolution en % du ratio vs la rémunération moyenne comparé à l'exercice précédent	4,6 %	18,5 %	-10,1 %	NA	22,5 %
Ratio pour le Directeur Général Délégué	25,7	24,7	21,1	21,5	24,9 ¹
Évolution en % du ratio vs la rémunération moyenne comparé à l'exercice précédent	4,2 %	17,3 %	-2,3 %	NA	13,4 %

¹ C'est-à-dire l'UES Worldline France en 2019 et l'UES Worldline France et les entités françaises d'Ingenico pour les années 2020 et 2021.

ÉVOLUTION ET RATIO PAR RAPPORT À LA RÉMUNÉRATION MÉDIANE DES SALARIÉS

Rémunération médiane des salariés (En €)	2023	2022	2021	2020	2019
Worldline SA	69 436	68 383	64 957 ¹	46 823	46 842
Variation en % par rapport à l'année précédente	1,5 %	5,3 %	38,7 %	0,0 %	3,6 %
Worldline en France ²	54 471	52 542	51 712	50 078	46 853
% d'évolution par rapport à l'année précédente	3,7 %	1,6 %	3,3 %	NA	3,4 %

¹ L'augmentation de la rémunération médiane des salariés de Worldline SA est due au transfert d'environ 2 500 salariés de Worldline SA à Worldline France SAS, à compter du 1^{er} juillet 2021. Seuls les salariés présents de manière continue pendant 12 mois dans Worldline SA au cours de l'année 2021 ont été considérés pour le calcul de la rémunération médiane pour l'année 2021.

² C'est-à-dire l'UES Worldline France en 2019 et l'UES Worldline France et les entités françaises d'Ingenico pour les années 2020 et 2021.

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux Société (En €)	2023	2022	2021	2020	2019
Président du Conseil d'administration	300 000	300 000	300 000	0	0
Directeur Général	3 042 377	2 887 914	2 469 505	2 618 979	2 587 001
Directeur Général Délégué	1 708 828	1 628 325	1 406 860	1 372 381	1 394 115

Worldline SA	2023	2022	2021 ¹	2020	2019
Ratio pour le Président du Conseil d'administration	4,3	4,4	4,6	0	0
Évolution en % vs la rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	-1,5 %	-5,0 %	NA	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général	43,8	42,2	38,0	55,9	55,2
Évolution en % vs la rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	3,8 %	11,1 %	-32,0 %	1,3 %	23,0 %
Ratio pour le Directeur Général Délégué	24,6	23,8	21,7	29,3	29,8
Évolution en % vs la rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	3,4 %	9,9 %	-26,1 %	-1,5 %	13,9 %

¹ La diminution des ratios des mandataires sociaux pour 2021 par rapport à 2020 est due au transfert d'environ 2 500 salariés de Worldline SA à Worldline France SAS, à compter du 1^{er} juillet 2021. Seuls les salariés présents de manière continue pendant 12 mois dans Worldline SA au cours de l'année 2021 ont été pris en compte pour le calcul de la rémunération moyenne pour l'année 2021.

Worldline en France	2023	2022	2021	2020	2019
Ratio pour le Président du Conseil d'administration	5,5	5,7	5,8	0	0
Évolution en % vs la rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	-3,5 %	-1,6 %	NA	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général	55,9	55,0	47,8	52,3	55,2
Évolution en % vs la rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	1,6 %	15,1 %	-8,7 %	NA	23,2 %
Ratio pour le Directeur Général Délégué	31,4	31,0	27,2	27,4	29,8
Évolution en % vs la rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	1,2 %	13,9 %	-0,7 %	NA	14 %

ÉVOLUTION DE L'EBITDA AJUSTÉ DU GROUPE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES.

Groupe Worldline	2023	2022	2021	2020	2019
Excédent brut d'exploitation (EBE/EBITDA) Ajusté publié avant IFRS 16 (en millions d'euros)	NA	NA	NA	NA	561,5
Excédent brut d'exploitation (EBE/EBITDA) Ajusté publié après IFRS 16 (en millions d'euros)	1 110,4	1 132,5	933,7	699,9	602,1
% évolution comparé à l'exercice précédent	-1,9 %	21,3 %	33,4 %	16,2 %	43,6 %
Excédent brut d'exploitation (EBE/EBITDA) Ajusté en % du chiffre d'affaires publié avant IFRS 16	NA	NA	NA	NA	23,6 %
Excédent brut d'exploitation (EBE/EBITDA) Ajusté en % du chiffre d'affaires déclaré après IFRS 16	24,1 %	26,0 %	25,3 %	25,5 %	25,3 %
% évolution comparé à l'exercice précédent	-1,9 %	0,7 %	-0,2 %	0,2 %	0,9 %

Les principaux changements de périmètre de consolidation de la Société ont été pris en compte dans la présentation ci-dessus :

- en 2019 : l'EBITDA Ajusté prend en compte la contribution de Six Payment Services (SPS) pour l'année complète suivant l'acquisition au 1^{er} décembre 2018 ;
- en 2020 : l'EBITDA Ajusté prend en compte l'acquisition de GoPay par la Société le 1^{er} septembre 2020 et l'acquisition d'Ingenico le 28 octobre 2020 ;
- en 2021 : l'EBITDA Ajusté prend en compte uniquement les activités poursuivies de la Société, *i.e.* excluant (i) l'activité TSS (Solutions & Services de Terminaux de paiement) comptabilisée comme une activité destinée à être cédée selon la norme IFRS 5, ainsi que (ii) l'acquisition de Cardlink SA¹ au 30 septembre 2021 et des activités d'acquisition cartes de Handelsbanken par la Société au 1^{er} octobre 2021 et (iii) les opérations de désinvestissement dans certaines entités de Worldline en Autriche, en Belgique et au Luxembourg suite à la demande de la Commission européenne dans le cadre de l'acquisition d'Ingenico à compter du 1^{er} novembre 2021. L'année 2021 est également la première année où la contribution de GoPay et d'Ingenico est prise en compte pour l'année complète ;
- en 2022 : l'EBITDA Ajusté ne prend en compte que les opérations poursuivies de Worldline (c'est-à-dire en excluant TSS qui a été vendu au fonds Apollo le 3 octobre 2022) et prend également en compte l'acquisition de Worldline Merchant Services Italia² à partir du 3 janvier 2022, l'acquisition d'une participation de contrôle des activités aux marchands d'ANZ et la création d'une coentreprise contrôlée par Worldline avec la banque ANZ à partir du 1^{er} avril 2022 et l'acquisition des activités d'acquisition commerçant d'Eurobank à partir du 30 juin 2022 ainsi que la cession de l'activité Mobility and e-Transactionnal Services en Argentine et au Chili à partir du 1^{er} décembre. L'année 2022 est également la première année où l'acquisition de Cardlink SA³ et des activités Acquisition cartes de Handelsbanken et les opérations de désinvestissement mentionnées ci-dessus suite à l'autorisation de la Commission européenne pour l'acquisition d'Ingenico sont considérées pour l'année complète ;

- en 2023 : l'EBITDA Ajusté prend en compte l'acquisition d'une participation de 40 % dans Online Payment Platform B.V à partir du 12 janvier 2023 et l'acquisition des activités d'acquisition commerçant de Banco Desio à compter du 28 mars 2023. L'année 2023 est également la première année où la contribution de Worldline Merchant Services Italia⁴, de la coentreprise contrôlée par Worldline avec la banque ANZ et de l'acquisition des activités d'acquisition commerçant d'Eurobank et de la cession de l'activité Mobility and e-Transactionnal Services en Argentine et au Chili sont considérées pour l'année complète.

D.2.2.6 Conformité de la rémunération des mandataires sociaux aux recommandations du Code AFEP-MEDEF

Depuis l'admission aux négociations des actions de la Société sur le marché Euronext Paris, la Société s'est engagée à mettre en œuvre les recommandations du Code AFEP-MEDEF, notamment relatives aux conditions de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, et à en assurer le suivi. Avant de prendre toute décision concernant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, le Conseil d'administration analyse la conformité de cette décision avec les recommandations du Code AFEP-MEDEF. Par ailleurs, le Conseil d'administration de la Société s'est réuni le 20 mars 2024 pour l'examen annuel du suivi de la bonne application par la Société de ces principes de gouvernance.

Le Conseil d'administration s'est assuré de la bonne application de ces dispositions par la Société et a considéré que les pratiques de gouvernance de la Société, notamment en ce qui concerne la rémunération des mandataires sociaux, sont conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Le document complet et détaillé qui a permis au Conseil d'administration de procéder à son examen annuel est disponible dans son intégralité sur le site internet de Worldline.

1 Également connue sous le nom d'Electronic Transaction Network Management & Operating Co. Société Anonyme Cardlink.

2 Dénommée précédemment Acepta Italie.

3 Également connue sous le nom d'Electronic Transaction Network Management & Operating Co. Societe Anonyme Cardlink.

4 Dénommée précédemment Acepta Italie.

D.2.2.7 Détails des rémunérations dues ou versées aux mandataires sociaux – Tableau AMF n° 1 et n° 2

TABLEAU AMF N° 1 : SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS, OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Bernard Bourigeaud – Président du Conseil d'administration (entre le 25 octobre 2021 et le 14 décembre 2023)

(En €)	2023	2022
Rémunérations dues au titre de l'exercice	286 905	300 000
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
TOTAL	286 905	300 000

Georges Pauget – Président du Conseil d'administration ad interim (entre le 15 et le 31 décembre 2023)

(En €)	2023	2022
Rémunérations dues au titre de l'exercice	13 095	NA
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
TOTAL	13 095	NA

Gilles Grapinet – Directeur Général

(En €)	2023	2022
Rémunérations dues au titre de l'exercice	1 192 482	1 751 395
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice	279 972	291 822
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	1 011 010	1 077 872
TOTAL	2 483 464	3 121 089

Marc-Henri Desportes – Directeur Général Délégué

(En €)	2023	2022
Rémunérations dues au titre de l'exercice	665 937	940 909
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice	165 564	172 528
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	597 870	637 249
TOTAL	1 429 371	1 750 686

À chaque date d'attribution, la juste valeur des actions de performance et des options de souscription ou d'achat d'actions est déterminée conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés. Les actions de performance et les options de souscription ou d'achat d'actions attribuées sont valorisées à partir de cette juste valeur. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Cette valeur ne représente ni une valeur de marché actuelle ni les montants qui pourraient être versés au bénéficiaire lors de l'acquisition de ces actions de performance si elles devenaient acquises ou si les options de souscription ou d'achat d'actions devenaient exerçables.

TABLEAU AMF N° 2 : RÉMUNÉRATION DE CHAQUE MANDATAIRE SOCIAL

Bernard Bourigeaud – Président non-exécutif du Conseil d'administration (entre le 25 octobre 2021 et le 14 décembre 2023)

(En €)	2023		2022	
	Dues	Versées	Dues	Versées
Rémunération fixe	286 905	286 905	300 000	300 000
Rémunération variable	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération des administrateurs	0	0	0	0
Avantages en nature	0	0	0	0
Autre élément de la rémunération	0	0	0	0
TOTAL	300 000	286 905	300 000	300 000

Georges Pauget – Président non-exécutif du Conseil d'administration ad interim (entre le 15 et le 31 décembre 2023)

(En €)	2023		2022	
	Dues	Versées	Dues	Versées
Rémunération fixe	13 095	13 095	0	0
Rémunération variable	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération des administrateurs	0	0	0	0
Avantages en nature	0	0	0	0
Autre élément de la rémunération	0	0	0	0
TOTAL	13 095	13 095	0	0

Gilles Grapinet – Directeur Général

(En €)	2023		2022	
	Dues	Versées	Dues	Versées
Rémunération fixe	750 000	750 000	750 000	750 000
Rémunération variable	435 884	994 798	994 798	761 624
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération des administrateurs	0	0	0	0
Avantages en nature ¹	6 597	6 597	6 597	6 597
Autre élément de la rémunération	0	0	0	0
TOTAL	1 192 482	1 751 395	1 751 395	1 518 221

¹ véhicule de fonction.

La rémunération variable due reflète les montants dus au titre des premier et second semestres de l'année concernée. La rémunération variable versée reflète les montants versés au titre des premier et second semestres de l'année précédente. Le versement de la rémunération variable au titre des premier et second semestres 2023 est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale 2024.

Marc-Henri Desportes – Directeur Général Délégué

(En €)	2023		2022	
	Dues	Versées	Dues	Versées
Rémunération fixe	440 000	440 000	440 000	440 000
Rémunération variable	217 942	497 399	497 399	375 037
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération des administrateurs	0	0	0	0
Avantages en nature ¹	7 995	7 995	3 510	3 510
Autre élément de la rémunération	0	0	0	0
TOTAL	665 937	945 394	940 909	818 548

¹ Véhicule de fonction.

La rémunération variable due reflète les montants dus au titre des premier et second semestres de l'année concernée. La rémunération variable versée reflète les montants versés au titre des premier et second semestres de l'année précédente. Le versement de la rémunération variable au titre des premier et second semestres 2023 est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale 2024.

RÉMUNÉRATION PLURIANNUELLE EN ACTIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS (GILLES GRAPINET ET MARC-HENRI DESPORTES)

De plus amples informations sont disponibles à la section D.2.1.1 décrivant les principes qui s'appliquent à la rémunération variable pluriannuelle en titres du Directeur Général et du Directeur Général Délégué.

D.2.2.8 Avantages des dirigeants mandataires sociaux – Tableau AMF n° 11

Bernard Bourigeaud a exercé ses fonctions de Président du Conseil d'administration du 25 octobre 2021 au 14 décembre 2023. Conformément au plan de succession, le Comité des Nominations a recommandé que l'intérim de la présidence du Conseil d'administration de Worldline soit assuré par Georges Pauget, Administrateur Référent indépendant, jusqu'à la nomination d'un nouveau Président dans le cadre d'un processus de sélection engagé conformément à la gouvernance de la Société dans la perspective de l'assemblée générale annuelle prévue en 2024, ce qui a recueilli l'assentiment unanime de l'ensemble des administrateurs.

Il est rappelé que le contrat de travail entre Worldline et Marc-Henri Desportes, Directeur Général Délégué, a été suspendu à compter de sa nomination en tant que Directeur Général Délégué et pour la durée dudit mandat, conformément à la législation applicable.

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail de Worldline		Régime de retraite supplémentaire Worldline		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou de changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Bernard Bourigeaud								
Président non-exécutif du Conseil d'administration								
Début de mandat : 25 octobre 2021								
Fin du mandat : 14 décembre 2023								
Georges Pauget								
Président non-exécutif du Conseil d'administration par intérim								
Début de mandat : 15 décembre 2023								
Fin du mandat : Assemblée Générale des actionnaires 2024								
Gilles Grapinet								
Directeur Général								
Début de mandat : 30 avril 2014								
Fin du mandat : Assemblée Générale des actionnaires 2026								
Marc-Henri Desportes								
Directeur Général Délégué								
Début de mandat : 1 ^{er} août 2018								
Fin du mandat : Assemblée Générale des actionnaires 2026								

1 Pour des informations détaillées concernant le régime de retraite supplémentaire et la garantie compensatrice, veuillez vous reporter à la section D.2.2.3 « Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2023 à M. Gilles Grapinet, Directeur Général ».

2 Sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations et conformément aux dispositions de l'article L. 225-38 du Code de commerce, le Conseil d'administration a décidé le 21 juillet 2018 d'autoriser la signature d'une convention entre Worldline et M. Marc-Henri Desportes prévoyant la suspension de son contrat de travail avec Worldline pendant la durée de son mandat de Directeur Général Délégué. Cette convention a été approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires le 30 avril 2019, conformément aux dispositions de l'article L. 225-38 du Code de commerce (voir section D.2.1.1.3 « Politique de rémunération du Directeur Général Délégué – M. Marc-Henri Desportes »).

D.2.3 Plans d'actions de performance et plans d'options de souscription ou d'achat d'actions

D.2.3.1 Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à, ou levées par, chaque dirigeant mandataire social durant l'exercice – Tableaux AMF n° 4 et n° 5

TABLEAU AMF N° 4 : OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE A CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale des actionnaires réunie le 8 juin 2023 (aux termes de la 30^e résolution), le Conseil d'administration a procédé le 8 juin 2023, sur recommandation du Comité des Rémunérations, à l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions.

Le Directeur Général et le Directeur Général Délégué comptent parmi les bénéficiaires de cette attribution. Le Président du Conseil d'administration n'est pas éligible.

Les termes et conditions de ce plan d'options de souscription ou d'achat d'actions de Worldline, en particulier la condition de présence et les conditions de performance, sont décrits à la section D.2.3.5 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Le tableau ci-dessous présente les options de souscription ou d'achat d'actions qui ont été attribuées aux dirigeants mandataires sociaux au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Nom	Date du plan ¹	Nature des options	Valorisation des options (en €) ²	Nombre d'options attribuées en 2023	Prix d'exercice (en €)	Période d'exercice
Gilles Grapinet						
Directeur Général	8 juin 2023	Souscription	279 972	44 440	40,74	Du 8 juin 2026 au 7 juin 2033
Marc-Henri Desportes						
Directeur Général Délégué	8 juin 2023	Souscription	165 564	26 280	40,74	Du 8 juin 2026 au 7 juin 2033

¹ Correspond à la date de la réunion du Conseil d'administration qui a approuvé l'attribution.

² Valeur des options lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application des normes IFRS 2, après prise en compte notamment d'une éventuelle décote liée à des critères de performance et à la probabilité de présence dans le groupe Worldline à l'issue de la période d'acquisition, mais avant étalement au titre des normes IFRS 2 de la charge sur la période d'acquisition. Prise en compte d'une probabilité de réalisation des conditions de performance.

TABLEAU AMF N° 5 : OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE MANDATAIRE

Le tableau ci-dessous présente les options de souscription ou d'achat d'actions levées par les dirigeants mandataires sociaux durant l'exercice clos le 31 décembre 2023.

	Date du plan ¹	Nombre d'options de souscription ou d'achat d'actions durant l'exercice	Prix d'exercice	Date d'exercice
Gilles Grapinet				
Directeur Général	3 septembre 2014	10 000	17,22	4 mai 2023
Marc-Henri Desportes				
Directeur Général Délégué	3 septembre 2014	24 600	17,22	9 août 2023

¹ Correspond à la date de la réunion du Conseil d'administration qui a approuvé l'attribution.

D.2.3.2 Actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux durant l'exercice – Tableau AMF n° 6

Conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale des actionnaires réunie le 8 juin 2023 (aux termes de la 31^e résolution) et sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration de la Société, lors de sa réunion du 8 juin 2023, a procédé à l'attribution d'actions de performance.

Le Directeur Général et le Directeur Général Délégué comptent parmi les bénéficiaires de cette attribution. Le Président du Conseil d'administration n'est pas éligible.

Les termes et conditions de ce plan d'actions de performance de Worldline, en particulier la condition de présence et les conditions de performance, sont décrits à la section D.2.3.8 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Le tableau ci-dessous présente les actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux durant l'exercice clos le 31 décembre 2023.

	Date du plan ¹	Nombre d'actions attribuées en 2023	Valorisation des actions (en €) ²	Date d'acquisition des droits	Date de disponibilité	Conditions de performance
Gilles Grapinet Directeur Général	8 juin 2023	44 440 0,016 % du capital social au 31/12/2023	1 011 010	8 juin 2026	8 juin 2026	Voir la section D.2.3.8.3 ci-dessous
Marc-Henri Desportes Directeur Général Délégué	8 juin 2023	26 280 0,009 % du capital social au 31/12/2023	597 870	8 juin 2026	8 juin 2026	

¹ Correspond à la date de la réunion du Conseil d'administration qui a approuvé l'attribution.

² Valeur des actions lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application des normes IFRS 2, après prise en compte notamment d'une éventuelle décote liée à des critères de performance et à la probabilité de présence dans le groupe Worldline à l'issue de la période d'acquisition, mais avant étalement au titre des normes IFRS 2 de la charge sur la période d'acquisition. Prise en compte d'une probabilité de réalisation des conditions de performance.

D.2.3.3 Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice pour les dirigeants mandataires sociaux – Tableau AMF n° 7

Les actions de performance Worldline attribuées le 9 juin 2020 en vertu du règlement du plan sont acquises depuis le 9 juin 2023. En outre, elles ne sont soumises à aucun délai de conservation et sont donc disponibles depuis cette date.

Le Directeur Général et le Directeur Général Délégué sont bénéficiaires de ce plan.

Les termes et conditions de ce plan d'actions de performance de Worldline, en particulier la condition de présence et les conditions de performance, sont décrits dans l'actualisation du Document de Référence 2020.

	Date du plan ¹	Nombre d'actions disponibles au cours de l'exercice	Date d'acquisition des droits	Date de disponibilité
Gilles Grapinet Directeur Général	9 juin 2020	25 850 ²	9 juin 2023	9 juin 2023
Marc-Henri Desportes Directeur Général Délégué	9 juin 2020	13 400 ²	9 juin 2023	9 juin 2023

¹ Correspond à la date de la réunion du Conseil d'administration qui a approuvé l'octroi.

² Le Conseil d'administration du 21 février 2023 a acté la réalisation des conditions de performance pour la période 2020 - 2022 (voir section D.2.3.9.3 du Document d'Enregistrement Universel 2022) et l'acquisition définitive de 100 % des actions de performance attribuées le 9 juin 2020.

D.2.3.4 Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions au 31 décembre 2023 – Tableau AMF n° 8

Le tableau ci-dessous reprend l'historique des attributions par Worldline depuis 2014 pour rétribuer et fidéliser les salariés identifiés comme talents clés et les cadres dirigeants :

PLANS ACQUIS

Date de l'Assemblée Générale	2014	2015	2016	2016
Date de la réunion du Conseil d'administration	03/09/2014	27/07/2015	22/02/2016	25/07/2016
Date d'attribution	03/09/2014	01/09/2015	25/05/2016	16/08/2016
Date de début de la période d'exercice	15/05/2016	15/05/2017	25/05/2018	25/05/2018
Date de fin de la période d'exercice	02/09/2024	31/08/2025	24/05/2026	15/08/2026
Prix d'exercice (en €)	17,22	22,87	26,82	28,58
Nombre d'options consenties à l'origine	1 527 220	1 558 500	196 000	45 000
Dont mandataires sociaux ¹	189 330	180 000	0	0
Dont Gilles Grapinet	180 000	180 000	0	0
Dont Marc-Henri Desportes	0	0	0	0
Dont Gilles Arditti	9 330	0	0	0
Nombre de bénéficiaires	92	138	52	2
Nombre d'options exercées	1 217 440	837 123	111 613	30 000
Nombre d'options annulées et expirées	90 300	154 500	17 000	0
Situation au 31/12/2023	219 480	566 877	67 387	15 000
Valeur des options en circulation (en millions d'euros)	3,8	13,0	1,8	0,4

¹ Dirigeants mandataires sociaux (exécutifs et non exécutifs) à la date d'attribution des options de souscription ou d'achat d'actions.

Date de l'Assemblée Générale	2018	2018	2019	2020	Total
Date de la réunion du Conseil d'administration	21/07/2018	18/10/2018	24/07/2019	09/06/2020	
Date d'attribution	21/07/2018	02/01/2019	24/07/2019	09/06/2020	
Date de début de la période d'exercice	21/07/2021	31/03/2022	24/07/2022	09/06/2023	
Date de fin de la période d'exercice	20/07/2028	01/01/2029	23/07/2029	08/06/2030	
Prix d'exercice (en €)	52,91	46,69	66,77	69,73	
Nombre d'options consenties à l'origine	262 000	130 550	98 600	101 120	3 918 990
Dont mandataires sociaux ¹	143 000	0	39 850	39 250	591 430
Dont Gilles Grapinet	81 000	0	26 250	25 850	493 100
Dont Marc-Henri Desportes	62 000	0	13 600	13 400	89 000
Dont Gilles Arditti	0	0	0	0	9 330
Nombre de bénéficiaires	18	5	19	21	
Nombre d'options exercées	0	0	0	0	2 196 176
Nombre d'options annulées et expirées	0	0	9 963	6 865	278 628
Situation au 31/12/2023	262 000	130 550	88 637	94 255	1 444 186
Valeur des options en circulation (en millions d'euros)	13,9	6,1	5,9	6,6	51,5

¹ Dirigeants mandataires sociaux (exécutifs et non exécutifs) à la date d'attribution des options de souscription ou d'achat d'actions.

PLANS NON ACQUIS

Date de l'Assemblée Générale des actionnaires	2021	2022	2023	Total
Date de la réunion du Conseil d'administration	27/05/2021	09/06/2022	08/06/2023	
Date d'attribution	27/05/2021	09/06/2022	08/06/2023	
Date de début de la période d'exercice	27/05/2024	09/06/2025	08/06/2026	
Date de fin de la période d'exercice	26/05/2031	08/06/2032	07/06/2033	
Prix d'exercice (en €)	81,39	39,70	40,74	
Nombre d'options consenties à l'origine	117 150	193 530	191 670	502 350
Dont mandataires sociaux ¹	37 550	70 785	70 720	179 055
Dont Gilles Grapinet	23 600	44 485	44 440	112 525
Dont Marc-Henri Desportes	13 950	26 300	26 280	66 530
Nombre de bénéficiaires	23	19	19	
Nombre d'options exercées	0	0	0	0
Nombre d'options annulées et expirées	23 800	17 005	0	40 805
Situation au 31/12/2023	93 350	176 525	191 670	461 545
Valeur des options en circulation (en millions d'euros)	7,6	7,0	7,8	22,4

¹ Dirigeants mandataires sociaux (exécutifs et non exécutifs) à la date d'attribution des options de souscription ou d'achat d'actions.

Pour les plans attribués entre 2014 et 2016, les conditions d'acquisition des droits au titre des plans susmentionnés, en particulier les conditions de performance à remplir, sont décrites à la section 17.3.3 du Document de Référence 2016 ; pour les plans attribués en 2018 et 2019, elles sont décrites à la section G.3.3.4 du Document d'Enregistrement Universel 2019. Les conditions de performance du plan attribué en 2020 sont décrites à la section G.3.3.4 du Document d'Enregistrement Universel 2020, celles du plan attribué en 2021 à la section G.3.3.5.2 du Document d'Enregistrement Universel 2021, celles du plan attribué en 2022 à la section D.2.3.5 du présent Document d'Enregistrement Universel et celles du plan attribué en 2023 à la section D.2.3.5.1. du présent Document d'Enregistrement Universel.

La validation de la réalisation des conditions de performance des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions attribués en 2016, 2018, 2019 et 2020, a été détaillée dans les Documents d'Enregistrement précédents. La validation de la réalisation des conditions de performance des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions attribués en 2021 a été détaillée dans la section D.2.3.9 du présent Document d'Enregistrement Universel.

D.2.3.5 Termes et conditions des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions en cours

Il est rappelé que les plans d'incitation à long terme bénéficient principalement aux premières lignes managériales du Groupe, aux ressources clés, aux experts et à certains juniors, ainsi qu'aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Ces plans sont un élément important de l'enveloppe de rémunération, de motivation et de rétention des bénéficiaires.

En prévoyant l'acquisition définitive des options de souscription ou d'achat d'actions compte tenu de la performance du Groupe sur une période de trois ans, la Société s'assure de maintenir le développement d'une communauté d'intérêts avec ses actionnaires, tout en associant ses salariés à la performance et aux résultats financiers à long terme du Groupe.

Les règlements des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions, ainsi que la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux, prévoient que le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'ajuster les conditions de performance en cas de changement de périmètre de consolidation du Groupe, de modification de méthode comptable ou en raison de toute autre circonstance justifiant un tel ajustement. L'objectif est de neutraliser les conséquences favorables ou défavorables de l'apparition de circonstances nouvelles sur les objectifs fixés lors des attributions.

D.2.3.5.1 Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions attribués le 27 mai 2021 (ci-après le « Plan d'Options 2021 »), le 9 juin 2022 (ci-après le « Plan d'Options 2022 ») et le 8 juin 2023 (ci-après le « Plan d'Options 2023 »)

Conditions de performance du Plan d'Options 2021

	Mesure des indicateurs	Poids	Courbes d'élasticité	% d'acquisition
Indicateurs de Performance Interne	Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires du groupe Worldline sur 3 ans (2021 – 2023) (« A »)	30%	Valeur plancher : Cible -2,5%	50%
			Cible	100%
			Valeur plafond : Cible + 2,5%	130%
	Taux moyen de l'EBITDA Ajusté du groupe Worldline sur 3 ans (2021 – 2023) (« B »)	25%	Valeur plancher : Cible -2%	50%
			Cible	100%
			Valeur plafond : Cible + 2%	130%
Taux moyen du Flux de Trésorerie Disponible du groupe Worldline, avant dividende et résultat acquisitions/ventes sur 3 ans (2021 – 2023) (« C »)	25%	Valeur plancher : Cible -2,5%	50%	
		Cible	100%	
		Valeur plafond : Cible + 2,5%	130%	
Indicateurs de Performance Extra-financière relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises	Carbone Disclosure Program		Valeur plancher : un niveau en dessous	50%
	Score obtenu à la fin de la période concernée (en 2023) (« D1 »)	10%	Cible	100%
			Valeur plafond : un niveau au-dessus	130%
	Eco Vadis		Valeur plancher : 74% de la valeur Cible	50%
	Score obtenu à la fin de la période concernée (en 2023) (« D2 »)	20%	Cible : au-dessus des résultats 2020	100%
			Valeur plafond : valeur Cible +1,2%	130%
Score Engagement et Diversité		Valeur plancher : Cible -3,6 pts	50%	
Score obtenu à la fin de la période concernée (en 2023) (« D3 »)	10%	Cible	100%	
		Valeur plafond : Cible +3,6 pts	130%	
A * 30% + B * 25% + C * 25% + [(D1 + D2 * 10%) + D3 * 10%] = Taux d'Acquisition Moyen				
<i>(Le Taux d'Acquisition Moyen ne pourra excéder 100%)</i>				

Conditions de performance du Plan d'Options 2022

	Mesure des indicateurs	Poids	Courbes d'élasticité	% d'acquisition
Indicateurs de Performance Interne	Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires du groupe Worldline sur 3 ans (2022 – 2024) (« A »)	30%	Valeur plancher : Cible -2,5%	50%
			Cible	100%
	Taux moyen de l'EBITDA Ajusté du groupe Worldline sur 3 ans (2022 – 2024) (« B »)	25%	Valeur plafond : Cible +2,5%	130%
			Valeur plancher : Cible -2%	50%
	Taux moyen du Flux de Trésorerie Disponible du groupe Worldline, avant dividende et résultat acquisitions/ventes sur 3 ans (2022 – 2024) (« C »)	25%	Cible	100%
			Valeur plafond : Cible +2%	130%
Indicateurs de Performance Extra-financière relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises	Réduction des émissions de CO ₂ exprimées en tonnes de CO ₂ (scopes 1 & 2 SBTi)	10%	Valeur plancher : Cible -2,5%	50%
			Cible	100%
	Pourcentage de réduction à la fin de la période concernée (en 2024) (« D1 »)	20%	Valeur plafond : 94% de la valeur Cible	130%
			Valeur plancher : 96% de la valeur Cible	50%
	Score obtenu à la fin de la période concernée (en 2024) (« D2 »)	10%	Cible	100%
			Valeur plafond : valeur Cible +3%	130%
Score Engagement et Diversité		Valeur plancher : Cible -3,6 pts	50%	
Pourcentage d'augmentation à la fin de la période concernée (en 2024) (« D3 »)	10%	Cible	100%	
A * 30% + B * 25% + C * 25% + [D1 * 5% + D2 * 5% + D3 * 10%] = Taux d'Acquisition Moyen (étant précisé que le taux d'acquisition moyen ne pourra excéder 100%)				

Conditions de performance du Plan d'Options 2023

	Mesure des indicateurs	Poids	Courbes d'élasticité	% d'acquisition
Indicateurs de Performance Interne	Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires du groupe Worldline sur 3 ans (2023 – 2025) (« A »)	30%	Valeur plancher : Cible -2,5%	50%
			Cible	100%
	Taux moyen de l'EBITDA Ajusté du groupe Worldline sur 3 ans (2023 – 2025) (« B »)	25%	Valeur plafond : Cible + 2,5%	130%
			Valeur plancher : Cible -2%	50%
	Taux moyen du Flux de Trésorerie Disponible du groupe Worldline, avant dividende et résultat acquisitions/ventes sur 3 ans (2023 – 2025) (« C »)	25%	Cible	100%
			Valeur plafond : Cible + 2%	130%
Indicateurs de Performance Extra-financière relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises	Réduction des émissions de CO ₂ exprimées en tonnes de CO ₂ (scopes 1 & 2 SBTi)	10%	Valeur plancher : Cible -2,5%	50%
			Cible	100%
	Pourcentage de réduction à la fin de la période concernée (en 2025) (« D1 »)	20%	Valeur plafond : 83% de la valeur Cible	130%
			Valeur plancher : Cible -3,6 pts	50%
	Score Engagement et Diversité	10%	Cible	100%
			Valeur plafond : valeur Cible +3%	130%
Pourcentage d'augmentation à la fin de la période concernée (en 2025) (« D2 »)	10%	Cible	100%	
A * 30% + B * 25% + C * 25% + [D1 * 10% + D2 * 10%] = Taux d'Acquisition Moyen (étant précisé que le taux d'acquisition moyen ne pourra excéder 100%)				

Ajustement des conditions de performance du Plan d'Options 2021

Le 15 décembre 2021, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a décidé d'ajuster les cibles des conditions de performance interne applicables au Plan d'Options 2021 afin de les mettre en adéquation avec :

- le nouveau périmètre de consolidation du Groupe, conduisant à un ajustement à la hausse, suite à la réalisation (i) des acquisitions de Cardlink SA¹ et des activités d'acquisition cartes d'Handelsbanken le 18 octobre 2021 et (ii) des opérations de désinvestissement dans certaines entités du groupe Worldline en Autriche, en Belgique et au Luxembourg à partir du 1^{er} novembre 2021 (conformément aux engagements pris auprès de la Commission européenne dans le cadre de l'acquisition d'Ingenico) ;
- les objectifs 2021 communiqués au marché le 26 octobre 2021 pour les activités poursuivies (en ligne avec les objectifs annuels précédemment annoncés) suite à la validation par le Conseil d'administration de l'orientation stratégique de désengagement de l'activité TSS et la volonté du Groupe de privilégier un scénario de désengagement à court terme avec les discussions en cours qui a entraîné la comptabilisation de cette activité en activité destinée à être cédée (selon la norme IFRS 5). Le désengagement a depuis été finalisé avec la cession de la Ligne de Services TSS à Apollo Funds en octobre 2022 ; et
- la nouvelle ambition financière à trois ans (exercices 2022 à 2024) du Groupe également communiquée au marché le 26 octobre 2021 pour les activités poursuivies suivant la validation par le Conseil d'administration de l'orientation stratégique de désengagement de l'activité TSS.

Enfin, il convient de rappeler qu'à l'exception de l'ajustement décrit ci-dessus relatif à la modification du périmètre de consolidation, aucun autre ajustement (en particulier aucun ajustement lié à la persistance de la pandémie de Covid-19 depuis 2020) n'a été effectué sur les conditions de performance du Plan d'Options 2021 et ce depuis que les droits ont été alloués aux bénéficiaires.

Ajustement des conditions de performance des Plans d'Options 2021 et 2022

Le 26 juillet 2022, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a décidé d'ajuster les cibles des conditions de performance interne applicables aux Plans d'Options 2021 et 2022 afin de les mettre en adéquation avec le nouveau périmètre du Groupe entraînant un ajustement à la hausse de ces cibles, suite à la réalisation de l'acquisition de Worldline Merchant Services Italia² (à compter du 3 janvier 2022), d'une participation de contrôle des activités de services aux marchands d'ANZ et la création d'une coentreprise contrôlée par Worldline avec la banque ANZ (à compter du 1^{er} avril 2022), des activités d'Acquisition commerçant d'Eurobank (à compter de fin juin 2022) et de la mise à jour des comptes pro-forma 2021 pour refléter ces changements de périmètre.

Ajustement des conditions de performance des Plans d'Options 2022 et 2023

Le 27 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a décidé d'ajuster les cibles des conditions de performance interne applicables aux Plans d'Options 2022 et 2023, pour maintenir la motivation des bénéficiaires des plans ainsi que les retenir. Ces ajustements ont été effectués afin de mettre les cibles en adéquation avec :

- les objectifs 2024 communiqués au marché le 25 octobre 2023 pour le Groupe suite à l'annonce des résultats du troisième trimestre 2023 et l'annonce du lancement du plan Power24 suite à la détérioration du contexte macroéconomique dans certains des pays cœurs du Groupe et de l'arrêt des services auprès de certains commerçants ;
- la nouvelle ambition financière à moyen terme du Groupe (horizon 2026).

Il est précisé que :

- les ajustements réalisés ne concernent que l'année de performance 2024 pour ce qui concerne le Plan d'Options 2022 et les années de performance 2024 et 2025 pour ce qui concerne le Plan d'Options 2023. Les objectifs de l'année 2023 n'ont pas été revus suite à l'annonce, le 25 octobre 2023, des objectifs révisés reflétant les conditions de marché pour l'année 2023 ;
- Les mandataires sociaux exécutifs, les membres du Comité Exécutif Stratégique ainsi que les bénéficiaires ayant quitté le Groupe ne bénéficient pas de ces ajustements ;
- Compte tenu des ajustements réalisés pour les années 2024 (Plans d'Options 2022 et 2023) et 2025 (Plan d'Options 2023), le taux d'acquisition maximum pour lesdits Plans sera dans tous les cas limité à 70 % des Options octroyées, afin de tenir compte des résultats du troisième trimestre 2023 et des objectifs 2023 initiaux communiqués au marché.

Le 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a également décidé d'ajuster les cibles de la condition de performance RSE portant sur l'Engagement et la Diversité du Plan d'Options 2022 (représentation 10 % de l'acquisition) afin de les aligner avec les nouvelles ambitions du Groupe en 2024, tenant compte du lancement de Power24 qui va permettre au Groupe d'accélérer sa transformation post-intégration pour renforcer sa compétitivité en réduisant ses coûts en réponse aux changements macroéconomiques et aux tendances dans le secteur des paiements.

Les courbes d'élasticité de l'ensemble des conditions de performance demeurent inchangées.

1 Également connue sous le nom d'Electronic Transaction Network Management & Operating Co. Societe Anonyme Cardlink.

2 Dénommée précédemment Axepta Italia.

D.2.3.6 Options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non-mandataires sociaux et options levées par ces derniers – Tableau AMF n° 9

	Nombre total d'options attribuées	Prix moyen pondéré (prix d'exercice pour l'année d'attribution) (en €)	Date ¹
Options de souscription ou d'achat d'actions consenties, durant l'exercice, aux dix salariés dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé (information globale)	90 450	40,74	8 juin 2023
Options de souscription ou d'achat d'actions détenues sur l'émetteur levées durant l'exercice, par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé (information globale)	6 500	17,22	3 septembre 2014

¹ Correspond à la date de la réunion du Conseil d'administration approuvant l'attribution.

D.2.3.7 Historique des attributions d'actions de performance – Tableau AMF n° 10

Le tableau ci-dessous reprend l'historique des attributions Worldline depuis 2021 pour rétribuer et fidéliser les salariés identifiés comme talents clés et les cadres dirigeants :

PLANS ACQUIS

Les termes et conditions, ainsi que la validation de la réalisation des conditions de performance des plans d'actions de performance acquis, ont été détaillés dans les précédents documents de référence.

PLANS NON ACQUIS

Date de l'Assemblée Générale	20/05/2021 ¹	09/06/2022 ¹	08/06/2023 ¹	Total
Date du Conseil d'administration	27/05/2021	09/06/2022	08/06/2023	
Date d'attribution	27/05/2021	09/06/2022	08/06/2023	
Détail du plan				
Nombre de bénéficiaires	827	784	917	
Nombre d'actions attribuées	685 935	1 159 545	1 296 560	3 142 040
Dont aux mandataires sociaux	37 550	70 785	70 720	179 055
Dont à Gilles Grapinet	23 600	44 485	44 440	112 525
Dont à Marc-Henri Desportes	13 950	26 300	26 280	66 530
Changement de plan en raison de la mobilité internationale	0	0	0	0
Nombre d'actions annulées ou caduques	100 580	81 190	11 120	192 890
Nombre d'actions acquises au 31/12/2023	0	0	0	0
dont aux mandataires sociaux ²	0	0	0	0
Dont à Gilles Grapinet	0	0	0	0
Dont à Marc-Henri Desportes	0	0	0	0
Situation au 31/12/2023	585 355	1 078 355	1 285 440	2 949 150
Date de l'acquisition définitive	27/05/2024	09/06/2025	08/06/2026	
Date de disponibilité	27/05/2024	09/06/2025	08/06/2026	

¹ Le nombre d'actions à l'attribution tient compte d'un coefficient multiplicateur maximal de 100 % (selon les modalités définies dans les conditions de performance).

² Mandataires sociaux (exécutifs et non-exécutifs) à la date d'octroi des actions de performance.

Les actions de performance non encore acquises représentent 1,05% du capital social de Worldline au 31 décembre 2023.

Les termes et conditions des plans d'actions de performance attribués le 27 mai 2021, le 9 juin 2022 et le 8 juin 2023 dont bénéficient le Directeur Général et le Directeur Général Délégué sont décrits ci-dessous.

Les actions de performance ci-dessus ne tiennent pas compte des contrats de liquidité qui ont été mis en place dans le cadre de l'acquisition d'Ingenico par suite du retrait obligatoire de la cotation de l'action Ingenico le 19 novembre 2020, ces contrats de liquidité ayant été conclus pour permettre la livraison des plans d'actions de performance Ingenico 2019 sur la base du ratio d'échange de l'offre secondaire (à savoir 56 actions Worldline pour 29 actions Ingenico).

D.2.3.8 Termes et conditions des plans d'actions de performance en cours

Les plans d'actions de performance sont gouvernés par les mêmes principes généraux que les plans d'options susvisés, à savoir :

- ces plans bénéficient principalement aux premières lignes managériales du Groupe, aux ressources clés, aux experts et à certains juniors, ainsi qu'aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;
- ces plans sont un élément important de l'enveloppe de rémunération, de motivation et de rétention des bénéficiaires ;
- en prévoyant l'acquisition définitive des actions compte tenu de la performance du Groupe sur une période de trois ans, la Société s'assure de maintenir le développement d'une communauté d'intérêts avec ses actionnaires, tout en associant ses salariés à la performance et aux résultats financiers à long terme du Groupe ;
- les règlements des plans d'actions de performance, ainsi que la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux, prévoient que le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'ajuster les conditions de performance en cas de changement de périmètre de consolidation du Groupe, de modification de méthode comptable ou en raison de toute autre circonstance justifiant un tel ajustement. L'objectif est de neutraliser les conséquences de l'apparition de circonstances nouvelles sur les objectifs fixés lors des attributions ;
- les cibles fixées sont systématiquement revues par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, lors des modifications du périmètre de consolidation du Groupe.

D.2.3.8.1 Plan d'actions de performance attribué le 27 mai 2021 (ci-après le « Plan d'AGA 2021 »)

Les conditions de performance du Plan d'AGA 2021 sont strictement identiques à celles du Plan d'Options 2021 décrites à la section D.2.3.5.1 du présent Document d'enregistrement.

Par conséquent, les ajustements de cibles décidés par le Conseil d'administration en ce qui concerne le Plan d'Options 2021 s'appliquent *mutatis mutandis* au Plan d'AGA 2021.

D.2.3.9 Validation des conditions de performance des plans d'attributions d'actions de performance et d'options de souscription ou d'achat d'actions en cours d'acquisition ou acquis au cours de l'exercice

D.2.3.9.1 Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance du 27 mai 2021

Les conditions de performance ont été évaluées par le Conseil d'administration du 27 février 2024, à l'issue de la période de trois ans concernée, c'est-à-dire le 31 décembre 2023.

Il est renvoyé aux sections G.3.3.5.2 et G.3.3.8.2 du Document d'Enregistrement Universel 2021 ainsi qu'à la section D.2.3.5.1 ci-dessus présentant les ajustements apportés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, aux conditions de performance interne relatives à la période 2021-2023 des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance attribués en 2021.

D.2.3.8.2 Plan d'actions de performance attribué le 9 juin 2022 (ci-après le « Plan d'AGA 2022 »)

Les conditions de performance du Plan d'AGA 2022 sont strictement identiques à celles du Plan d'Options 2022 décrites à la section D.2.3.5.1 du présent document d'enregistrement.

Par conséquent, les ajustements de cibles décidés par le Conseil d'administration en ce qui concerne le Plan d'Options 2022 s'appliquent *mutatis mutandis* au Plan d'AGA 2022.

D.2.3.8.3 Plan d'actions de performance attribué le 8 juin 2023 (ci-après le « Plan d'AGA 2023 »)

Les conditions de performance du Plan d'AGA 2023 sont strictement identiques à celles du Plan d'Options 2023 décrites à la section D.2.3.5.1 du présent document d'enregistrement.

Par conséquent, les ajustements de cibles décidés par le Conseil d'administration en ce qui concerne le Plan d'Options 2023 s'appliquent *mutatis mutandis* au Plan d'AGA 2023.

D.2.3.8.4 Plan d'actions Worldline attribué le 25 juillet 2023 (ci-après le « Plan d'actions 2023 »)

La Société a consenti un plan d'actions Worldline sans condition de performance à un nombre restreint de bénéficiaires situé hors France. Ce plan a une période d'acquisition d'environ 3 ans et sera définitivement acquis le 8 juin 2026. Les actions sont également assorties d'une période d'incessibilité de 5 ans à compter de la date d'acquisition, soit jusqu'au 8 juin 2031. Ce plan n'entraîne pas de dilution du capital social.

Aucun ajustement complémentaire n'a été fait suite à l'annonce, le 25 octobre 2023, des objectifs révisés reflétant les conditions de marché pour l'année 2023.

L'acquisition définitive du droit d'exercer les options de souscription ou d'achat d'actions et des actions de performance attribuées dans le cadre de ces plans est soumise à la réalisation de conditions de performance à l'issue de la période 2021-2023 et à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition.

Mesures des indicateurs		Niveau d'acquisition
Conditions de performance interne 80%	30% – Taux de croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires du groupe Worldline sur 3 ans (2021 – 2023) (« A »)	93,4%
	25% – Taux d'EBITDA Ajusté Taux moyen de l'EBITDA Ajusté du groupe Worldline sur 3 ans (2021 – 2023) (« B »)	76,6%
	25% – Flux de trésorerie disponible (FCF) du Groupe avant dividendes et résultat acquisitions/ventes. Taux moyen du Flux de Trésorerie Disponible du groupe Worldline, avant dividende et résultat acquisitions/ventes sur 3 ans (2021 – 2023) (« C »)	0%
Condition de performance externe en matière de RSE 20%	5% – Score Carbon Disclosure Program Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2023) (« D1 »)	50%
	5% – Score Eco Vadis Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2023) (« D2 »)	125%
	10% – Score Engagement et Diversité Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2023) (« D3 »)	0%
Taux d'acquisition moyen		55,91%

D.2.3.9.2 Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance du 9 juin 2022

Les conditions de performance seront évaluées à l'issue de la période de trois ans concernée, c'est-à-dire le 31 décembre 2024.

Il est fait référence à la section D.2.3.5.1 ci-dessus exposant les ajustements apportés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, aux conditions de performance interne relatives à la période 2022-2024 des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance attribués en 2022.

L'acquisition définitive du droit d'exercer les options de souscription ou d'achat d'actions et des actions de performance attribuées dans le cadre de ces plans est soumise à la réalisation de conditions de performance à l'issue de la période 2022-2024 et à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition.

D.2.3.9.3 Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance du 8 juin 2023

Les conditions de performance seront évaluées à l'issue de la période de trois ans concernée, c'est-à-dire le 31 décembre 2025.

Il est fait référence à la section D.2.3.5.1 ci-dessus exposant les ajustements apportés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, aux conditions de performance interne relatives à la période 2023-2025 des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance attribués en 2023.

L'acquisition définitive du droit d'exercer les options de souscription ou d'achat d'actions et des actions de performance attribuées dans le cadre de ces plans est soumise à la réalisation de conditions de performance à l'issue de la période 2023-2025 et à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition.