E.2 Rémunération des mandataires sociaux

E.2.1 Politiques de rémunération des mandataires sociaux pour 2025

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux sont établies conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Elles 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 du 25 février et du 27 mars 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a approuvé lesdites politiques.

E.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.

E.2.1.1.1 Principes généraux

Définition et révision des politiques de rémunération

Les politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société sont fixées selon un processus décisionnel strict du Conseil d'administration, sur la base des recommandations du Comité des Rémunérations, qui visent, entre autres, à :

- assurer la cohérence et l'équilibre entre la politique de rémunération appliquée aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs et celle appliquée aux cadres et salariés du Groupe, conformément à l'intérêt social de la Société ;
- contribuer à la stratégie commerciale à long terme du Groupe ;
- soutenir l'engagement du Groupe en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), notamment en matière de climat ; et
- s'assurer que les intérêts des dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont alignés sur ceux des actionnaires.

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

Équilibre et Cohérence

Équilibre : entre l'intérêt social de la Société, les pratiques de marché et la performance des mandataires sociaux ainsi que des autres intervenants de la Société.

Cohérence : les différents éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux doivent rester cohérents et mesurés par rapport à la rémunération moyenne et médiane des salariés de la Société et de toutes les entités du Groupe en France au travers de la mesure du ratio d'équité.

Compétitivité

Pratiques de marché : le niveau de rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est revu et comparé aux pratiques et analyses de marché pour des postes similaires dans des sociétés considérées comme les plus comparables en termes de capitalisation boursière, d'effectifs, de chiffre d'affaires, d'activités et d'environnement international (sociétés du SBF 120).

Part fixe de la rémunération pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs : déterminée en tenant compte du niveau et de la complexité de leurs responsabilités, de leur expérience et ancienneté, en particulier au sein du Groupe.

Lien avec la performance

Privilégie une part variable prépondérante associée à des objectifs annuels et pluriannuels.

Conditions de performance : une part importante de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est soumise à la réalisation de conditions de performance financières et extra-financières (75 % de la rémunération totale).

Alignement avec les intérêts des actionnaires

Rémunération pluriannuelle en titres des dirigeants mandataires sociaux exécutifs :

- sous forme d'attribution d'actions de performance dont le montant maximum est fixé à 50 % de la rémunération totale maximale.
- soumises à des conditions de performance financières et non-financières (internes et externes).

La politique de rémunération est révisée régulièrement par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et, dans tous les cas, lors de la nomination ou 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 E.2.1.1.1 et en expliquera les raisons.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration peut, sur recommandation du Comité des Rémunérations, décider de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle dans certaines circonstances très particulières ou lors du recrutement d'un nouveau dirigeant mandataire social exécutif. Ces circonstances devront être précisément communiquées et motivées.

Cette rémunération exceptionnelle ne pourrait pas dépasser la rémunération monétaire maximum du dirigeant mandataire social (rémunération fixe et variable maximum annuelle). Cette rémunération pourrait prendre la forme d'un versement en numéraire et/ou d'une attribution en actions.

Cette rémunération sera (i) dûment motivée et (ii) soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale.

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/ou en titres 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 auditée.

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 par conséquent ceux du régime de retraite supplémentaire le cas échéant) et/ou de la rémunération pluriannuelle en titres des dirigeants mandataires sociaux exécutifs 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 13 juin 2024 a approuvé la treizième 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 2023 (94,31 %).

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 2023 ou attribués au titre du même exercice à Bernard Bourigeaud, Président du Conseil jusqu'au 14 décembre 2023 (99,58 % - 14e résolution), à Georges Pauget, Président du Conseil par intérim à compter du 15 décembre 2023 (99,61 % - 15e résolution), au Directeur Général (92,40 % - 16e résolution) et au Directeur Général Délégué (92,61 % - 17e résolution) ;
- la politique de rémunération 2024 applicable au Président du Conseil d'administration : 99,49 % (18e résolution) ;
- la politique de rémunération 2024 applicable au Directeur Général : 90,45 % (19e résolution) ;
- la politique de rémunération 2024 applicable au Directeur Général Délégué : 90,97 % (20e résolution) ;
- la politique de rémunération 2024 applicable aux administrateurs : 97,27 % (21e résolution).

Gestion des conflits d'intérêts

La Société respecte les recommandations 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 E.1 du présent Document d'Enregistrement Universel). En ce qui concerne la rémunération, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui seraient 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.

E.2.1.1.2 Politique de rémunération du Directeur Général ad interim

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 12 septembre 2024, sur recommandation du Comité des Nominations, a décidé de nommer Marc-Henri Desportes, Directeur Général Délégué, en qualité de Directeur Général pour assurer une période d'intérim à partir du 1er octobre 2024 à la suite du départ de Gilles Grapinet en tant que Directeur Général de Worldline à partir du 30 septembre 2024.

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 12 septembre 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de fixer la politique de rémunération du Directeur Général ad interim (inférieure à celle de l'ancien Directeur Général) comme suit :

(en euros)	**À partir du 1er octobre 2024**
Rémunération fixe annuelle	570 000
Rémunération variable cible annuelle	570 000
Rémunération cible totale annuelle en numéraire	**1 140 000**
Rémunération à long terme en titres	810 000
Rémunération cible totale annuelle (y inclus la rémunération à long terme en titres)	**1 950 000**

Lors de cette même réunion et sur recommandation du Comité des Rémunérations, il a également été décidé de modifier la convention de suspension du contrat de travail de Marc-Henri Desportes conclu le 23 juillet 2018 lors de sa nomination en qualité de Directeur Général Délégué (« convention de suspension ») en particulier afin de la poursuivre pendant la durée de son mandat de Directeur Général par intérim.

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Nominations et au terme du processus de séléction du nouveau Directeur Général, a finalement décidé de sélectionner Pierre-Antoine Vacheron en tant que Directeur Général de Worldline. Par conséquent, Marc-Henri Desportes a démissioné de ses fonctions de Directeur Général ad interim à compter du 28 février 2025 et le Conseil d'administration a décidé de nommer Pierre-Antoine Vacheron en qualité de Directeur Général avec effet au 1er mars 2025.

Conformément à la convention de suspension de son contrat de travail conclue le 21 juillet 2018 et dont un avenant avait été conclu le 13 septembre 2024 sur autorisation préalable du Conseil d'administration du 12 septembre 2024 conformément aux dispositions des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce, Marc-Henri Desportes a retrouvé de plein droit ses fonctions salariées au sein de la Société à la date de prise de fonction du nouveau Directeur Général, soit à compter du 1er mars 2025.

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle de Marc-Henri Desportes pour l'exercice 2025 au titre de ses fonctions de Directeur Générale ad interim s'élève à 570 000 € bruts et sera payée *prorata temporis* pour la période allant du 1er janvier au 28 février 2025. Elle s'élève ainsi à 95 000 € bruts.

Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de déterminer la rémunération variable annuelle pour l'année 2025 de Marc-Henri Desportes au prorata de sa présence au cours de l'année 2025 en qualité de Directeur Général ad interim (soit du 1er janvier au 28 février 2025), sur la base du montant constaté au titre de la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2024, soit un montant de 6 452 €.

Dans le cadre de la fin du mandat de Directeur Général de Marc-Henri Desportes, cet élément de rémunération sera soumis au vote de l'Assemblée générale des actionnaires, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

E.2.1.1.3 Politique de rémunération du Directeur Général

1. Éléments de la politique de rémunération pour 2025 applicable au Directeur Général

Le Conseil d'administration du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Nominations, a confirmé la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général et a décidé de nommer Pierre-Antoine Vacheron en tant que Directeur Général de Worldline à compter du 1er mars 2025. Le mandat de Directeur Général de Pierre-Antoine Vacheron prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera appelée à statuer en 2029 sur les comptes de l'exercice social qui sera clos en 2028. Pierre-Antoine Vacheron a été nommé en raison de sa riche expérience passée dans le secteur des paiements et dans le secteur bancaire, ainsi que de ses compétences en matière de management et de stratégie. Il apporte une connaissance et une compréhension approfondies du secteur pan-européen des paiements, ayant constitué les activités Merchant & Acquiring Services d'Ingenico puis transformé la division Paiements du Groupe BCPE. Il fera également bénéficier le Groupe d'une expérience internationale, acquise notamment aux Pays-Bas pendant plusieurs années. Il a fait preuve d'un leadership efficace et bénéficie d'une expérience solide en matière de réorganisation, combinés à une expertise opérationnelle éprouvée et d'un bilan établi en matière de gestion de performance. En ligne avec les ambitions du Groupe en matière de transformation, Pierre-Antoine Vacheron a également rationnalisé plusieurs fintechs acquises en les fusionnant en une plateforme unique et a su précédemment mener à bien plusieurs réorganisations en qualité de directeur financier.

Le Conseil d'administration du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2025, a défini la politique de rémunération 2025 du nouveau Directeur Général arrivé en cours d'année comme suit dans le cadre d'une année de transition managériale afin de tenir compte de la perte de droits et avantages dont il bénéficiait dans ses fonctions antérieures (notamment plans d'actions de performance et de retraite ainsi que son statut de salarié), tout en veillant à assurer un alignement fort avec les intérêts des actionnaires.

(en euros)	**À partir du 1er mars 2025**
Rémunération fixe annuelle	700 000
Rémunération variable cible annuelle	700 000
Rémunération cible totale annuelle en numéraire	**1 400 000**
Rémunération à long terme cible en titres*	700 000
Rémunération cible totale annuelle (y inclus la rémunération à long terme en titres)	**2 100 000**

** Le Conseil d'administration du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, compte tenu de la prise de fonctions au 1er mars 2025 du Directeur Général et afin de compenser la perte de droits et avantages inhérents au statut de salarié dont il bénéficiait dans ses fonctions antérieures (notamment plans d'actions de performance et de retraite), tout en renforçant l'intéressement à la performance de l'action Worldline sur une durée de quatre ans, en ligne avec le plan stratégique 2026-2028 que Pierre-Antoine Vacheron devra présenter, a décidé de ne pas octroyer de rémunération pluriannuelle en titres pour l'année 2025 au Directeur Général mais de lui octroyer une rémunération exceptionnelle sous forme d'actions gratuites non soumises à condition de performance mais uniquement à une condition de présence, avec une acquisition par quart sur une période de quatre ans, sous réserve de l'exercice des fonctions de mandataire social à chaque date anniversaire. La première tranche sera soumise à une période d'incessibilité d'un an après l'acquisition. L'attribution de ces actions gratuites représentait un avantage au 25 février 2025 de 775 000 € (soit une valeur marché estimée de 7,75 € par action), inférieur à 100 % des rémunérations fixe et variable annuelles maximum.*

La rémunération totale en numéraire du Directeur Général est alignée au quartile inférieur du SBF 120 tandis que sa rémunération totale annuelle cible sera positionnée légèrement au-dessus de ce quartile inférieur du SBF 120 (+18 %) tout en maintenant un ratio de rémunération en ligne avec le passé.

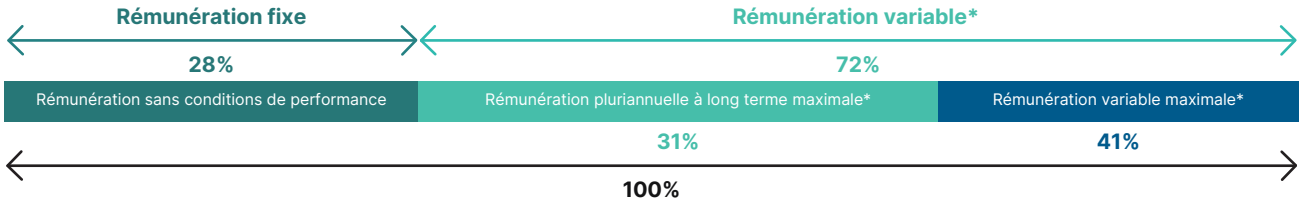
La politique de rémunération a été conçue par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, pour être équilibrée, compétitive, récompensant la performance et alignée avec les intérêts des actionnaires et du Groupe dans un contexte avec un nouveau Directeur Général. Elle prend en compte le contexte spécifique du Groupe dans une phase stratégique charnière tout en faisant face à des défis nécessitant une transformation, des incertitudes de marché et une volatilité du cours de l'action.

Il est rappelé que le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, se réserve le droit de revoir, à intervalle de temps relativement long, conformément aux principes généraux de la politique de rémunération décrits ci-dessus et aux règles de gouvernance applicable à la Société, la rémunération du Directeur Général en prenant en considération notamment 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 comparables (compétitivité externe) et l'évolution de la rémunération des salariés.

Structure de la rémunération

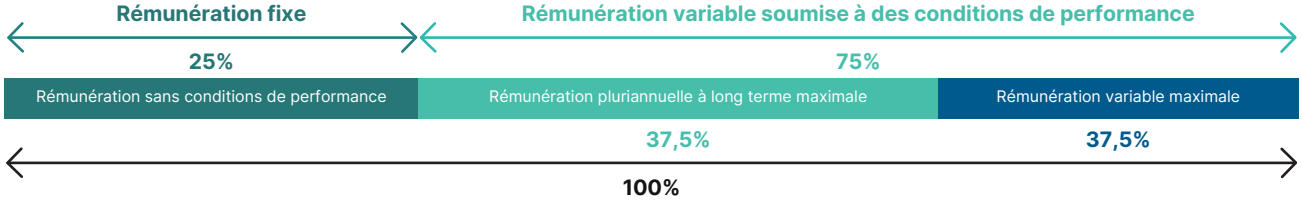
Comme mentionné ci-dessus, la structure de la rémunération du Directeur Général pour 2025 se présente comme suit dans le cadre de la transition managériale :

Pour 2025 : période de transition



** Pour l'année 2025, considérant la période de transition et la perte des droits et avantages inhérents au statut de salarié dont il bénéficiait dans ses fonctions antérieures du nouveau Directeur Général (notamment des plans d'actions de performance et de pension de retraite, ainsi que son contrat de travail) : (i) sa rémunération variable annuelle pour l'année 2025 ne pourra pas être inférieur à 90% du montant cible (calculé pro-rata temporis) et (ii) des actions gratuites lui seront octroyées sans condition de peformance mais avec une condition de présence, avec une acquisition par quart sur une période de quatre ans. La première tranche sera soumise à une période d'incessibilité d'un an après l'acquisition.*

La structure de la rémunération du Directeur Général pour 2026 se présentera comme suit :



Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général est fixée à 700 000 € bruts. Cette rémunération sera payée *prorata temporis* à compter du 1er mars 2025.

Rémunération variable annuelle

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.

Le niveau cible de la rémunération annuelle variable est exprimé en pourcentage de la rémunération annuelle fixe[1]. Cette rémunération sera payée *prorata temporis* à compter du 1er mars 2025.

La rémunération variable cible du Directeur Général, soumise à des conditions de performance, est fixée à 700 000 €, représentant 100 % de sa rémunération fixe annuelle.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé des éléments suivants :

- le montant maximal de la rémunération variable peut aller jusqu'à 150 % en cas de dépassement des objectifs ;
- aucune rémunération variable annuelle ne serait due en cas d'atteinte des objectifs sur base cumulée à moins de 60 %.

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 et mesurés annuellement par le Conseil d'administration.

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.

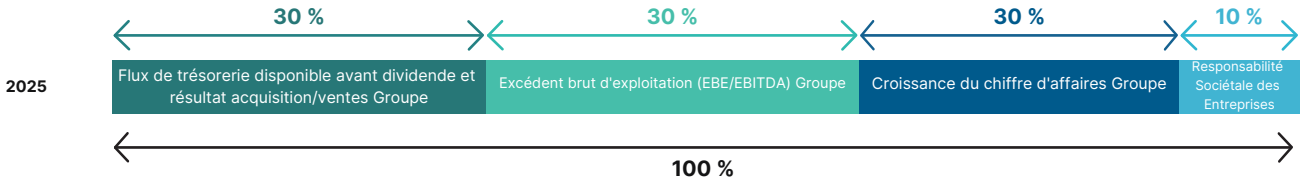
Pour chaque indicateur de performance, le Conseil d'administration fixe :

- 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 150 % 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 s'il est découvert, sur une période de trois ans après le paiement, que le Directeur Général (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment du Groupe ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'administration se réservant le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées.

Compte tenu de la nomination de Pierre-Antoine Vacheron à compter du 1er mars 2025 et de la nécessité de rebondir et de recentrer Worldline, le Conseil d'administration a décidé le 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de revoir la part des objectifs financiers relatifs à la rémunération variable annuelle en donnant le même poids à chacun des critères de performance interne (c'est-à-dire la génération de cash à travers le flux de trésorerie disponible (Free Cash Flow), le chiffre d'affaires et la marge (EBE/EBITDA).

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 2025 :



Conditions de Performance Interne

- **le flux de trésorerie disponible Groupe** (*Free Cash Flow*) – conditionnant **30 %** du paiement total ;
- **l'excédent brut d'exploitation Groupe** (EBE/EBITDA)[2] – conditionnant **30 %** du paiement total ;
- **la croissance organique du chiffre d'affaires Groupe** – conditionnant **30 %** du paiement total.

Ces critères reflètent la performance globale du Groupe en termes de croissance, de rentabilité et de trésorerie. Les objectifs budgétaires pour l'année 2025 ont été approuvés par le Conseil d'administration du 25 février 2025 en ligne avec les perspectives économiques communiquées au marché.

1 Si le dirigeant mandataire social exécutif rejoint ou 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).

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

Pour soutenir les ambitions et objectifs développés dans le cadre du programme RSE du Groupe, Trust 2025, et s'aligner aux pratiques de marché, la rémunération variable annuelle du Directeur Général inclut également un critère combiné de performance externe – conditionnant **10 %** du paiement total.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé le 25 février 2025 de simplifier le critère de performance externe combiné comme suit en tenant ainsi compte de la demande des investisseurs :

- Maintien d'une courbe d'élasticité définie par indicateur afin d'assurer un meilleur alignement avec les pratiques de marché et une meilleure évaluation du critère de RSE ;
- Seuls 5 critères ont été conservés pour l'année 2025, chacun ayant un point identique, compte tenu de la nécessité du Groupe de se recentrer et de rebondir :

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
L'expérience client et l'innovation	3. Taux net de recommandation
Attraction & rétention des talents/Diversité & Inclusion	4. Score Satisfaction des Employés tel que mesuré par l'Index Confiance *(Great Place to Work)*
Changement climatique	5. Pourcentage des émissions de CO_2 compensées pour les scopes 1, 2, 3a

Niveau de performance

Lors de sa réunion du 25 février 2025, 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 : 92 % de la Valeur Cible	0 %
		Cible	100 %
		Plafond : 104 % de la Valeur Cible	150 %
	Excédent brut d'exploitation Groupe (EBE/EBITDA)	Plancher : 94 % de la Valeur Cible	0 %
		Cible	100 %
		Plafond : 103 % de la Valeur Cible	150 %
	Croissance organique du chiffre d'affaires Groupe	Plancher : Cible -2 %	0 %
		Cible	100 %
		Plafond : Cible +1 %	150 %
Condition de performance RSE non-financière	Responsabilité Sociétale des Entreprises	Plancher : au moins le niveau d'atteinte 2024	70 %
		Cible	100 %
		Plafond : strictement supérieur à la cible Trust 2025	150 %

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, sur recommandation du Comité des Rémunérations, peut décider d'adapter les critères de performance en cas de circonstances ayant un impact significatif sur l'atteinte d'un ou plusieurs critères de performance. Si de telles conditions devaient être appliquées, elles seraient strictement mises en œuvre et limitées à des circonstances exceptionnelles ou en cas de changement de périmètre, de méthode comptable ou d'effets de change. Leur justification sera communiquée, notamment au regard de leur alignement avec les intérêts des actionnaires. Les plafonds de la rémunération variable annuelle ne peuvent en aucun cas être augmentés.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, peut également procéder à l'application d'un coefficient multiplicateur compris entre 80 % et 120 % sur les montants dus au titre de l'atteinte de tout ou partie des conditions de performance, sans que le montant global de la rémunération variable annuelle ne puisse jamais excéder 150 % de la rémunération fixe. Ce mécanisme a été jugé approprié pour permettre au Conseil d'administration

d'avoir la possibilité de prendre en compte des aspects plus qualitatifs (tels que le leadership, l'engagement des employés, la performance managériale et la coopération avec le Conseil d'administration), qui sont importants dans ce contexte difficile et cette phase charnière pour le Groupe.

Pour l'année 2025 et compte tenu de la période de transition dans laquelle s'inscrit l'arrivée de Pierre-Antoine Vacheron en cours d'exercice, le Conseil d'administration du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé que la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2025 ne pourrait pas être inférieure à 90 % de la cible (déterminée *prorata temporis*), soit 525 000 €.

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 2025 sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice qui sera clos en 2025.

Rémunération variable pluriannuelle

La rémunération totale cible du Directeur Général est aligné 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 talents, ainsi qu'aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

En ce qui concerne ces derniers, la rémunération pluriannuelle en titres est privilégiée 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.

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.

Le Directeur Général se verra attribuer des actions de performance à partir de l'année 2026, sous réserve d'approbation de sa politique de rémunération 2026. Pour ce qui concerne l'année 2025, une rémunération exceptionnelle en titres lui sera attribuée.

Montant de la rémunération en titres à partir de 2026

La rémunération variable pluriannuelle en titres du Directeur Général est fixée à un nombre d'actions de performance représentant une valorisation correspondant au montant de sa rémunération variable en numéraire au titre de l'exercice précédent et peut donc représenter jusqu'à 150 % au maximum de sa rémunération fixe en supposant que les conditions de performance sous-jacentes de la rémunération variable en numéraire aient été dépassées.

Le Conseil d'administration déterminera le nombre d'actions de performance à octroyer sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action Worldline sur les trois mois précédant la date de l'attribution, en tenant compte des éléments suivants :

- Un plancher d'attribution fixé à 35 000 actions de performance ;
- Un plafond d'attribution et d'acquisition fixé à 85 000 actions de performance.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, peut, à sa discrétion, procéder à l'application d'un coefficient multiplicateur, compris entre 80 % et 120 % sur tout ou partie des critères, dans la limite du nombre d'actions initialement attribuées. Ce mécanisme a été jugé approprié pour permettre au Conseil d'administration d'avoir la possibilité de prendre en compte des aspects plus qualitatifs (tels que le leadership, l'engagement des employés, la performance managériale et la coopération avec le Conseil d'administration), qui sont importants dans ce contexte difficile et cette phase charnière pour le Groupe. Il est en outre rappelé que le Directeur Général ne pourra pas, en tout état de cause, se voir délivrer plus de 85.000 actions à l'issue de la période d'acquisition.

Date d'acquisition des actions de performance

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.

S'il est découvert, sur une période de trois ans, après la livraison des actions, que le Directeur Général (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment du Groupe ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions ou sommes correspondant à ces dernières.

- 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

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs doivent conserver, sous forme nominative, au moins 15 % des actions acquises jusqu'à l'issue de leur mandat de mandataire social exécutif, comme l'a décidé le Conseil d'administration du 25 février 2025 sur recommandation du Comité des Rémunérations, en cohérence avec ses décisions antérieures.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé d'attribuer une rémunération exceptionnelle à Pierre-Antoine Vacheron afin de prendre en compte la perte des protections et avantages inhérents au statut de salarié dont il bénéficiait dans ses fonctions antérieures (notamment plans d'actions de performance et de retraite ainsi que son statut de salarié), tout en renforçant l'intéressement à la performance de l'action Worldline sur une durée de quatre ans, en ligne avec le plan stratégique 2026-2029 du Groupe, étant rappelé qu'aucune rémunération pluriannuelle en titres ne sera attribuée à Pierre-Antoine Vacheron en 2025.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a validé le principe d'une rémunération exceptionnelle correspondant à l'attribution de 100 000 actions gratuites non soumises à conditions de performance, avec une acquisition par quart sur une période de quatre ans à chaque date anniversaire de leur attribution, sous réserve

que Pierre-Antoine Vacheron exerce ses fonctions de dirigeant mandataire social à chaque date anniversaire applicable. La première tranche sera soumise à une période d'incessibilité d'un an après l'acquisition.

L'attribution de ces actions gratuites représentait un avantage au 25 février 2025 de 775 000 € (soit une valeur marché estimée de 7,75 € par action), inférieur à 100 % des rémunérations fixe et variable annuelles maximum.

Conformément aux articles L.22-10-8 et L.22-10-34 du Code de commerce, l'attribution de cette rémunération exceptionnelle sera soumise à l'approbation de la résolution relative à la politique de rémunération applicable à Pierre-Antoine Vacheron lors de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2024.

Rémunération allouée en tant qu'administrateur

Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération puisqu'il n'est pas administrateur.

Régime de retraite supplémentaire à prestations définies

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration, en date du 25 février 2025, a décidé de mettre en place un régime de retraite à cotisations définies fondé sur l'Article 82 du Code Général des Impôts[1] au bénéfice du Directeur Général. Ce régime prévoit le versement de cotisations à un organisme assureur tiers, à hauteur (à la cible) de 25 % de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général, sous réserve du respect des conditions de performance et de présence ci-dessous et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale de la politique de rémunération ex-post pour l'année concernée, dans le contexte du vote du Say on Pay ex post :

Condition de performance

Le montant de la prime annuelle au titre des cotisations retraite sera indexé sur la rémunération variable annuelle en numéraire du Directeur Général liée à l'année de performance concernée, selon les modalités suivantes :

- 100 % du taux de cotisation si la rémunération variable annuelle en numéraire atteint 100 % de la cible.
- Aucune cotisation en dessous de 60 % de réalisation de la rémunération variable annuelle en numéraire.
- Entre ces seuils, une progression linéaire sera appliquée.

Condition de présence

Le versement des cotisations pour une année de performance interviendra en décembre de l'année suivante, sous réserve de la présence effective du Directeur Général en tant que dirigeant mandataire social exécutif au 1er décembre de l'année suivant l'année de performance concernée.

Dispositifs liés à la cessation du mandat de Directeur Général en cas de départ contraint

Le Conseil d'administration du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé d'octroyer à Pierre-Antoine Vacheron une indemnité de départ en cas de départ contraint.

Le bénéfice de l'indemnité de départ et son montant dépendront de la réalisation des conditions de performance fixées par le Conseil d'administration pour le calcul de la rémunération variable annuelle du Directeur Général au titre des deux derniers exercices clos précédant la date de cessation des fonctions, calculé de manière linéaire en fonction de la moyenne arithmétique des taux d'atteinte des conditions de performance attachées à sa rémunération variable, étant précisé que (i) le montant de l'indemnité de départ ne pourra excéder 100 % de la rémunération brute annuelle (fixe et variable) versée au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation des fonctions et (ii) qu'aucune indemnité de départ ne sera due si la moyenne arithmétique des taux d'atteinte des conditions de performance attachées à la rémunération variable versée au Directeur Général n'atteint pas le seuil minimum d'atteinte fixé par le Conseil d'administration.

Il est précisé qu'une révocation du mandat du Directeur Général motivée par une faute grave ou faute lourde de ce dernier ne sera pas constitutive d'un départ contraint. Par ailleurs, conformément au Code AFEP-MEDEF, aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ volontaire, de changement de fonctions au sein de Worldline ou si Pierre-Antoine Vacheron a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite. Enfin, aucune indemnité de départ ne sera due en cas de fin de mandat due à l'atteinte de la limite d'âge prévue par les statuts de la Société. En cas de départ avant les deux exercices clos, l'indemnité de départ sera calculée sur base des conditions de performance de l'exercice clos ou, en l'absence d'exercice clos, sur la base des conditions de performance constatées lors de la clôture de l'exercice au cours duquel le départ est intervenu.

Avantages en nature

Le Directeur Général bénéficiera d'un véhicule de fonction avec chauffeur, qu'il peut également utiliser pour ses déplacements personnels. Il bénéficiera également d'une visite médicale annuelle et d'un conseiller fiscal (exclusivement en lien avec les rémunérations versées par la Société au titre des fonctions de Directeur Général).

Autres éléments de rémunération

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale du 5 juin 2025, 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.

Le Conseil d'administration du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a également autorisé la conclusion d'une assurance chômage (Garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise) au bénéfice de Pierre-Antoine Vacheron, compte tenu de l'absence d'éligibilité au régime d'assurance chômage du régime général, dont les termes et conditions sont définis par le Conseil d'administration.

Ce dispositif s'inscrit dans une démarche de sécurisation du statut du dirigeant tout en garantissant une flexibilité de gestion pour l'entreprise. Il est mis en œuvre dans le cadre d'une gouvernance responsable, en cohérence avec les meilleures pratiques de marché et les attentes des actionnaires en matière de transparence et de contrôle des engagements de l'entreprise envers le Directeur Général.

1 À noter que le régime de retraite supplémentaire à droits acquis (article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale) dont bénéficiaient sous certaines conditions les membres du Comité Exécutif Stratégique de Worldline, salariés ou mandataires sociaux de Worldline, a été fermé avec effet au 1er mars 2025.

Ce dispositif prendra la forme d'un contrat d'assurance individuelle souscrit auprès d'un organisme assureur spécialisé et financé par Worldline. Il vise à garantir une protection financière en cas de cessation involontaire des fonctions du Directeur Général dont les principes généraux sont les suivants :

- L'assurance couvre le risque de perte d'emploi en cas de révocation ou de non-renouvellement du mandat, sauf en cas de faute grave ou lourde ;
- Le niveau d'indemnisation est fixé à 150 000 € pendant une période maximale de 12 mois ;
- La prime d'assurance est prise en charge par la Société.

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

E.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 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 du Conseil d'administration, 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.

E.2.1.2.2 Politique de rémunération pour 2025

Rémunération fixe

Depuis 2021, à la suite de l'acquisition de Worldline IGSA (anciennement Ingenico Group SA), le montant de la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est de 300 000 €.

Le Conseil d'administration du 13 décembre 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé d'augmenter la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration à 375 000 € sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle 2025. Cette augmentation permet de mieux aligner la rémunération du Président sur les pratiques du marché et se justifie par son rôle clé dans la direction du Conseil d'Administration dans un moment charnière pour le Groupe en pleine transformation et avec une gouvernance révisée.

Ce montant reste en-dessous des pratiques de marché du SBF 120 pour des postes similaires.

Aucun autre élément de rémunération

Depuis 2021, le Conseil d'administration a décidé que le Président était inéligible à la rémunération allouée aux administrateurs au titre de sa participation aux réunions du Conseil et de ses comités dont il est membre.

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.

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.

La présente politique de rémunération est conforme aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

E.2.1.3 Politique de rémunération des administrateurs

E.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 *prorata temporis* pour les mandats prenant fin ou commençant en cours d'exercice ; et
- d'un montant **variable** (qui est prédominant conformément aux recommndations du Code Afep-Medef) attribué par le Conseil d'administration sur la base de la participation effective aux réunions du Conseil et des comités.

Les rémunérations fixes allouées aux présidents et membres des comités sont harmonisées, de même que le montant de la rémunération variable allouée pour leur participation à chaque réunion des comités.

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.

E.2.1.3.2 Éléments composant la politique de rémunération des administrateurs pour 2025

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). 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, avait 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 1er juillet 2021.

Compte tenu de l'implication des administrateurs requise dans un moment charnière pour le Groupe et afin de mieux aligner leur rémunération sur la moyenne des sociétés du SBF 120, le Conseil d'administration du 13 décembre 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations du 10 décembre 2024, a décidé de modifier les règles de répartition du montant global de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2025 comme suit :

CONSEIL D'ADMINISTRATION[1]	
Tous les membres	**Rémunération fixe**
	25 000 euros
	Rémunération variable
	3 000 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste
COMITÉS	
Comité d'Audit et des Risques	
Président	**Rémunération fixe**
	8 000 euros
	Rémunération variable
	4 000 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste
Membres	**Rémunération fixe**
	4 000 euros
	Rémunération variable
	2 000 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste
Autres Comités	
Président[2]	**Rémunération fixe**
	5 000 euros
	Rémunération variable
	3 000 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste
Membres[3]	**Rémunération fixe**
	2 500 euros
	Rémunération variable
	2 000 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste

1 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.*

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

3 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.

Il est précisé que :

- les administrateurs 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 E.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 le cas échéant.

E.2.2 Éléments de la rémunération versée ou attribuée aux mandataires sociaux pour l'exercice 2024, 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, sont une stricte application des politiques de rémunération des mandataires sociaux approuvées par l'Assemblée Générale des actionnaires du 13 juin 2024, seront soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale 2025. Ils font partie intégrante du rapport du Conseil d'administration sur la gouvernance d'entreprise.

E.2.2.1 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à Gilles Grapinet, Directeur Général allant du 1er janvier au 30 septembre 2024

La politique de rémunération du Directeur Général a été approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 13 juin 2024 aux termes de la 19e résolution (se référer à la section D.2.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2023 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 pour la période allant du 1er janvier 2024 au 30 septembre 2024 sont la stricte application de cette politique.

Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des éléments de rémunération versés ou attribués à Gilles Grapinet au titre de la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024 et qui seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale 2025 :

Composantes de la rémunération soumises au vote	**Montants versés au cours de l'exercice écoulé** *(en €)*	**Montants attribués au cours de l'exercice écoulé ou valorisation comptable** *(en €)*	**Présentation**
Rémunération fixe annuelle	563 141	563 141	Rémunération fixe versée et attribuée *prorata temporis* à Gilles Grapinet au titre de ses fonctions de Directeur Général de Worldline jusqu'au 30 septembre 2024.
Rémunération variable annuelle	435 884*	54 074**	* Montant attribué au titre de l'exercice clos en 2023 et attribué sous forme de 19 370 actions de performance en 2024 et soumise à une période d'acquisition de deux ans et une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action de Worldline. Ce montant et la conversion en actions a été approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires le 13 juin 2024 - pour de plus amples informations, voir le Document d'Enregistrement Universel 2023. Ces actions seront définitivement acquises le 13 juin 2026 si le cours de l'action atteint 22,50 € ** Montant attribué au titre de l'exercice clos en 2024 pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024 et qui sera versé après approbation par l'Assemblée Générale 2025 – pour plus de détails, voir le paragraphe « Niveau de satisfaction des objectifs liés à la rémunération variable annuelle » ci-dessous.
Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0	0	A la suite de son départ le 30 septembre 2024, toutes les actions de performance attribuées à Gilles Grapinet au cours de la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024 ont été annulées - 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 E.2.3.8 du présent Document d'Enregistrement Universel)
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	4 948	4 948	En 2024, Gilles Grapinet a bénéficié d'une voiture de fonction avec chauffeur, d'une visite médicale annuelle et d'un conseiller patrimonial jusqu'au 30 septembre 2024.
Régime de retraite supplémentaire	0	0	Aucune rente n'a été versée/attribuée à Gilles Grapinet en 2024 – 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 2024 – pour de plus amples informations sur la garantie compensatrice, voir le paragraphe « Garantie compensatrice » ci-dessous. Cependant, à la suite de la cessation de son mandat en date du 30 septembre 2024, Worldline SA a versé une prime nette de frais assureur au titre de la garantie compensatrice d'un montant de 2 651 201 € sur un contrat d'assurance vie (article 82) auprès de l'organisme assureur Crédit Agricole Assurances « Predica » en janvier 2025.
Régimes de soins de santé et prévoyance **(cotisations employeur)**	4 462	4 462	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	**1 008 435**	**626 605**	

E

Niveau de satisfaction des objectifs liés à la rémunération variable annuelle 2024

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 du 25 février 2025.

La rémunération variable due au titre de la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024 s'est élevée à 54 054 €, soit 8,19 % de la rémunération variable cible et 9,60 % de sa rémunération fixe annuelle pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024.

En 2024, 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 sont les suivants, compte tenu des éléments exposés ci-dessus :

2024	Poids	Taux d'atteinte	Taux de paiement
Flux de trésorerie disponible avant dividendes et résultats des acquisitions/vente Groupe (Free Cash Flow)	35 %	87,4 %	0 %
Excédent brut d'exploitation (EBE/EBITDA) du Groupe	27,5 %	88,7 %	0 %
Croissance organique du chiffre d'affaires Groupe	27,5 %	-3,3 %	0 %
Responsabilité Sociétale des Entreprises	10 %	81,93 %	81,93 %
Paiement en pourcentage de la rémunération variable cible (sur une base annuelle)	**100 %**		**8,19 %**

Le détail de l'atteinte et du paiement de l'indicateur de Responsabilité Sociétale des Entreprises pour 2024 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 %	8,33 %
	Score de qualité – Disponibilité du service et temps de réponse des plateformes	8,3 %	100 %	8,53 %
	% des demandes ayant reçu une réponse à temps et conformément à la politique de protection des données de Worldline	8,3 %	99,76 %	7,73 %
	% de sites certifiés ISO 27001 selon la politique de sécurité	8,3 %	102,71 %	8,72 %
Expérience client et innovation	Taux net de recommandation	8,3 %	60 %	0 %
	Chiffre d'affaires contribuant aux Objectifs de Développement Durable (M€)	8,3 %	98,1 %	5,98 %
Attraction et rétention des talents/Diversité & Inclusion	Nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an	8,3 %	101,6 %	8,48 %
	% de salariés en situation de handicap dans les pays disposant d'une législation en vigueur	8,3 %	96,67 %	6,67 %
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 %	8,33 %
	% des dépenses totales évaluées par EcoVadis parmi les dépenses fournisseurs critiques/stratégiques	8,3 %	103,59 %	10,83 %
	Pourcentage d'alertes investiguées et plans d'action associés définis dans les trois mois.	8,3 %	97,98 %	0 %
Changement climatique	% d'émissions d'eqCO_2 neutralisées pour les champs d'application 1, 2 et 3a	8,3 %	100 %	8,33 %
	Versement de 10 % de la rémunération variable cible pour 2024			**81,93 %**

Les objectifs budgétaires sont en ligne avec les objectifs financiers partagés par la Société au début de l'année 2024. À ce titre, il est précisé que les objectifs susmentionnés associés à la rémunération variable du Directeur Général n'ont pas été ajustés suite à la publication, les 1er août et 13 septembre 2024, des objectifs révisés pour l'année 2024.

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 13 juin 2024 (33e résolution), le Conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 13 juin 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de procéder à l'attribution de 97 850 actions de performance (valorisées à 621 347,50 €, *soit 6,35* € par action[1]) à Gilles Grapinet. Cette attribution représente 0,035 % du capital social de Worldline au jour de l'attribution. 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 13 juin 2024 (19e 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.

A la suite de son départ en date du 30 septembre 2024, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 12 septembre 2024, a acté que Gilles Grapinet ne remplissait plus la condition de maintien du statut de mandataire social pendant toute la période d'acquisition des actions octroyées en 2024. En conséquence, Gilles Grapinet a perdu ses droits au titre du plan d'actions de performance du 13 juin 2024 ainsi que des plans d'actions de performance des 9 juin 2022 et 8 juin 2023 et ses droits au titre des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions des 9 juin 2022 et 8 juin 2023.

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

Gilles Grapinet bénéficie toujours de l'attribution de 19 370 actions de performance issue de la conversion en actions de performance de sa rémunération variable annuelle au titre de l'année 2023, étant donné que l'acquisition desdites actions n'est pas soumise à une condition de continuité de l'emploi ou au maintien du statut de mandataire social pendant toute la période d'acquisition. Cette attribution 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).

Régime de retraite supplémentaire

Gilles Grapinet bénéficie d'un régime de retraite supplémentaire 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 ce 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 1er 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 1er janvier 2020. Ce nouveau régime de retraite supplémentaire est réservé aux membres du Comité Exécutif Stratégique de Worldline avec trois années d'ancienneté[1] 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 (617 040 €).

L'acquisition des droits à retraite de Gilles Grapinet se fait sur la base d'un taux d'acquisition annuel appliqué à sa rémunération de référence de 0,97 % en 2020, 0,64 % pour la période 2021 à 2023. Ce taux d'acquisition est pondéré par les ratios de performance de 100 % en 2020, 83,63 % en 2021, 100 % en 2022 et 38,87 % en 2023.

En 2024, ce régime a donné lieu au versement annuel d'une prime d'un montant de 113 073,50 € (droits acquis en 2023) à l'organisme assureur pour le financement des droits acquis par Gilles Grapinet depuis sa mise en place. Cette prime a été calculée par l'organisme assureur sur la base des éléments transmis par Worldline, notamment le salaire de référence, le taux d'acquisition, le ratio de performance et des paramètres actuariels en vigueur lors du calcul.

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 12 septembre 2024, a décidé de mettre fin aux fonctions de Directeur Général de Gilles Grapinet à compter du 30 septembre 2024 et a arrêté les éléments déclenchant le calcul, à cette date, du montant du régime de retraite supplémentaire 2019 fermé évoqué ci-dessus.

Le Conseil d'administration a notamment constaté que :

- les conditions de performance applicables au régime 2019 gelé ont été satisfaites ;
- la condition d'ancienneté et de présence ont été satisfaites ;
- la rémunération annuelle fixe de Gilles Grapinet est supérieure à 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale 2018 ;
- le montant de la rente annuelle est plafonné et ne pourra pas être supérieur à la différence entre (i) 33 % de la rémunération de référence et (ii) le montant annuel des retraites de base, complémentaires et supplémentaires.

Le Conseil a rappelé que l'âge de liquidation du complément de retraite est l'âge auquel Gilles Grapinet serait en mesure de liquider sa pension de vieillesse au régime général à taux plein, étant précisé que l'intéressé devra avoir liquidé ses droits à retraite de base et complémentaires au préalable pour pouvoir prétendre à l'obtention de la rente de ce régime supplémentaire. Il a également rappelé que Gilles Grapinet ne peut bénéficier de la rente au titre de ce régime qu'à condition qu'il ne reprenne aucune activité professionnelle, conduisant à être affilié au régime général de la sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de ses droits à retraite au titre de ce même régime de base.

A la suite de son départ de la Société en date du 30 septembre 2024, le Conseil d'administration a constaté le 12 septembre 2024 que Gilles Grapinet pourra bénéficier d'une rente annuelle de 137 036 € bruts (104 010 € nets) au titre du régime de retraite supplémentaire 2019.

Concernant le nouveau régime de retraite supplémentaire à droits acquis (article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale), le Conseil d'administration a décidé le 12 septembre 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations et compte tenu de l'application de la garantie compensatrice qui maintient à l'identique les droits de Gilles Grapinet, de ne pas prendre en compte l'année 2024 pour la détermination du montant dû au titre du nouveau régime de retraite supplémentaire. Le Conseil d'administration du 12 septembre 2024 a acté que Gilles Grapinet pourra bénéficier, à la suite de son départ, d'une rente annuelle de 34 992 € bruts (26 559 € nets) au titre du nouveau régime de retraite supplémentaire pour les années 2020 à 2023.

1 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.

En combinant le régime de retraite supplémentaire 2019 et le nouveau régime de retraite supplémentaire à droits acquis (L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale), Gilles Grapinet pourra bénéficier, à la suite de son départ, d'une rente annuelle de 172 028 € bruts (130 569 € nets).

Garantie compensatrice en cas de départ contraint

Se référer à la section D.2.1.1.2 du Document d'Enregistrement Universel 2023 pour connaître les détails de la garantie compensatrice en cas de départ contraint.

Il est rappelé que, dans la mesure où Giles Grapinet a quitté la Société avant l'âge de départ à la retraite, il ne peut bénéficier de cette indemnité qu'à condition qu'il ne reprenne aucune activité professionnelle, conduisant à être affilié au régime général de la sécurité sociale, jusqu'à ce qu'il puisse liquider ses droits à la retraite à ce même régime.

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 Gilles Grapinet est Directeur Général de Worldline (depuis le 30 avril 2014).

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 12 septembre 2024, a constaté que :

- les conditions de performance telles qu'énoncées dans le plan stratégique ont été satisfaites sur plus des deux tiers de la période durant laquelle Gilles Grapinet est Directeur Général de Worldline ;
- la condition liée au départ contraint est satisfaite.

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

- de la rente due à Gilles Grapinet au 31 décembre 2018 au titre du régime de retraite supplémentaire qu'il avait anciennement acquis auprès des sociétés Atos SE et Atos International (soit 291 000 € bruts) ; et
- du montant des rentes nettes effectivement perçues par Gilles Grapinet en application de l'ensemble des régimes de retraite supplémentaire au sein de Worldline soit 104 010 € nets au titre du régime 2019 relevant de l'article L.137-11 et 26 559 € nets au titre du régime à droits acquis relevant de l'article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

Le Conseil d'administration a dès lors constaté que Gilles Grapinet bénéficiera, au titre de la garantie compensatrice, d'un régime de retraite, lui assurant, à compter de la liquidation de ses droits à retraite, une rente annuelle nette de charges et de contributions sociales de 90 300 €.

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil a décidé de procéder au versement de la garantie compensatrice sous forme d'un unique versement de prime d'assurance sur un plan d'épargne retraite individuel (PER individuel) ou sur un contrat d'assurance-vie (article 82). La Société a donc procédé, le 27 janvier 2025, au versement d'une prime – nette de frais assureur – au titre de la garantie compensatrice d'un montant de 2 651 201 € sur un contrat d'assurance-vie (article 82) souscrit auprès de l'organisme assureur Crédit Agricole Assurances « Predica ».

Gilles Grapinet a pris note que le versement du capital constitutif sur le contrat d'assurance est subordonné à son engagement écrit et préalable, annexé au contrat d'assurance, de demander le rachat du contrat et de reverser, sans délai, les sommes à la Société en cas de reprise d'une activité professionnelle entrainant une affiliation au régime général de la sécurité sociale.

Le montant de la garantie compensatrice n'excèdait pas le plafond de deux ans de rémunération fixe et variable annuel recommandé par le Code AFEP-MEDEF, auquel la Société se réfère. Il est toutefois rappelé que, conformément à la règle « appliquer ou expliquer », ce point a été expliqué chaque année depuis 2019 par le Conseil d'administration aux actionnaires dans le cadre de l'examen de la conformité au Code AFEP-MEDEF (rubrique E.1.1 du présent Document d'Enregistrement Universel). Par ailleurs, ces engagements ont été approuvés chaque année par l'Assemblée Générale des actionnaires depuis 2019 dans le cadre du say on pay ex-ante et ex-post.

Régimes de protection sociale

Se référer à la section D.2.1.1.2 du Document d'Enregistrement Universel 2023 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. Pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Gilles Grapinet s'élève à 2 365 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. Pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Gilles Grapinet s'élève à 2 097 euros.

Vote de la dernière Assemblée Générale des actionnaires

L'Assemblée Générale réunie le 13 juin 2024 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 2023 à Gilles Grapinet (aux termes de la 16e 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. Ces éléments sont l'application stricte de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 13 juin 2024.

E.2.2.2 Composantes de la rémunération due ou attribuée au titre de la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024 à Marc-Henri Desportes, Directeur Général Délégué

La politique de rémunération du Directeur Général Délégué a été approuvée le 13 juin 2024 par l'Assemblée Générale des actionnaires aux termes de la 20e résolution (se référer à la Section D.2.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2023 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 la stricte application de cette politique.

Le tableau ci-dessous mentionne l'ensemble des éléments de rémunération versés ou attribués à Marc-Henri Desportes au titre de la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024 qui seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale 2025.

Composantes de la rémunération soumises au vote	**Montants versés au cours de l'exercice écoulé** *(en €)*	**Montants attribués au cours de l'exercice écoulé ou valorisation comptable** *(en €)*	**Présentation**
Rémunération fixe annuelle	321 539	321 539	Rémunération fixe versée et attribuée *prorata temporis* à Marc-Henri Desportes au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué de Worldline pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024.
Rémunération variable annuelle	217 942*	27 037**	* Montant attribué au titre de l'exercice clos en 2023 et attribué sous forme de 9 685 actions de performance en 2024, soumis à une période d'acquisition de deux ans et une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action de Worldline. Ce montant et la conversion en actions a été approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires le 13 juin 2024 – pour de plus amples informations, voir le Document d'Enregistrement Universel 2023. Ces actions seront définitivement acquises le 13 juin 2026 si le cours de l'action atteint 22,5 €. ** Montant attribué au titre de la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024 et qui sera versé en 2025 après approbation par l'Assemblée Générale 2025 - pour plus de détails, voir le paragraphe « Niveau de satisfaction des objectifs liés à la rémunération variable annuelle » ci-dessous
Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice[1]	0	81 629[1]	Valeur relative à l'attribution de 57 850 actions de performance à Marc-Henri Desportes au titre de son mandat de Directeur Général Délégué, réduite au prorata entre la date d'attribution et la date de fin de son mandat au sein de Worldline SA (28 février 2025) – 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 E.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	5 083	5 083	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 supplémentaire.
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)	4 462	4 462	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	**549 025**	**439 750**	

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 2024

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 la séance du 25 février 2025.

La rémunération variable annuelle pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024 de Marc-Henri Desportes s'élève à 27 037 € (*soit 8,19* % de sa rémunération variable annuelle cible et 8,41 % de sa rémunération fixe annuelle).

Pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024, 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 E.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 13 juin 2024 (33e résolution), le Conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 13 juin 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de procéder à l'attribution de 57 850 actions de performance (valorisées à 367 347,5 €, *soit 6*,35 € par action[1]) à Marc-Henri Desportes. Cette attribution représentait 0,020 % du capital social de Worldline au jour de l'attribution. Ces montants tiennent compte des recommandations du Code AFEP-MEDEF applicables au Directeur Général Délégué. Compte tenu de la cessation de son mandat social au 28 février 2025, l'attribution a été réduite à 12 855 actions de performance (valorisées à 81 629 €).

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 13 juin 2024 (20e 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 2023 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. Pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Marc-Henri Desportes s'élève à 2 365 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. Pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2024, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Marc-Henri Desportes s'élève à 2 097 euros.

Vote de la dernière Assemblée Générale des actionnaires

L'Assemblée Générale réunie le 13 juin 2024 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 2023 à Marc-Henri Desportes (au terme de la 17e 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. Ces éléments sont l'application stricte de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 13 juin 2024.

Le Conseil d'administration du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé d'apporter des ajustements aux plans d'options et d'actions de performance 2023 (pour plus d'informations, se référer à la Section E.2.3.5 du présent Document d'Enregistrement Universel).

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

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

E.2.2.3 Composantes de la rémunération due ou attribuée au titre de la période allant du 1er octobre au 31 décembre 2024 à Marc-Henri Desportes, Directeur Général ad interim

La politique de rémunération 2024 (se référer à la Section D.2.1.1.1 du Document d'Enregistrement Universel 2023) prévoit que dans l'hypothèse où un nouveau mandataire social exécutif est nommé, sa politique de rémunération est définie sur base de la politique de rémunération des autres mandataires sociaux exécutifs et selon les principes clés de celle-ci, étant précisé que sa rémunération ne pourra pas excéder celle du Directeur Général.

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 12 septembre 2024, sur recommandation du Comité des Nominations, a acté le départ de Gilles Grapinet en tant que Directeur Général de Worldline à compter du 30 septembre 2024 et la nomination de Marc-Henri Desportes, Directeur Général Délégué, pour assurer la période d'intérim à compter du 1er octobre 2024, conformément au plan de succession.

Dans le cadre de sa nomination pour assurer une période d'intérim, le Conseil d'administration a par ailleurs décidé de maintenir son contrat de travail suspendu et la convention réglementée conclue par la Société avec Marc-Henri Desportes le 21 juillet 2018 relative à la suspension de son contrat de travail, en qualité de Directeur Général Délégué (voir Section D.2.1.1.1.3 du Document d'Enregistrement Universel 2023). Un avenant à la convention de suspension a donc été conclu avec Marc-Henri Desportes le 13 septembre 2024, sur autorisation préalable du Conseil d'administration conformément aux dispositions de l'article L.225-38 et suivants du Code de commerce, aux fins de confirmer le maintien de l'application de la convention de suspension durant le mandat de Directeur Général ad interim de Marc-Henri Desportes et la prise en considération de la durée de ce mandat pour le calcul de l'ancienneté prévu par ladite Convention.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a ainsi décidé de fixer comme suit la politique de rémunération du Directeur Général ad interim :

En euros	**À partir du 1er octobre 2024**
Rémunération fixe annuelle	570 000
Rémunération variable annuelle cible	570 000
Rémunération cible totale annuelle	**1 140 000**
Rémunération à long terme en titres	810 000
Rémunération cible totale annuelle (y compris la rémunération à long terme en titres)	**1 950 000**

Les conditions et les principes de la politique de rémunération du Directeur Général en termes de rémunération variable annuelle et rémunération variable pluriannuelle en titres, tels que décrits dans la Section D.2.1.1.2 du Document d'Enregistrement Universel 2023, sont applicables au Directeur Général ad interim.

Le Directeur Général ad interim bénéficie également d'un véhicule de fonction avec un chauffeur, d'une visite médicale annuelle, d'un conseiller patrimonial ainsi que du régime de frais de santé et de prévoyance et de l'assistance en cas de voyage professionnel à l'étranger en vigueur au sein de Worldline.

Le Directeur Général ad interim ne bénéficie d'aucun régime de retraite complémentaire, ni d'aucune indemnité de départ, ni d'aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence en cas de cessation de son mandat.

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 la période allant du 1er octobre 2024 au 31 décembre 2024, qui seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale 2025.

Composantes de la rémunération soumises au vote	**Montants versés au cours de l'exercice écoulé** *(en €)*	**Montants attribués au cours de l'exercice écoulé ou valorisation comptable** *(en €)*	**Présentation**
Rémunération fixe annuelle	158 462	158 462	Rémunération fixe versée et attribuée à Marc-Henri Desportes au titre de ses fonctions de Directeur Général ad interim.
Rémunération variable annuelle	0	11 675*	* Montant attribué au titre de la période allant du 1er octobre au 31 décembre 2024 et qui sera versé en 2025 après approbation par l'Assemblée Générale 2025 - pour plus de détails, voir le paragraphe « Niveau de satisfaction des objectifs liés à la rémunération variable annuelle » ci-dessous
Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0	0	Aucune attribution d'actions de performance n'a été faite à Marc-Henri Desportes au cours de la période allant du 1er octobre au 31 décembre 2024.
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	1 694	1 694	Marc-Henri Desportes a bénéficié d'une voiture de fonction avec 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 supplémentaire.
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)	1 486	1 486	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	**161 642**	**173 317**	

Niveau de satisfaction des objectifs liés à la rémunération variable annuelle pour la période allant du 1er octobre au 31 décembre 2024

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 de la séance du 25 février 2025.

La rémunération variable annuelle pour la période allant du 1er octobre au 31 décembre 2024 de Marc-Henri Desportes s'élève à 11 675 € (soit 8,19 % de sa rémunération variable annuelle cible et 7,37 % de sa rémunération fixe annuelle).

Pour la période allant du 1er octobre au 31 décembre 2024, la nature et la pondération moyenne de chaque indicateur inclus dans la rémunération variable du Directeur Général ad interim suivent les mêmes conditions et principes que ceux applicables au Directeur Général, tels que décrits ci-dessus à la Section E.2.2.1.

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

Régimes de protection sociale

Se référer à la section D.2.1.1.3 du Document d'Enregistrement Universel 2023 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. Pour la période allant du 1er octobre au 31 décembre 2024, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Marc-Henri Desportes s'élève à 787 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. Pour la période allant du 1er octobre au 31 décembre 2024, le montant de la prime financée par la Société au titre des droits de Marc-Henri Desportes s'élève à 699 euros.

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. Ces éléments sont l'application stricte de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 13 juin 2024 applicable en cas d'évolution de la gouvernance en cours d'exercice.

E

E.2.2.4 Composantes de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à Georges Pauget, Président du Conseil d'administration par intérim du 1er janvier au 13 juin 2024

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 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.

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie 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 2024 du Président du Conseil d'administration a été approuvée le 13 juin 2024 par l'Assemblée Générale des actionnaires (18e résolution).

À 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 jusque-là, 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 2024.

Le Conseil d'administration du 27 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations a confirmé que Georges Pauget conserverait la même rémunération que l'ancien Président du Conseil d'administration prorata temporis au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration par interim et ne percevrait aucune autre rémunération au titre de ses fonctions d'Administrateur Référent indépendant.

À l'issue de l'Assemblée Générale Annuelle du 13 juin 2024, le Conseil d'administration a décidé de nommer Wilfried Verstraete en qualité de Président du Conseil d'administration avec effet immédiat et de lui appliquer la politique de rémunération 2024 en vigueur pour cette fonction.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à Georges Pauget au titre de l'exercice 2024, en sa qualité de Président du Conseil d'administration par intérim pour la période du 1er janvier au 13 juin 2024, sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 13 juin 2024. Ils sont résumés dans le tableau ci-dessous et seront soumis au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires 2025 :

Composantes de la rémunération soumises au vote	**Montants versés au cours de l'exercice écoulé** *(en €)*	**Montants attribués au cours de l'exercice écoulé ou valorisation comptable** *(en €)*	**Présentation**
Rémunération annuelle	135 000	135 000	Rémunération attribuée et versée *prorata temporis* à Georges Pauget au titre de ses fonctions pour la période du 1er janvier au 13 juin 2024.
Rémunération variable annuelle	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration 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	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration 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 applicable au Président du Conseil d'administration 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 du Conseil d'administration par intérim, conformément à la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration.
Avantages en nature	0	0	Le Président du Conseil d'administration 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	Le Président du Conseil d'administration 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 au Président du Conseil d'administration 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 applicable au Président du Conseil d'administration ne le prévoyant pas.
Indemnités de départ et de non-concurrence	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration ne le prévoyant pas.
TOTAL	**135 000**	**135 000**	

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature dus à Wilfried Verstraete en 2024, Président du Conseil d'administration depuis le 13 juin 2024, sont conformes à cette politique. Ils sont résumés dans le tableau ci-dessous et seront soumis au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires 2025 :

Composantes de la rémunération soumises au vote	**Montants versés au cours de l'exercice écoulé** *(en €)*	**Montants attribués au cours de l'exercice écoulé ou valorisation comptable** *(en €)*	**Présentation**
Rémunération fixe annuelle	165 000	165 000	Rémunération fixe annuelle attribuée et versée *prorata temporis* à Wilfried Verstraete, Président du Conseil d'administration depuis le 13 juin 2024.
Rémunération variable annuelle	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration 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	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration 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 du Président du Conseil d'administration ne le prévoyant pas.
Rémunération allouée aux administrateurs	0	0	Aucune rémunération n'a été versée/attribuée à Wilfried Verstraete pour ses fonctions d'administrateur de Worldline depuis sa nomination en tant que Président du Conseil d'administration, conformément à la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration.
Avantages en nature	0	0	Le Président du Conseil d'administration 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	Le Président du Conseil d'administration 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 au Président du Conseil d'administration 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 du Président du Conseil d'administration ne le prévoyant pas.
Indemnités de départ et de non-concurrence	0	0	Cet élément de rémunération est sans objet, la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration ne le prévoyant pas.
TOTAL	**165 000**	**165 000**	

E.2.2.5 Composantes de la rémunération due ou versée aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2024

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). Il a donc été porté à 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 2023.

Montant de la rémunération brute versée et due en 2024, par administrateur, au titre de la participation aux réunions du Conseil d'administration et des comités (Tableau 3 de l'AMF)

	2024		2023	
(En €, brut)*	**Payé[1]**	**Due[2]**	**Payé[3]**	**Due[4]**
Gilles Grapinet[5]	-		-	-
Gilles Arditti[6]	68 500	43 102	60 000	68 500
Agnès Audier[6]	53 000	40 102	51 000	53 000
Aldo Cardoso	84 667	123 500	74 000	84 667
Giulia Fitzpatrick	64 000	91 500	61 500	64 000
Olivier Gavalda[7 8]	-	-	-	-
Lorenz von Habsburg Lothringen[6]	74 000	51 102	69 500	74 000
Mette Kamsvåg	66 000	87 000	60 000	66 000
Danielle Lagarde[6]	68 000	49 102	67 000	68 000
Marie-Christine Lebert[10]	-	-	-	-
Olivier Lorieau[10]	-	-	-	-
Agnès Park[7]	-	46 734	-	-
Caroline Parot[6]	59 000	39 352	54 000	59 000
Georges Pauget[6]	71 667	-[9]	60 000	71 667
Luc Rémont[11]	23 750	-	62 500	23 750
Susan M. Tolson[11]	33 000	-	55 500	33 000
Daniel Schmucki	69 250	96 000	60 500	69 250
Nazan Somer Özelgin	45 000	75 500	45 000	45 000
Thierry Sommelet[8]	-	-	-	-
Sylvia Steinmann[7]	-	44 734		
Michael Stollarz	45 000	65 000	45 000	45 000
Johannes Dijsselholf (Censeur)[11]	27 500	-	40 000	27 500
Stephan Van Hellemont[10]	-	-	-	-
Wilfried Verstraete[12]	-	25 145	-	-
TOTAL	**852 334**	**877 874**	**865 500**	**852 334**

** 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 2024, pour 2023.

2 Rémunération des administrateurs due pour 2024.

3 Rémunération des administrateurs versée en 2023, pour 2022.

4 Rémunération des administrateurs due pour 2023.

5 Gilles Grapinet a cessé ses fonctions de Directeur Général et d'administrateur le 30 septembre 2024.

6 Administrateurs dont le mandat a cessé à l'issue de l'Assemblée Générale du 13 juin 2024.

7 Administrateurs nommés par l'Assemblée Générale du 13 juin 2024.

8 Olivier Gavalda, Directeur Général Délégué de Crédit Agricole et Thierry Sommelet, salarié de Bpifrance Investissement, ne perçoivent aucune rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

9 Une rémunération de 135 000 euros a été attribuée prorata temporis à Georges Pauget au titre de ses fonctions pour la période du 1er janvier au 13 juin 2024.

10 Les administrateurs 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.

11 Administrateurs et censeur dont le mandat a cessé à l'issue de l'Assemblée Générale du 8 juin 2023.

12 Rémunération attribuée à Wilfiried Verstraete au titre de son mandat d'administrateur pour la période du 20 mars au 13 juin 2024.

La rémunération des administrateurs due au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024 est versée en 2025.

Pour 2024, le montant de la rémunération attribuée aux administrateurs est de 877 874 € composé d'un montant de 190 874 € pour la part fixe, et de 687 000 € pour la part variable. Ainsi, la part variable excède la part fixe de la rémunération totale des administrateurs, ce qui est conforme aux recommandations AFEP-MEDEF.

Structure de la rémunération

Les administrateurs ne reçoivent pas de rémunération variable liée aux performances du Groupe, ni de rémunération exceptionnelle.

Rémunération versée par une entreprise du périmètre de consolidation

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 de la Société.

Les administrateurs 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 2024 une rémunération au titre de ses fonctions de Directeur Général jusqu'au 30 septembre 2024. Les éléments de rémunération versés et attribués à Gilles Grapinet au titre de l'exercice 2024 sont décrits ci-dessus.

Avantages en nature

Les administrateurs[1] n'ont reçu aucun avantage en nature.

Régimes de retraite supplémentaire

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

Autres éléments de rémunération

Les administrateurs[1] n'ont pas reçu d'autres éléments de rémunération.

Conformité de la politique de rémunération

La rémunération des administrateurs 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.

E.2.2.6 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, le Directeur Général ad interim 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-MEDEF[2].

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 ad interim, du Directeur Général Délégué et des salariés :

1. la rémunération fixe annuelle totale versée durant l'année concernée (en ce compris le 13e mois[3]) ;
2. la rémunération variable versée durant l'année concernée[4] (en ce compris la participation aux bénéfices et tout autre plan d'intéressement) ;
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, le Directeur Général ad interim 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 au titre de ses fonctions de Directeur Général jusqu'au 30 septembre 2024 (cf. supra, section E.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 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.

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

Entre le 25 octobre 2021 et le 14 décembre 2023, la fonction de Président du Conseil d'administration a été occupée par Bernard Bourigeaud. Du 15 décembre 2023 au 13 juin 2024, l'intérim de la présidence du Conseil d'administration a été 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 par intérim. Wilfried Verstraete a été nommé Président du Conseil d'administration le 13 juin 2024 à l'issue de l'Assemblée Générale des actionnaires. Le Conseil d'administration a décidé le 13 juin 2024 de maintenir à l'identique la structure et le montant de la rémunération globale pour le Président du Conseil d'administration pour l'année 2024.

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 au titre de ses fonctions. La rémunération fixe du Président du Conseil d'administration pour la période du 25 octobre 2021 au 31 décembre 2021, pour la période allant du 1er janvier 2023 au 14 décembre 2023 ainsi que pour la période allant du 13 juin 2024 au 31 décembre 2024 a été annualisée pour les besoins du ratio ci-dessous.

Commentaires supplémentaires concernant la rémunération du Directeur Général (jusqu'au 30 septembre 2024)

Pour la présentation du calcul du présent ratio, la rémunération totale annuelle de base ainsi que la rémunération variable annuelle totale du Directeur Général, Gilles Grapinet, 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.

Le mandat du Directeur Général, Gilles Grapinet, a pris fin le 30 septembre 2024. Sa rémunération a été annualisée en 2024 pour les besoins du ratio ci-dessous.

Commentaires supplémentaires concernant la rémunération du Directeur Général Délégué (jusqu'au 30 septembre 2024) et du Directeur Général ad interim (à partir du 1er octobre 2024), Monsieur Marc-Henri Desportes

Le mandat du Directeur Général Délégué (Marc-Henri Desportes) a pris fin le 30 septembre 2024, à la suite de sa nomination en tant que Directeur Général ad interim à partir du 1er octobre 2024. Les rémunérations de Marc-Henri Desportes en tant que Directeur Général Délégué et de Directeur Général ad interim ont été annualisées pour les besoins du ratio ci-dessous.

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 1er 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 et des employés en congé de mobilité ;
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 €)*	**2024**[3]	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Worldline SA	87 612	93 148	99 014	95 734	56 703
Évolution en % de la rémunération moyenne – Worldline SA	- 5,9 %	- 5,9 %	3,4 %	68,8 %[1]	- 1,3 %
Worldline en France[2]	65 082	66 420	65 920	66 824	63 687
Évolution en % de la rémunération moyenne - Worldline en France	- 2,0 %	0,8 %	- 1,4 %	4,9 %	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 1er 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 et les entités françaises d'Ingenico pour les années 2020 et 2021.

3 La diminution de la rémunération moyenne des salariés de Worldline SA est due aux montants de bonus inférieurs à 100 % pour le deuxième semestre 2023 (paiement en avril 2024) et le premier semestre 2024 (paiement en octobre 2024) suite à la situation macroéconomique dans plusieurs pays cœurs du Groupe et de la revue des objectifs le 25 octobre 2023 et le 1er août 2024.

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux *(En €)*	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Président(s) du Conseil d'administration	300 000	300 000	300 000	300 000	0
Directeur Général (M. Gilles Grapinet)	1 409 324	3 042 377	2 887 914	2 469 505	2 618 979
Directeur Général ad interim (M. Marc-Henri Desportes)	964 450	NA	NA	NA	NA
Directeur Général Délégué (M. Marc-Henri Desportes	829 814	1 708 828	1 628 325	1 406 860	1 372 381

Worldline SA	**2024**[2]	**2023**	**2022**	**2021**[1]	**2020**
Ratio pour le(s) Président(s) du Conseil d'administration	3,4	3,2	3,0	3,1	0
Évolution en % du ratio *vs la* rémunération moyenne comparée à l'exercice précédent	6,3 %	6,3 %	- 3,3 %	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général (M. Gilles Grapinet)	16,1	32,7	29,2	25,8	46,2
Évolution en % du ratio *vs la* rémunération moyenne comparée à l'exercice précédent	- 50,8 %	11,9 %	13,1 %	- 44,2 %	2,5 %
Ratio pour le Directeur Général ad interim (M. Marc-Henri Desportes)	11,0	NA	NA	NA	NA
Évolution en % du ratio *vs la* rémunération moyenne comparée à l'exercice précédent	NA	NA	NA	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général Délégué (M. Marc-Henri Desportes)	9,5	18,3	16,4	14,7	24,2
Évolution en % du ratio *vs la* rémunération moyenne comparée à l'exercice précédent	- 48,4 %	11,6 %	11,9 %	- 39,3 %	- 0,3 %

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 1er 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.

2° La diminution des ratios des mandataires sociaux pour 2024 par rapport à 2023 est due au paiement de la rémunération variable annuelle pour l'année 2023 en actions de performance soumise à 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 ainsi qu'une valorisation IFRS2 plus faible de l'allocation d'actions de performance pour l'année 2024.

Worldline en France[1]	**2024**[2]	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Ratio pour le(s) Président(s) du Conseil d'administration	4,6	4,5	4,6	4,5	0
Évolution en % du ratio *vs la* rémunération moyenne comparée à l'exercice précédent	2,1 %	- 0,8 %	1,4 %	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général (M. Gilles Grapinet)	21,7	45,8	43,8	37,0	41,1
Évolution en % du ratio *vs la* rémunération moyenne comparée à l'exercice précédent	- 52,7 %	4,6 %	18,5 %	- 10,1 %	NA
Ratio pour le Directeur Général ad interim (M. Marc-Henri Desportes)	14,8	NA	NA	NA	NA
Évolution en % du ratio vs la rémunération moyenne comparée à l'exercice précédent	NA	NA	NA	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général Délégué (M. Marc-Henri Desportes)	12,8	25,7	24,7	21,1	21,5
Évolution en % du ratio vs la rémunération moyenne comparée à l'exercice précédent	- 50,4 %	4,2 %	17,3 %	- 2,3 %	NA

1 C'est-à-dire l'UES Worldline France et les entités françaises d'Ingenico pour les années 2020 et 2021.
2 La diminution des ratios des mandataires sociaux pour 2024 par rapport à 2023 est due au paiement de la rémunération variable annuelle pour l'année 2023 en actions de performance soumise à 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 ainsi qu'une valorisation IFRS2 plus faible de l'allocation d'actions de performance pour l'année 2024.

ÉVOLUTION ET RATIO PAR RAPPORT À LA RÉMUNÉRATION MÉDIANE DES SALARIÉS

Rémunération médiane des salariés *(En €)*	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Worldline SA	71 317	69 436	68 383	64 957[1]	46 823
Variation en % par rapport à l'année précédente - Worldline SA	2,7 %	1,5 %	5,3 %	38,7 %	0,0 %
Worldline en France[2]	55 853	54 471	52 542	51 712	50 078
% d'évolution par rapport à l'année précédente - Worldline en France	2,5 %	3,7 %	1,6 %	3,3 %	NA

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 1er 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 et les entités françaises d'Ingenico pour les années 2020 et 2021.

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux Société *(En €)*	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Président(s) du Conseil d'administration	300 000	300 000	300 000	300 000	0
Directeur Général (M. Gilles Grapinet)	1 409 324	3 042 377	2 887 914	2 469 505	2 618 979
Directeur Général ad interim (M. Marc-Henri Desportes)	964 450	NA	NA	NA	NA
Directeur Général Délégué (M. Marc-Henri Desportes)	829 814	1 708 828	1 628 325	1 406 860	1 372 381

Worldline SA	2024[2]	2023	2022	2021[1]	2020
Ratio pour le(s) Président(s) du Conseil d'administration	4,2	4,3	4,4	4,6	0
Évolution en % *vs la* rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	- 2,6 %	- 1,5 %	- 5,0 %	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général (M. Gilles Grapinet)	19,8	43,8	42,2	38,0	55,9
Évolution en % *vs la* rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	- 54,9 %	3,8 %	11,1 %	- 32,0 %	1,3 %
Ratio pour le Directeur Général ad interim (M. Marc-Henri Desportes)	13,5	NA	NA	NA	NA
Évolution en % *vs la* rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	NA	NA	NA	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général Délégué (M. Marc-Henri Desportes)	11,6	24,6	23,8	21,7	29,3
Évolution en % *vs la* rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	- 52,7 %	3,4 %	9,9 %	- 26,1 %	- 1,5 %

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 1er 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.

2 La diminution des ratios des mandataires sociaux pour 2024 par rapport à 2023 est due au paiement de la rémunération variable annuelle pour l'année 2023 en actions de performance soumise à 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 ainsi qu'à une valorisation IFRS2 plus faible de l'allocation d'actions de performance pour l'année 2024.

Worldline en France	2024[1]	2023	2022	2021	2020
Ratio pour le(s) Président(s) du Conseil d'administration	5,4	5,5	5,7	5,8	0
Évolution en % *vs la* rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	- 2,5 %	- 3,5 %	- 1,6 %	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général (M. Gilles Grapinet)	25,2	55,9	55,0	47,8	52,3
Évolution en % *vs la* rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	- 54,8 %	1,6 %	15,1 %	- 8,7 %	NA
Ratio pour le Directeur Général ad interim (M. Marc-Henri Desportes)	17,3	NA	NA	NA	NA
Évolution en % vs la rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	NA	NA	NA	NA	NA
Ratio pour le Directeur Général Délégué (M. Marc-Henri Desportes)	14,9	31,4	31,0	27,2	27,4
Évolution en % *vs la* rémunération médiane comparée à l'exercice précédent	- 52,6 %	1,2 %	13,9 %	- 0,7 %	NA

1 La diminution des ratios des mandataires sociaux pour 2024 par rapport à 2023 est due au paiement de la rémunération variable annuelle pour l'année 2023 en actions de performance soumise à 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 ainsi qu'à une valorisation IFRS2 plus faible de l'allocation d'actions de performance pour l'année 2024.

ÉVOLUTION DE L'EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION (EBE) AJUSTE DU GROUPE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Groupe Worldline	**2024**	**2023**	2022	**2021**	**2020**
EBE Ajusté publié *(en millions d'euros)*	1 070,4	1 110,4	1 132,5	933,7	699,9
% évolution comparé à l'exercice précédent	- 3,6 %	- 1,9 %	21,3 %	33,4 %	16,2 %
EBE Ajusté en % du chiffre d'affaires	23,1 %	24,1 %	26,0 %	25,3 %	25,5 %
Variation en points de % comparé à l'exercice précédent	- 1,0 %	- 1,9 %	0,7 %	- 0,2 %	0,2 %

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

- en 2020 : l'EBE Ajusté prend en compte l'acquisition de GoPay par la Société le 1er septembre 2020 et l'acquisition d'Ingenico le 28 octobre 2020 ;
- en 2021 : l'EBE 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 SA[1] au 30 septembre 2021 et des activités d'acquisition cartes de Handelsbanken par la Société au 1er 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 1er 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'EBE 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 Italia[2] 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 1er 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-Transactional Services en Argentine et au Chili à partir du 1er décembre. L'année 2022 est également la première année où l'acquisition de Cardlink SA[1] 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'EBE 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 Italia, 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-Transactional Services en Argentine et au Chili sont considérées pour l'année complète.
- en 2024 : l'EBE Ajusté prend en compte la création de la coentreprise CAWL avec le Crédit Agricole, contrôlée par Worldline, à partir du 19 mars 2024. L'année 2024 est également la première année où la contribution de la participation dans Online Payment Platform B.V. et l'acquisition des activités d'acquisition commerçant de Banco Desio sont considérées pour l'année complète.

E.2.2.7 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 examine chaque année le 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 entièreté 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 Axepta Italie.

E.2.2.8 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

Georges Pauget – Président du Conseil d'administration par intérim (entre le 1er janvier et le 13 juin 2024)

(En €)	2024	2023
Rémunérations dues au titre de l'exercice	135 000	13 095
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	**135 000**	**13 095**

Wilfried Verstraete – Président du Conseil d'administration (à compter du 13 juin 2024)

(En €)	2024	2023
Rémunérations dues au titre de l'exercice	165 000	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	**165 000**	**NA**

Gilles Grapinet – Directeur Général (entre le 1er janvier et le 30 septembre 2024)

(En €)	2024	2023
Rémunérations dues au titre de l'exercice	622 163[1]	1 192 482
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice	0	279 972
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice[2]	31 379	1 011 010
TOTAL	**653 542**	**2 483 464**

1 Ce montant n'intègre pas la garantie compensatrice due à Gilles Grapinet à la suite de la cessation de son mandat en date du 30 septembre 2024. À ce titre, Worldline SA a versé une prime nette de frais assureur au titre de la garantie compensatrice d'un montant de 2 651 201 € sur un contrat d'assurance vie (art 82) auprès de l'organisme assureur Crédit Agricole Assurances « Predica » en janvier 2025.

2 Valorisation du plan d'actions de performance du 13 juin 2024 issus de la conversion de la rémunération variable annuelle au titre de l'année 2023.

Marc-Henri Desportes – Directeur Général Délégué (entre le 1er janvier et le 30 septembre 2024)

(En €)	2024	2023
Rémunérations dues au titre de l'exercice	353 658	665 937
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice	0	165 564
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice[1]	97 319	597 870
TOTAL	**450 977**	**1 429 371**

[1] Valorisation des deux plans d'actions de performance du 13 juin 2024 (plan d'actions de performance classique et plan issus de la conversion de la rémunération variable annuelle au titre de l'année 2023) et tenant compte de la réduction prorata temporis de l'attribution au titre du plan d'actions de performance classique suite à la fin du mandat au sein de Worldline SA au 28 février 2025.

Marc-Henri Desportes – Directeur Général Délégué (entre le 1er octobre et le 31 décembre 2024)

(En €)	2024	2023
Rémunérations dues au titre de l'exercice	171 831	NA
Valorisation des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice	0	NA
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0	NA
TOTAL	**171 831**	**NA**

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. A la suite de la cessation de son mandat de Directeur Général le 30 septembre 2024, les actions de performance octroyées à Gilles Grapinet au cours de l'année 2024 sont devenues caduques, à l'exception des 19 370 actions de performance issues de la conversion en actions de performance de sa rémunération variable annuelle au titre de l'année 2023 (étant donné que l'acquisition desdites actions n'est pas soumise à une condition de continuité d'emploi ou au maintien du statut de mandataire social pendant toute la période d'acquisition).

TABLEAU AMF N° 2 : RÉMUNÉRATION DE CHAQUE MANDATAIRE SOCIAL

Georges Pauget – Président du Conseil d'administration par intérim (entre le 1er janvier et le 13 juin 2024)

	2024		2023	
(En €)	**Dues**	**Versées**	**Dues**	**Versées**
Rémunération fixe	135 000	135 000	13 095	13 095
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	**135 000**	**135 000**	**13 095**	**13 095**

Wilfried Verstraete – Président du Conseil d'administration (depuis le 13 juin 2024)

	2024		2023	
(En €)	**Dues**	**Versées**	**Dues**	**Versées**
Rémunération fixe	165 000	165 000	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	**165 000**	**165 000**	**0**	**0**

Gilles Grapinet – Directeur Général (entre le 1er janvier et le 30 septembre 2024)

	2024		2023	
(En €)	**Dues**	**Versées**	**Dues**	**Versées**
Rémunération fixe	563 141	563 141	750 000	750 000
Rémunération variable	54 074	0	435 884	994 798
Rémunération exceptionnelle	0[2]	0	0	0
Rémunération des administrateurs	0	0	0	0
Avantages en nature[1]	4 948	4 948	6 597	6 597
Autre élément de la rémunération	0	0	0	0
TOTAL	**622 163**	**568 089**	**1 192 482**	**1 751 395**

1 Véhicule de fonction.

2 Ce montant n'intègre pas la garantie compensatrice due à Gilles Grapinet suite à la cessation de son mandat en date du 30 septembre 2024. À ce titre, Worldline SA a versé une prime nette de frais assureur au titre de la garantie compensatrice d'un montant de 2 651 201 € sur un contrat d'assurance vie (art 82) auprès de l'organisme assureur Crédit Agricole Assurances « Predica » en janvier 2025.

La rémunération variable due reflète le montant dû au titre 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 de l'année 2024 est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale 2025.

E

Marc-Henri Desportes – Directeur Général Délégué (entre le 1er janvier et le 30 septembre 2024)

	2024		2023	
(En €)	**Dues**	**Versées**	**Dues**	**Versées**
Rémunération fixe	321 539	321 539	440 000	440 000
Rémunération variable	27 037	0	217 942	497 399
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération des administrateurs	0	0	0	0
Avantages en nature[1]	5 083	5 083	7 995	7 995
Autre élément de la rémunération	0	0	0	0
TOTAL	**353 658**	**326 621**	**665 937**	**945 394**

1 Véhicule de fonction.

La rémunération variable due reflète le montant dû au titre 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 de l'année 2024 est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale 2025.

Marc-Henri Desportes – Directeur Général ad interim (entre le 1er octobre et le 31 décembre 2024)

	2024		2023	
(En €)	**Dues**	**Versées**	**Dues**	**Versées**
Rémunération fixe	158 462	158 462	0	0
Rémunération variable	11 675	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération des administrateurs	0	0	0	0
Avantages en nature[1]	1 694	1 694	0	0
Autre élément de la rémunération	0	0	0	0
TOTAL	**171 831**	**160 156**	**0**	**0**

1 Véhicule de fonction.

La rémunération variable due reflète le montant dû au titre de l'année concernée. Le versement de la rémunération variable au titre de l'année 2024 est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale 2025.

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 du Document d'Enregistrement Universel 2023 décrivant les principes qui s'appliquent à la rémunération variable pluriannuelle en titres du Directeur Général et du Directeur Général Délégué.

E.2.2.9 Avantages des dirigeants mandataires sociaux – Tableau AMF n° 11

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 2024. Wilfried Verstraete a été nommé Président du Conseil d'administration par le Conseil d'administration qui a suivi l'Assemblée Générale des actionnaires du 13 juin 2024.

Il est rappelé que le contrat de travail entre Worldline et Marc-Henri Desportes, Directeur Général Délégué (jusqu'au 30 septembre 2024) et Directeur Général ad interim (entre le 1er octobre 2024 et le 28 février 2025), avait été suspendu à compter de sa nomination en tant que Directeur Général Délégué, conformément à la législation applicable.

	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**	
Dirigeants mandataires sociaux	**Oui**	**Non**	**Oui**	**Non**	**Oui**	**Non**	**Oui**	**Non**
Georges Pauget								
Président du Conseil d'administration par intérim								
Début de mandat : 15 décembre 2023		✓		✓		✓		✓
Fin du mandat : 13 juin 2024								
Wilfried Verstraete								
Président du Conseil d'administration								
Début de mandat : 13 juin 2024		✓		✓		✓		✓
Fin du mandat : Assemblée Générale des actionnaires 2027								
Gilles Grapinet								
Directeur Général								
Début de mandat : 30 avril 2014		✓	✓[1]		✓[1]			✓
Fin du mandat : 30 septembre 2024								
Marc-Henri Desportes								
Directeur Général Délégué, puis Directeur Général par intérim								
Début de mandat : 1er août 2018		✓[2 3]		✓		✓		✓
Fin du mandat : 28 février 2025								

1 *Pour des informations détaillées concernant le régime de retraite supplémentaire et la garantie compensatrice, veuillez-vous reporter à la section E.2.2.3 « Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à Gilles Grapinet, Directeur Général ».*

2 *Sur recommandation du Comité des Nominations et du Comité 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 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 E.2.1.1.3 « Politique de rémunération du Directeur Général Délégué – Marc-Henri Desportes »).*

3 *Sur recommandation du Comité des Nominations et du Comité des Rémunérations et conformément aux dispositions de l'article L.225-38 du Code de commerce, le Conseil d'administration a décidé le 12 septembre 2024 d'autoriser la signature d'un avenant prolongeant la convention prévoyant la suspension de son contrat de travail avec Worldline pendant la durée de son mandat de Directeur Général ad interim. Cette convention sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 5 juin 2025, conformément aux dispositions de l'article L.225-38 du Code de commerce.*

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

E.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

Aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'a été faite aux dirigeants mandataires sociaux durant l'exercice clos le 31 décembre 2024.

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

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été levée par les dirigeants mandataires sociaux durant l'exercice clos le 31 décembre 2024.

E.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 13 juin 2024 (aux termes de la 30e résolution) et sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration de la Société, lors de sa réunion du 13 juin 2024, 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 E.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 2024.

	Date du plan[1]	Nombre d'actions attribuées en 2024	Valorisation des actions *(en €)*[2]	Date d'acquisition des droits	Date de disponibilité[3]	Conditions de performance
Gilles Grapinet Directeur Général	13 juin 2024 - Plan n° 1[4]	19 370 0,007 % du capital social au 31/12/2024	31 379,40	13 juin 2026	13 juin 2026	Voir section E.2.3.8.3 ci-dessous
	13 juin 2024 - Plan n° 2[5]	97 850[5] 0,0035 % du capital social au 31/12/2024	621 347,50	NA	NA	
Marc-Henri Desportes Directeur Général Délégué	13 juin 2024 - Plan n° 1[4]	9 685 0,003 % du capital social au 31/12/2024	15 689,70	13 juin 2026	13 juin 2026	
	13 juin 2024 - Plan n° 2	57 850 réduites à 12 855[6] 0,0020 % du capital social au 31/12/2024	81 629,25	13 juin 2027	13 juin 2027	

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.*

3 *À l'issue de la période d'acquisition, les actions sont immédiatement disponibles à la vente sous réserve de l'obligation de conservation applicable aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs.*

4 *Plan de conversion de la rémunération variable annuelle 2023 en actions sous réserve d'une période d'acquisition de deux ans et sous réserve de l'atteinte d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline – voir § D.2.2.1. du Document d'Enregistrement Universel 2023*

5 *A la suite de la cessation de son mandat de Directeur Général au 30 septembre 2024, les actions de performance octroyées à Gilles Grapinet en vertu du plan n° 2 du 13 juin 2024 sont devenues caduques.*

6 *A la suite de la cession de son mandat de Directeur Général ad interim au 28 février 2025, les actions de performance octroyées à Marc-Henri Desportes en vertu du plan n° 2 du 13 juin 2024 ont été réduites prorata temporis.*

E.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 27 mai 2021 en vertu du règlement du plan sont acquises depuis le 27 mai 2024. 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 2021.

	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	27 mai 2021	13 194[2]	27 mai 2024	27 mai 2024
Marc-Henri Desportes				
Directeur Général Délégué	27 mai 2021	7 799[2]	27 mai 2024	27 mai 2024

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 2024 a acté la réalisation des conditions de performance pour la période 2021-2023 (voir section D.2.3.9.3 du Document d'Enregistrement Universel 2022) et l'acquisition définitive de 55,91 % des actions de performance attribuées le 27 mai 2021.

E.2.3.4 Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions au 31 décembre 2024 – 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	309 780	154 500	17 000	0
Situation au 31/12/2024	0	566 877	67 387	15 000
Valeur des options en circulation *(en millions d'euros)*	0	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	2021	Total
Date de la réunion du Conseil d'administration	21/07/2018	18/10/2018	24/07/2019	09/06/2020	27/05/2021	
Date d'attribution	21/07/2018	02/01/2019	24/07/2019	09/06/2020	27/05/2021	
Date de début de la période d'exercice	21/07/2021	31/03/2022	24/07/2022	09/06/2023	27/05/2024	
Date de fin de la période d'exercice	20/07/2028	01/01/2029	23/07/2029	08/06/2030	26/05/2031	
Prix d'exercice *(en €)*	52,91	46,69	66,77	69,73	81,39	
Nombre d'options consenties à l'origine	262 000	130 550	98 600	101 120	117 150	4 036 140
Dont mandataires sociaux[1]	143 000	0	39 850	39 250	37 550	628 980
Dont Gilles Grapinet	81 000	0	26 250	25 850	23 600	516 700
Dont Marc-Henri Desportes	62 000	0	13 600	13 400	13 950	102 950
Dont Gilles Arditti	0	0	0	0	0	9 330
Nombre de bénéficiaires	18	5	19	21	23	
Nombre d'options exercées	0	0	0	0	0	2 196 176
Nombre d'options annulées et expirées	0	0	9 963	6 865	68 127	566 235
Situation au 31/12/2023	262 000	130 550	88 637	94 255	49 023	1 273 729
Valeur des options en circulation *(en millions d'euros)*	13,9	6,1	5,9	6,6	4,0	51,7

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

E

PLANS NON ACQUIS

Date de l'Assemblée Générale des actionnaires	2022	2023	Total
Date de la réunion du Conseil d'administration	09/06/2022	08/06/2023	
Date d'attribution	09/06/2022	08/06/2023	
Date de début de la période d'exercice	09/06/2025	08/06/2026	
Date de fin de la période d'exercice	08/06/2032	07/06/2033	
Prix d'exercice *(en €)*	39,70	40,74	
Nombre d'options consenties à l'origine	193 530	191 670	385 200
Dont mandataires sociaux[1]	70 785	70 720	141 505
Dont Gilles Grapinet	44 485	44 440	88 925
Dont Marc-Henri Desportes	26 300	26 280	52 580
Nombre de bénéficiaires	19	19	
Nombre d'options exercées	0	0	0
Nombre d'options annulées et expirées	71 440	50 340	121 780
Situation au 31/12/2024	122 090	141 330	263 420
Valeur des options en circulation *(en millions d'euros)*	4,8	5,8	10,6

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 E.2.3.5 du présent Document d'Enregistrement Universel et celles du plan attribué en 2023 à la section E.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, 2020 et 2021, 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 2022 a été détaillée dans la section E.2.3.9 du présent Document d'Enregistrement Universel.

E.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.

E.2.3.5.1 Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions attribués 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 2022

Mesure des indicateurs		Poids	Courbes d'élasticité	% d'acquisition
Indicateurs de Performance Interne **80 %**	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 %
			Valeur plafond : Cible +2,5 %	130 %
	Taux moyen de l'EBITDA Ajusté du groupe Worldline sur 3 ans (2022 – 2024) (« 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 (2022 – 2024) (« 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 **20 %**	Réduction des émissions de CO_2 exprimées en tonnes de CO_2 (scopes 1 & 2 SBTi)	**10 %**	Valeur plancher : 106 % de la valeur Cible	50 %
			Cible	100 %
	Pourcentage de réduction à la fin de la période concernée (en 2024) (« D1 »)		Valeur plafond : 94 % de la valeur Cible	130 %
	EcoVadis		Valeur plancher : 96 % de la valeur Cible	50 %
	Score obtenu à la fin de la période concernée (en 2024) (« D2 »)		Cible	100 %
			Valeur plafond : valeur Cible +3 %	130 %
	Score Engagement et Diversité	**10 %**	Valeur plancher : Cible -3,6 pts	50 %
			Cible	100 %
	Pourcentage d'augmentation à la fin de la période concernée (en 2024) (« D3 »)		Valeur plafond : Cible +3,6 pts	130 %
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 **80 %**	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 %
			Valeur plafond : Cible + 2,5 %	130 %
	Taux moyen de l'EBITDA Ajusté du groupe Worldline sur 3 ans (2023 – 2025) (« 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 (2023 – 2025) (« C »)	**25 %**	Valeur plancher : Cible -2,5 %	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible + 2,5 %	130 %
Indicateurs de performance RSE non-financière **20 %**	Réduction des émissions de CO_2 exprimées en tonnes de CO_2 (scopes 1 & 2 SBTi)	**10 %**	Valeur plancher : 116 % de la valeur Cible	50 %
			Cible	100 %
	Pourcentage de réduction à la fin de la période concernée (en 2025) (« D1 »)		Valeur plafond : 83 % de la valeur Cible	130 %
	Score Engagement et Diversité	**10 %**	Valeur plancher : Cible -3,6 pts	50 %
			Cible	100 %
	Pourcentage d'augmentation à la fin de la période concernée (en 2025) (« D2 »)		Valeur plafond : Cible +3,6 pts	130 %
	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 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 au Plan d'Options 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 Italia[1] (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 1er avril 2022), des activités d'Acquisition commerçant d'Eurobank (à compter de fin juin 2022) pour refléter ces changements de périmètre.

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 au Plan d'Options 2022, 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. 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 ;
- compte tenu des ajustements réalisés pour l'année 2024, 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.

Il est souligné que les mandataires sociaux exécutifs, les membres du Comité Exécutif Stratégique ainsi que les bénéficiaires ayant quitté le Groupe ne bénéficient pas de ces ajustements.

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.

Ajustement des conditions de performance du Plan d'Options 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 au Plan d'Options 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 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 et 2025, le taux d'acquisition maximum pour ledit Plan 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 25 février 2025, 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 2023, pour maintenir la motivation des bénéficiaires du plan ainsi que les retenir. Ces ajustements ont été effectués afin de mettre les cibles en adéquation avec le Budget Board 2025.

Il est précisé que :

- les ajustements réalisés ne concernent que l'année de performance 2025. Les objectifs de l'année 2024 n'ont plus été revus suite à l'annonce le 1er août et le 13 septembre 2024 des objectifs révisés reflétant les conditions de marché pour l'année 2024 ;
- compte tenu des nouveaux ajustements réalisés pour l'année 2025, le taux d'acquisition maximum pour ledit Plan sera dans tous les cas désormais limité à 60 % des Options octroyées, afin de tenir compte des résultats du troisième trimestre 2023 et des objectifs 2023 initiaux communiqués au marché ainsi que des résultats de l'année 2024 sur base des objectifs 2024 initiaux communiqués au marché.

Il est souligné que les mandataires sociaux exécutifs, les membres du Comité Exécutif ainsi que les bénéficiaires ayant quitté le Groupe ne bénéficient pas de ces ajustements ;

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

1 Dénommée précédemment Axepta Italie.

E.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

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été consentie ou exercée au cours de l'année 2024.

	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)	NA	NA	NA
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)	NA	NA	NA

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

E.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 2022 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	09/06/2022	08/06/2023	08/06/2023	08/06/2023[1]	13/06/2024[2]	13/06/2024	Total
Date du Conseil d'administration	09/06/2022	08/06/2023	25/07/2023	20/03/2024	13/06/2024	13/06/2024	
Date d'attribution	09/06/2022	08/06/2023	25/07/2023	20/03/2024	13/06/2024	13/06/2024	
Détail du plan							
Nombre de bénéficiaires	784	917	5	520	2	806	
Nombre d'actions attribuées	1 159 545[3]	1 296 560[3]	14 950[3]	994 875[4,5]	29 055[3]	2 355 830[3,6]	5 850 815
Dont aux mandataires sociaux	70 785	70 720	0	0	29 055	155 700	326 260
Dont à Gilles Grapinet	44 485	44 440	0	0	19 370	97 850	206 145
Dont à Marc-Henri Desportes	26 300	26 280	0	0	9 685	57 850	120 115
Changement de plan en raison de la mobilité internationale	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'actions annulées ou caduques	281 710	201 680	2 345	38 390	0	142 120	666 245
Nombre d'actions acquises au 31/12/2024	0	200	0	0	0	0	200
dont aux mandataires sociaux	0	0	0	0	0	0	0
Dont à Gilles Grapinet	0	0	0	0	0	0	0
Dont à Marc-Henri Desportes	0	0	0	0	0	0	0
Situation au 31/12/2024	877 835	1 094 680	12 605	956 485	29 055	2 213 710	5 184 370
Date de l'acquisition définitive	09/06/2025	08/06/2026	08/06/2026	31/03/2025 31/03/2026	13/06/2026	13/06/2027	
Date de disponibilité	09/06/2025	08/06/2026	08/06/2031	31/03/2025 31/03/2026	13/06/2026	13/06/2027	

1 Plan d'actions pour un nombre limité de bénéficiaires, à l'exclusion des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, octroyé avec pour objectif la rétention des personnes clés dans le contexte disruptif du plan Power24 visant à accélérer la transformation du Groupe. Ce plan est composé d'une partie d'actions de performance et d'une partie d'actions de présence. Les actions de performance seront livrées en fonction de l'atteinte d'une condition de performance unique, mesurée à fin 2024, basée sur la réalisation des économies de couts cash à partir de 2025, en ligne avec l'objectif communiqué au marché. Ce plan n'entraine pas de dilution du capital social.

2 Plan de conversion de la rémunération variable annuelle 2023 en actions sous réserve d'une période d'acquisition de deux ans et sous réserve de l'atteinte d'une condition de performance relative à l'évolution du cours de l'action Worldline – voir § D.2.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2023.

3 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).

4 Le nombre d'actions à l'attribution tient compte d'un coefficient multiplicateur de 100 % (mais le coefficient multiplicateur maximal sur les actions de performance est de 130 %).

5 Dont 309 937 actions de performance à acquérir le 31/03/2025 et 309 703 actions de performance et 375 235 actions de présence à acquérir le 31/03/2026.

Les actions de performance non encore acquises à livrer en actions nouvellement émises représentent 1,5 % du capital social de Worldline au 31 décembre 2024.

Les termes et conditions des plans d'actions de performance attribués le 9 juin 2022, le 8 juin 2023 et le 13 juin 2024 dont bénéficient le Directeur Général et le Directeur Général Délégué sont décrits ci-dessous.

E.2.3.8 Termes et conditions des plans d'actions de performance en cours ou à venir

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.

E.2.3.8.1 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 E.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.

E.2.3.8.2 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 E.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.

E.2.3.8.3 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.

E.2.3.8.4 Plan d'actions Worldline attribué le 20 mars 2024 (ci-après le « Plan d'actions Power 2024 »)

La Société a consenti un plan d'actions Worldline à un nombre limité de bénéficiaires en France et à l'international, à l'exclusion des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, ayant pour objectif la rétention des personnes clés dans le contexte disruptif du plan Power24 visant à accélérer la transformation du Groupe. Ce plan est composé d'une partie d'actions soumises à des conditions performance et d'une partie d'actions de présence. Les actions soumises à des conditions de performance seront livrées en fonction de l'atteinte d'une condition de performance unique, mesurée à fin 2024, basée sur la réalisation des économies de coûts cash à partir de 2025, en ligne avec l'objectif communiqué au marché. Une partie des actions a été octroyée uniquement sous réserve d'une condition de présence à la fin de la période d'acquisition d'environ 2 ans, soit le 31 mars 2026.

La première tranche d'actions soumises à des conditions de performance a été définitivement acquise le 31 mars 2025 et la deuxième tranche sera définitivement acquise le 31 mars 2026. Ce plan n'entraîne pas de dilution du capital social.

E.2.3.8.5 Plan d'actions de performance Worldline attribué le 13 juin 2024 (ci-après le « Plan d'AGA 2024 »)

Conditions de performance du Plan d'actions 2024

Mesure des indicateurs		Poids	Courbes d'élasticité	% d'acquisition
Indicateurs de Performance Interne **70 %**	Taux moyen du Flux de Trésorerie Disponible du groupe Worldline, avant dividende et résultat acquisitions/ventes sur 3 ans (2024-2026) (« A »)	**25 %**	Valeur plancher : Cible -2,5 %	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible + 2,5 %	130 %
	Taux moyen de l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE/EBITDA) du Groupe Worldline sur 3 ans (2024-2026) (« B »)	**22,5 %**	Valeur plancher : Cible -2 %	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible + 2 %	130 %
	Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe Worldline sur 3 ans (2024-2026) (« C »)	**22,5 %**	Valeur plancher : Cible -2,5 %	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible + 2,5 %	130 %
Condition de performance du cours de l'action **15 %**	Évolution du cours de l'action Worldline Évolution moyenne du cours de l'action Worldline sur trois ans (2024-2026) (« D »)	**15 %**	Valeur plancher : Cible -50 %	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible + 50 %	130 %
Indicateurs de performance RSE non-financière **15 %**	Réduction des émissions de CO_2 exprimées en tonnes de CO_2 (scopes 1 & 2 SBTi) Pourcentage de réduction à la fin de la période concernée (en 2026) (« E1 »)	**7,5 %**	Valeur plancher : 115 % de la valeur Cible	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : 85 % de la valeur Cible	130 %
	Score Engagement des salariés Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2026) (« E2 »)	**3,75%**	Valeur plancher : Cible -3,6 pts	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible +3,6 pts	130 %
	Score pourcentage de femmes dans le management Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2026) (« E3 »)	**3,75%**	Valeur plancher : Cible -3,6 pts	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible +3,6 pts	130 %
A * 25 % + B * 22,5 % + C * 22,5 % + D * 15 % + [E1 * 7,5 % + E2 * 3,75 % + E3 * 3,75 %] = Taux d'Acquisition Moyen *(étant précisé que le taux d'acquisition moyen ne pourra excéder 100 %)*				

Une partie des actions ont été octroyées uniquement sous réserve d'une condition de présence, à l'exception des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et des membres du Comité Exécutif Stratégique.

E.2.3.8.6 Plan d'actions Worldline attribué le 13 juin 2024 (ci-après le « Plan de Rémunération Variable des Dirigeants 2024 »)

La Société a consenti des actions de performance le 13 juin 2024 à ses deux dirigeants mandataires sociaux exécutifs, en conversion de leur rémunération variable annuelle 2023. Ce plan a une période d'acquisition de 2 ans et sera définitivement acquis le 13 juin 2026. La condition de performance est relative à l'évolution du cours de l'action Worldline – voir § D.2.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2023.

E.2.3.8.7 Plan d'actions de performance du 5 juin 2025 (sous réserve de la validation par l'Assemblée Générale) (ci-après le "Plan d'AGA 2025")

Il est prévu que la Société mette en œuvre un plan d'actions de performance le 5 juin 2025 dans le cadre de sa démarche visant 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 sous la forme d'attribution d'actions de performance. Il est prévu que ce plan bénéficie principalement aux membres du Comité Exécutif, aux premières lignes managériales du Groupe, aux ressources clés, aux experts et à certains Talents. Cette rémunération en titres permettra d'aligner les salariés avec les intérêts du Groupe et indirectement des actionnaires. Ce plan ne sera pas applicable au Directeur Général.

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 les bénéficiaires sera soumise à la préservation de son statut d'employé du Groupe durant toute la période d'acquisition.

Conditions de performance

L'acquisition d'actions de performance sera soumise 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 objectifs seront 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, afin de mieux aligner le plan d'actions de performance avec les intérêts des investisseurs.

Conditions de performance interne conditionnant 70% de l'acquisition totale

L'acquisition de tout ou partie des actions de performance sera 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 en ligne avec les ambitions du Groupe, tels que régulièrement communiquées aux actionnaires :

- la somme en valeur absolue des flux de trésorerie disponibles Groupe *(Free Cash Flow)*, avant dividendes et résultats acquisitions/ventes, sur trois ans (2025-2027) – conditionnant **25 %** de l'acquisition totale
- la somme en valeur absolue de l'excédent brut d'exploitation Groupe (EBE/EBITDA) sur trois ans (2025-2027) – conditionnant **22,5 %** de l'acquisition totale ; et
- la somme des taux de croissance organique du chiffre d'affaires Groupe sur trois ans (2025 – 2027) – conditionnant **22,5 %** de l'acquisition totale.

Condition de performance du cours de l'action conditionnant 15% de l'acquisition totale

Le critère d'évolution du cours de l'action sélectionné est lié à l'évolution intrinsèque du cours de l'action Worldline sur trois ans afin de refléter avec précision la valeur intrinsèque de Worldline sur le marché. Le niveau cible de la moyenne des cours d'ouverture des trois mois précédant le 31 décembre 2027 est fixé à 22,25 €, reflétant un redressement ambitieux du cours de l'action Worldline.

Condition de performance combinée relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (« RSE ») conditionnant 15% de l'acquisition totale

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 des salariés et de diversité de genre.

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

Les valeurs cibles des conditions de performance financière 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 2025 prévue peu après l'Assemblée Générale des actionnaires statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024. Pour ce qui concerne les objectifs de performance interne, les objectifs cibles seront fixés annuellement et correspondront au Budget Board annuel pour les trois années concernées, en ligne avec l'ambition à moyen terme à horizon fin 2027 de Worldline.

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 décider d'adapter les critères de performance de la rémunération pluriannuelle en titres 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 ou en cas de changement de périmètre, de méthode comptable ou d'effets de change. Leur justification sera communiquée, notamment au regard de leur alignement avec les intérêts des actionnaires. Le plafond de la rémunération pluriannuelle en titres ne peuvent en aucun cas être augmentés.

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

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/ou de présence) conformément aux stipulations du plan.

Une partie des actions seront octroyées uniquement sous réserve d'une condition de présence, à l'exception des membres du Comité Exécutif.

Mesure des indicateurs		Poids	Courbes d'élasticité	% d'acquisition
Indicateurs de Performance Interne **70 %**	Somme en valeur absolue du Flux de Trésorerie Disponible du groupe Worldline, avant dividende et résultat acquisitions/ventes sur 3 ans (2025-2027) (« A »)	**25 %**	Valeur plancher : Cible -2,5 %	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible + 2,5 %	130 %
	Somme en valeur absolue de l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE/EBITDA) du Groupe Worldline sur 3 ans (2025-2027) (« B »)	**22,5 %**	Valeur plancher : Cible -2 %	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible + 2 %	130 %
	Somme en valeur absolue des taux de croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe Worldline sur 3 ans (2025-2027) (« C »)	**22,5 %**	Valeur plancher : Cible -2,5 %	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible + 2,5 %	130 %
Condition de performance du cours de l'action **15 %**	Évolution du cours de l'action Worldline Évolution moyenne du cours de l'action Worldline sur trois ans (2025-2027) (« D »)	**15 %**	Valeur plancher : Cible -50 %	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible + 50 %	150 %
Indicateurs de performance RSE non-financière **15 %**	Volume des émissions de CO_2 exprimées en tonnes de CO_2 (scopes 1 & 2 SBTi) Volume des émissions de CO_2 à la fin de la période concernée (en 2027) (« E1 »)	**5 %**	Valeur plancher : 115 % de la valeur Cible	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : 85 % de la valeur Cible	130 %
	Score Engagement des salariés Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2027) (« E2 »)	**5 %**	Valeur plancher : Cible -3 pts	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible +3 pts	130 %
	Score pourcentage de femmes dans le management Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2027) (« E3 »)	**5 %**	Valeur plancher : Cible -1 pts	50 %
			Cible	100 %
			Valeur plafond : Cible +5 pts	130 %

A * 25 % + B * 22,5 % + C * 22,5 % + D * 15 % + [E1 * 5 % + E2 * 5 % + E3 * 5 %] = Taux d'Acquisition Moyen
(étant précisé que le taux d'acquisition moyen ne pourra excéder 130 %)

Le 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a décidé que le plan pourrait sur-performer dans son ensemble avec un taux maximum d'acquisition limité à 130 %. Il a par ailleurs 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 donc plafonné à 130 % étant entendu que le montant maximal d'acquisition des droits serait plafonné à 90 % dans les circonstances suivantes :

(i) le taux d'acquisition d'un des indicateurs de performance financière interne s'avérait nul ; ou

(ii) le taux d'acquisition de la condition lié à la performance du cours de l'action s'avérait nul ; ou

(iii) le taux d'acquisition de la condition de performance extra-financière relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises s'avérait nul.

E.2.3.8.8 Plan d'actions gratuites 2025 (Plan d'actions 2025)

Il est prévu que la Société mette en œuvre pour le Directeur Général un plan d'actions gratuites non soumises à condition de performance avec une acquisition par quart sur une période de quatre ans, sous réserve de l'exercice par Pierre-Antoine Vacheron de ses fonctions de mandataire social à chaque date anniversaire. La première tranche sera soumise à une période d'incessibilité d'un an après l'acquisition.

Pour plus d'informations, se référer à la Section E.2.1.1.3 du présent Document d'Enregistrement Universel.

E.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

E.2.3.9.1 Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance du 9 juin 2022

Les conditions de performance ont été évaluées par le Conseil d'administration du 25 février 2025, 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 E.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. Aucun ajustement complémentaire n'a été fait suite à l'annonce, le 1er août et le 13 septembre 2024, des objectifs révisés reflétant les conditions de marché pour l'année 2024.

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.

Il est rappelé que le Conseil d'administration, lors de ses séances du 27 février et du 20 mars 2024, a procédé à l'ajustement des conditions de performance des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance du 9 juin 2022 et que les mandataires sociaux exécutifs, les membres du Comité Exécutif Stratégique et les bénéficiaires ayant quitté le Groupe ne bénéficient pas de ces ajustements.

Le tableau ci-dessous reprend l'évaluation des conditions de performance pour les bénéficiaires éligibles aux ajustements effectués au cours de l'année 2024 :

Mesures des indicateurs		**Niveau d'acquisition**
Indicateurs 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 (2022-2024) (« A »)	74,9 %
	25 % – Taux d'EBE Ajusté Taux moyen de l'EBE Ajusté du groupe Worldline sur 3 ans (2022-2024) (« B »)	67,0 %
	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 (2022-2024) (« C »)	0 %
Indicateurs de performance RSE non-financière **20 %**	5 *% – Réduction des émissions de CO_2 exprimées en tonnes de CO_2 (scopes 1 & 2 SBTi)* Pourcentage de réduction à la fin de la période concernée (en 2024) (« D1 »)	130 %
	5 % – Score EcoVadis Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2024) (« D2 »)	100 %
	5 *% – Score Engagement* Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2024) (« D3 »)	100 %
	5 *% – Score Diversité* Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2024) (« D4 »)	0 %
Taux d'acquisition moyen		**55,73 %**

Le tableau ci-dessous reprend l'évaluation des conditions de performance pour les bénéficiaires non éligibles aux ajustements effectués au cours de l'année 2024 (mandataires sociaux exécutifs, membres du Comité Exécutif Stratégique et bénéficiaires ayant quitté le Groupe au moment des ajustements) :

Mesures des indicateurs		Niveau d'acquisition
Indicateurs 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 (2022-2024) (« A »)	0 %
	25 % – Taux d'EBE Ajusté Taux moyen de l'EBE Ajusté du groupe Worldline sur 3 ans (2022-2024) (« B »)	0 %
	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 (2022-2024) (« C »)	0 %
Indicateurs de performance RSE non-financière **20 %**	5 *% – Réduction des émissions de CO_2 exprimées en tonnes de CO_2 (scopes 1 & 2 SBTi)* Pourcentage de réduction à la fin de la période concernée (en 2024) (« D1 »)	130 %
	5 % – Score EcoVadis Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2024) (« D2 »)	100 %
	10 *% – Score Engagement et Diversité* Score obtenu à l'issue de la période concernée (en 2024) (« D3 »)	0 %
Taux d'acquisition moyen		**11,5 %**

E

E.2.3.9.2 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 E.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.

E.2.3.9.3 Plan d'actions du 20 mars 2024

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

L'acquisition définitive des actions attribuées dans le cadre de ce plan est soumise à la réalisation d'une condition de performance unique mesurée à la fin de l'année 2024 basée sur la réalisation des économies de coûts cash à partir de 2025 et à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition. Le Conseil d'administration lors de sa séance du 25 février 2025 a acté la réalisation à 130 % de ladite condition de performance.

E.2.3.9.4 Plan d'actions de performance du 13 juin 2024 (Plan classique)

Les conditions de performance seront évaluées à l'issue de la période de trois ans concernée, c'est-à-dire le 31 décembre 2026.

L'acquisition définitive des actions de performance attribuées dans le cadre de ce plan est soumise à la réalisation de conditions de performance à l'issue de la période 2024-2026 et à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition.

E.2.3.9.5 Plan d'actions du 13 juin 2024 (Plan de Rémunération Variable des Dirigeants 2024)

L'acquisition définitive des actions attribuées dans le cadre de ce plan est soumise à la réalisation de la condition de performance à l'issue de la période, sur base de la moyenne des cours de bourse d'ouverture de l'action Worldline des trois mois précédent le 13 juin 2026.