

Rémunération du Directeur Général de Worldline

*(Informations rendues publiques en application des recommandations
du code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef)*

L'évolution de la gouvernance de Worldline a fait l'objet d'un communiqué de presse le 25 février 2025 afin d'annoncer la nomination de Monsieur Pierre-Antoine VACHERON en qualité de Directeur Général à compter du 1^{er} mars 2025.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration de Worldline a décidé, lors de sa réunion du 25 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, les éléments de rémunération de Monsieur Pierre-Antoine VACHERON, avec effet au 1^{er} mars 2025.

Il est rappelé que les éléments de la politique de rémunération applicables au Directeur Général, tels que présentés ci-après, demeurent sous réserve du vote favorable de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Il est également précisé à titre liminaire que, conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, Monsieur Pierre-Antoine VACHERON ne bénéficiera pas d'un contrat de travail, et qu'il n'est pas prévu à date de nommer ou de proposer la nomination du Directeur Général comme membre du Conseil d'administration.

Rémunération fixe annuelle

Compte tenu de son expérience et de ses compétences, et en ligne avec les précédentes rémunérations fixes qui ont pu être versées par le passé par la Société (étant rappelé que la précédente rémunération de Monsieur Gilles GRAPINET s'élevait à 750.000€), la rémunération fixe annuelle de Monsieur Pierre-Antoine VACHERON est fixée à 700.000 euros bruts.

La rémunération fixe annuelle de Monsieur Pierre-Antoine VACHERON pour l'exercice 2025 sera payée *pro rata temporis* à compter du 1^{er} mars 2025.

Rémunération variable annuelle

La part variable de la rémunération du Directeur Général est égale à 100% de sa rémunération fixe en cas d'atteinte des objectifs cibles, cette part pouvant aller au maximum jusqu'à 150% en cas de dépassement des objectifs. Aucune rémunération variable annuelle ne sera due en cas d'atteinte des objectifs à moins de 60% (sur une base cumulée) pour les exercices à compter de 2026.

S'agissant de l'année 2025 et compte-tenu de la période de transition dans laquelle s'inscrit l'arrivée de Monsieur Pierre-Antoine VACHERON en cours d'exercice, la rémunération variable sera d'un montant minimum de 90% de la cible (déterminée *pro rata temporis*), soit 525.000 euros, versée sous réserve du vote favorable de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025, en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

La rémunération variable est soumise aux conditions de performance suivantes appréciées sur une base annuelle par rapport aux objectifs budgétaires :

- Le flux de trésorerie disponible du Groupe (*Free Cash Flow*), comptant pour 30% ;
- La croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe, comptant pour 30% ;
- La marge d'exploitation du Groupe (EBITDA), déterminée selon la méthodologie arrêtée par le Conseil d'administration, comptant pour 30% ;
- Un critère combiné de performance externe en lien avec la RSE, comptant pour 10%.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, pourra 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 annuelle variable ne puisse jamais excéder 150% de la rémunération fixe.

Le montant de la rémunération variable au titre de l'exercice 2025 sera arrêté *prorata temporis*, à compter du 1^{er} mars 2025, par le Conseil d'administration au cours du premier trimestre de l'exercice 2026. Le paiement de la rémunération variable au titre de l'exercice 2025 interviendra sous réserve du vote favorable de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Rémunération à long-terme en actions de performance

A compter de l'exercice 2026, Monsieur Pierre-Antoine VACHERON se verra attribuer, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération arrêtée au titre de l'exercice 2026, des actions de performance représentant une valorisation correspondant au montant de sa rémunération variable au titre de l'exercice précédent et pouvant donc représenter jusqu'à 150% au maximum de sa rémunération fixe en supposant que les critères de performance sous-jacents aient été dépassés.

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.

Les règlements des plans seront en outre assortis d'un plancher d'attribution fixé à 35.000 actions et d'un plafond d'attribution et acquisition fixé à 85.000 actions.

Il est envisagé que la rémunération à long terme soit soumise aux conditions de performance, prévues dans le plan, appréciées durant toute la période d'acquisition, d'une durée de trois ans, comme suit :

- Des conditions de performance interne, basées sur :
 - (i) la somme en valeur absolue des flux de trésorerie disponibles Groupe (*Free Cash Flow*), avant dividendes et résultats acquisitions/ventes sur trois ans (2026-2028) – conditionnant 27,5% de l'acquisition totale ;
 - (ii) la somme en valeur absolue de l'excédent brut d'exploitation Groupe (EBITDA) sur trois ans (2026-2028), conditionnant 25% de l'acquisition totale ;
 - (iii) la somme des taux de croissance organique du chiffre d'affaires Groupe sur trois ans (2026-2028) – conditionnant 22,5% de l'acquisition totale ;

- une condition de performance externe, liée à l'évolution du cours de l'action Worldline sur trois ans conditionnant 15% de l'acquisition totale ; et
- un critère combiné de performance lié à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (« RSE »), conditionnant 10% de l'acquisition totale. Chacun des indicateurs RSE sera mesuré à l'issue de la période de trois ans.

Le Conseil d'administration aura la faculté, s'il l'estime approprié, d'ajuster ces éléments à la lumière du plan stratégique 2026-2028 qui sera défini.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, pourra 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, étant en outre rappelé que Monsieur Pierre-Antoine VACHERON ne pourra en tout état de cause se voir délivrer plus de 85.000 actions à la suite de l'acquisition de ces actions.

Le Directeur Général devra conserver, sous forme nominative, au moins 15% des actions acquises, jusqu'à l'issue de son mandat de mandataire social exécutif.

Par ailleurs, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, Monsieur Pierre-Antoine VACHERON a pris l'engagement de ne pas recourir à des produits de couverture sur les actions de la Société, ainsi que sur tous les instruments qui leur sont liés.

Aucune action de performance ne sera attribuée à Monsieur Pierre-Antoine VACHERON au titre de l'exercice 2025.

Eléments exceptionnels – Indemnité exceptionnelle liée à la prise de fonction sous forme d'actions gratuites ou en numéraire

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration pourra décider de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle dans certaines circonstances très particulières ou lors du recrutement d'un nouveau dirigeant.

Ces circonstances devront être précisément communiquées et motivées.

Cette rémunération exceptionnelle ne pourrait dépasser 100% de 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 ou d'une attribution en actions.

En cas de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social exécutif, le Conseil d'Administration pourrait également, sur recommandation du Comité des Rémunérations, décider d'octroyer une rémunération exceptionnelle principalement sous forme de rémunération à long terme numéraire et/ou actionnariale dans la limite de 100% du fixe et du variable cible.

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

A cet égard, afin de compenser pour le Directeur Général la perte des protections et avantages inhérents au statut de salarié dont il bénéficiait dans ses fonctions antérieures et de renforcer l'intéressement à la performance de l'action Worldline sur une durée de quatre ans, en ligne avec le plan stratégique 2026-2028 tel qu'approuvé par le Conseil d'administration, étant rappelé qu'aucune rémunération pluriannuelle en titres ne sera attribuée à Monsieur Pierre-Antoine VACHERON au titre de l'exercice 2025, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et connaissance prise des recommandations du Comité des Rémunérations, valide 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 d'anniversaire de leur attribution (soit le 1^{er} mars), sous réserve que Monsieur Pierre-Antoine VACHERON exerce ses fonctions de dirigeant mandataire social à chaque date anniversaire applicable. L'attribution de ces actions gratuites représente un avantage à date de 775.000 euros, inférieure à 100% des rémunérations fixe et variable annuelles maximum. En cas d'adoption des résolutions précitées, le Conseil d'administration mettra en œuvre cette attribution dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L.22-10-34 du Code de commerce, l'attribution de cette rémunération exceptionnelle liée à la prise de fonction sera (a) soumise à l'approbation de la résolution relative à la politique de rémunération applicable à Monsieur Pierre-Antoine VACHERON lors de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2024 et (b) réalisée sous condition suspensive du vote favorable de la résolution relative à cet élément de rémunération.

Retraite

La Société mettra en place au bénéfice de Monsieur Pierre-Antoine VACHERON, au cours de l'exercice 2025 et sous réserve du vote favorable de l'assemblée générale, un régime à contributions définies de type « Article 82 » dont les termes, conditions et modalités seront déterminés à sa discrétion par le Conseil d'Administration. Monsieur Pierre-Antoine VACHERON bénéficiera de ce régime sous réserve d'en remplir les conditions d'éligibilité et étant rappelé que le versement des primes liées à ce régime sera soumis à conditions de performance et de présence déterminées par le Conseil d'administration conformément à la réglementation applicable.

Indemnité de départ

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a décidé d'octroyer à Monsieur Pierre-Antoine VACHERON une indemnité de départ (l'« **Indemnité de Départ** ») plafonnée à 100 % de la rémunération brute annuelle (fixe et variable annuelle effectivement versée) perçue par ce dernier au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation de ses fonctions de Directeur Général en cas de départ contraint, quelle que soit la forme de la cessation de ses fonctions (un « **Départ Contraint** »).

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.

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 la rémunération variable versée au Directeur Général, étant précisé que (i) le montant de l'Indemnité de Départ ne pourra excéder 100% de la rémunération annuelle (fixe et variable) effectivement 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 au titre de la rémunération variable du Directeur Général.

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 Monsieur Pierre-Antoine VACHERON a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite. Par ailleurs, 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 deux exercices clos, l'Indemnité de Départ sera calculée sur la base des critères 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.

Le montant de l'Indemnité de Départ sera versé dans les 30 jours suivants la date du Conseil d'Administration constatant la réalisation des conditions de performance.

Autres avantages

Le Directeur Général bénéficie :

- d'un véhicule de fonction avec chauffeur, qu'il pourra également utiliser pour ses déplacements personnels ;
- 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) ;
- du bénéfice du régime de couverture des frais de santé (frais d'hospitalisation, soins courants en ambulatoire ainsi que les soins dentaires et optiques) et du régime 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 la Société.

Par ailleurs, Monsieur Pierre-Antoine VACHERON bénéficiera d'une assurance chômage.
