

Politique de rémunération 2026 des mandataires sociaux, telle qu'adoptée par l'assemblée générale mixte du 23 avril 2026

Boulogne, le 23 avril 2026 – Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, l'assemblée générale des actionnaires du 23 avril 2026 a approuvé l'ensemble des résolutions correspondant à la politique de de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2026 :

- la 11^{ème} résolution concernant l'approbation de la politique de rémunération 2026 de la Présidente-Directrice Générale a été approuvée à **92,27%** ;
- la 12^{ème} résolution concernant l'approbation de la politique de rémunération 2026 de du Directeur Général Délégué a été approuvée à **92,44%** ;
- la 13^{ème} résolution concernant l'approbation de la politique de rémunération 2026 des membres du Conseil d'administration a été approuvée à **92,64%**.

Ci-après, détail de la politique de rémunération extrait du Document d'enregistrement universel 2025

2.4 RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

La présente section intègre le descriptif complet des éléments de rémunération des mandataires sociaux de la société qui seront soumis au vote de l'assemblée générale du 23 avril 2026 :

- la politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux présentée aux sous-sections 2.4.2 et 2.4.3 conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce (vote « ex ante ») ;
- les éléments de rémunération de toute nature et avantages attribués au cours ou versés au titre de l'exercice 2025 à la Présidente directrice générale et au directeur général délégué, présentés à la sous-section 2.4.4 conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce (vote « ex post »). En application de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, les éléments de rémunération variables ou exceptionnels, attribués aux dirigeants mandataires

sociaux (DMS) au titre de l'exercice 2025, ne seront versés qu'après approbation de l'assemblée générale du 23 avril 2026 ;

- les éléments de rémunération de toute nature et avantages attribués au cours ou versés au titre de l'exercice 2025 aux administrateurs de la société, présentés à la sous-section 2.4.5 conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce (vote « ex post »).

La sous-section 2.4.6 présente un descriptif des options de souscription et d'achat d'actions et attributions d'actions de performance en cours ou définitivement attribuées et déjà soumise au vote des précédentes assemblées générales. Ces derniers éléments ne sont donc pas soumis au vote de l'assemblée générale du 23 avril 2026.

2.4.1 Politique générale de rémunération

La politique de rémunération des mandataires sociaux est établie par le conseil d'administration conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce et est soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 23 avril 2026 conformément aux dispositions du même article.

Cette politique décrit toutes les composantes de la rémunération des mandataires sociaux et explique le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre.

2.4.1.1 Détermination de la politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux

La politique de rémunération est arrêtée, par le conseil d'administration, sur proposition du CGNR, avec un objectif de soutien de la croissance pérenne de la société, et soumise au vote de l'assemblée générale des actionnaires de la société.

Une rémunération qui respecte l'intérêt social de la société et une rémunération en lien avec la stratégie commerciale de la société et sa pérennité

Le conseil d'administration se conforme aux recommandations du Code Afep-Medef pour la détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux.

La rémunération des mandataires sociaux est compétitive afin d'attirer et de motiver les talents nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie commerciale de la société et l'atteinte de ses objectifs, sur le court et le long terme. Elle favorise la recherche de performance financière et extra-financière. Elle est cohérente avec les différents niveaux de rémunération des cadres de l'entreprise et avec les responsabilités exercées. Elle est enfin définie en tenant compte des comparables pertinents et des pratiques de marché.

Il convient de préciser qu'il n'existe pas en France de marché sectoriel suffisamment représentatif permettant de comparer directement La Française des Jeux à des sociétés exerçant une activité similaire, notamment en raison de la spécificité de son modèle, qui inclut des activités exercées en monopole.

Dès lors, des critères objectifs de taille – chiffre d'affaires, effectifs et capitalisation boursière – ont été retenus comme principaux indicateurs de référence. Au regard de ces éléments, le SBF 80 apparaît comme le périmètre le plus pertinent, dans la mesure où il regroupe des sociétés présentant des caractéristiques comparables en termes de dimension et de visibilité boursière.

Les recommandations du CGNR sur la politique de rémunération des DMS et son évolution s'appuient sur une analyse comparative des niveaux et structures de rémunération des dirigeants exécutifs du SBF 80, ainsi que sur les pratiques observées pour des fonctions de responsabilité équivalente au sein d'entreprises comparables. Le CGNR s'appuie à cet effet sur des études réalisées par un cabinet international indépendant spécialisé en matière de rémunération des dirigeants, afin de garantir la transparence, la cohérence, l'équilibre et la compétitivité des dispositifs au regard des pratiques de marché. Cette analyse distingue les fonctions de DMS n° 1 (Président directeur général, Président du directoire ou directeur général dans une structure avec Président non exécutif) et de DMS n° 2 (directeur général délégué ou membre du directoire). Les données utilisées sont issues des documents d'enregistrement universel des sociétés du SBF 80 accessibles au public.

Ces données sont fournies par un cabinet international indépendant spécialisé en matière de rémunération des dirigeants. Ces panels de référence sont cohérents et stables, ils sont toutefois susceptibles d'évoluer soit du fait de la composition de l'indice SBF 80, soit du fait de changements de structure ou d'activités retenues, sur la base des propositions du cabinet indépendant.

Par ailleurs, la politique de rémunération applicable aux DMS s'inscrit dans une double perspective de court et de long terme d'une part, et d'alignement des intérêts des DMS avec l'intérêt social de la société et l'intérêt de ses actionnaires d'autre part :

- en s'alignant sur les orientations stratégiques et sur les objectifs annuels définis par le conseil d'administration, dans le respect de l'intérêt social de la société, de sa raison d'être, via les critères de performance affectant la rémunération variable annuelle et la rémunération variable à long terme basée sur des actions de performance ;

Rémunération des mandataires sociaux

- en prenant spécifiquement en compte la stratégie commerciale de la société, à travers les critères de performance définis pour la part variable annuelle ;
- en se plaçant dans l'objectif de pérennité de la société, au titre des critères de performance inclus dans la rémunération variable annuelle et à long terme permettant :
 - un alignement avec les intérêts des actionnaires dans l'objectif de création de valeur à long terme. Une partie significative de la rémunération des DMS a ainsi vocation à être composée d'actions de performance dont l'acquisition est soumise à l'atteinte d'objectifs de performance à long terme,
 - en lien avec la politique de rémunération générale de la société, de se rapprocher au mieux des comparables pertinents afin de pouvoir attirer, fidéliser et motiver les talents dont le Groupe a besoin en passant par un comblement progressif des écarts de rémunération totale (en raison de l'historique de La Française des Jeux) avec les comparables pertinents,
 - la prise en compte des enjeux liés au développement durable et aux parties prenantes au développement durable de la société dans la rémunération variable annuelle, à travers l'intégration d'un ou de plusieurs critères RSE, incluant le jeu responsable et comprenant au moins un critère en lien avec les objectifs climatiques de la société.

Le CGNR propose au conseil d'administration les critères de détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux, ainsi que sa révision et sa mise en œuvre.

Dans ce cadre, le CGNR décrit et explique toute évolution de la politique de rémunération des mandataires sociaux, en tenant compte des résultats des votes des actionnaires lors des assemblées générales précédentes et, plus largement, du dialogue actionnarial.

Le CGNR s'appuie également sur les rapports d'activité du Haut Comité de Gouvernement d'entreprise (HCGE), ainsi que sur les rapports annuels de l'AMF sur le gouvernement d'entreprise. Il en tient compte dans ses recommandations et propositions au conseil d'administration.

La société se place d'une manière générale dans le cadre des recommandations du Code Afep-Medef ainsi que son guide d'application élaboré par le HCGE, et respecte les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de comparabilité, de cohérence, d'intelligibilité et de mesure tels que décrits ci-dessous :

Exhaustivité

L'ensemble des éléments de rémunération et avantages des DMS est pris en compte pour la détermination de la rémunération globale.

Équilibre

Tout en s'inscrivant dans l'intérêt social de la société et de ses objectifs de croissance, la rémunération des DMS cherche à se rapprocher de l'équilibre en termes :

- d'horizon de performance court terme/long terme, notamment par la mise en place d'un plan de rémunération variable à long terme ;
- de nature des critères de performance et de la prise en compte des parties prenantes : création de valeur, rentabilité opérationnelle, croissance, RSE et jeu responsable, performance managériale ;
- de part de la rémunération dépendant de conditions de performance (variables/fixe).

Comparabilité

Les rémunérations variables sont exprimées relativement à un niveau de rémunération fixe. Les références au marché sont formulées clairement et les panels utilisés cohérents et stables. Le marché constitue une référence en combinaison avec les responsabilités réellement assumées, la contribution apportée, et les résultats obtenus.

Cohérence

La politique de rémunération des DMS est rapportée à la politique de rémunération pour l'ensemble des salariés, dont elle partage les objectifs (attirer, fidéliser et motiver les talents), et le sens (se rapprocher du marché en niveau et en structure de rémunération). Elle repose plus spécifiquement sur les mêmes fondements et sur les mêmes instruments que ceux appliqués aux cadres dirigeants de la société.

Intelligibilité

Les règles de détermination et de mise en œuvre de la politique de rémunération des DMS doivent être simples, compréhensibles et lisibles. Les critères de performance appliqués pour la détermination de la rémunération des DMS sont alignés sur la stratégie et sur les objectifs de la société, ils sont ambitieux, explicites et pérennes autant que possible.

Mesure

La détermination des éléments de rémunération prend en compte l'ensemble des principes mentionnés ci-dessus, dans une logique d'équilibre bien compris entre les intérêts des parties prenantes de la société, en ce compris son intérêt social, l'intérêt des actionnaires, les pratiques de marché et les performances des dirigeants.

Pour prévenir les situations de conflits d'intérêts, la société suit les recommandations du Code Afep-Medef.

Le CGNR et le conseil d'administration débattent de la politique de rémunération et arrêtent les éléments de rémunération hors la présence des DMS.

LA PRISE EN COMPTE DES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION ET D'EMPLOI DES SALARIÉS

Afin de prendre en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés dans le cadre de l'élaboration de la politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux, le conseil d'administration, sur recommandation du CGNR, s'appuie sur les données d'emploi et de rémunération fournies par la société, sur une classification internationale des emplois ainsi que sur les études d'un cabinet spécialisé en rémunération.

Le conseil d'administration est spécifiquement informé de la rémunération des cadres dirigeants non-mandataires sociaux, déterminée sur la base d'une méthode d'évaluation et de comparaison des fonctions (IPE - *international position evaluation*), consistant à apprécier notamment le niveau de responsabilité, la complexité des missions et l'impact des fonctions exercées, afin d'assurer l'équité interne et un positionnement cohérent par rapport aux pratiques de marché.

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération, le CGNR prend en compte les ratios prévus à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, mettant en perspective la rémunération des deux dirigeants mandataires sociaux avec, d'une part, la rémunération moyenne des salariés de la société et, d'autre part, la rémunération médiane des salariés, sur la base des données de l'exercice précédent.

Le CGNR examine également ces ratios au regard de ceux observés au sein d'entreprises comparables, notamment celles composant l'indice SBF 80.

Pour plus de détails, se référer à la section 2.4.4.4.

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE CONDITIONNANT LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE ET À LONG TERME

Au terme de l'exercice ou de la période d'acquisition, le CGNR évalue la mesure dans laquelle les critères de performance fixés pour la rémunération variable annuelle et à long terme ont été atteints, afin de déterminer l'attribution des DMS, sur la base :

- des critères de performance et de leur poids dans la détermination des rémunérations variables annuelle et à long terme des DMS ;
- des niveaux de performance obtenus et de leur corrélation avec les montants à allouer ;
- de tous les éléments définis dans la politique de rémunération applicable aux DMS pour l'exercice.

Le CGNR s'appuie pour ce faire sur la recommandation du CRSE&JR concernant les critères RSE, y inclus le jeu responsable.

EXERCICE PAR LE CONSEIL D'UN POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Dans le cadre de la politique de rémunération telle que décrite dans les sous-sections suivantes, le Conseil pourra, sur recommandation du CGNR, exercer son pouvoir discrétionnaire dans deux cas de figure :

- en cas d'arrivée d'un nouveau DMS en cours d'année, l'appréciation de la performance de celui-ci s'effectuera par le Conseil de manière discrétionnaire sur proposition du CGNR, et dans cette hypothèse, le nouveau dirigeant percevra à titre de rémunération variable, le montant prorata temporis de la part variable sur laquelle les actionnaires se seront prononcés favorablement ;
- en cas de survenance d'un événement majeur qui oblige le Conseil à modifier, à la hausse ou à la baisse, un ou plusieurs des critères composant la rémunération variable des DMS pour garantir une plus grande cohérence entre la performance du dirigeant et celle de la société, en conformité avec les principes de la politique de rémunération.

Ces ajustements pourraient concerner les critères quantitatifs suivant les circonstances.

Par exemple :

- en cas d'opération modifiant de manière significative le périmètre du Groupe, les critères quantitatifs pourraient être adaptés afin de prendre en compte le nouveau périmètre. Les critères qualitatifs pourraient également être adaptés s'ils s'avéraient obsolètes ;
- en ce qui concerne la rémunération variable annuelle : en cas de changement de norme comptable ou tout autre changement significatif qui aurait un impact structurel et significatif sur les paramètres utilisés pour définir les conditions de performance ;
- en ce qui concerne la rémunération variable à long terme et conformément au règlement du plan : en cas de variation importante du périmètre de consolidation du Groupe, de changement de norme comptable ou tout autre changement significatif qui aurait un impact structurel et significatif sur les paramètres utilisés pour définir les conditions de performance lors de l'attribution des actions, le conseil d'administration de la société se réserve la possibilité d'ajuster l'appréciation de la réalisation des

conditions de performance arrêtées lors de l'attribution pour tenir compte de ces événements et en neutraliser l'impact sur les objectifs de performance définis.

Les ajustements décidés par le Conseil, sur proposition du CGNR, seront effectués dans la limite des plafonds respectifs de la rémunération variable annuelle et de la rémunération variable à long terme. Lesdits plafonds sont définis dans le cadre des éléments de rémunération variable attribués aux DMS au titre de la politique de rémunération.

Par ailleurs, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire et conformément au Code Afep-Medef, le Conseil pourra, dans des circonstances très particulières, attribuer une rémunération exceptionnelle aux DMS (par exemple, lorsque ces circonstances ont, ou sont susceptibles d'avoir, des effets importants pour la société, lorsqu'elles exigent une implication particulièrement importante de la part des DMS et qu'elles présentent des difficultés importantes). L'attribution d'une rémunération exceptionnelle devant être alors motivée et l'événement la justifiant explicitement. Le montant de la rémunération exceptionnelle des DMS ne pourra, le cas échéant, excéder 100 % de leur rémunération fixe annuelle.

En tout état de cause, si le Conseil devait faire usage de son pouvoir discrétionnaire, il devrait le justifier auprès des actionnaires qui auront à se prononcer sur l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire au travers du vote « ex post ». Le paiement de la part variable annuelle, de la part variable à long terme ainsi que des éléments de rémunération exceptionnelle, reste en effet conditionné au vote positif de l'assemblée générale. Par ailleurs, le CGNR devra tirer des enseignements des ajustements qui auront dû être effectués, le cas échéant, lors de la mise en place de la politique de rémunération de l'exercice suivant.

DÉROGATION À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION – CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 III du Code de commerce, aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne peut être déterminé, attribué ou versé par la société, aux DMS ou aux autres mandataires sociaux, ni aucun engagement correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement de leurs fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci, ne peut être pris par la société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération décrite dans le présent Document d'enregistrement universel et telle qu'approuvée par les actionnaires.

Toutefois, conformément à l'article susvisé, le conseil d'administration pourra déroger à la politique de rémunération en cas de circonstances exceptionnelles, dès lors qu'une telle dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société ; ces trois conditions énoncées à l'article L. 22-10-8 III du Code de commerce étant cumulatives.

Les circonstances exceptionnelles pouvant conduire le conseil d'administration à déroger à l'application des éléments de la politique de rémunération peuvent consister en tout événement majeur affectant les marchés en général et/ou le secteur d'activité du Groupe (événements extérieurs à la société, ayant des conséquences significatives imprévisibles à la date de détermination de la politique de rémunération, l'évolution imprévue du contexte réglementaire, la poursuite imprévue d'effets résultant de la crise sanitaire liée à la Covid 19).

Rémunération des mandataires sociaux

Une telle dérogation devra être décidée par le conseil d'administration, sur recommandation du CGNR, étant précisé que cette dérogation devra, en tout état de cause, être motivée par le Conseil et être conforme aux trois conditions énoncées à l'article L. 22-10-8 III du Code de commerce.

Dans de telles circonstances, le conseil d'administration pourra ajuster tant à la hausse qu'à la baisse, un ou plusieurs

paramètres attachés aux critères financiers et extra-financiers de la rémunération variable annuelle.

Les ajustements décidés par le Conseil, sur proposition du CGNR, seront effectués dans la limite du plafond de la rémunération variable annuelle tel que défini dans la politique de rémunération applicable aux DMS.

2.4.2 Politique de rémunération des DMS : rémunérations et avantages accordés aux dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2026

La politique de rémunération décrite ci-dessous est applicable à la Présidente directrice générale et au directeur général délégué.

Le conseil d'administration en arrête les différentes composantes sur proposition du CGNR en étant attentif à l'équilibre nécessaire entre chacune d'entre elles.

La rémunération annuelle des DMS se compose :

- d'une rémunération fixe ;
- d'une rémunération annuelle variable ; et
- d'une rémunération variable à long terme via l'attribution d'actions de performance.

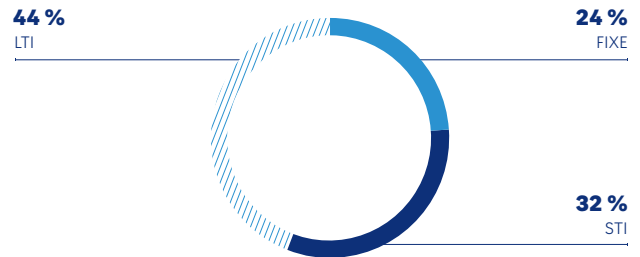
ÉLÉMENTS FIXES	Rémunération fixe annuelle (en numéraire)	Elle est déterminée à partir : <ul style="list-style-type: none"> – du niveau et de la complexité des responsabilités confiées aux DMS, en tenant compte notamment de la dimension économique et sociale de la société (capitalisation, chiffres d'affaires, effectifs) ; – de l'expérience des DMS et de leur contribution attendue à la mise en œuvre de la stratégie commerciale de la société et de l'atteinte de ses objectifs de croissance ; – d'analyses de marché pour des fonctions comparables par rapport aux données issues du SBF 80 qui constituent un panel de référence pertinent compte tenu de la dimension économique de la société. Une étude est menée annuellement avec les données fournies par un cabinet international indépendant, spécialisé sur le positionnement et la structure de la rémunération des DMS (fixe, rémunération variable annuelle et à long terme, autres avantages).
ÉLÉMENTS VARIABLES	Rémunération variable annuelle (en numéraire)	La rémunération variable annuelle (STI) est conditionnée par l'atteinte de 5 critères de performance, définis par le conseil d'administration sur proposition du CGNR. Ces 5 critères reposent chacun sur un ou plusieurs indicateurs, financiers et extra-financiers, quantitatifs et qualitatifs (cf. tableau figurant dans le paragraphe « rémunération variable annuelle »). <ul style="list-style-type: none"> • Critères financiers (60 % du poids total du STI) La part des critères financiers représente 60 % du poids total de performance, avec un équilibre entre croissance et performance. Ces critères financiers visent à refléter : <ul style="list-style-type: none"> – les objectifs de développement de la société (chiffre d'affaires) ; et – la performance opérationnelle et financière (volume d'EBITDA courant et, taux de conversion d'EBITDA courant en cash). • Critères extra-financiers (40 % du poids total du STI) La part des critères extra-financiers représente 40 % du poids total de performance, dont 30 % au titre du critère RSE & JR. Le poids accordé à ces critères ainsi que la conditionnalité de la surperformance globale du STI à l'atteinte d'un taux minimum de 20 points sur 30 du critère RSE/JR reflètent l'engagement de la société ainsi que le respect des recommandations de place (principes recommandés par le Code Afep-Medef). • Plafonds et conditions de surperformance Le pourcentage d'atteinte global du STI ne pourra dépasser 100 % qu'à la condition que le critère RSE/JR soit atteint pour au minimum 20 points sur les 30 points potentiels. En tout état de cause, la surperformance globale du STI est plafonnée à 130 %. La rémunération variable annuelle est ainsi plafonnée à : <ul style="list-style-type: none"> – 100 % de la rémunération fixe en cas d'atteinte des objectifs ; – 130 % de la rémunération fixe en cas de surperformance.

	<p>Rémunération variable à long terme (actions FDJ UNITED)</p>	<p>La société a mis en place une rémunération variable à long terme pour les DMS, attribuée sous forme d'actions de performance (LTI). Ce dispositif, décrit au paragraphe 2.5 « Options de souscription et d'achat d'actions et attributions d'actions de performance », vise à aligner les intérêts des DMS sur la performance à long terme de la société et la création de valeur pour l'ensemble des parties prenantes, notamment les actionnaires.</p> <p>Rémunération variable à long terme (LTI 2026-2028) La rémunération variable à long terme attribuée aux dirigeants mandataires sociaux (DMS) est soumise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Critères de performance sur 3 ans (2026, 2027, 2028) <ul style="list-style-type: none"> - Critère financier - Critère de rendement pour les actionnaires, décomposé en 3 indicateurs - Critère stratégique - Critère RSE et jeu responsable, décomposé en 3 indicateurs ● Conditions liées au DMS bénéficiaire <ul style="list-style-type: none"> - Présence continue de la date d'attribution jusqu'au 31 décembre 2028 - Obligation de conserver 20 % des actions acquises annuellement jusqu'à la cessation du mandat - Engagement à ne pas recourir à des opérations de couverture durant le mandat, formalisé par un moyen approprié ● Plafonds de rémunération <ul style="list-style-type: none"> - 125 % de la rémunération fixe à objectifs atteints ; et - 145 % de la rémunération variable à long terme à objectifs atteints, soit 181,25 % de la rémunération fixe en cas de surperformance.
<p>AVANTAGES ACCESSOIRES À LA RÉMUNÉRATION</p>	<p>Avantages en nature</p>	<p>Les DMS bénéficient d'avantages en nature détaillés au paragraphe « Détail des éléments de rémunération des DMS (fixes, variables, exceptionnels et avantages de toute nature) pour 2026 ».</p>
	<p>Avantages sociaux</p>	<p>Les DMS ne bénéficient pas de régime de retraite supplémentaire. Leurs éventuels avantages sociaux sont décrits au paragraphe « Détail des éléments de rémunération des DMS (fixes, variables, exceptionnels et avantages de toute nature) pour 2026 ».</p>

STRUCTURE THÉORIQUE DE LA RÉMUNÉRATION 2026 DES DMS À OBJECTIFS ATTEINTS À 100 %



STRUCTURE THÉORIQUE DE LA RÉMUNÉRATION 2026 DES DMS EN CAS DE SURPERFORMANCE



Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef et aux préconisations de l'Autorité des marchés financiers (l'« AMF »), les DMS ne cumulent pas leur mandat avec un contrat de travail conclu avec la société.

Rémunération fixe

Depuis 2024, la rémunération fixe annuelle de :

- **Madame Stéphane Pallez** s'élève à un montant brut de **384 000 euros** ;
- **Monsieur Charles Lantieri** s'élève à un montant brut de **297 600 euros**.

La rémunération fixe annuelle des deux DMS resterait inchangée jusqu'au terme du mandat de la Présidente directrice générale, soit jusqu'en 2028.

Cette décision est conforme aux recommandations du Code Afep-Medef qui préconisent que la rémunération fixe ne soit revue qu'à « intervalle relativement long » (article 25.3.1 du Code Afep-Medef).

Rémunération variable annuelle

Les critères de performance sont définis par le conseil d'administration, après avis du CGNR, de manière à rester exigeants et cohérents, tant au regard des performances du Groupe que de l'évolution de son environnement.

Pour chaque critère, un niveau maximal est fixé afin d'éviter tout effet compensatoire : au-delà de ce plafond, la surperformance n'ouvre plus droit à rémunération supplémentaire.

Le conseil d'administration du 18 février 2026 a, sur recommandation du CGNR, arrêté la politique de rémunération variable 2026 pour les DMS, laquelle reste soumise à l'approbation des actionnaires réunis lors de l'assemblée générale du 23 avril 2026.

L'ensemble des critères retenus, **tant financiers qu'extra-financiers**, sont **majoritairement quantifiables**, en ligne avec les recommandations du Code Afep-Medef.

Lors de sa séance du 18 février 2026, le conseil d'administration a, sur recommandation du CGNR, décidé de maintenir le montant cible de la rémunération variable et le plafond de la rémunération variable annuelle en cas de surperformance.

- Le **montant cible** (i.e. à objectifs atteints) de la rémunération variable annuelle des DMS reste donc à **100 % de leur rémunération fixe**, représentant respectivement :
 - **384 000 euros** pour **Madame Stéphane Pallez** ; et
 - **297 600 euros** pour **Monsieur Charles Lantieri**.
- Le **plafond** (i.e. en cas de surperformance) de la rémunération variable annuelle des DMS reste fixé à **130 % de leur rémunération fixe**, représentant respectivement :
 - **499 200 euros** pour **Madame Stéphane Pallez** ; et
 - **386 880 euros** pour **Monsieur Charles Lantieri**.

CRITÈRES DE PERFORMANCE

● Critères financiers (60 % du montant cible)

Les objectifs financiers sont fixés et évalués chaque année par le conseil d'administration sur proposition du CGNR avec l'appui du CAR.

Lors de sa séance du 18 février 2026, le conseil d'administration a décidé de **maintenir les trois critères financiers** existants, avec une pondération inchangée, reposant sur :

- l'évolution annuelle de l'**EBITDA courant Groupe 2026 (30 % de la part variable)** ;
- l'évolution annuelle du **chiffre d'affaires Groupe 2026 (20 % de la part variable)** ;
- **taux de conversion de l'EBITDA courant en cash 2026 (10 % de la part variable)**.

Ce maintien vise à assurer une meilleure lisibilité et comparabilité dans le suivi de la performance financière du Groupe, en permettant une appréciation cohérente de son évolution sur ces indicateurs clés dans le temps.

● Critères extra-financiers et qualitatifs (40 % du montant cible)

Les critères extra-financiers s'articulent autour d'objectifs **majoritairement quantitatifs** en ligne avec la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe, ainsi que sur les enjeux climatiques. Ils suivent les principes de progression graduelle des indicateurs, afin de refléter à la fois l'élargissement du périmètre du nouveau Groupe (avec l'acquisition de Kindred) et la nouvelle stratégie établie pour

2028. Pour les thématiques déjà couvertes, les objectifs ont été revus à la hausse afin de renforcer leur ambition, en adaptant certains indicateurs pour garantir un renouvellement pertinent et cohérent du dispositif de mesure.

Les objectifs extra-financiers sont fixés et évalués chaque année par le conseil d'administration sur recommandation du CGNR avec l'appui du CRSE6JR.

● Critères extra-financiers (30 % du montant cible)

Lors de sa séance du 18 février 2026, le conseil d'administration a décidé de remplacer :

- le critère « volume de joueurs fdj.fr faisant l'objet d'une mesure de modération » par le critère de « **développement de la démarche de jeu responsable sur l'activité OBG⁽¹⁾** », afin de refléter l'évolution de l'approche du Groupe en matière de jeu responsable et de mieux aligner le suivi de la performance avec les priorités stratégiques (pour plus d'informations, se référer à la section « 4.2.1.2.3 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation [GOV-3] » ;
- le critère « taux de récupération des données Carbone des fournisseurs stratégiques Groupe (incluant les principaux fournisseurs Kindred) » par le « **taux de réduction en valeur absolue des émissions Carbone Groupe scopes 1 & 2 par rapport à l'année 2025** », afin de concentrer le suivi sur l'impact direct du Groupe et la progression de sa trajectoire de décarbonation.

Par ailleurs, lors de cette même séance, le conseil d'administration a décidé de **maintenir** le critère relatif à la diversité et à l'inclusion, fondé sur la **proportion de femmes au sein du Group Leadership Team (GLT)**, tout en relevant le niveau cible à **40 % à fin 2026**, afin de renforcer son caractère incitatif. Cette décision tient compte du fait que le niveau atteint en 2025 a dépassé l'objectif initial de **37 %**, s'établissant à **39,8 %**.

Ce relèvement du niveau cible à **40 %** s'inscrit également dans une démarche d'anticipation des exigences issues de la **loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021**, dite « loi Rixain », qui prévoit l'atteinte d'un taux minimal de **40 % de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes à l'horizon 2030**, avec un objectif intermédiaire de **30 % à compter de 2026**. Cette trajectoire traduit la volonté du Groupe de s'inscrire de manière proactive dans le calendrier réglementaire applicable.

Les critères de performance extra-financiers sont donc articulés autour de trois objectifs incitatifs, qui sont les suivants :

- **développement de la démarche de jeu responsable sur l'activité OBG⁽¹⁾** (20 % de la part variable) ;
- **taux de réduction en valeur absolue des émissions Carbone Groupe sur les scopes 1 et 2 par rapport 2025** (5 % de la part variable) ;
- **taux de femmes dans le Group Leadership Team (GLT)** (5 % de la part variable).

Pour chacun de ces trois critères :

- aucune rémunération n'est attribuée en deçà du niveau seuil ;
- l'atteinte du niveau cible déclenche le seuil de déclenchement de la rémunération ;
- aucune surperformance n'est rémunérée au-delà du niveau maximum.

(1) OBG = Online Betting & Gaming correspond à l'activité Paris et jeux en ligne.

● Performance managériale et critères qualitatifs (10 % du montant cible)

Sur recommandation du CGNR, le conseil d'administration a décidé d'introduire de nouveaux critères qualitatifs liés à la croissance et à la transformation opérationnelle, en cohérence avec la stratégie opérationnelle du Groupe. Ces critères couvrent deux domaines, chacun ayant un poids égal :

- BU LSF : nombre de créations nettes en Hypermarchés et Supermarchés en France en 2026 \geq 250 créations : 5 % de la part variable ;
- BU OBG : migration stratégique vers la plateforme de paris sportifs unifiée et internalisée : 5 % de la part variable.

Critères	Indicateurs	Poids nom.	Poids max.	Poids correspondant au seuil de déclenchement	Grille de taux d'atteinte
CRITÈRES FINANCIERS					
EBITDA courant	Volume d'EBITDA courant Groupe 2026 ⁽¹⁾ Réalisé par rapport au volume d'EBITDA courant budgété sur 2026	30 %	45 %	15 %	<ul style="list-style-type: none"> - Si l'EBITDA courant réel est inférieur à 98,6 % du budget n : 0 % - Si l'EBITDA courant réel est supérieur ou égal à 98,6 % du budget n et inférieur ou égal au budget n : taux d'atteinte pondéré de 50 % à 100 % - Si l'EBITDA courant réel est supérieur ou égal au budget n et inférieur ou égal à 102,8 % du budget n : taux d'atteinte pondéré de 100 % à 150 % - Si l'EBITDA courant réel supérieur ou égal à 102,8 % du budget n : taux d'atteinte 150 %
Développement	Chiffre d'affaires Groupe 2026 ⁽¹⁾ Réalisé par rapport au chiffre d'affaires Groupe budgété	20 %	30 %	10 %	<ul style="list-style-type: none"> - Si le réel est inférieur à 98,7 % du budget n : 0 % - Si le réel est supérieur ou égal à 98,7 % du budget n et inférieur ou égal au budget n : taux d'atteinte pondéré de 50 % à 100 % - Si le réel est supérieur ou égal au budget n et inférieur ou égal à 102,8 % du budget n : taux d'atteinte pondéré de 100 % à 150 % - Si le réel supérieur ou égal à 102,8 % du budget n : taux d'atteinte 150 %
Cash	Taux de conversion de l'EBITDA courant en cash 2026 ^{(1) (3)}	10 %	15 %	5 %	<ul style="list-style-type: none"> - Si le réel est inférieur à 75 % : 0 %, avec un volume minimum de <i>cash flow</i> retraité de 722 M€ - Si le réel est supérieur ou égal à 75 % et inférieur ou égal à 80 % : pondéré de 50 % à 100 % avec un volume minimum de <i>cash flow</i> retraité de 722 M€ - Si le réel est supérieur ou égal à 80 % et inférieur ou égal à 85 % : pondéré de 100 % à 150 % avec un volume minimum de <i>cash flow</i> retraité de 722 M€ - Si le réel est supérieur ou égal à 85 % : 150 % avec un volume minimum de <i>cash flow</i> retraité de 722 M€
CRITÈRES EXTRA-FINANCIERS					
RSE/JR ⁽²⁾	Développement de la démarche de jeu responsable sur l'activité Paris et jeux en ligne (ou OBG = Online Betting & Gaming) en 2026	20 %	20 %	10 %	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite du développement de la politique JR OBG selon une approche holistique de la protection des joueurs : engagement de consacrer 10 % du budget média aux communications JR sur le périmètre OBG : 7,5 points - Plan d'actions spécifique ciblant les 18-24 ans : 7,5 points - Définition d'un nouveau système de rémunération permettant d'évaluer dans la durée la progression de la politique JR d'OBG : 5 points - L'évaluation donnera lieu à une notation globale sur 20 points (chaque item donnant lieu à une note) selon la mécanique suivante : <ul style="list-style-type: none"> - score < 16 points : 0 % d'atteinte - score = 16 points : 20 % d'atteinte - score = 17 points : 40 % d'atteinte - score = 18 points : 60 % d'atteinte - score = 19 points : 80 % d'atteinte - score = 20 points : 100 % d'atteinte

Rémunération des mandataires sociaux

Critères	Indicateurs	Poids nom.	Poids max.	Poids correspondant au seuil de déclenchement	Grille de taux d'atteinte
RSE/JR (suite)	% de réduction en valeur absolue des émissions carbone Groupe scopes 1&2 par rapport à l'année 2025	5 %	5 %	5 %	<ul style="list-style-type: none"> – L'indicateur sera évalué sur la base des résultats publiés dans la CSRD 2026, publiés en 2027 hors éléments significatifs à neutraliser (changements de périmètre, CAPEX significatifs exceptionnels ou tout autre facteur exogène pouvant être soumis à validation du Comité RSE & JR) – Réduction supérieure ou égale à 5 % alors 100 % d'atteinte – Réduction supérieure ou égale à 4 % mais inférieure à 5 % alors pondérée de 75 % d'atteinte – Réduction inférieure à 4 % alors 0 % d'atteinte
	Équité hommes/femmes⁽⁴⁾ Part de femmes dans le Group Leadership Team (GLT)	5 %	5 %	5 %	<ul style="list-style-type: none"> – 100 % d'atteinte si la part des femmes dans le GLT est supérieure ou égale 40 % en 2026 – 0 % d'atteinte si la part des femmes dans le GLT est inférieure à 40 % en 2026
CRITÈRES QUALITATIFS ET QUANTITATIFS					
Performance managériale :	Croissance et transformation opérationnelle BU Loterie et paris sportifs en réseau France (LSF) : Nombre de créations nettes en Hypermarchés et Supermarchés en France en 2026	5 %	5 %	5 %	<ul style="list-style-type: none"> – Si le nombre de créations nettes en Hypermarchés et Supermarchés en France est supérieur ou égal à 250 créations alors 100 % d'atteinte – Si le nombre de créations nettes en Hypermarchés et Supermarchés en France est inférieur à 250 créations alors 0 % d'atteinte
	BU Paris et jeux en ligne : Migration stratégique vers la plateforme de paris sportifs unifiée et internalisée	5 %	5 %	5 %	Le conseil d'administration sur proposition du CGNR conserve une faculté d'appréciation concernant l'atteinte de ce critère. Sa réalisation tiendra compte d'éléments stratégiques et d'ambitions établis en début d'année.
TOTAL		100 %	130 %		
PLAFOND		100 %	130 %		

- (1) Hors effets de change, hors impacts des nouveaux projets clés non prévus au budget tel que projet de croissance externe, hors décisions majeures qui pourraient intervenir pendant l'année et hors actifs en cours de cession et hors changements de fiscalité des jeux intervenant en 2026 non prévus au budget.
- (2) Le % d'atteinte global du STI ne pourra dépasser 100 % qu'à la condition que le critère RSE/JR soit atteint pour au minimum 20 points sur les 30 points potentiels.
- (3) Taux de conversion de l'EBITDA courant en cash = free cash flow (= EBITDA courant + Variation BFR – CAPEX)/EBITDA courant.
- (4) L'appréciation de l'objectif sera étayée par des éléments qualitatifs et quantitatifs présentés sur les mesures mises en œuvre en 2026 pour répondre à cet objectif, en particulier sur la promotion des talents féminins (proportion de femmes dans les nominations aux postes de direction) et en matière de recrutement (nombre de recrutements aux postes de direction et taux de présentation de candidatures féminines).

Rémunération variable à long terme : (« LTI 6 : 2026-2028 »)

La société a mis en place une **rémunération variable à long terme** (LTI) pour les DMS, attribuée sous forme d'actions de performance. Le dispositif en vigueur est décrit au paragraphe 2.5 « Options de souscription et d'achat d'actions et attributions d'actions de performance ». Cette rémunération vise à aligner les DMS sur la **performance à long terme de la société** et la **création de valeur** pour l'ensemble des parties prenantes, notamment les actionnaires.

Le conseil d'administration peut attribuer des actions gratuites de performance aux DMS, conformément aux articles L. 225-197-1 et suivants, L. 22-10-59, L. 22-10-60 et L. 22-10-8 du Code de

commerce, dans le cadre des autorisations consenties par l'assemblée générale. À cet égard, l'assemblée générale du 22 mai 2025 a renouvelé, par sa 20^e résolution, l'autorisation donnée au conseil d'administration d'attribuer des actions gratuites selon les conditions définies.

L'attribution effective des actions de performance au titre du plan **LTI 6** aux DMS interviendra **après l'assemblée générale du 23 avril 2026**.

CONCERNANT LES CONDITIONS SUBORDONNANT L'ACQUISITION DES ACTIONS DE PERFORMANCE

Condition de présence

L'acquisition des actions de performance est soumise à une condition de présence continue de la date d'attribution jusqu'au 31 décembre 2028.

CRITÈRES DE PERFORMANCE

L'attribution de ces actions de performance en 2026 sera fondée sur les critères présentés ci-dessous, adoptés par le conseil d'administration du 18 février 2026, pour les DMS.

● Critères financiers

Le Conseil a décidé de n'apporter aucune modification à l'indicateur EBITDA courant Groupe cumulé. À titre d'information, il est indiqué que le Conseil a décidé de compléter les indicateurs financiers Groupe par des indicateurs financiers Business Unit (BU) pour les collaborateurs concernés :

- critère commun à tous les collaborateurs du LTI : EBITDA courant cumulé sur 3 ans ;
- critère complémentaire pour les collaborateurs dans les BU : EBITDA courant de la BU sur 3 ans.

● Critère de rendement pour les actionnaires

Le Conseil a décidé :

- s'agissant de l'indicateur TSR relatif aux entreprises de référence, d'apporter aucune modification au panel des comparables. Le panel des sociétés comparables retenu est susceptible d'évoluer au gré des recompositions du secteur et des opérations de fusion-acquisition. En cas d'évolution du panel se traduisant par une diminution du nombre de sociétés comparables à 7 ou moins, la grille de taux d'atteinte ci-dessous sera revue de la façon suivante :
- si le nombre de sociétés comparables devient inférieur ou égal à 7, le pourcentage maximum d'atteinte de l'objectif sera plafonné à 125 %, chacun des seuils suivants diminuant alors d'un cran,
- si le nombre de sociétés comparables devient inférieur ou égal à 5, la grille de taux d'atteinte sera complètement revue par le conseil d'administration au cours de la période d'acquisition.

Ces évolutions peuvent intervenir d'un LTI à l'autre ou en cours de période d'acquisition d'un LTI donné ;

- de ne pas apporter de modification aux indicateurs BPA cumulé et TSR relatif au SBF 120.

S'agissant de l'indicateur TSR relatif au SBF 120 retraité des valeurs *financials*, *real estate* et *energy*, il convient de noter que les valeurs composant le SBF 120 et par conséquent les valeurs retraitées, varient chaque année au gré des entrées et sorties.

● Critère stratégique

Le Conseil a décidé de maintenir l'indicateur relatif au taux de croissance du chiffre d'affaires issu de l'activité de jeux d'argent en ligne du Groupe ainsi que sa pondération.

● Critères extra-financiers

Le conseil d'administration a décidé de remplacer :

- l'indicateur la « Proportion des joueurs à haut risque ayant fait l'objet d'appels sortants et dont la dépense de jeu a baissé à l'issue de l'appel (au cours des 3 mois suivant l'appel) » par la « Réduction de la part de PBJ portée par les joueurs au statut FDJ Protect rouge sur la loterie en ligne », cela afin de refléter l'importance de la politique de jeu responsable dans la stratégie et l'activité du Groupe ;
- l'indicateur relatif à la « Réduction en valeur absolue des émissions carbone Groupe par rapport à l'année de référence 2022 (rebasée en cohérence avec le nouveau périmètre Groupe) – Bilan carbone 2027 (scopes 1, 2 et 3) vs bilan carbone 2022 rebasé (hors impact CAPEX significatifs) » par la « Réduction en valeur absolue des émissions carbone Groupe du scope 3 en 2028 versus 2025 ». Cela afin de correspondre aux engagements de soutenabilité du Groupe et d'inciter la population dirigeante à mettre en œuvre au quotidien les actions correspondantes de réduction des émissions carbone, permettant ainsi la mise en conformité du Groupe avec les exigences de la CSRD et du plan de transition à horizon 2030. Cet indicateur sera issu de la CSRD.
- l'indicateur de la « Part des femmes dans l'organisation depuis le COMEX jusqu'au niveau N-2 » (environ 400 personnes) par « Trajectoire de réduction de l'écart de rémunération femmes/hommes avec un objectif Groupe < 10 % d'ici fin 2028, à taux de change constant au 31 décembre 2025 ».

Critères	Indicateurs	Poids nom.	Poids max.	Poids correspondant au seuil de déclenchement	Grille de taux d'atteinte
Critère financier	EBITDA courant Groupe cumulé 2026 + 2027 + 2028⁽¹⁾	30 %	45 % ⁽²⁾	15 %	<ul style="list-style-type: none"> - si le réel cumulé est inférieur à 95 % de la somme des EBITDA courants cumulés fixés au plan d'affaires : 0 % - si le réel cumulé est supérieur ou égal à 95 % de la somme des EBITDA courants cumulés fixés au plan d'affaires et inférieur ou égal à 100 % de la somme des EBITDA courants cumulés fixés au plan d'affaires : pondéré de 50 % à 100 % - si le réel cumulé est supérieur ou égal à 100 % de la somme des EBITDA courants cumulés fixés au plan d'affaire et inférieur ou égal à 105 % de la somme des EBITDA courants cumulés fixés au plan d'affaires : pondéré de 100 % à 150 % - si le réel cumulé est supérieur ou égal à 105 % de la somme des EBITDA courants cumulés fixés au plan d'affaires : 150 %

Rémunération des mandataires sociaux

Critères	Indicateurs	Poids nom.	Poids max.	Poids correspondant au seuil de déclenchement	Grille de taux d'atteinte
Critères de rendement pour les actionnaires	Bénéfice par action (earnings per share – EPS) cumulé 2026 + 2027 + 2028 (pour 185,27 millions d'actions) en % de la somme des BPA 2026, 2027 et 2028 du plan d'affaires ajustée	15 %	22,5 % ⁽³⁾	7,5 %	<ul style="list-style-type: none"> – si le réel cumulé est inférieur à 75 % de la somme des BPA cumulés basés sur les résultats nets cumulés fixés au plan d'affaires : 0 % – si le réel cumulé est supérieur ou égal à 75 % de la somme des BPA cumulés basés sur les résultats nets cumulés fixés au plan d'affaires et inférieur ou égal à 100 % de la somme des BPA cumulés basés sur les résultats nets cumulés fixés au plan d'affaires : pondéré de 50 % à 100 % – si le réel cumulé est supérieur ou égal à 100 % de la somme des BPA cumulés basés sur les résultats nets cumulés fixés au plan d'affaires et inférieur ou égal à 125 % de la somme des BPA cumulés basés sur les résultats nets cumulés fixés au plan d'affaires : pondéré de 100 % à 150 % – si le réel cumulé est supérieur ou égal à 125 % de la somme des BPA cumulés basés sur les résultats nets cumulés fixés au plan d'affaires : 150 %
	TSR⁽⁴⁾ relatif entreprises de référence : Flutter, Entain, the Lottery Corporation, OPAP, Evoke (ex 888), Brightstar, Draftkings, Évolution, Betsson et Lottomatica ⁽⁵⁾	7,5 %	11,25 % ⁽⁶⁾	3,75 %	<ul style="list-style-type: none"> – FDJ UNITED est 1^{er} : 150 % – FDJ UNITED est 2^e : 125 % – FDJ UNITED est 3^e : 100 % – FDJ UNITED est 4^e : 75 % – FDJ UNITED est 5^e : 50 % – Au-delà : 0 %
	TSR⁽⁴⁾ relatif SBF 120 retraité des Financials, Real Estate et Energy, soit le retrait de 23 valeurs sur 120 ⁽⁵⁾	7,5 %	11,25 % ⁽⁶⁾	3,75 %	<ul style="list-style-type: none"> – FDJ UNITED est dans le premier quartile (de 1^{er} à 24^e) : 150 % – FDJ UNITED est à la médiane (49^e) : 50 % – Interpolation linéaire entre la médiane et le premier quartile (de 24^e à 49^e) – FDJ UNITED est en dessous de la médiane (de 49 à 97^e) : 0 %
Critère stratégique	Taux de croissance du chiffre d'affaires issu de l'activité de jeux d'argent en ligne du Groupe 2028 vs Réel 2025⁽¹⁾	20 %	30 % ⁽⁷⁾	10 %	<ul style="list-style-type: none"> – Si le Réel 2028 est inférieur au plan d'affaires - 5 points : 0 % d'atteinte – Si le réel 2028 est supérieur ou égal au plan d'affaires - 5 points et inférieur ou égal au plan d'affaire du budget : pondéré de 50 % à 100 % – Si le réel est supérieur ou égal au plan d'affaires et inférieur ou égal au plan d'affaires + 5 points : pondéré de 100 % à 150 % – Si le réel est supérieur ou égal + 5 points au plan d'affaires : 150 % d'atteinte
Critère extra-financier	Part de PBJ générée par les joueurs au statut FDJ Protect rouge sur la loterie en ligne en 2028	10 %	15 % ⁽⁸⁾	5 %	<ul style="list-style-type: none"> – Part de PBJ portée par les joueurs au statut FDJ Protect rouge sur la loterie en ligne en 2028 est égale ou supérieure à 7 %, et baisse annuelle de la part de PBJ des joueurs au statut rouge d'au moins - 0,1 pt par an pour les années 2026, 2027 et 2028 et réel des mises LEL 2028 (M€) supérieur ou égale au montant des mises LEL 2028 fixé dans le plan d'affaires ajusté de janvier 2026 : 150 % d'atteinte avec augmentation linéaire des points entre 100 et 150 % selon les paliers suivants : – PBJ des joueurs au statut rouge est égale ou inférieure à 7,4 % : 110 % d'atteinte – PBJ des joueurs au statut rouge est égale ou inférieure à < 7,3 % : 120 % d'atteinte – PBJ des joueurs au statut rouge est égale ou inférieure à < 7,2 % : 130 % d'atteinte

Critères	Indicateurs	Poids nom.	Poids max.	Poids correspondant au seuil de déclenchement	Grille de taux d'atteinte
Critère extra-financier (suite)					<ul style="list-style-type: none"> - PBJ des joueurs au statut rouge est égale ou inférieure à < 7,1 % : 140 % d'atteinte - Part de PBJ portée par les joueurs au statut FDJ Protect rouge sur la loterie en ligne en 2028 est égale ou inférieure à 7,5 % et baisse annuelle de la part de PBJ des joueurs au statut rouge d'au moins - 0,1 pt par an pour les années 2026, 2027 et 2028 : 100 % d'atteinte - Part de PBJ portée par les joueurs au statut FDJ Protect rouge sur la loterie en ligne 2028 supérieur 7,5 % alors 0 % d'atteinte
	Réduction en valeur absolue des émissions carbone Groupe du scope 3 en 2028 vs 2025	5 %	5 %	2,5 %	<ul style="list-style-type: none"> - Réduction inférieure à 6 % alors 0 % d'atteinte - Réduction supérieure ou égale à 6 % et inférieure à 8 % alors 75 % d'atteinte - Réduction supérieure ou égale à 8 % alors 100 % d'atteinte
	L'indicateur sera évalué sur la base des résultats publiés dans la CSRD, hors éléments significatifs à neutraliser (changements de périmètre, CAPEX significatifs exceptionnels ou tout autre facteur exogène pouvant être soumis à validation du Comité RSE & JR)				
	Réduction de l'écart de rémunération femmes hommes⁽⁹⁾ à taux de change constant au 31.12.2025	5 %	5 %	5 %	<ul style="list-style-type: none"> - Si l'écart de rémunération femmes/hommes est supérieur ou égale à 10 % fin 2028, alors 0 % d'atteinte - Si l'écart de rémunération femmes/hommes est inférieur à 10 % fin 2028, alors 100 % d'atteinte
TOTAL		100 %	145 %		

- (1) Hors effets de change, hors impacts des nouveaux projets clés non prévus au budget (tel que projet de croissance externe), hors décisions majeures qui pourraient intervenir pendant l'année, hors actifs en cours de cession et hors changements de fiscalité des jeux intervenant entre 2026 et 2028 non prévus dans le plan d'affaires.
- (2) 30 % (poids) X 150 % (% maximum d'atteinte de la cible) = 45 % (maximum atteignable).
- (3) 15 % (poids) X 150 % (% maximum d'atteinte de la cible) = 22,5 % (maximum atteignable).
- (4) Rendement total pour l'actionnaire (total shareholder return - TSR) : performance boursière sur la période considérée en tenant compte des dividendes reçus, et réinvestis en actions de la société, par les actionnaires sur la même période.
- (5) Cours de référence : cours moyen pondéré Q4 2028 vs cours moyen pondéré Q4 2025 ; à dividendes réinvestis.
- (6) 7,5 % (poids) X 150 % (% maximum d'atteinte de la cible) = 11,25 % (maximum atteignable).
- (7) 20 % (poids) X 150 % (% maximum d'atteinte de la cible) = 30 % (maximum atteignable).
- (8) 10 % (poids) X 150 % (% maximum d'atteinte de la cible) = 15 % (maximum atteignable).
- (9) L'écart de rémunération brute fixe entre hommes et femmes est exprimé en pourcentage du salaire de base moyen brut horaire du mois de décembre 2028 des salariés masculins. Cette mesure concerne les postes en CDI. Pour calculer cet écart, le salaire de base moyen brut horaire des femmes est soustrait à celui des hommes. Cette différence, exprimée en pourcentage, est ensuite rapportée au salaire de base moyen brut horaire des hommes. Les éventuels effets de taux de change seront neutralisés en appliquant ceux de décembre 2025.

Rémunération des mandataires sociaux

Dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire, en cas de variation importante du périmètre de consolidation du Groupe, de changement de norme comptable ou tout autre changement significatif qui aurait un impact structurel et significatif sur les paramètres utilisés pour définir les conditions de performance lors de l'attribution, le conseil d'administration de la société se réserve la possibilité d'ajuster l'appréciation de la réalisation des conditions de performance arrêtées lors de l'attribution pour tenir compte de ces événements et en neutraliser l'impact sur les objectifs de performance définis.

OBLIGATION DE CONSERVATION JUSQU'À LA CESSATION DU MANDAT

Conformément aux dispositions du Code de commerce et du Code Afep-Medef, les obligations de conservation des actions de performance acquises sont les suivantes :

- 20 % des actions acquises annuellement doivent être conservées jusqu'à la cessation des mandats des DMS ;
- les DMS prennent l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture durant leur mandat ;
- les 80 % restants des actions acquises annuellement deviennent librement cessibles à l'issue de la période d'acquisition applicable ; les actions soumises à obligation de conservation (20 %) deviennent, quant à elles, cessibles à compter de la cessation des fonctions du DMS. Dans tous les cas, la cession demeure subordonnée au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux périodes d'interdiction prévues par la société dans sa Charte de déontologie boursière.

CONDITION DE PRÉSENCE

L'acquisition des actions de performance est soumise à une condition de présence de trois ans à compter de la date d'attributions des droits, sauf exceptions prévues par le règlement du plan (notamment en cas de décès, invalidité, retraite).

Conformément aux dispositions du Code Afep-Medef, le conseil d'administration pourra décider, le cas échéant, de lever la condition de présence prorata temporis pour les DMS (sauf en cas de révocation pour faute ou motif grave) à condition que cette décision soit rendue publique et justifiée. Les actions de performance ainsi maintenues resteront soumises aux règles des plans applicables, notamment en termes de calendrier et de conditions de performance.

L'éventualité du maintien partiel des droits aux actions de performance en cas de départ avant la fin de la période prévue pour l'appréciation des critères de performance permet d'inciter les DMS à inscrire leur action dans le long terme.

AUTRES DISPOSITIFS DE RÉMUNÉRATION PLURIANNUELLE

Les DMS ne bénéficient en 2026 d'aucun autre dispositif de rémunération à long terme ou pluriannuelle.

Autres avantages et éléments de rémunération

Avantages en nature : les deux DMS bénéficient d'une voiture de fonction ainsi que d'une enveloppe d'heures de conseil juridique spécialisé.

Les deux DMS bénéficient des régimes de santé prévoyance de l'ensemble des salariés de la société.

Aucun des deux DMS ne perçoit de rémunération au titre des mandats exercés en tant qu'administrateurs au sein de la société ou des sociétés du Groupe.

Éléments de rémunération, indemnités ou avantages dus à l'occasion de la cessation des fonctions des DMS – engagements de retraite

Les DMS ne bénéficient en 2026 d'aucun engagement de rémunération ou d'indemnités qui seraient dues en raison de la cessation des fonctions, quelle qu'en soit la cause, ni d'engagement de retraite supplémentaire.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, en cas de cessation des fonctions des DMS, le montant de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice en cours pourra être déterminé au prorata du temps de présence sur l'exercice considéré, et ce en fonction du niveau de performance constaté et apprécié par le conseil d'administration pour chacun des critères initialement retenus. Il est précisé qu'aucune rémunération variable ne sera versée en cas de révocation pour faute ou motif grave.

Les conditions de révocation des mandataires sociaux sont celles définies par la loi et les statuts.

Dans les cas de départ en retraite, les règles du plan d'attribution gratuite d'actions de performance (LTI) s'appliquent aux DMS.

Détail des éléments de rémunération des DMS (fixes, variables, exceptionnels et avantages de toute nature) pour 2026

Sur recommandation du CGNR, le conseil d'administration du 18 février 2026 a arrêté les principes de rémunération suivants pour Madame Stéphane Pallez, Présidente directrice générale :

	Montant	Présentation
Rémunération fixe	384 000 €	Le conseil d'administration a décidé d'attribuer à Madame Stéphane Pallez une rémunération fixe annuelle de 384 000 € pour 2026, soit une rémunération fixe inchangée depuis 2024.
Rémunération variable annuelle	Montant cible à objectifs atteints : 384 000 € Montant maximum en cas de surperformance : 499 200 €	Conformément à la politique de rémunération qui sera présentée à l'assemblée générale du 23 avril 2026 : – le montant cible (i.e. à objectifs atteints) de la rémunération variable annuelle 2026 de Madame Stéphane Pallez correspond à 100 % de sa rémunération fixe ; – le montant maximum de la rémunération variable annuelle 2026 de Madame Stéphane Pallez correspond à 130 % de sa rémunération fixe. Les modalités de calcul de ces montants sont détaillées dans les tableaux illustratifs du paragraphe « rémunération variable annuelle » ci-dessus. Les montants à allouer au titre de l'exercice 2026 seront déterminés par le conseil d'administration, après évaluation du CGNR, au terme de l'exercice, de la mesure dans laquelle il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable annuelle 2026 et présentés au paragraphe « rémunération variable annuelle » ci-dessus.
Rémunération variable à long terme	Montant cible à objectifs atteints : 480 000 € Montant maximum en cas de surperformance : 696 000 €	Conformément au plan LTI 2026 dont les principes sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 23 avril 2026 : – le montant cible (i.e. à objectifs atteints) de la rémunération variable à long terme de Madame Stéphane Pallez correspond à 125 % de sa rémunération fixe ; – le montant maximum de la rémunération variable à long terme de Madame Stéphane Pallez (i.e. en cas de surperformance) correspond à 145 % de sa rémunération variable à long terme à objectifs atteints, soit 181,25 % de sa rémunération fixe. Les montants à allouer au titre de l'exercice 2026 seront déterminés par le conseil d'administration après évaluation du CGNR, au terme de la période d'acquisition de 3 ans, de la mesure dans laquelle il a été satisfait aux critères de performance applicables à la rémunération variable à long terme 2026 et présentés dans le tableau figurant au paragraphe « Rémunération variable à long terme » ci-dessus. Le nombre d'actions attribuable à Madame Stéphane Pallez, à objectifs atteints à 100 %, correspondra à 125 % de sa rémunération annuelle fixe 2026 divisée par la juste valeur ⁽¹⁾ de l'action FDJ UNITED définie en application des normes IFRS 2 au regard des conditions du plan LTI 2026. Cette juste valeur sera définie par un expert indépendant, sur la base du cours de Bourse de l'action FDJ UNITED à la date d'attribution des actions de performance du LTI 2026.
Avantages en nature	Voiture de fonction : estimé à 5 160 € Enveloppe d'heures de conseil juridique spécialisé dans le domaine juridico-fiscal dont le montant ne peut pas être estimé en amont.	Madame Stéphane Pallez bénéficie d'une voiture de fonction ainsi que d'une enveloppe d'heures de conseil juridique spécialisé dans le domaine juridico-fiscal.
Avantages sociaux	Les cotisations sont assises sur la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale que Madame Stéphane Pallez perçoit au titre de son mandat.	Madame Stéphane Pallez bénéficie des régimes de santé prévoyance de l'ensemble des salariés de la société.

(1) Cours de l'action à la date d'attribution diminué de la valeur actualisée des dividendes de la période d'acquisition et ajusté du critère TSR du LTI.

Rémunération des mandataires sociaux

Sur recommandation du CGNR, le conseil d'administration du 18 février 2026 a arrêté les principes de rémunération suivants pour Monsieur Charles Lantieri, directeur général délégué :

	Montant	Présentation
Rémunération fixe	297 600 €	Le conseil d'administration a décidé d'attribuer à Monsieur Charles Lantieri une rémunération fixe annuelle de 297 600 € pour 2026, soit une rémunération fixe inchangée depuis 2024.
Rémunération variable annuelle	Montant cible à objectifs atteints : 297 600 € Montant maximum en cas de surperformance : 386 880 €	Conformément à la politique de rémunération présentée à l'assemblée générale du 23 avril 2026 : – le montant cible (i.e. à objectifs atteints) de la rémunération variable annuelle de Monsieur Charles Lantieri correspond à 100 % de sa rémunération fixe ; – le montant maximum de la rémunération variable annuelle de Monsieur Charles Lantieri correspond à 130 % de sa rémunération fixe. Les modalités de calcul de ces montants sont détaillées dans les tableaux illustratifs du paragraphe « rémunération variable annuelle » ci-dessus. Les montants à allouer au titre de l'exercice 2026 seront déterminés par le conseil d'administration après évaluation du CGNR, au terme de l'exercice, de la mesure dans laquelle il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable annuelle 2026 et présentés au paragraphe « rémunération variable annuelle » ci-dessus.
Rémunération variable à long terme	Montant cible à objectifs atteints : 372 000 € Montant maximum en cas de surperformance : 539 400 €	Conformément au plan de rémunération à long terme 2026 dont les principes sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 23 avril 2026 : – le montant cible (i.e. à objectifs atteints) de la rémunération variable à long terme de Monsieur Charles Lantieri correspond à 125 % de sa rémunération fixe ; – le montant maximum de la rémunération variable à long terme de Monsieur Charles Lantieri (i.e. en cas de surperformance) correspond à 145 % de sa rémunération variable à long terme à objectifs atteints, soit 181,25 % de sa rémunération fixe. Les montants à allouer au titre de l'exercice 2026 seront déterminés par le conseil d'administration après évaluation du CGNR, au terme de la période d'acquisition de 3 ans, de la mesure dans laquelle il a été satisfait aux critères de performance applicables à la rémunération variable de long terme 2026 et présentés dans le tableau figurant au paragraphe « rémunération variable à long terme » ci-dessus. Le nombre d'actions attribuable à Monsieur Charles Lantieri, à objectifs atteints à 100 %, correspondra à 125 % de sa rémunération annuelle fixe 2026 divisée par la juste valeur ⁽¹⁾ de l'action FDJ UNITED définie en application des normes IFRS 2 au regard des conditions du plan LTI 2026. Cette juste valeur sera définie par un expert indépendant, sur la base du cours de Bourse de l'action FDJ UNITED à la date d'attribution des actions de performance du LTI 2026.
Avantages en nature	Voiture de fonction : estimé à 1 815 € Enveloppe d'heures de conseil juridique spécialisé dans le domaine juridico-fiscal dont le montant ne peut pas être estimé en amont.	Monsieur Charles Lantieri bénéficie d'une voiture de fonction ainsi que d'une enveloppe d'heures de conseil juridique spécialisé dans le domaine juridico-fiscal.
Avantages sociaux	Les cotisations sont assises sur la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale que Monsieur Charles Lantieri perçoit au titre de son mandat.	Monsieur Charles Lantieri bénéficie des régimes de santé prévoyance de l'ensemble des salariés de la société.

(1) Cours de l'action à la date d'attribution diminué de la valeur actualisée des dividendes de la période d'acquisition et ajusté du critère TSR du LTI.

2.4.3 Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2026

La politique de rémunération des administrateurs est établie dans le respect des principes et de la procédure décrits ci-dessus.

L'assemblée générale du 22 mai 2025, sur proposition du conseil d'administration, a approuvé l'augmentation de l'enveloppe maximale annuelle de rémunération des administrateurs, portée de 700 000 à **770 000 euros**, afin de tenir compte de l'évolution du Groupe et de l'accroissement de la charge de travail des administrateurs. Le montant de cette enveloppe est **maintenu pour 2026**.

Les règles de répartition de cette enveloppe sont articulées autour des principes suivants, telles qu'elles figurent dans le Règlement Intérieur du conseil d'administration :

- **part fixe** : représente **40 %** du montant total de l'enveloppe, reflétant le travail minimal requis par la fonction ;
- **part variable** : représente **60 %** du montant total de l'enveloppe, afin d'encourager la performance, l'assiduité et l'engagement ;
- **charge de travail supplémentaire** : prise en compte pour la présidence d'un comité, tant dans la part fixe que dans la part variable.

Le tableau ci-après récapitule les règles de répartition de l'enveloppe de rémunération maximale affectée à la rémunération des membres du conseil d'administration pour 2026 sont les suivantes :

Conseil d'administration (CA)	Part fixe annuelle	Par réunion (Part variable)
Administrateur	10 000 €	2 200 €/réunion du CA ou séminaire stratégique du CA d'une durée inférieure ou égale à ½ journée 3 500 €/réunion du CA ou séminaire stratégique du CA d'une durée supérieure à ½ journée
Censeur (le cas échéant)	-	2 200 €/réunion du CA ou séminaire stratégique du CA d'une durée inférieure ou égale à ½ journée 3 500 €/réunion du CA ou séminaire stratégique du CA d'une durée supérieure à ½ journée
CAR	Part fixe annuelle	Par réunion (Part variable)
Membre/Censeur	-	2 200 €
Président	5 000 €	3 200 €
Autres comités	Part fixe annuelle	Par réunion (Part variable)
Membre/Censeur	-	2 200 €
Président	2 000 €	3 200 €

S'agissant de la part variable attribuée aux administrateurs, il est précisé qu'en cas de tenue de plusieurs réunions du conseil d'administration le même jour, notamment le jour de l'assemblée générale ordinaire annuelle, les participations à ces réunions ne comptent que pour une seule participation.

Conformément aux dispositions de l'article 3.7 du Règlement Intérieur du Conseil : « les administrateurs sont remboursés, sur justificatifs, des frais de voyage et de déplacement ainsi que des autres dépenses engagées par eux dans l'intérêt de la société ».

En cas de dépassement de l'enveloppe maximale annuelle, il sera proposé un écrêtement et un abattement, appliqués en priorité sur la rémunération fixe des membres du Conseil afin de ne pas dépasser le plafond de l'enveloppe définie par le Conseil.

Les administrateurs représentant les salariés et les administrateurs représentant les salariés actionnaires, ainsi que la Présidente directrice générale ne perçoivent pas de rémunération au titre de leur participation aux réunions du Conseil et des comités.

Par ailleurs, le conseil d'administration peut, le cas échéant, attribuer à un ou plusieurs administrateurs une rémunération exceptionnelle pour une mission spécifique dans le cadre des dispositions des articles L. 225-46 et L. 22-10-15 du Code de commerce et conformément aux articles 15 al.3 des statuts et 3.7 b du Règlement Intérieur. L'attribution d'une telle rémunération, le cas échéant, sera soumise à la procédure des conventions réglementées. Le montant global de cette rémunération exceptionnelle sera plafonné à 10 % de l'enveloppe de rémunération annuelle des administrateurs.

Par ailleurs, le conseil d'administration du 14 février 2024 a formalisé dans son Règlement Intérieur la pratique de la constitution de comités ad hoc, destinés à étudier et, le cas échéant, suivre les projets d'accords stratégiques, d'acquisition, de cession ou tout autre accord important relevant de la compétence du Conseil. Dans ce cadre, les membres et le Président des comités ad hoc sont rémunérés selon les mêmes modalités que ceux des autres comités.