



Teleperformance SE

Assemblée Générale Mixte
23 mai 2024



1. Ouverture de la séance
2. Chiffres clefs et Faits marquants 2023
3. Teleperformance en 2024
4. Résultats financiers 2023
5. Chiffres d'affaires au 1^{er} trimestre 2024
6. Evolution boursière et Structure actionnariale
7. Une démarche RSE engagée
8. Gouvernance
9. Politique de rémunération des mandataires sociaux
10. Rapports des Commissaires aux comptes
11. Questions / Réponses
12. Votes des résolutions



Ouverture de la séance Composition du bureau Mentions légales

*Daniel JULIEN,
Président-Directeur général*

*Sonia CHEURFA
Secrétaire de l'Assemblée*



Ordre du jour simplifié



A caractère ordinaire

- Approbation des comptes annuels et consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2023
- Affectation du résultat – Fixation du dividende et de sa date de mise en paiement
- Rapport spécial des Commissaires aux comptes sur les conventions réglementées
- Approbation des informations visées au I de l'article L.22-10-9 du Code de commerce pour l'ensemble des mandataires sociaux de la Société
- Approbation des éléments de rémunération 2023 de M. Julien, Président-Directeur général, et de M. Rigaudy, Directeur général délégué
- Constatation et approbation de l'absence d'éléments de rémunération et d'avantage versés ou attribués à M. Singh, Directeur général délégué pour 2023
- Approbation de la politique de rémunération 2024 des administrateurs, du Président-Directeur général, du Directeur général délégué et du Directeur général délégué en charge des finances
- Nomination de PricewaterhouseCoopers en qualité de Commissaire aux comptes en charge de certifier les informations en matière de durabilité
- Ratification des nominations provisoires de M. Niu, M. Elalamy et Mme Daubry
- Renouvellements des mandats d'administrateurs de M. Elalamy, Mme Daubry, M. Julien et M. Boulet
- Autorisation donnée au Conseil d'administration en matière d'achat par la Société de ses propres actions

Ordre du jour simplifié



A caractère extraordinaire

- Délégations de compétence à donner au Conseil d'administration pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital avec ou sans maintien du droit préférentiel de souscription
- Autorisation donnée au Conseil d'administration d'augmenter le montant des émissions dans le cadre des 22^{ème}, 23^{ème} et 24^{ème} résolutions
- Autorisation à donner au Conseil d'administration pour attribuer gratuitement des actions existantes et/ou à émettre aux membres du personnel salarié et/ou certains mandataires sociaux ou groupements d'intérêt économique liés
- Pouvoirs pour les formalités



Chiffres clefs et Faits marquants 2023

*Daniel JULIEN,
Président-Directeur général*

2023: une année de transition mouvementée



D'un contexte porteur à un environnement contraignant

- **Post Covid: stabilisation des interactions après les pics du confinement**
- **Une année difficilement prévisible**
 - Réduction notable des « Unicorns » en 2022-2023 dans le secteur des technologies, du commerce électronique et des transports
 - “*Funding Winter*”: argent plus cher et moins facile d'accès pour les investissements
 - Austérité budgétaire dans la Silicon Valley : «*Year of Efficiency*»
 - Focus sur l'IA générative (« GenAI »): potentiel, essentiellement démonstration de faisabilité (« *proof of concept* »), fonction d'augmentation ou de remplacement des humains ?
 - Croissance ralentie dans le secteur du BPO* : de 0 % à + 5 %

* *Business Process Outsourcing*

Teleperformance en 2023



Un modèle d'affaires résilient dans un environnement agité

➔ **Démonstration de solidité et de rentabilité, malgré une croissance en deçà des objectifs initiaux**

- Chiffre d'affaires record : 8 345 M€, soit une croissance organique* de + 5,1 %*
- Marge d'EBITA : +40 points de base à 15,9 %**
- Cash-flow net disponible : + 15,5 % à 812 M€
- Taux de conversion en hausse à 46 % vs. 40 % en 2022***

* À périmètre et changes constants hors impact de l'évolution de la contribution des contrats d'assistance Covid et de l'hyperinflation

** Teleperformance hors Majorel et hors coût de streamlining pour 13 millions d'euros

*** Cash-flow net disponible / EBITDA courant

Le nouveau Teleperformance en 2023



Acquisition de Majorel finalisée en novembre 2023

➔ Une nouvelle dimension pour le Groupe : renforcement des positions sur des marchés clefs et acquisition d'expertises complémentaires

	Teleperformance seul	Majorel seul	Le "nouveau Teleperformance"
	2023	2023	2023
Chiffre d'affaires	8 001	2 131	10 133
EBITDA (% du CA)	1 725 21,6 %	362 17,0 %	2 087 20,6 %
EBITA (% du CA)	1 261 15,8 %*	252 11,8 %	1 513 14,9 %

* 15,9 % hors coût des initiatives de streamlining pour 13 M€

Bon déroulement du plan d'intégration de Majorel et confirmation du montant des synergies de coûts d'environ 150 M€ sur une base *run rate* d'ici 2025

Le nouveau Teleperformance en 2023



Une couverture des marchés et des zones de production unique et inégalée



Présent
dans près de

100
Pays



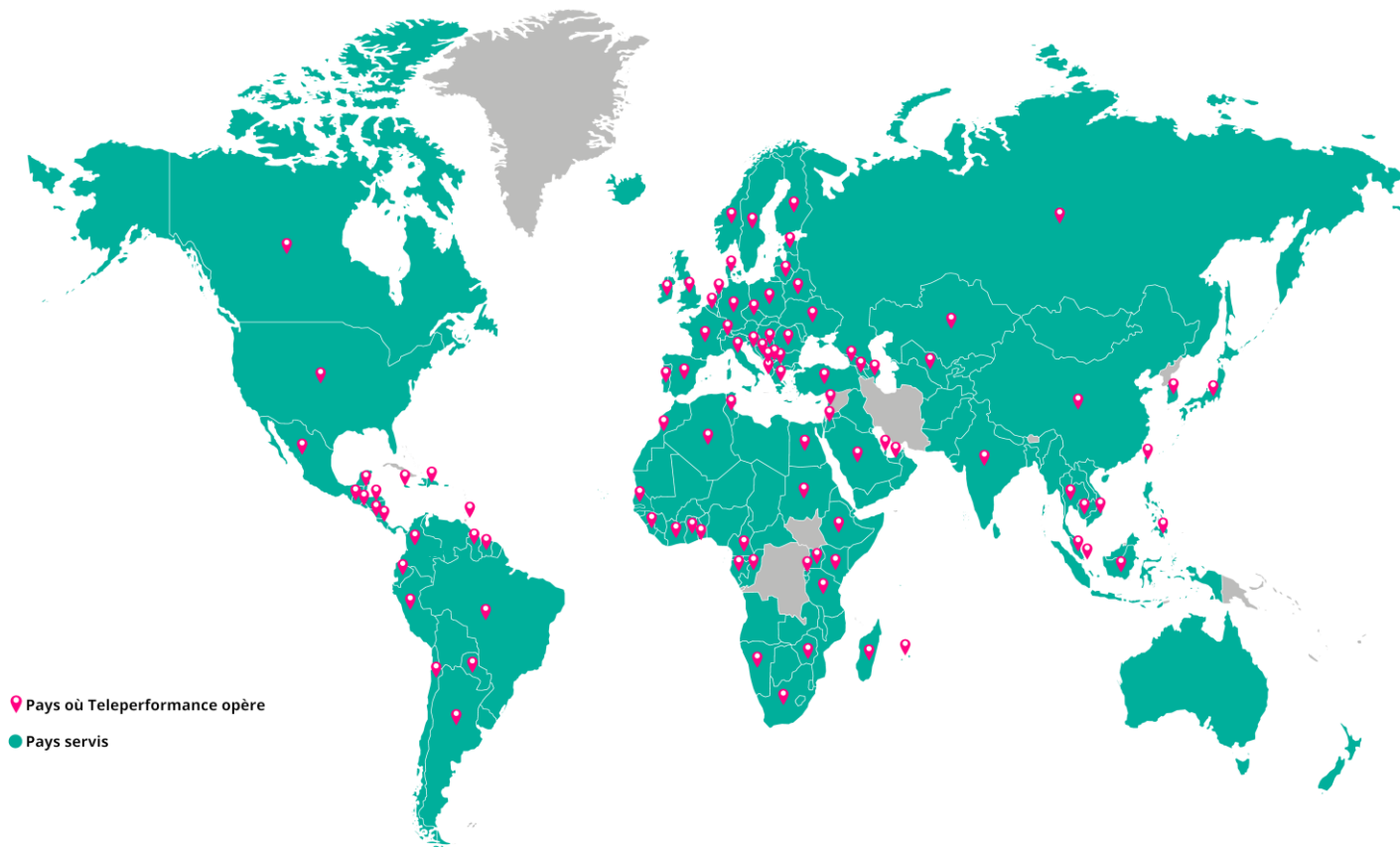
170+
Marchés servis

c. 300
Langues et dialectes



Près de

1 400
Clients



Le nouveau Teleperformance en 2023



Un leadership renforcé par l'acquisition de Majorel

- **Régions**
 - Renforcement significatif des positions sur les marchés germanophones et francophones
 - Renforcement de la présence sur les marchés de l'APAC (x2)
 - Premier acteur en Afrique
- **Secteurs clients : augmentation de la pénétration**
 - Services financiers en Europe
 - Assurance en Europe
 - Luxe en Asie
 - Automobile (monde)
- **Nouvelles lignes de services**
 - Gestion des sinistres sur l'ensemble de la chaîne de valeur (assurance automobile et habitation)
 - Gestion complexe du traitement de commandes (*middle* et *back-office*)
 - Transformation et intégration *cloud* (Europe et Moyen-Orient)
 - Plateforme de marketing digital (Amérique latine)
 - Réseaux sociaux et plateforme omnicanal pour l'industrie du luxe (Chine)
- **Plus de 250+ projets d'IA (y compris GenAI) en cours sur une base combinée**



Teleperformance en 2024

*Daniel JULIEN,
Président-Directeur général*

Teleperformance en 2024

Les fondamentaux



- **Une base de 1 400 clients** avec une relation durable (14 ans en moyenne), multi-secteurs et multi-géographies
- **2 000 managers seniors** (directeurs et +) avec une séniorité moyenne de 7,9 ans
- **Une expertise couvrant un très large spectre de besoins :**
 - Service client
 - Ventes aux professionnels et aux particuliers
 - Support technique
 - Support « *help desk* » intra-entreprise
 - Gestion de middle et back office:
 - Gestion complète des sinistres
 - Prévention de la fraude
 - Services anti-blanchiment
 - Services centralisés externalisés : finances, RH, IT
 - Modération de contenu médias sociaux
 - Interprétation, traduction, localisation
 - Support en gestion de la santé (USA)
 - Privatisation de services publics
 - Gestion des dossiers citoyens
 - Solutions *cloud* : *TP as a Service*
 - Consulting opérationnel
 - etc...
- **Une offre diversifiée avec des services spécialisés positionnés sur des marchés à forte croissance**

Teleperformance en 2024 : *High Tech – High Touch*



La promesse Teleperformance

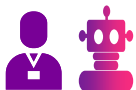
Teleperformance améliore l'expérience et les process de gestion client en combinant l'aspect humain (*intelligence émotionnelle*) et les technologies avancées (*IT/AI/Gen AI*).

Teleperformance délivre ainsi un service de haute qualité, personnalisé et au juste prix pour les consommateurs, en renforçant leur attachement et leur fidélité à la marque.

Teleperformance en 2024 : *High Tech – High Touch*



“AI@TP” + “EI@TP” (1)



« *Une combinaison qui favorise l'avènement d'une meilleure expérience client* »

« **AI@TP** » : TP-microservices, une suite complète de solutions « *plug-in* » AI/LLM opérationnel en 2024

- Bases de connaissance
 - Synthèses automatiques
 - Modèles prédictifs en ligne
 - Historique omni-channels
 - « *Speech to text to speech* » avec traduction instantanée
 - Algorithmes d'alerte en sécurité des données
 - Coaching avec émulation des systèmes clients et génération automatisée de jeux de rôles
 - 100% contrôle qualité par « *voice analytics* »
 - Traitement intelligent de documents (OCR)... etc.
- Augmente la précision et la rapidité d'accès à l'information
- Réduit le stress de la recherche multi-sources en ligne pour les spécialistes clients
- Permet aux spécialistes de se consacrer à l'apport d'une solution personnalisée et empathique, renforçant la satisfaction des clients et leur fidélité à la marque

Teleperformance en 2024 : *High Tech – High Touch*



“AI@TP”+ “EI@TP” (2)



« *L'émotion au cœur des décisions clients* »

- Harvard Business School : 95 % des décisions d'achat sont fondées sur des émotions.
- Wharton 2021 : un client satisfait émotionnellement a un taux de rétention huit fois supérieur.
- Deloitte 2023 : 96 % des clients insatisfaits sont prêts à reconsidérer leur décision s'ils perçoivent de réels efforts de la part du service client pour régler leur problème.
- Deloitte 2024 : 53% des sociétés s'attendent à voir le nombre d'interactions s'accroître dans les cinq prochaines années.
- Deloitte 2024 : 40% des consommateurs qui changent de marque le font à cause d'un mauvais service client.

L' intelligence émotionnelle est « un muscle » (D. Coleman) développé chez Teleperformance tout au long du parcours employé : recrutement, formation, coaching, management, environnement de travail.

Teleperformance en 2024 : *High Tech – High Touch*

Process managériaux

- **TOPS** (*Teleperformance Operational Processes and Standards*) : un mode opérationnel unique à travers le monde assurant la consistance du service.
- **BEST** (*Teleperformance Best Practices*) : codification des meilleures pratiques pour le management du changement.
- **6 Sigma** : analyse quotidienne des déviations et remédiations pour les individus et les process.
- « **TP** ❤️ **ideas** » : l'innovation naît dans les premières lignes opérationnelles.

“AI@TP” et “EI@TP” sont systématiquement incorporés dans les différents process managériaux, internes et externes.

Teleperformance en 2024



Objectifs annuels

- Croissance pro forma du chiffre d'affaires* comprise entre **+ 2 % et + 4 %**
- **Dynamique plus favorable au second semestre** : base de comparaison moins élevée et nouveaux contrats signés sur la période récente
- Hausse de marge de l'EBITA récurrent comprise entre **+ 10 pbs et + 20 pbs** sur une base pro forma* (vs. 14,9 % en 2023)
- **Progression du cash-flow net disponible** et poursuite du retour aux actionnaires pouvant représenter jusqu'à 2/3 du cash-flow net disponible, incluant dividendes versés et rachats d'actions
- **Un bilan solide** avec un levier d'endettement inférieur à 2x l'EBITDA**
- **Maintien du rating BBB *Investment grade, perspectives stables***

* base 2023 pro forma à changes constants intégrant l'activité de Majorel

** Ratio d'endettement net debt / EBITDA



Conclusion

Teleperformance, une organisation mondiale performante, en transformation permanente, surfant et intégrant les vagues technologiques, pour délivrer systématiquement une suite élargie de services à valeur ajoutée à ses 1 400 entreprises et administrations clientes.

Résultats financiers 2023

*Olivier RIGAUDY,
Directeur général délégué et Directeur Financier Groupe*





Dans un environnement en transformation, la réponse de Teleperformance pour continuer à croître et à créer de la valeur

- Innovation et intégration de l'IA / LLM
- Flexibilité et diversification (solutions et marchés) pour assurer la croissance
- Discipline accrue :
 - Coûts : rationalisation et optimisation des sites ➡ taux de marge d'EBITA record
 - Investissements, BFR et impôts ➡ génération de cash-flow net disponible record

Résultats financiers 2023



Compte de résultat simplifié

M€	2023	2022 ⁽¹⁾	Variation	2023 ⁽²⁾
Taux de conversion €/€ (moyenne sur 12 mois)	1€ = 1,08 \$US	1€ = 1,05 \$US		TP hors Majorel
Chiffre d'affaires	8 345	8 154	+ 2,3 %	8001
<i>Croissance à données comparables* (LFL)</i>			+ 1,7 %	
Croissance à données comparables hors contrats Covid et traitement en hyperinflation			+ 5,1 %	
EBITDA courant	1 775 ⁽³⁾	1 750		1,725
% du CA	21,3%	21,5%		21,6%
EBITA courant	1 290 ⁽³⁾	1 262		1 260 ⁽³⁾
% du CA	15,5%	15,5%		15,8%
% du CA, hors coûts des initiatives de <i>streamlining</i>				15,9%
Résultat opérationnel	1 011	992		
Résultat net - Part du groupe	602	643		
Résultat net dilué par action (€)	10,18	10,77		

(1) Retraité à la suite de la finalisation de l'évaluation des actifs et passifs de la société PSG Global Solutions

(2) Excluant les 2 mois d'activités de Majorel (consolidé depuis le 1^{er} novembre 2023)

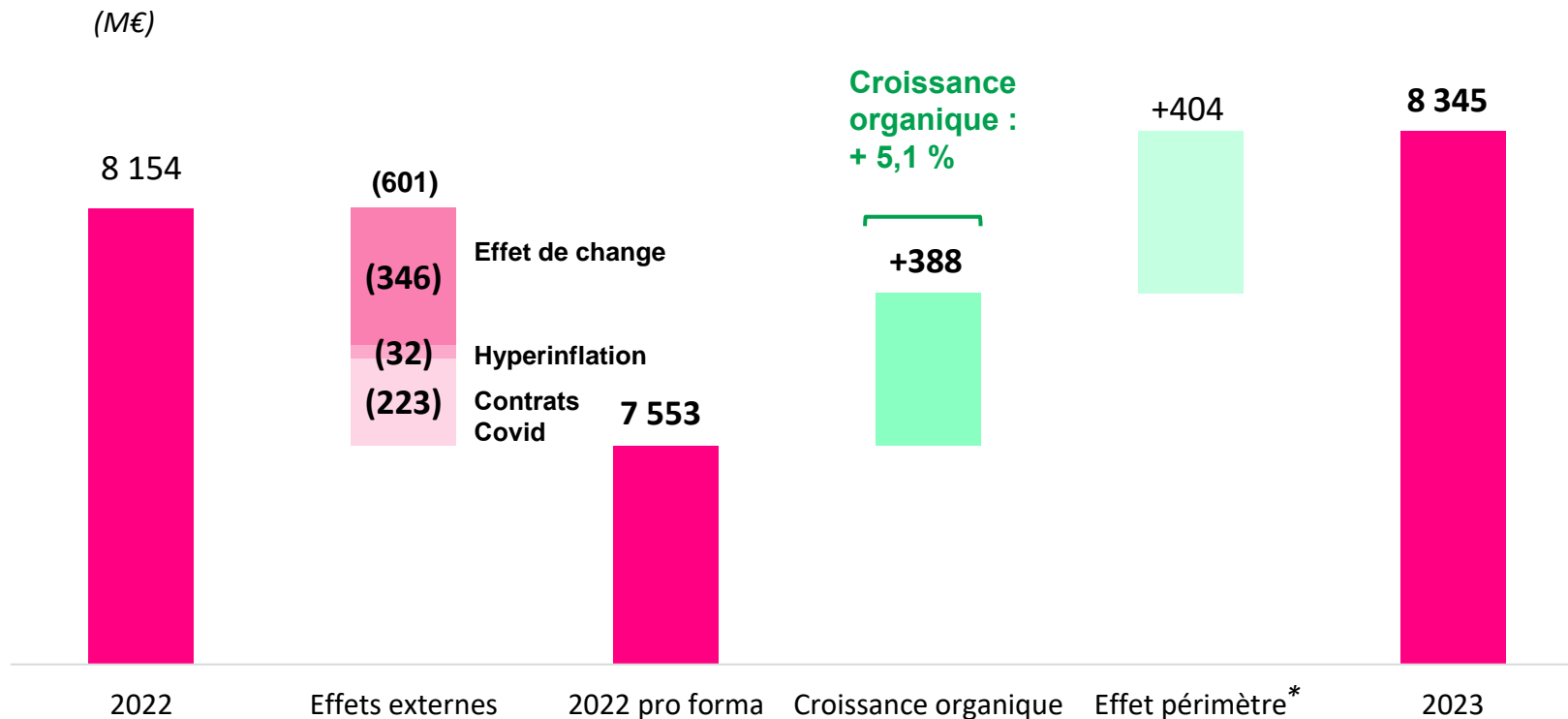
(3) Dont 13 M€ de coût des initiatives de streamlining

* À périmètre et changes constants

+388 M€ de croissance organique en 2023



En dépit d'environ 600 M€ d'effets externes négatifs



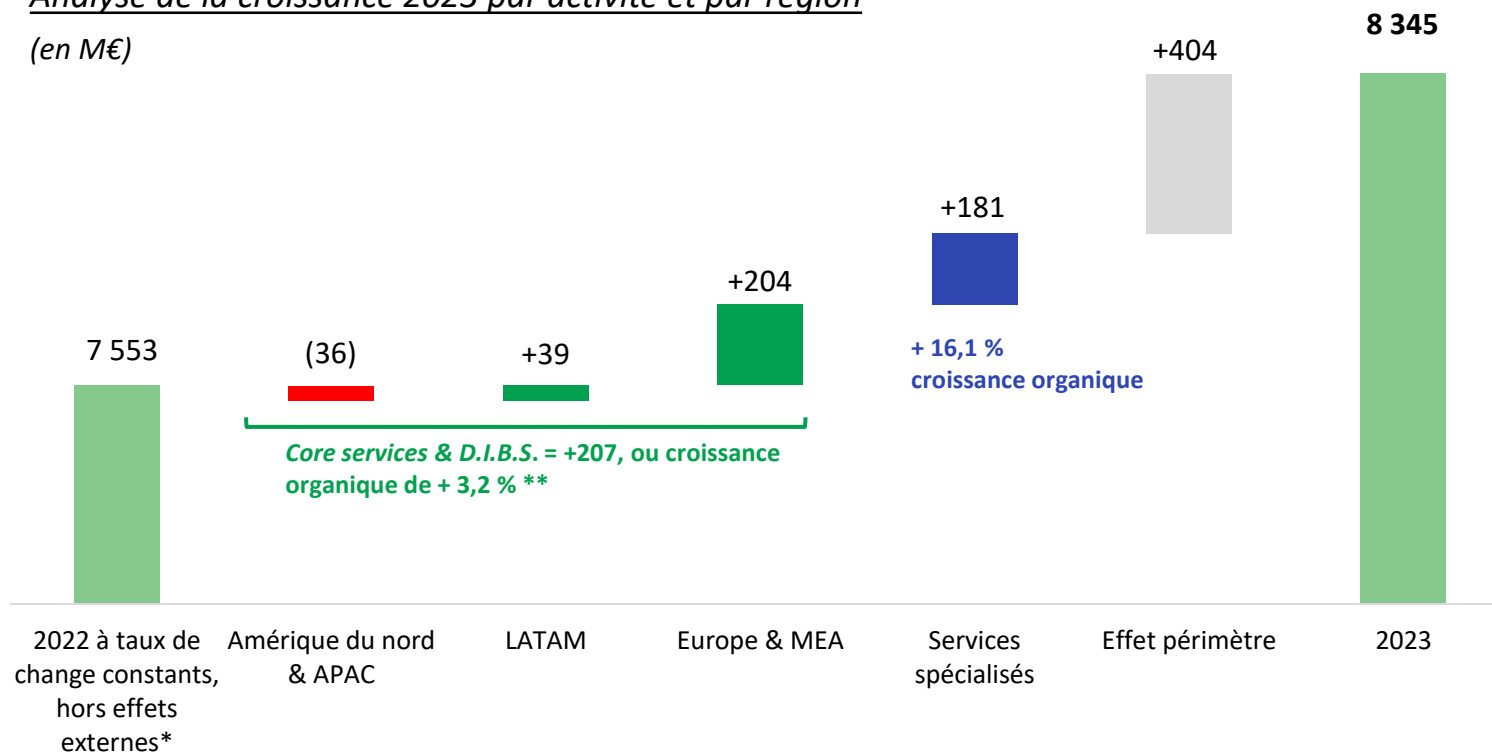
* Y compris PSG Global Solutions depuis le 1^{er} novembre 2022 et Majorel depuis le 1^{er} novembre 2023

Source de croissance



Analyse de la croissance 2023 par activité et par région

(en M€)



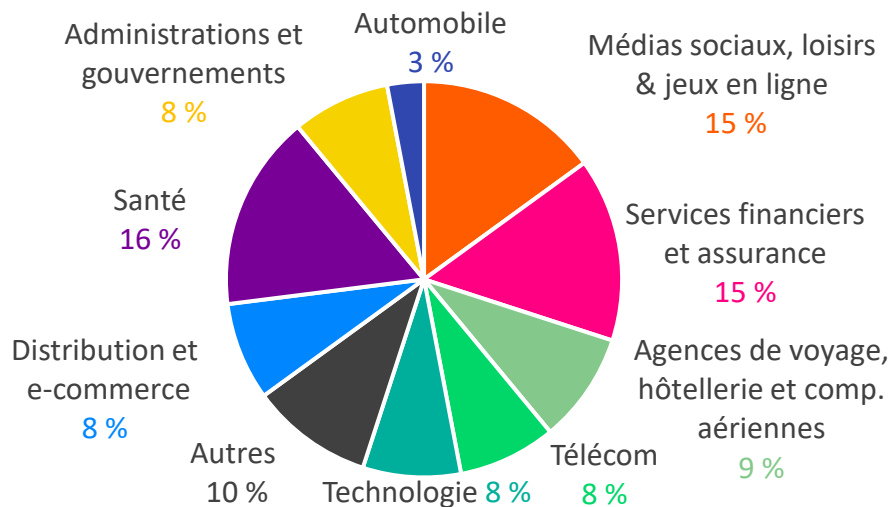
* Hors impact de l'évolution de la contribution des contrats Covid et de l'hyperinflation

** À périmètre et changes constants, hors impact de l'évolution de la contribution des contrats Covid et de l'hyperinflation

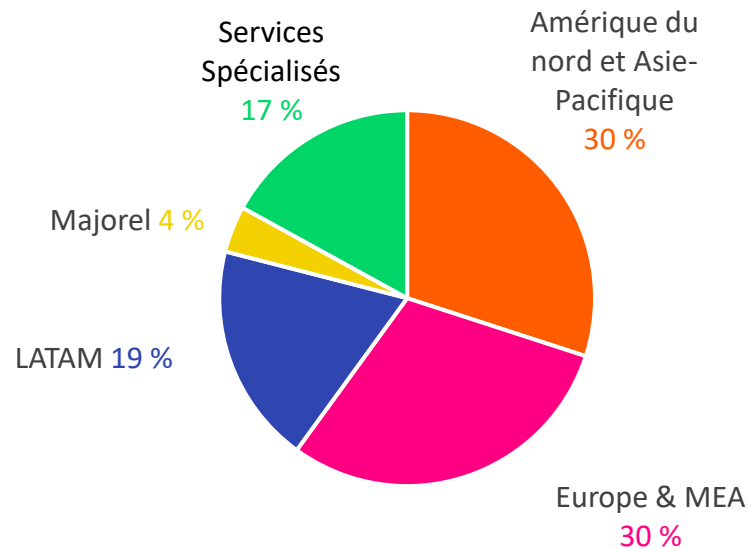
Un chiffre d'affaires équilibré par secteur client et région



Répartition du CA 2023 par secteur client*



Répartition du CA 2023 par activité et région*



* Incluant la contribution de Majorel depuis le 1^{er} novembre 2023

Rentabilité opérationnelle



M€	2023	2022
Chiffre d'affaires	8 345	8 154
EBITA courant	1 290	1 262
% du CA	15,5 %	15,5 %
Amortissement des incorporels liés aux acquisitions	(141)	(143)
Éléments non-récurrents	(138)	(127)
- Charges liées aux paiements fondés sur des actions*	(105)	(113)
- Autres**	(33)	(14)
Résultat opérationnel	1 011	992

* Sans effet sur la trésorerie

** Incluant 24 M€ de coûts d'acquisition en 2023

Rentabilité nette



M€	2023	2022
Résultat opérationnel	1 011	992
Résultat financier	(178)	(93)
Impôts sur les résultats	(231)	(256)
Taux d'impôt effectif	27,7 %	28,5 %
Résultat net après impôt - Part du groupe	602	643
Résultat net dilué par action (€)	10,18	10,77
Nombre moyen pondéré d'actions* (M)	59,1	59,7

* Utilisé pour le calcul du résultat net dilué par action

- Augmentation des frais financiers liée au financement de l'acquisition de Majorel et à la hausse des taux d'intérêt
- Diminution de la charge de l'impôt (effet de change) et du taux d'imposition

Forte génération de cash



M€	2023	2022
Flux de trésorerie*	1 000	1 172
Variation du besoin en fonds de roulement	24	(172)
Investissements d'exploitation nets	(212)	(297)
% du CA	2,5 %	3,6 %
Cash-flow net disponible	812	703
Taux de conversion**	46 %	40 %

* Après intérêts financiers, impôts et loyers décaissés ** Cash-flow net disponible/EBITDA courant

- Cash-flow net disponible: 812 M€, en hausse de + 15,5 %
- Amélioration de la variation du BFR : attention permanente aux délais de paiement des clients (DSO* et non facturé) tout au long de l'année
- Diminution des dépenses d'investissements nets en valeur et en % :
 - Contrôle strict des dépenses d'investissement dans un environnement volatil
 - Développement d'un modèle hybride combinant des solutions de télétravail et sur site dans le monde entier

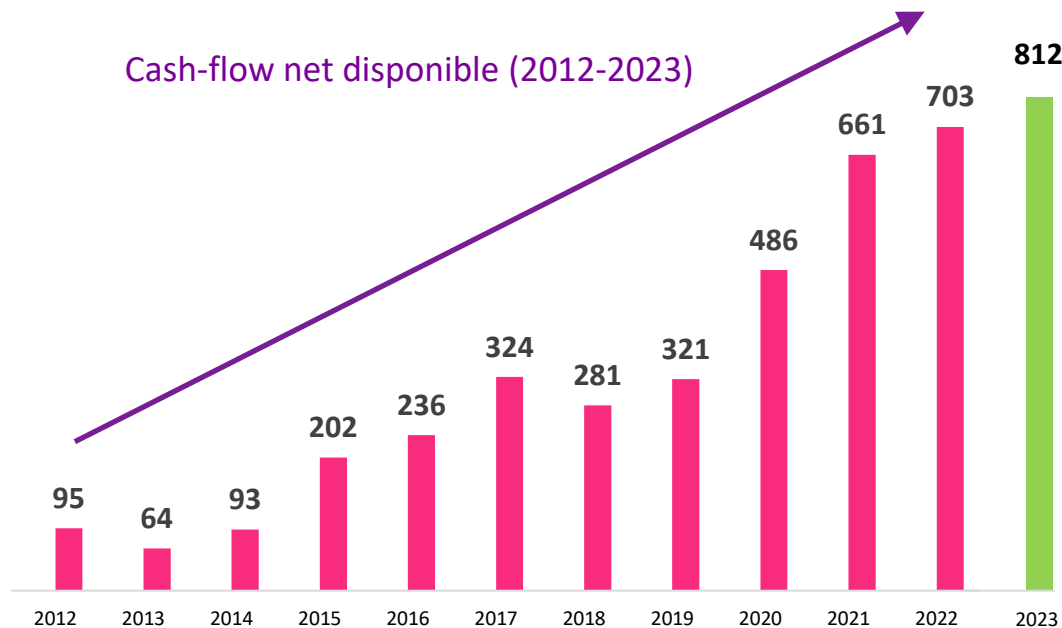
* Daily Sales Outstanding ou délai de paiement de créances moyen

Solide historique de génération de trésorerie

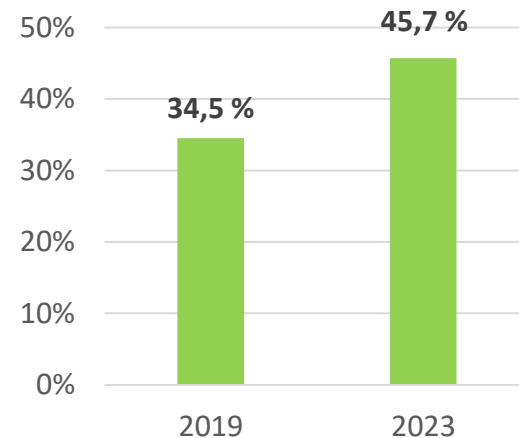


(M€)

Cash-flow net disponible (2012-2023)

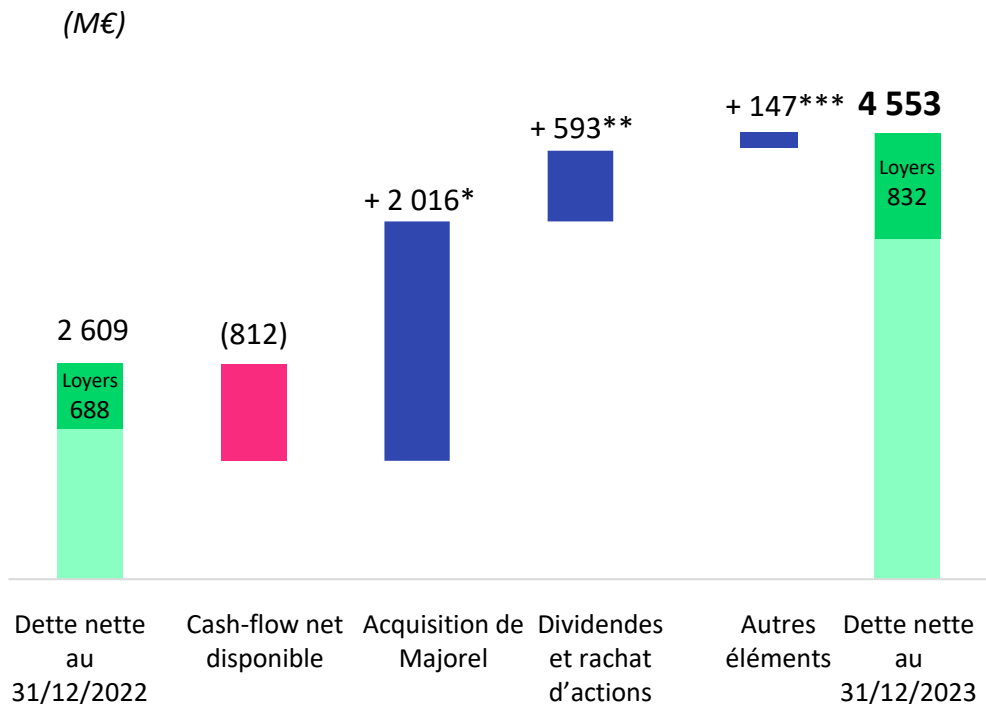


Taux de conversion (2019-2023)*



* Cash-flow net disponible / EBITDA courant

Une structure financière solide



- **Augmentation de l'endettement net** lié à l'acquisition de Majorel (2 016 Mds€) et au programme de rachat d'actions (366 M€)
- **Ratio d'endettement net sur EBITDA de 2,18 x pro forma***
- **Notation de crédit solide par S&P : BBB Investment grade, perspectives stables**

M€	31/12/2023	31/12/2022
	1€ = 1,11 US\$	1€ = 1,07 US\$
Capitaux propres	4 237	3 670
Endettement net	4 553	2 609
Obligations liées aux contrats de location (IFRS 16)	832	688
Ratio endettement net / EBITDA	2,56 x	1,50 x
Ratio pro forma hors acquisitions*	2,18 x	1,47 x

* Incluant 12 mois de Majorel au 31/12/2023

* Acquisition de Majorel pour 2 Mds€ et minoritaires en Turquie pour 16 M€

** Rachat d'actions pour 366 M€ et dividendes pour 227 M€

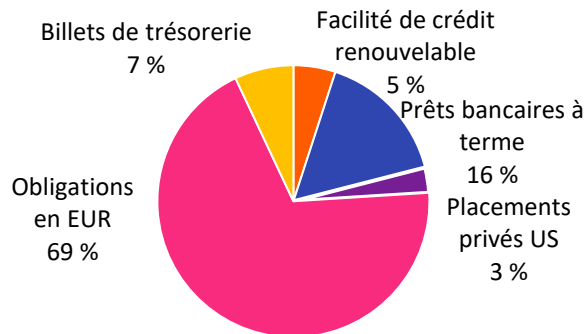
*** Dont dette nette de Majorel pour 69 M€, effets de change pour 54 M€ et revalorisation des loyers pour 12 M€

Des financements solides et diversifiés



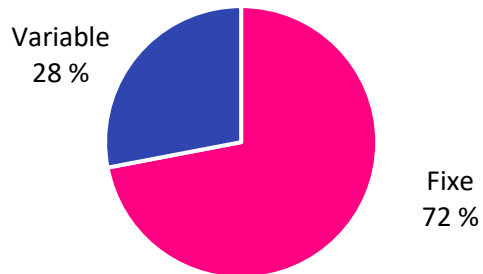
Répartition par source

au 31 décembre 2023



Répartition par type de taux (après couverture)

au 31 décembre 2023



- Endettement net hors loyers : **3 721 M€**
- Coût moyen de la dette brute : **3,27 %**
- Échéance moyenne de la dette brute : **3,75 ans**
- % taux fixe (après couverture) : **72 %**

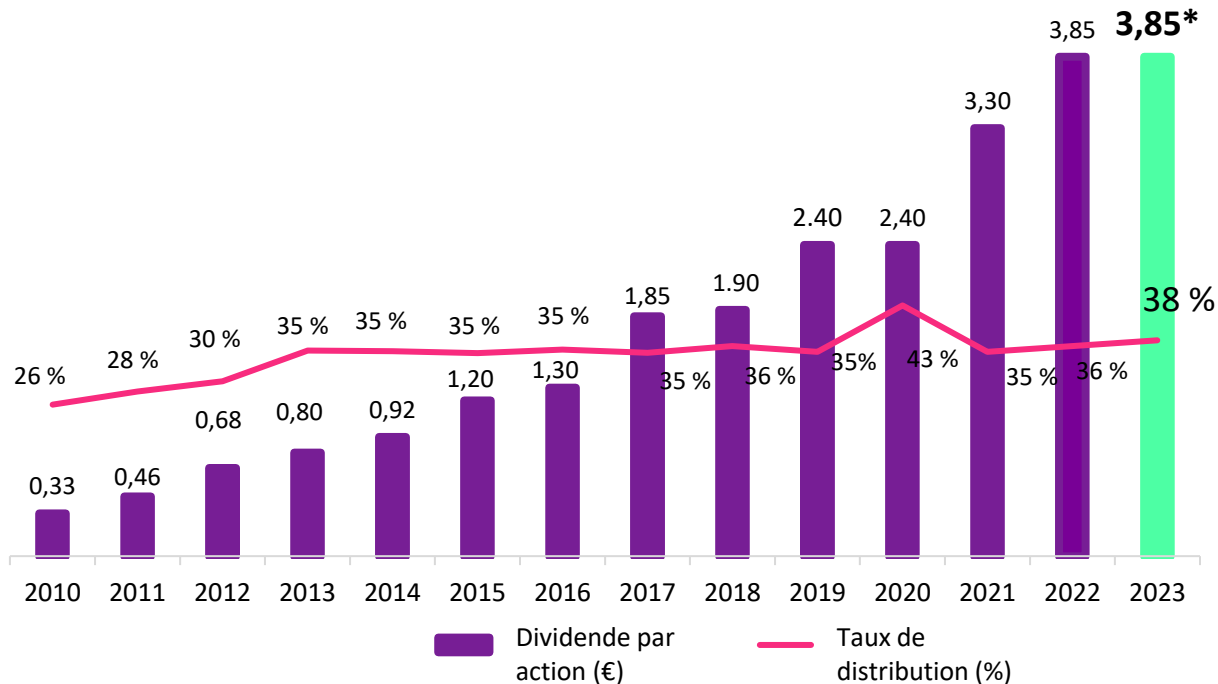
Des sources de financement diversifiées

Un accès large et sécurisé à la liquidité

Dividende et rachat d'actions



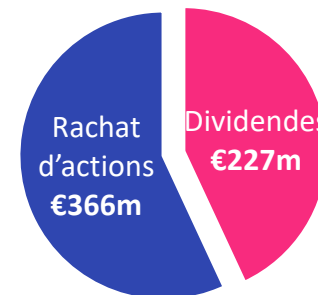
Taux de distribution en hausse



Dividende par action:
3,85€*, stable vs. 2022

Taux de distribution:
38 %

593 M€ retournés aux actionnaires en 2023



* Soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 23 mai 2024

Chiffre d'affaires au 1^{er} trimestre 2024

*Olivier RIGAUDY,
Directeur général délégué et Directeur Financier
Groupe*



Faits marquants au 1^{er} trimestre 2024



Bon début d'année 2024 – confirmation des objectifs financiers

- **Une nouvelle dimension avec l'acquisition de Majorel: croissance de + 26,7 %** en publié au 1^{er} trimestre 2024
- Croissance pro forma* au T1 2024 (+ 0,9 %) dans la fourchette haute des attentes du groupe: le groupe est **bien engagé pour réaliser ses objectifs annuels 2024**
- **Poursuite du déploiement de solutions d'IA/IA générative** au service du développement et de la productivité des clients
- **Bon déroulement du plan d'intégration de Majorel** et confirmation du montant des synergies de coûts d'environ 150 M€ sur une base *run rate* d'ici 2025
- **Progression du cash-flow net disponible** et poursuite du retour aux actionnaires
- **Bilan solide**

* À taux de change et périmètre constants, base 2023 intégrant l'activité de Majorel

1^{er} trimestre en croissance



(M€)	T1 2024	T1 2023	% variation	
			Publié	Pro forma*
Taux de conversion €/€ (moyenne sur 3 mois)	1€ = 1,09 \$US	1€ = 1,07 \$US		
Chiffre d'affaires	2 542	2 006	+ 26,7 %	+ 0,9 %

- **Forte croissance publiée** grâce à la consolidation de Majorel depuis le 1^{er} novembre 2023
- **Croissance sur une base pro forma**
- **Confirmation des objectifs financiers 2024**

* À taux de change et périmètre constants, base 2023 intégrant l'activité de Majorel



Evolution boursière et Structure actionnariale

*Olivier RIGAUDY,
Directeur général délégué et Directeur Financier Groupe*



Evolution boursière au 21 mai 2024



Évolution du cours de bourse de Teleperformance (en €)
comparée au CAC 40* sur 10 ans + (depuis le 1^{er} janvier 2014)

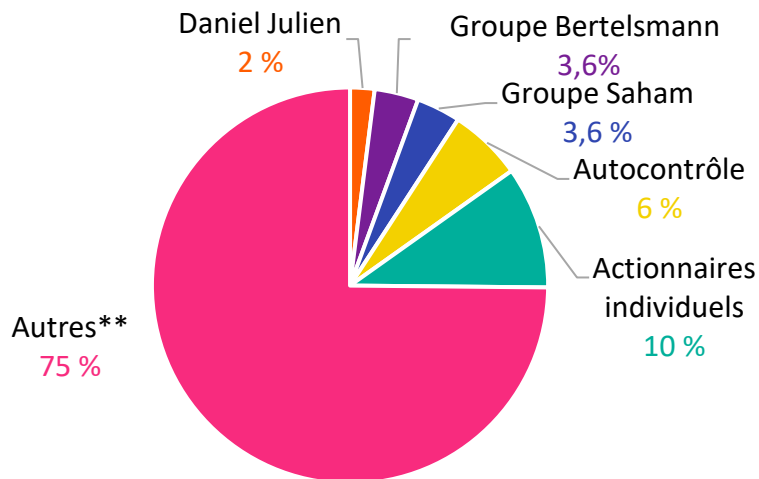


* Indice CAC 40 rebasé sur le cours de Bourse de Teleperformance au 1^{er} janvier 2014

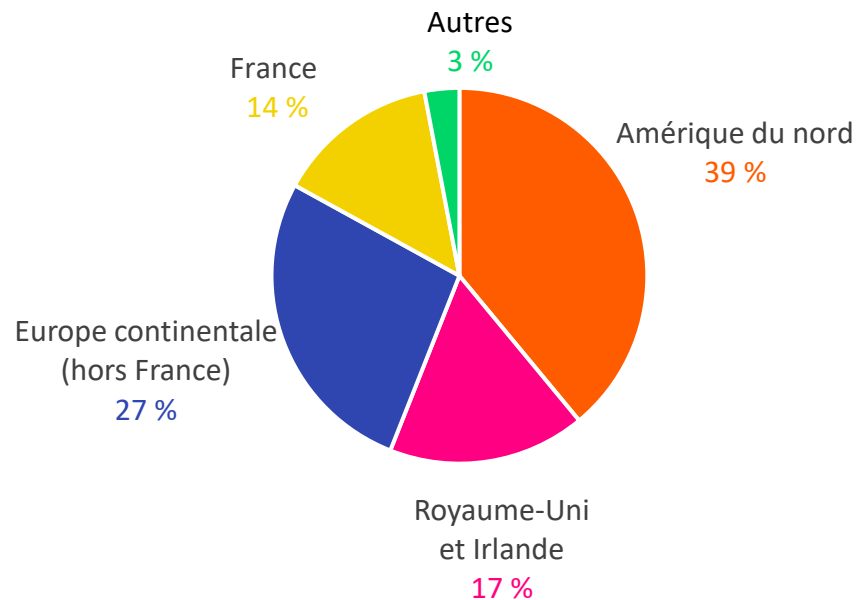
Structure de l'actionnariat



Répartition du capital*



Répartition géographique du capital détenu par les investisseurs institutionnels*



* A fin mars 2024

** Investisseurs institutionnels principalement

Une démarche RSE engagée

*Clémentine GAUTHIER,
Directrice Groupe RSE*



Une démarche RSE articulée autour de 4 engagements



Engagements

Objectifs

Comment?

Être un employeur préféré du marché

Poursuivre l'obtention de certifications de meilleur employeur, reflet d'un engagement fort en faveur des collaborateurs, et conserver une **couverture de +90%**

Maintenir les meilleures pratiques RH dans chaque pays: salaire décent (*living wage*), avantages sociaux, équilibre vie privée/vie professionnelle, culture et valeurs...

Promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion

Continuer d'accroître la part des femmes au sein des instances dirigeantes, et conserver une répartition paritaire à tous les échelons

Un lieu de travail véritablement divers, multiculturel et inclusif
Gouvernance, politiques, objectifs et formations

Empreinte environnementale

Objectifs *well-below 2°C* validés.
Nouveaux objectifs **1.5°C** soumis à SBTi
Climate pledge

Adoption d'énergies renouvelables
Mesures d'efficacité énergétique
Campagnes de sensibilisation

Un acteur citoyen
"Force of Good"

Développer l'économie locale
Redonner aux communautés

Porte d'entrée dans la vie active
Impact Sourcing
Programme philanthropique COTW, partenariat avec UNICEF

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Soutien au Pacte mondial des Nations unies et aux Objectifs de développement durable



Signataire depuis 2011 du Pacte mondial des Nations unies, Teleperformance s'engage à respecter et à promouvoir ses dix principes fondamentaux et à participer aux Objectifs de développement durable (ODD).

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Champ d'action

Teleperformance s'attache principalement à soutenir les Objectifs de développement durable #1, #5, #8, #10 et #13.

Élimination de la pauvreté En offrant un emploi décent et durable à près de 500 000 personnes, notamment dans des territoires en développement ou avec un fort taux de chômage (ex. : Inde, Philippines, Tunisie, Madagascar, Afrique du Sud), TP contribue à lutter contre la pauvreté. Le groupe déploie une politique volontariste axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion, afin d'offrir une opportunité d'emploi à des personnes qui en sont traditionnellement éloignées (femmes, jeunes, personnes vulnérables).

Égalité entre les sexes Fort d'un bon équilibre femmes-hommes dans ses effectifs et postes d'encadrement, TP a adopté des objectifs ambitieux afin d'accroître la part des femmes dans les instances dirigeantes, et de tendre ainsi vers la parité à tous les échelons via son initiative globale *TP Women*. TP contribue au développement de l'emploi des femmes dans les pays en développement. En Inde, par exemple, grâce à l'initiative *GenderSmart*, TP a augmenté significativement la part des femmes dans ses effectifs.

Travail décent et croissance économique L'accès à des postes décents pour un plus grand nombre de personnes est synonyme d'une croissance économique plus soutenue et inclusive. En tant qu'employeur majeur dans plusieurs pays en développement, TP aide à lutter contre le chômage et la pauvreté en offrant un emploi décent à ses collaborateurs et en leur garantissant un revenu juste, la sécurité au travail, une protection sociale et un plan de carrière, y compris en temps de crise.

Réduction des inégalités En recrutant des personnes issues de communautés vulnérables et en s'assurant qu'il n'y ait aucune discrimination au sein de ses opérations, le groupe vise à réduire les inégalités entre salariés. Chaque interaction est une occasion d'améliorer la vie quotidienne de chacun. En fournissant une expérience client et des services spécialisés à des personnes qui y ont un accès limité, TP réduit les inégalités au-delà de sa propre organisation.

Lutte contre le changement climatique TP s'est engagé dans l'initiative Science-Based Targets (SBTI), en adoptant des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre ambitieux et conformes aux objectifs de l'Accord de Paris.

Matrice de matérialité



Dans le cadre de ses travaux préparatoires à la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive* ou directive européenne sur les rapports de développement durable des entreprises), Teleperformance a réalisé son analyse de double matérialité, évaluant l'ensemble des enjeux de durabilité sous l'angle de la matérialité d'impact et de la matérialité financière.

La matérialité d'impact correspond aux impacts économiques, sociaux (y compris les droits de l'homme) et environnementaux produits par les activités de l'entreprise sur son environnement économique, social et naturel.

La matérialité financière évalue les risques et les opportunités causés par des faits externes, l'environnement économique, social et naturel, en lien avec la capacité de l'entreprise à continuer à générer de la valeur à court, moyen et long terme.

▶ ÊTRE UN ACTEUR CITOYEN

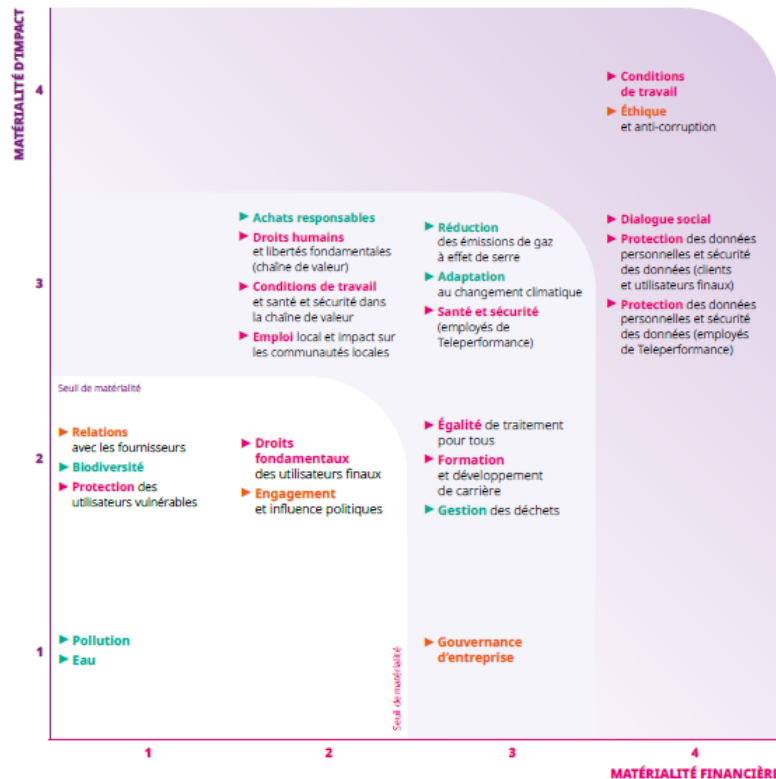
Environnement

▶ ÊTRE L'EMPLOYEUR PRÉFÉRÉ DU MARCHÉ

Social

▶ ÊTRE UN PARTENAIRE DE CONFIANCE

Gouvernance



Résultats clés 2023



Un groupe engagé à construire un modèle durable pour ses collaborateurs, clients, actionnaires et communautés

- **99% des collaborateurs travaillent dans un environnement certifié *Great Place to Work*®** (72 pays certifiés)
- **79% Trust Index (score de confiance)** accordé par nos collaborateurs, sur la base de plus de 220 000 réponses
- **+ de 56m d'heures de formation** dispensées en 2023, soit 156 heures par employé
- **61% des postes de superviseurs, managers et directeurs sont pourvus en interne**
- **52% de femmes** dans des postes d'encadrement (+4 pts vs 2022)
- **96 500 personnes** embauchées pour leur première expérience professionnelle
- **Certification globale ISO 27701 renouvelée**
- **-51% de réduction des émissions de GES** par employé entre 2019 et 2023
- **34% d'énergie renouvelable** (+6 pts vs 2022)
- **70m€ de dons** pour venir en aide aux communautés vulnérables et en soutien à l'aide d'urgence depuis 2006 (7,3m€ de dons en 2023)
- Les collaborateurs ont participé à **près de 42 000 heures de volontariat** en 2023

Stratégie climatique

Citizen of the Planet



→ Pour atteindre ses objectifs, le groupe a développé des initiatives tout au long du cycle opérationnel et impliquant son écosystème:

Le Conseil d'administration supervise la stratégie, l'approche et la performance de l'organisation en matière de changement climatique.

Au 1^{er} janvier 2021, il s'est doté d'un comité RSE dont les missions incluent la revue spécifique des questions liées au climat.

Les objectifs de réduction des émissions carbone font partie des critères de rémunération long-terme, impactant plus de 600 cadres du groupe.

Nos engagements

SCIENCE BASED TARGETS

Cibles de réduction carbone validées sur les 3 scopes

Nouveaux objectifs 1.5°C en cours de validation

CLIMATE PLEDGE

Net Zéro d'ici 2040, avec 10 ans d'avance sur l'Accord de Paris

ÉNERGIES RENOUVELABLES

Augmenter la part des énergies renouvelables à 30 % au moins d'ici 2026



Comment réduisons-nous notre impact ?

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Systèmes de gestion de l'énergie
Critères verts liés aux bâtiments
Équipement informatique vert

ÉNERGIES RENOUVELABLES

Certificats d'Attributs Énergétiques (EAC)
Panneaux solaires

TRANSFORMATION DIGITALE

Réduction des émissions via des solutions digitales
TP Cloud Campus (solution de télétravail)
Migration sur le cloud

GESTION DES DÉCHETS

DÉCHETS DE BUREAUX
Recyclage du plastique et des meubles
Réduction à la source
Tri à la source

CIRCULARITÉ
Déchets électroniques
Réparation
Recyclage et dons

Comment engageons-nous nos parties prenantes ?

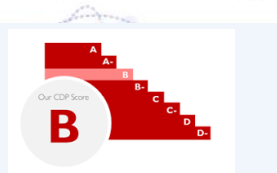
- Sensibilisation et engagement des collaborateurs
- Formation et campagnes de bénévolat
- Partenariats clients et fournisseurs

Et comment contribuons-nous à la restauration ?

- Partenariat global avec One Tree Planted, 500 000 arbres plantés et vœu d'atteindre 1 million
- Campagnes de conservation de la biodiversité
- World Clean-up challenge (journée mondiale du nettoyage)

Comment suivons-nous et reportons-nous nos impacts ?

- Rapport intégré GRI
- Task Force on Climate-Related Financial Disclosures | TCFD
- Carbon Disclosure Project | CDP
- Alignement avec la norme ISO 14001



Promouvoir la parité à tous les échelons

TP Women soutient la diversité, l'inclusion et la parité et s'engage pour l'égalité des chances à tous les niveaux et sous toutes ses formes à travers plusieurs programmes :



- **Programme de mentorat** pour aider les salariées à fort potentiel à atteindre des fonctions élevées au sein de l'entreprise ;
- **Revue des procédures de recrutement et de promotion** pour les postes de direction ;
- **Tableaux de bord** pour suivre les évolutions par région et par fonction ;
- **Réseaux** pour sensibiliser et promouvoir l'égalité.

54% de femmes
dans les effectifs

52% de femmes
dans les fonctions d'encadrement

38% de femmes
dans le comité de direction générale
(en avance sur les objectifs)

30% de femmes
dans le comité exécutif
(aligné sur les objectifs)



- **Signé le 1^{er} décembre 2022**, avec des engagements mutuels autour de la liberté d'association, le dialogue social et la santé et la sécurité.
- **Accords locaux signés en Colombie, Pologne, Roumanie, Jamaïque et Salvador**, concluant la première vague d'implémentation.

APRÈS UN AN D'ACCORD MONDIAL, UNI GLOBAL UNION ET TELEPERFORMANCE CÉLÈBRENT LEURS ACCOMPLISSEMENTS ET SE RÉJOUISSENT DES PROGRÈS À VENIR

13.12.23

PARTAGEZ CETTE PAGE : [Twitter](#) [Facebook](#) [LinkedIn](#) [Email](#)



En ce premier anniversaire de leur accord mondial historique, UNI Global Union et Teleperformance célèbrent un an de progrès accélérés dans le renforcement des droits des travailleurs et l'amélioration de la santé et de la sécurité des salariés, en particulier des modérateurs de contenu, dans l'ensemble des activités mondiales de l'entreprise.

Le pacte triennal, scellé le 1er décembre 2022, est le premier du genre dans le secteur des services aux entreprises et couvre près de 500.000 salariés de Teleperformance dans 95 pays. Il est fondé sur la reconnaissance des droits fondamentaux du travail tels qu'établis par l'Organisation internationale du travail et le respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

UNI et Teleperformance ont commencé à appliquer l'accord mondial en Colombie, au Salvador, en Jamaïque, en Pologne et en Roumanie, où il concerne plus de 50.000 travailleurs.

Les accords de mise en œuvre signés dans ces pays étoffent les dispositions du pacte mondial, et confirment et garantissent concrètement le droit des travailleurs à se syndiquer en toute liberté et autonomie, tout en permettant aux syndicats d'avoir accès aux salariés de Teleperformance, qu'ils travaillent sur place ou à distance.

D'autres pays, en dehors des cinq premiers, négocient actuellement leurs propres accords de mise en œuvre.

Démarche globale de vigilance sur les droits humains



- Mise à jour de la politique des droits humains du groupe en 2023 ;
- Cartographie détaillée des risques et impacts droits humains sur toute la chaîne de valeur mise à jour en 2023 ;
- Première consultation de parties prenantes sur le devoir de vigilance organisée en décembre 2023 ;
- Participation en 2023 à l'Accélérateur Business et droits humains, une formation intensive délivrée par le Pacte mondial des Nations unies et le cabinet Shift ;
- Formation sur les droits humains obligatoire pour tous les managers ;
- Evaluation annuelle des filiales, couvrant 43 filiales en 2023, soit plus de 91% des effectifs;
- Formation d'un réseau d'experts en droits de l'homme dans les principales filiales du groupe.

Force of Good, un acteur citoyen



Créée en 2006, l'initiative caritative Citizen of the World vient renforcer l'engagement de Teleperformance envers les communautés locales et les personnes défavorisées, par le biais de partenariats avec des associations et organisations non gouvernementales (ONG).

7,6m€

de dons en 2023

70m€ depuis le début du programme

42 000

heures de volontariat

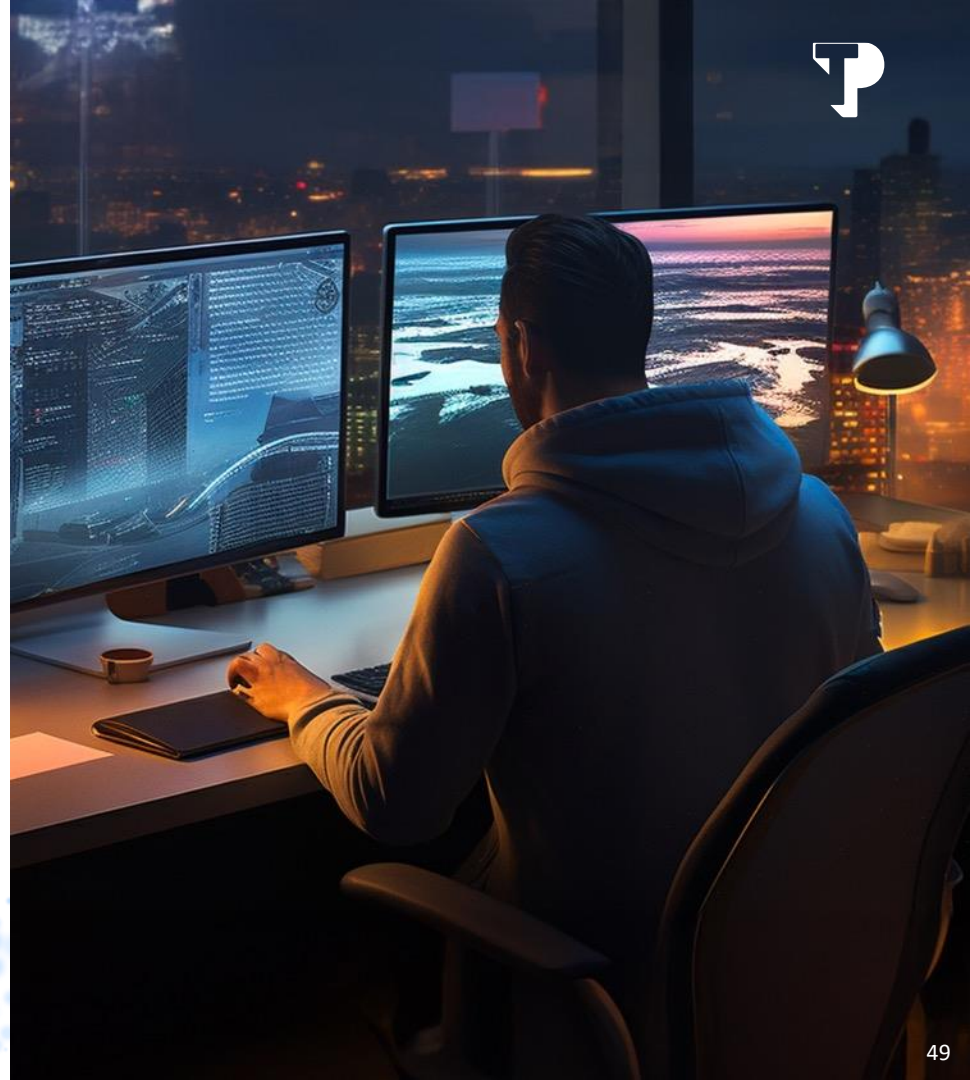
223 600

personnes bénéficiaires en 2023



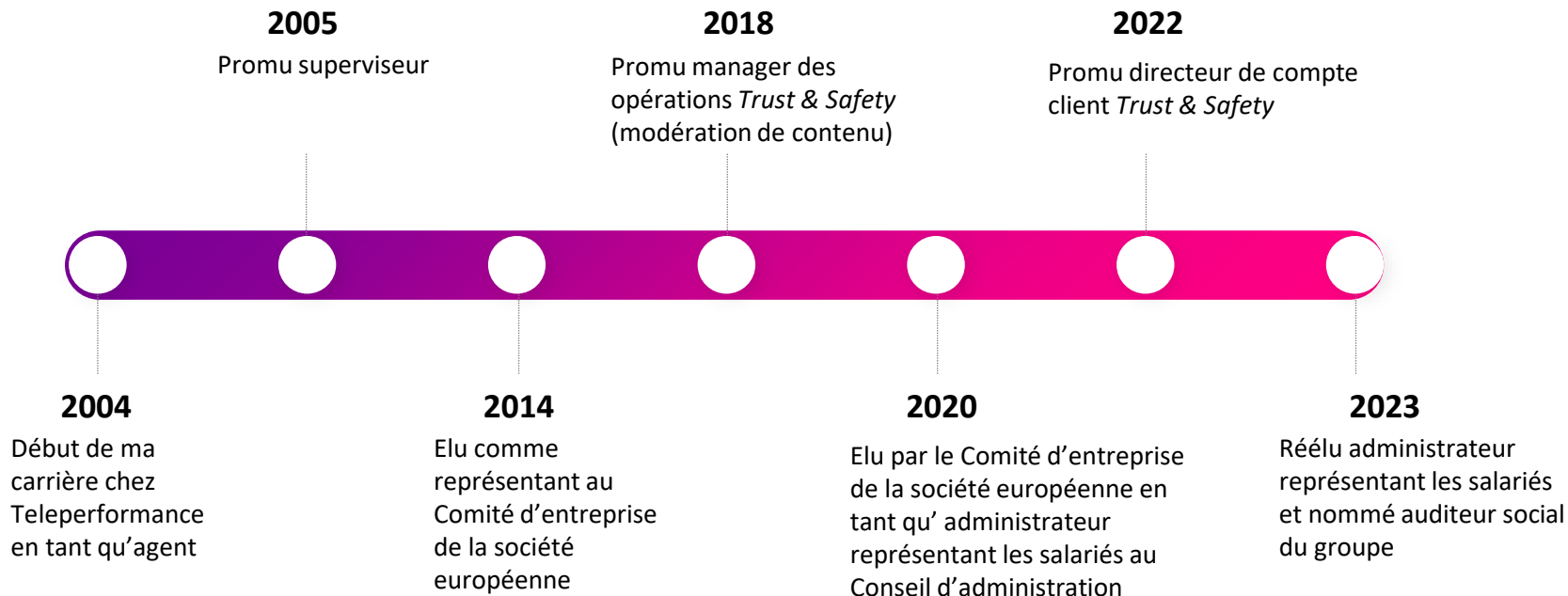
Une démarche RSE engagée

*Evangelos PAPADOPOULOS,
Auditeur social et Administrateur représentant les salariés*



Mon parcours

D'agent à Auditeur social



Auditeur social



Une voix pour l'expérience collaborateur et des pratiques éthiques



Mission

- Elever la voix des collaborateurs
- Veiller au respect des pratiques éthiques
- Identifier et atténuer les risques qui pourraient nuire aux collaborateurs

Comment ?

- Visites régulières dans nos sites dans le monde
- Tables rondes confidentielles avec les collaborateurs
- Analyse des données et tendances pour identifier les pistes et domaines d'amélioration

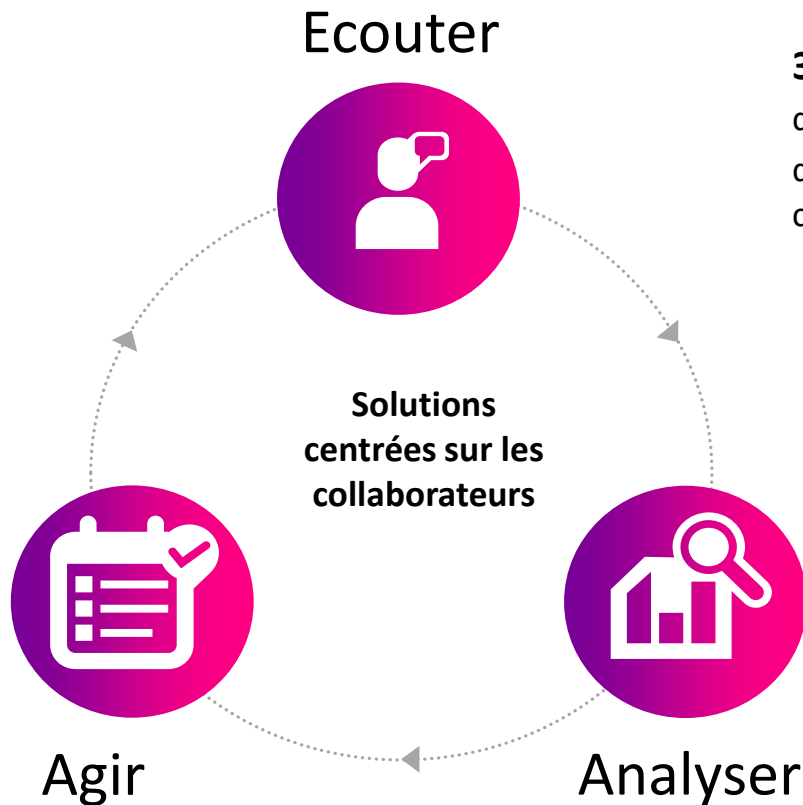
Pourquoi c'est important ?

- Des collaborateurs heureux = une entreprise plus forte.
- Les pratiques éthiques sont essentielles à la durabilité à long terme et à la confiance des parties prenantes.
- Prévention des crises futures.

Cadre d'audit



Une approche collaborative pour une amélioration continue



300+ tables rondes confidentielles dans plus de **60** sites, connexion directe avec plus de **2 000** collaborateurs par an.



Bâtir la confiance, atténuer les risques, améliorer les performances

01

Valoriser les employés : en fournissant une ligne directe avec la direction, nous favorisons une culture de communication ouverte et de confiance, dans laquelle les employés se sentent entendus et valorisés.

02

Atténuation proactive des risques : des visites régulières sur place et des conversations approfondies aident à identifier les problèmes potentiels avant qu'ils ne deviennent des problèmes majeurs, préservant ainsi notre réputation et garantissant des pratiques éthiques.

03

Favoriser la performance : l'accent mis sur la compréhension et la réponse aux préoccupations des employés génère plus d'engagement des collaborateurs, ce qui, nous le savons, est crucial pour la productivité et l'innovation à long terme.

04

Valeur pour nos actionnaires : En donnant la priorité au bien-être des employés et aux pratiques responsables, nous construisons une entreprise durable qui peut relever les défis et offrir une valeur constante aux actionnaires.

**Durabilité
à long
terme**



Gouvernance

*Patrick THOMAS,
Administrateur référent*



Le Conseil d'administration



16 administrateurs expérimentés et engagés



11 réunions en 2023

Dont un séminaire de 5 jours dédié à la stratégie

1 réunion des administrateurs indépendants (présidée par l'administrateur référent)

Taux de présence : **97%**



71% d'administrateurs indépendants

43% de femmes et **57%** d'hommes

Conseil
d'administration



9 nationalités représentées



Nombreuses expertises et expériences reconnues

Le Conseil d'administration

Les Comités du Conseil



Comité d'audit, des risques et de la conformité
Comité des rémunérations et des nominations
Comité RSE



Présidés par un administrateur indépendant et composés en majorité **d'indépendants**



12 réunions en 2023



Taux de présence aux Comités : **97%**

**3 Comités
spécialisés**

Composition du Conseil à l'issue de l'Assemblée générale



Ratifications proposées



Kevin Niu* 



Moulay Hafid Elalamy*  



Brigitte Daubry* 



Daniel Julien  





Alain Boulet 

Renouvellements proposés




Bhupender Singh 



Varun Bery*  




Véronique De Jocas** 



Pauline Ginestié*  



Jean Guez 



Shelly Gupta*  



Evangelos Papadopoulos** 



Christobel Selecky* 



Angela Maria Sierra-Moreno* 



Patrick Thomas* 



Carole Toniutti* 

* Administrateurs indépendants
** Administrateurs représentant les salariés

Nouvelle organisation de la gouvernance



agissant comme co-directeurs généraux



Daniel Julien
Président-directeur
général

Bhupender Singh
Directeur
général délégué

Olivier Rigaudy
Directeur général
délégué et
directeur financier

Joao Cardoso
Directeur de
l'innovation et du
digital

Luciana Cemerka
Directrice
Marketing

Comité Exécutif

10 membres



Miranda Collard
Directrice de la
gestion des clients

Eric Dupuy
Directeur du
développement
commercial

Augustin Grisanti
Directeur des
opérations des
activités core
services

Scott Klein
Directeur général
des activités
services
spécialisés

Teri O'Brien
Directrice
juridique et de la
conformité du
Groupe

45

+ **managers clés** 
du Groupe

Capital humain, recherche et développement,
sécurité, technologies, opérations, transformation,
développement commercial, finance, marketing,
juridique, RSE, services spécialisés...

38% de femmes

14 nationalités

50 ans
âge moyen

11 ans

ancienneté moyenne
au sein du Groupe



Politiques de rémunération des mandataires sociaux

*Patrick THOMAS,
Administrateur référent*

Mise en œuvre de la politique de rémunération 2023 des mandataires sociaux



5^e résolution - vote *ex-post* global

PRINCIPES & PHILOSOPHIE

Alignement avec les intérêts des actionnaires

Appréciation et **reconnaissance** de la performance

Transparence et **durabilité** dans la mise en œuvre

Des rémunérations fondées sur des **objectifs précis, ambitieux et élevés**

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

Atteinte partielle en 2023 des conditions de performance sur les rémunérations variables annuelles (à hauteur de 60%) et de long-terme (à hauteur de 66,67% pour le plan 2021)

Politique de rémunération 2023 des **administrateurs**

Politique de rémunération 2023 applicable au **Président-directeur général**

Politique de rémunération 2023 applicable au **Directeur général délégué en charge des finances**

Absence de rémunération 2023 au titre du mandat applicable au **Directeur général délégué à compter du 1^{er} juillet 2023**

DESCRIPTION DANS LE RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE (inclus dans le Document d'enregistrement universel pour 2023)

Composantes de la rémunération 2023 de M. Daniel Julien, Président-Directeur général



6^e résolution – vote *ex-post* individuel

En application de la **politique de rémunération votée par l'AG du 13 avril 2023** (résolution n°9 – approuvée à 80,11%)

Fixe annuel

2 625 000 US\$

Variable annuel

1 575 000 US\$

*Application des conditions
de performance
(atteintes à 60%) -
versement sous réserve
du vote positif de l'AG*

Variable long terme

50 000 actions de
performance

Attribution en juillet 2023
sous conditions de
performance

Autres éléments

Avantages en nature

Engagement de non-
concurrence
(approuvé par l'AG du 20
avril 2018)

10 mars 2024: Renonciation volontaire de la part de M. Daniel Julien aux 33 335 actions de performance attribuées au titre du plan du 28 juillet 2021, au regard de la performance du titre

Composantes de la rémunération 2023 de M. Olivier Rigaudy, Directeur général délégué



7^e résolution – vote *ex-post* individuel

En application de la **politique de rémunération votée par l'AG du 13 avril 2023** (résolution n°10 – approuvée à 80,06%)

Fixe annuel

Mandat : 80 000 €

Contrat de travail :
520 000 €

Variable annuel

Mandat : 228 000 €
*Application des conditions
de performance (**atteintes
à 60%**) - versement sous
réserve du vote positif de
l'AG*

Contrat de travail :
220 000 €

Variable long terme

22 000 actions de
performance

*Attribution en juillet
2023 sous conditions
de performance*

Autres éléments

Avantages en nature au
titre du contrat de travail

Engagement de non-
concurrence (approuvé
par l'AG du 20 avril 2018)

Composantes de la rémunération 2023 de M. Bhupender Singh, Directeur général délégué



8^e résolution – vote *ex-post* individuel

Fixe annuel

Contrat de travail :
1 180 000 £

Variable annuel

Contrat de travail :
497 123 £
*Application des conditions
de performance (atteintes
à 60%)*

Variable long terme

Contrat de travail :
21 000 actions de
performance

*Attribution en juillet 2023
sous conditions de
performance*

Autres éléments

Pas d'avantages en
nature au titre du mandat

Couverture santé au titre du
contrat de travail

Engagement de non-
concurrence

Aucune rémunération (fixe, variable ou exceptionnel) ni **d'avantages en nature** en raison du mandat de Directeur général délégué pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023.

Politique de rémunération pour 2024 applicable aux administrateurs

9^e résolution – vote *ex-ante*



Politique de rémunération inchangée

Une rémunération fixe d'administrateur et de membre d'un comité

Une rémunération fixe spécifique pour **l'administrateur référent**

Une rémunération fixe spécifique pour la **présidence des comités**

Une rémunération variable fondée sur des montants forfaitaires par réunion en fonction de la **participation effective** de chaque administrateur et de **l'éloignement géographique**

Pas de rémunération d'administrateur pour le Président-Directeur général ou en cas de contrat de travail au sein du Groupe

Politique de rémunération pour 2024 applicable au Président-Directeur général

10^e résolution – vote *ex-ante*



Politique de rémunération inchangée

Fixe annuel

2 625 000 US\$

Variable annuel

Max. 2 625 000 US\$

Conditions de performance financières et extra-financières

Variable long terme

Max. 50 000 actions de performance

Sous conditions de performance mesurées sur 3 ans (cash flow, chiffre d'affaires, cours de bourse, environnement et d'un critère social)

Autres éléments

Avantages en nature

Engagement de non-concurrence (inchangé)

Politique de rémunération pour 2024 applicable au Directeur général délégué

11^e résolution – vote *ex-ante*



Maintien du contrat de travail de Président Transformation Groupe

Fixe annuel

Mandat : 426 000 €

Contrat de travail :
960 000 €

Variable annuel

Mandat : max. 707 000 €

*Conditions de performance
financières et extra-financières*

Contrat de travail :
max. 720 000 €
*Conditions de performance liées
à la fonction de Président
Transformation Groupe*

Variable long terme

Max. 31 000 actions
de performance

*Conditions de performance
mesurées sur 3 ans (cash
flow, chiffre d'affaires,
cours de bourse,
environnement et d'un
critère social)*

Autres éléments

Avantages en nature au
titre du contrat de travail

Engagement de non-
concurrence

Politique de rémunération pour 2024 applicable au Directeur général délégué en charges des finances



12^e résolution – vote *ex-ante*

Maintien du contrat de travail de Directeur financier Groupe

Fixe annuel

Mandat : 140 000 €

Contrat de travail :
520 000 €

Variable annuel

Mandat : max. 440 000 €
*Conditions de performance
financières et extra-financières*

Contrat de travail :
max. 220 000 €
*Conditions de performance liées
à la fonction de Directeur
financier Groupe*

Variable long terme

Max. 24 000 actions
de performance

*Conditions de performance
mesurées sur 3 ans (cash
flow, chiffre d'affaires,
cours de bourse,
environnement et d'un
critère social)*

Autres éléments

Avantages en nature au
titre du contrat de travail

Engagement de non-
concurrence (inchangé)

Rapports des Commissaires aux comptes

*Patrick E. SUISSA,
Deloitte & Associés*





- Principal objectif, conformément aux normes d'exercice professionnel
 - Obtenir l'assurance raisonnable que les comptes consolidés du Groupe et les comptes annuels de Teleperformance ne comportaient pas d'anomalies significatives
- Éléments de contexte
 - Un environnement économique et géopolitique instable
 - L'acquisition majeure et transformante de Majorel
- Comptes consolidés (*Résolution 2*): 2 points clés d'audit – (*Document d'Enregistrement Universel : pages 344 à 348*)
 - Traitement comptable des acquisitions
 - Tests de dépréciation des *goodwill* et des immobilisations incorporelles
- Comptes annuels (*Résolution 1*): 2 points clés d'audit – (*Document d'Enregistrement Universel : pages 385 à 388*)
 - Acquisition de Majorel
 - Évaluation des titres de participations

✓ ***Nous certifions que les comptes consolidés et annuels sont réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de la société à la fin de l'exercice 2023***



Rapports des Commissaires aux comptes

Autres rapports et attestation

Résolutions 4, 22, 23, 24, 25, 26, 27 & 28

- Rapport sur les conventions réglementées (*Résolution 4*) – (Document d'Enregistrement Universel : page 285)
 - Il ne nous a été donné avis d'aucune convention nouvelle ou antérieurement approuvée et dont l'exécution se serait poursuivie sur l'exercice à présenter à l'Assemblée Générale
 - Rapports sur les opérations portant sur le capital
 - Emission d'actions et de diverses valeurs mobilières avec maintien et/ou suppression du droit préférentiel de souscription (*Résolutions 22 à 26*)
 - Emission d'actions ordinaires et/ou de diverses valeurs mobilières réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise (*Résolution 27*)
 - Autorisation d'attribution d'actions gratuites existantes ou à émettre (*Résolution 28*)
- ✓ ***Sous réserve de l'examen ultérieur des conditions des émissions qui seraient décidées, absence d'observation et/ou d'avis sur les informations données dans les rapports du Conseil d'administration portant sur les opérations envisagées***
- Autres attestations et rapports non soumis au vote des Actionnaires
 - Rapport sur les comptes proforma
 - Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la déclaration de performance extra-financière
 - Attestation relative aux meilleures rémunérations

Questions – Réponses





Votes des résolutions

Fonctionnement du boîtier de vote



1

Carte à puce :

Le boîtier ne peut fonctionner que si votre carte à puce est correctement insérée

2

Pour voter :

Lorsque le vote est ouvert, appuyez simplement sur la touche correspondant à votre choix :

1 = Pour

2 = Contre

3 = Abstention

Message sur l'écran du boîtier :

Mention "**reçu**" : Votre vote est effectivement pris en compte

**Si vous avez besoin de corriger votre choix, appuyez sur une nouvelle touche.*



Première résolution

Approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2023



Deuxième résolution

Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2023



Troisième résolution



Affectation du résultat de l'exercice 2023 – Fixation du dividende et de sa date de mise en paiement

Quatrième résolution



Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées –
Constat de l'absence de convention nouvelle

Cinquième résolution

Approbation des informations visées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce pour l'ensemble des mandataires sociaux de la Société



Sixième résolution



Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre de l'exercice 2023 à M. Daniel JULIEN, Président-Directeur général

Septième résolution



Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre de l'exercice 2023 à M. Olivier RIGAUDY, Directeur général délégué

Huitième résolution



Constatation et approbation, en tant que besoin, de l'absence de tout élément (fixe, variable ou exceptionnel) de rémunération et de l'absence de tout avantage en nature versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre de l'exercice 2023 à M. Bhupender SINGH, Directeur général délégué à compter du 1^{er} juillet 2023

Neuvième résolution

Approbation de la politique de rémunération des administrateurs



Dixième résolution

Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général



Onzième résolution

Approbation de la politique de rémunération du Directeur général délégué



Douzième résolution



Approbation de la politique de rémunération du Directeur général délégué en charge des finances

Treizième résolution



Nomination de PricewaterhouseCoopers Audit SAS en qualité de commissaire aux comptes en charge de la certification des informations en matière de durabilité

Quatorzième résolution

Ratification de la nomination provisoire de M. NIU en qualité d'administrateur



Quinzième résolution

Ratification de la nomination provisoire de M. ELALAMY en qualité d'administrateur



Seizième résolution

Renouvellement de M. ELALAMY, en qualité d'administrateur pour une durée de 3 ans



Dix-septième résolution

Ratification de la nomination provisoire de Mme DAUBRY, en qualité d'administrateur



Dix-huitième résolution

Renouvellement de Mme DAUBRY, en qualité d'administrateur pour une durée de 3 ans



Dix-neuvième résolution

Renouvellement de M. JULIEN, en qualité d'administrateur pour une durée de 3 ans



Vingtième résolution

Renouvellement de M. BOULET, en qualité d'administrateur pour une durée de 2 ans



Vingt-et-unième résolution



Autorisation à donner au Conseil d'administration à l'effet de faire racheter par la société ses propres actions dans le cadre du dispositif de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce, durée de l'autorisation, finalités, modalités, plafond, suspension en période d'offre publique

Vingt-deuxième résolution



Délégation de compétence à donner au conseil d'administration pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital (de la société ou d'une filiale) et/ou à des titres de créance, avec maintien du droit préférentiel de souscription, durée de la délégation, montant nominal maximal de l'augmentation de capital, faculté d'offrir au public les titres non souscrits, suspension en période d'offre publique

Vingt-troisième résolution



Délégation de compétence à donner au conseil d'administration pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital (de la société ou d'une filiale) et/ou à des titres de créance, avec suppression du droit préférentiel de souscription avec faculté de conférer un délai de priorité, par offre au public (à l'exclusion des offres visées au 1 de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier), et/ou en rémunération de titres dans le cadre d'une offre publique d'échange, durée de la délégation, montant nominal maximal de l'augmentation de capital, prix d'émission, faculté de limiter au montant des souscriptions ou de répartir les titres non souscrits, suspension en période d'offre publique

Vingt-quatrième résolution



Délégation de compétence à donner au conseil d'administration pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital (de la société ou d'une filiale) et/ou à des titres de créance, avec suppression du droit préférentiel de souscription par une offre visée au 1 de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier, durée de la délégation, montant nominal maximal de l'augmentation de capital, prix d'émission, faculté de limiter au montant des souscriptions ou de répartir les titres non souscrits, suspension en période d'offre publique

Vingt-cinquième résolution

Autorisation d'augmenter le montant des émissions dans le cadre des vingt-deuxième, vingt-troisième et vingt-quatrième résolutions, dans la limite de leurs plafonds et dans la limite de 15 % de l'émission initiale, suspension en période d'offre publique



Vingt-sixième résolution



Délégation de compétence à donner au conseil d'administration pour augmenter le capital par émission d'actions ordinaires et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, en vue de rémunérer des apports en nature de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, durée de la délégation, suspension en période d'offre publique

Vingt-septième résolution



Délégation de compétence à donner au conseil d'administration pour augmenter le capital par émission d'actions ordinaires et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression de droit préférentiel de souscription au profit des adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise en application des articles L. 3332-18 et suivants du Code du travail, durée de la délégation, montant nominal maximal de l'augmentation de capital, prix d'émission, possibilité d'attribuer des actions gratuites en application de l'article L. 3332-21 du Code du travail

Vingt-huitième résolution



Autorisation à donner au conseil d'administration en vue d'attribuer gratuitement des actions existantes et/ou à émettre aux membres du personnel salarié et/ou certains mandataires sociaux de la société ou des sociétés ou groupements d'intérêt économique liés, renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription, durée de l'autorisation, plafond, durée de la période d'acquisition notamment en cas d'invalidité

Vingt-neuvième résolution

Pouvoirs pour les formalités



A decorative graphic consisting of a wave of purple particles of varying sizes, creating a shimmering, textured effect across the lower half of the page.

Inspire

teleperformance



teleperformance.com



teleperformanceblog.com



[/company/teleperformance](https://www.linkedin.com/company/teleperformance)



[@teleperformance_group](https://www.instagram.com/teleperformance_group)



[/teleperformanceglobal](https://www.facebook.com/teleperformanceglobal)



[/teleperformance](https://www.youtube.com/teleperformance)



[@teleperformance](https://twitter.com/teleperformance)