



Société anonyme au capital de 169 825 403,88 euros
Siège social : 1, cours Antoine Guichard,
42000 SAINT-ETIENNE
554 501 171 R.C.S. SAINT-ETIENNE

Rémunération des dirigeants

(Publication effectuée en application du code de gouvernement d'entreprise AFEP – MEDEF)

Lors de sa réunion du 6 mars 2017 et suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration de la société Casino, Guichard-Perrachon a arrêté comme suit les éléments de rémunération du Président-Directeur général :

EXERCICE 2016

Le Conseil d'administration a arrêté le montant de la part variable due au Président-Directeur général, au titre de l'exercice 2016.

Il est rappelé que la part variable au titre de 2016 pouvait représenter 100% de la rémunération fixe en cas de réalisation de l'ensemble des objectifs (soit un montant cible de 480 000 euros), et au maximum 167,50% de la rémunération fixe (soit un montant maximum de 804 000 euros), en cas de surperformance des objectifs. Elle était fondée sur la réalisation :

- de trois objectifs quantitatifs financiers, comptant pour 90% du montant cible et jusqu'à 157,50 % en cas de surperformance, à concurrence d'un tiers chacun, visant la croissance organique du chiffre d'affaires (hors essence et calendaire), le résultat opérationnel courant France ainsi que le Free cash-flow France, correspondant aux objectifs du Groupe.
- d'un objectif quantitatif non financier lié à la RSE, comptant pour 10 % du montant cible, sans surperformance, visant la présence de Casino dans l'un au moins des 3 indicateurs suivants : FTSE4GOOD Index, Euronext Vigeo, DJSI.

Le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2016 à la somme brute de 625 120 euros, correspondant à 130,23% de la rémunération fixe.

Il est rappelé qu'au titre de 2015, en l'absence de réalisation des critères dans les conditions préalablement fixées, aucune rémunération variable n'a été versée.

EXERCICE 2017

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2017 au Président-Directeur général au titre de son mandat social, ont été arrêtés par le Conseil d'administration le 6 mars 2017 suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, et seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 5 mai 2017.

Le rapport spécifique du conseil d'administration détaillant l'ensemble de ces éléments sera présenté dans le document de référence 2016 et dans la brochure de l'Assemblée en présentation de la résolution.

Rémunération fixe

Le Conseil d'administration a décidé de maintenir la rémunération fixe du Président-Directeur général, au titre de l'exercice 2017, à un montant brut de 480 000 euros, inchangé depuis l'exercice 2013.

Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration a également fixé les modalités applicables pour la détermination de sa rémunération variable pour l'exercice 2017.

Le montant de la rémunération variable au titre de 2017 pourra représenter 130% de la rémunération fixe si tous les objectifs sont atteints (soit un montant cible de 624 000 euros), et son montant maximum reste fixé à 167,50% de la rémunération fixe en cas de surperformance des objectifs (soit un montant brut maximum inchangé de 804 000 euros). Elle reste fondée sur la réalisation d'objectifs exclusivement quantitatifs, comprenant :

- trois objectifs quantitatifs financiers, comptant pour 90% du montant cible (soit 561 600 euros) et jusqu'à 118,85 % (soit 741 600 euros) en cas de surperformance, à concurrence d'un tiers chacun, visant la croissance organique du chiffre d'affaires consolidé (hors essence et calendaire), la croissance organique du résultat opérationnel courant consolidé ainsi que le résultat normalisé net part du Groupe par action (hors essence et calendaire). Ces objectifs déterminés sur des bases budgétaires sont alignés sur les objectifs prioritaires opérationnels et financiers de Casino pour l'année 2017, et sont homogènes avec les objectifs quantitatifs Groupe retenus pour le bonus 2017 des membres du Comex.
- un objectif quantitatif non financier lié à la RSE, comptant pour 10% du montant cible (soit 62 400 euros), sans surperformance, visant la présence de Casino dans l'un au moins des 3 indicateurs suivants : FTSE4GOOD Index, Euronext Vigeo, DJSI.

Rémunération variable long terme

Afin d'accroître la quote-part variable de la rémunération globale du Président-Directeur général et intégrer une appréciation de la performance du Groupe à plus long terme, le Conseil d'administration a décidé de lui attribuer une rémunération variable long terme conditionnelle d'un montant cible maximum égal à 100% de sa rémunération fixe (soit 480 000 euros).

Le versement à terme de cette rémunération est soumis à l'atteinte deux conditions de performance, appréciées au terme d'une période de trois exercices, chacune d'elles comptant pour 50% du montant de la rémunération, et visant :

- l'évolution du Total Shareholder Return relatif par comparaison à celle de neuf sociétés européennes du Food Retail ;
- le ratio moyen d'EBITDA sur chiffre d'affaires du Groupe sur la période.

Les objectifs cibles sont exigeants et cohérents avec ceux fixés pour les plans LTI des cadres clés. Les conditions comportent des seuils minimums de réalisation devant être atteints pour donner droit à versement de rémunération et la quote-part de rémunération évolue de façon linéaire entre la limite basse et le plafond cible.