



CASINO, GUICHARD-PERRACHON

Société anonyme au capital de 169 192 562,22 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 7 mars 2018 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 2017

Le Conseil d'administration a arrêté le montant de la part variable due au Président-Directeur général au titre de l'exercice 2017, dont le versement est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 15 mai 2018, conformément à l'article L 225-100 du Code de commerce.

Il est rappelé que la part variable au titre de 2017 pouvait représenter 130% de la rémunération fixe en cas de réalisation de l'ensemble des objectifs (soit un montant cible de 624 000 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, soit 561 600 euros, et jusqu'à 741 600 euros en cas de surperformance, à raison d'un tiers chacun, visant la croissance organique du chiffre d'affaires consolidé, la croissance organique du résultat opérationnel courant consolidé ainsi que le résultat normalisé net part du Groupe par action ;
- 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 Indices et DJSI.

Le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2017 à la somme brute de 454 020 euros, représentant 72,8% du montant cible et 94,6% de la rémunération fixe.

EXERCICE 2018

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 2018 au Président-Directeur général au titre de son mandat social, ont été arrêtés par le Conseil d'administration le 7 mars 2018 suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, et seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 15 mai 2018.

L'ensemble de ces éléments sera présenté dans le document de référence 2017 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 2018, à un montant brut inchangé de 480 000 euros.

Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration a également fixé les modalités applicables pour la détermination de sa rémunération variable pour l'exercice 2018.

Le montant de la rémunération variable au titre de 2018 continuera à pouvoir 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), sans garantie de montant minimum. 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 741 600 euros en cas de surperformance, à concurrence d'un tiers chacun, visant la croissance organique du chiffre d'affaires consolidé, la croissance organique du résultat opérationnel courant consolidé ainsi que l'évolution de la capacité d'autofinancement (CAF) consolidée. Ces objectifs sont alignés sur les objectifs prioritaires opérationnels et financiers de Casino pour l'année 2018, et sont homogènes avec les objectifs quantitatifs Groupe retenus pour le bonus 2018 des membres du Comex.

Pour chaque critère un seuil minimum de réalisation, un niveau cible, correspondant à une réalisation conforme aux objectifs du Groupe, ainsi qu'un niveau de surperformance par rapport à la cible sont également préfixés. La rémunération variable varie de façon linéaire entre les seuils minimum et maximum.

- 1 objectif quantitatif non financier RSE identique à 2017 dont les conditions d'acquisition ont été renforcées pour 2018. Ainsi, la réalisation du critère est dorénavant appréciée en fonction de la moyenne des notes obtenues par Casino dans les évaluations faites par les 3 agences de notation extra financières suivantes : FTSE Group, Vigeo Eiris et DJSI, avec également l'introduction d'un montant cible (moyenne des dernières notes de Casino constatée au 7 mars 2018) et d'un minimum (moyenne des notes de Casino sur les 4 dernières années).

Rémunération variable long terme

Conformément aux pratiques du marché et recommandations formulées par les cabinets extérieurs consultés concernant la prépondérance de la part variable dans la composition de la rémunération globale mais également l'appréciation de la performance du Groupe à plus long terme, le Conseil d'administration a décidé d'attribuer à nouveau, pour l'année 2018, une rémunération variable long terme conditionnelle d'un montant cible maximum égal à 100% de la rémunération fixe (soit 480 000 euros).

Le versement à terme de cette rémunération, conditionnée à la présence du dirigeant, est soumis à l'atteinte de deux conditions de performance, appréciées au terme d'une période de trois exercices (2018-2020), chacune d'elles comptant pour 50% du montant cible de la rémunération, et visant :

- l'évolution du « *Total Shareholder Return* » (rapport de la moyenne des 120 derniers cours de clôture de l'année 2020 et de celle de l'année 2017 en intégrant le montant du dividende par action versé pendant la période) comparée à celle de neuf sociétés européennes du *Food Retail* ;
- l'évolution du ratio moyen d'EBITDA sur chiffre d'affaires du Groupe sur la période.

Pour chacun des deux critères retenus, un seuil minimum de réalisation, un niveau cible et un montant maximum correspondant à une réalisation conforme aux objectifs du Groupe sont également préfixés, aucun montant minimum n'étant garanti.

Saint-Etienne, le 15 mars 2018