



CASINO, GUICHARD-PERRACHON

Société anonyme au capital de 165 892 131,90 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 25 mars 2020 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 2019

1- Le Conseil d'administration a arrêté le montant de la part variable due au Président-Directeur général au titre de l'exercice 2019, dont le versement est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale 2020, conformément à l'article L 225-100 du Code de commerce.

Il est rappelé que la part variable au titre de 2019 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 concurrence d'un tiers chacun, visant la croissance organique du chiffre d'affaires consolidé, la croissance organique du résultat opérationnel courant France Retail ainsi que le Free Cash-Flow France ;
- 1 objectif quantitatif non financier RSE, comptant pour 10% du montant cible, soit 62 400 euros, identique à 2018 dont la réalisation est appréciée en fonction de la moyenne des notes obtenues par Casino dans les évaluations des trois agences de notation FTSE Group Vigeo Eiris et DJSI, avec également un niveau cible maintenu à la moyenne des notes obtenues par Casino en 2017 soit 72,67/100 (la moyenne des notes obtenues par Casino en 2018 étant plus faible) et un minimum correspondant à la moyenne des notes de Casino sur les 4 dernières années, soit 68,06/100.

Sur cette base, le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2019 à la somme brute de 174 720 euros, représentant 36,4% de la rémunération fixe.

2- Conformément à la résolution présentée à l'Assemblée générale du 5 mai 2017, le Conseil d'administration a également arrêté le montant de la rémunération variable long terme conditionnelle attribuée au Président-Directeur général en 2017 et appréciée sur 3 ans (2017-2019), dont le versement est également soumis à l'approbation de l'Assemblée générale 2020.

Il est rappelé que cette rémunération pouvait représenter un montant cible et maximum fixé à 100% de la rémunération fixe (soit 480 000 euros). Son versement, conditionné à la présence du dirigeant, était soumis à l'atteinte de deux conditions de performance, appréciées au terme d'une période de trois exercices (2017-2019), chacune d'elles comptant pour 50% du montant cible de la rémunération, et visant :

- l'évolution du « *Total Shareholder Return (TSR)* » (rapport de la moyenne des 120 derniers cours de clôture de l'année 2016 et de celle de l'année 2019 en intégrant le montant du dividende par action versé pendant la période) comparée à celle de sociétés européennes du *Food Retail*. La quote-part est calculée de façon linéaire en fonction du positionnement du TSR de la Société au sein du panel ;
- l'évolution du ratio moyen d'EBITDA sur chiffre d'affaires du Groupe. La quote-part était également calculée de façon linéaire entre le montant cible (également maximum) et le seuil minimum de réalisation.

Sur cette base, le Conseil d'administration a constaté les résultats obtenus et le montant définitif de la rémunération variable long terme conditionnelle attribuée en 2017 qui ressort ainsi à 360 000 euros bruts, représentant 75 % du montant cible de 480 000 euros et de la rémunération fixe.

Le montant de la part variable en pourcentage de la cible s'élève au titre de l'évolution du TSR relatif à 25% (positionnement du TSR de Casino au 5^{ième} rang, soit à la médiane sur les 9 sociétés de l'échantillon), et au titre de l'évolution du ratio moyen d'EBITDA sur chiffre d'affaires du Groupe à 50 %, étant précisé que le seuil minimum avait été fixé à 4,80%.

3- Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale 2020, le Conseil d'administration a également décidé d'amender la politique de rémunération 2019 du Président –Directeur général et arrêté le versement d'une rémunération complémentaire au Président-Directeur général d'un montant de 655 000 euros au titre de sa contribution importante et déterminante, à la bonne réalisation des opérations stratégiques de transformation du Groupe, de désendettement associé au plan de cession d'actifs et de renforcement de la structure financière de Casino menées en 2019.

EXERCICE 2020

1 - Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du code de commerce le Conseil d'administration réuni le 25 mars 2020, a établi la politique de rémunération du Président-Directeur général de la Société pour 2020 au titre de son mandat social, suivant l'avis du Comité

des nominations et des rémunérations, laquelle sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale 2020.

L'ensemble de ces éléments sera également présenté dans le document d'enregistrement universel 2019 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 2020, à un montant brut de 480 000 euros inchangé depuis 2013.

Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration a également fixé les modalités applicables pour la détermination de sa rémunération variable pour l'exercice 2020.

Le montant de la rémunération variable au titre de 2020 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 financiers (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 comparable du chiffre d'affaires consolidé, l'EBITDA France, ainsi que le Free Cash-Flow France. Ces objectifs sont alignés sur les objectifs prioritaires opérationnels et financiers de Casino pour l'année 2020, et sont homogènes avec les objectifs quantitatifs Groupe retenus pour le bonus 2020 des membres du Comité exécutif.

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, comptant pour 10% du montant cible, soit 62 400 euros, identique à 2019 dont la réalisation est appréciée en fonction de la moyenne des notes obtenues par Casino dans les évaluations des trois agences de notation FTSE Group Vigeo Eiris et DJSI, avec des conditions d'acquisition renforcées par un niveau cible fixé à la moyenne des notes obtenues par Casino en 2019 (moyenne supérieure aux moyennes 2017 et 2018) avec une majoration d'un point soit 75/100 et un minimum correspondant à la moyenne des notes de Casino sur les 2 dernières années, soit 73/100, et non plus sur les 4 dernières années laquelle étant inférieure.

Rémunération variable long terme

Conformément aux pratiques du marché et recommandations formulées par le cabinet extérieur consulté 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 2020, une rémunération variable long terme conditionnelle d'un montant cible maximum qui demeure fixé à 100% de la rémunération fixe (soit 480 000 euros) et également d'introduire un critère quantitatif non financier lié à la RSE.

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

Le versement à terme de cette rémunération, conditionnée à la présence du dirigeant, est ainsi soumis à l'atteinte de trois conditions de performance, appréciées au terme d'une période de trois exercices (2020-2022), chacune d'elles présentées ci-après, comptant respectivement pour 30%, 50% et 20% 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 2019 et de celle de l'année 2022 en intégrant le montant du dividende par action versé pendant la période) comparée à celle de neuf sociétés européennes du *Food Retail*. La quote-part est calculée de façon linéaire en fonction du positionnement du TSR de la Société au sein du panel, avec un seuil minimum de réalisation fixé à la médiane du panel et un plafond cible correspondant au premier rang ;
- l'évolution du ratio moyen d'EBITDA sur chiffre d'affaires du Groupe. Un montant cible également maximum et un seuil minimum de réalisation exigeant sont fixés avec une variation linéaire entre les deux bornes.
- Un objectif RSE, apprécié en fonction de deux critères comptant chacun pour 50%, soit un critère lié à la mixité visant la présence des femmes dans l'encadrement supérieur en France, associé à un critère environnemental de réduction d'émission de CO² en France. Un montant cible également maximum et un seuil minimum de réalisation exigeant sont fixés avec une variation linéaire entre les deux bornes. Les critères retenus reflètent les objectifs prioritaires du Groupe en matière sociale et environnementale et apparaissent les plus adaptés aux attentes des parties prenantes et à l'organisation et l'activité du Groupe.

2 - Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du code de commerce le Conseil d'administration réuni le 25 mars 2020, a également établi la politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants de la Société pour 2020, suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, laquelle sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale 2020.

L'ensemble de ces éléments sera également présenté dans le document d'enregistrement universel 2019 et dans la brochure de l'Assemblée en présentation de la résolution.

- *Rémunération des administrateurs :*

. Montant individuel de base maintenu à 25.000 euros bruts, composé d'une partie fixe de 8.500 euros et d'une partie variable de 16.500 euros, sans réattribution de la part variable des membres absents.

. Limitation à 12.500 euros bruts du montant individuel des rémunérations du Président et des administrateurs représentant l'actionnaire majoritaire.

- *Rémunération des membres des Comités :*

. *Comité d'audit*

. Montant individuel de base maintenu à 20.000 euros bruts, composé d'une partie fixe de 6.500 euros et d'une partie variable de 13.500 euros sans réattribution de la part variable des membres absents.

. Versement complémentaire d'un montant unitaire fixé à 2 000 euros bruts par séance au-dessus de 6 réunions tenues en 2020, dans la limite d'un montant global individuel de 10 000 euros.

. *Comité gouvernance et RSE et Comité des nominations et des rémunérations*

. Montant individuel de base maintenu à 16.000 euros bruts composé d'une partie fixe de 6.500 euros et d'une partie variable de 9.500 euros sans réattribution de la part variable des membres absents.

Versement complémentaire d'un montant unitaire fixé à 2 000 euros bruts par séance au-dessus de 4 réunions tenues en 2020, dans la limite d'un montant global individuel de 6 000 euros.

. Versement complémentaire aux membres indépendants d'un comité autre que le Comité gouvernance et RSE appelés à participer aux réunions de ce dernier examinant les points relatifs à la mission spécifique temporaire qui lui est confiée en lien avec la sauvegarde des maisons-mères, fixée à 2 000 euros bruts par séance du Comité gouvernance et RSE dans la limite d'un montant de 6 000 euros par an.

. *Comité des nominations et des rémunérations*

. Montant individuel de base maintenu à 16.000 euros bruts composé d'une partie fixe de 6.500 euros et d'une partie variable de 9.500 euros sans réattribution de la part variable des membres absents.

Versement complémentaire d'un montant unitaire fixé à 2 000 euros bruts par séance au-dessus de 4 réunions tenues en 2020, dans la limite d'un montant global individuel de 6 000 euros.

- *Rémunération de l'administratrice référente :*
 - . Rémunération complémentaire de base maintenue à 15.000 euros bruts.

- *Rémunération des Présidents de Comités :*
 - . Montant individuel complémentaire maintenu à 10.000 euros bruts.

Cette politique ne nécessite pas de modifier le montant de l'enveloppe globale allouée par l'Assemblée générale du 19 mai 2009, qui s'élève à 650 000 euros sur laquelle sera également prélevée la rémunération versée aux censeurs.

Saint-Etienne, le 30 mars 2020