

CASINO SA
ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE DU
12 MAI 2021

**Réponses du Conseil d'administration aux questions écrites reçues
d'actionnaires**

Le présent document, mis en ligne le 12 mai 2021 sur le site internet de la Société conformément aux dispositions légales, comporte les réponses aux questions écrites reçues d'Amundi Asset Management et d'Achmea Investment Management selon une lettre de « The Plateform Living Wage Financials » du 8 mai 2021 :

« Amundi Asset Management and Achmea Investment Management are as long-term Casino shareholders, and members of PLWF concerned about the potential risks stemming from inadequate remuneration and income levels of workers across global supply chains. We therefore we have been addressing this topic in a positive and constructive dialogue with Casino and we truly appreciate your openness to investors' feedback.

As part of our engagement program we annually assess the performance of our investee companies against a robust living wage and income assessment methodology including Casino. An overview of the outcomes can be found here. We applaud that the company mentions in the Supplier Charter of Ethics the principle: "to treat the minimum legal wage not as an end in itself, but as a threshold not merely to be reached but to be exceeded, with the ultimate goal of increasing this remuneration beyond the minimum required to cover employees basic needs" and we applaud the steps you have taken in regards to due diligence and your audit-program. However, we also see several logical next steps and therefore want to ask you the following question:

- *Are you planning more specific steps in regards to:
. Assessing if a living wage paid is paid in a) your own operation in markets outside of France and b) in the most salient supply chains?
. Formulating more specific Key Performance Indicators in regards to living wage in your own operation and most salient supply chains and report annually on their progress?*
- *Has the payment of a living wage in your own operations and supply chains been on the agenda of the board and its committees? If so, could you elaborate on the outcomes? »*

Traduction en français des questions :

- *« Prévoyez-vous des analyses spécifiques pour :
. Déterminer si des salaires de subsistance sont payés a) dans le cadre de vos opérations sur des marchés hors France et b) au sein de vos principaux fournisseurs ?
. Mettre en place des indicateurs spécifiques relatifs aux salaires de subsistance dans le cadre de vos opérations et de vos principaux fournisseurs et communiquer chaque année sur leur évolution ?*
- *Le paiement d'un salaire de subsistance dans le cadre de vos opérations et de votre chaîne d'approvisionnement a-t-il été inscrit à l'ordre du jour du Conseil d'administration et de ses comités? Si tel est le cas, pouvez-vous nous faire part des conclusions ? »*

Réponse aux questions :

« . Le groupe Casino entretient un dialogue régulier et constructif avec « The Platform Living Wage Financials ».

. Le groupe et ses filiales mènent régulièrement des enquêtes de rémunération dans ses principaux pays d'implantation, afin de s'assurer de l'attractivité de sa politique de rémunération, en cohérence avec les pratiques locales et du pouvoir d'achat local. Le groupe s'assure que les rémunérations soient au moins égales au salaire minimum légal, et offre des conditions de rémunération qui sont en général complétées de dispositifs d'intéressement, de protection sociale ou d'avantages sociaux complémentaires. Les politiques de rémunération sont au cœur du dialogue social du groupe.

. En 2020, la Direction RSE du groupe Casino a lancé une étude interne afin d'analyser le niveau de rémunération des collaborateurs de ses filiales en Amérique du Sud, au regard du salaire de subsistance déterminé par la fondation WageIndicator, laquelle calcule et publie les salaires de subsistance par pays. L'étude a comparé le salaire minimum versé par ses filiales en Amérique du Sud à un collaborateur célibataire avec le salaire de subsistance défini par l'indice wageindicator.org pour les différents pays d'implantation du Groupe. L'objectif de cette étude qui n'a pas encore été présentée aux organes de gouvernance de la Société, est d'affiner la méthodologie permettant de réaliser ces comparaisons. La 1ère analyse montre que les salaires proposés pour cette situation précise se situaient au-dessus du salaire de subsistance.

. Concernant les fournisseurs, la charte éthique fournisseurs du groupe Casino rappelle que « *Conscient de l'importance fondamentale de la rémunération pour les employés et les personnes à leur charge, le groupe Casino attend du Fournisseur qu'il considère le salaire minimum légal non pas comme une fin en soi, mais simplement comme un seuil, non pas à atteindre, mais à dépasser, l'objectif ultime étant que cette rémunération aille au-delà de la couverture des besoins essentiels de l'employé* ». Le groupe Casino déploie une politique de contrôle des conditions de travail et notamment de rémunération des employés, dans les usines qui fabriquent les marques propres au travers d'audits sociaux mis en place selon le référentiel de l'ICS (Initiative for Compliance and Sustainability). Le groupe réalise plus de 1 100 audits chaque année. Dans ce cadre, le groupe s'est déclaré en faveur du calcul et de la mention du salaire de subsistance, dans les rapports d'audits sociaux ICS, afin de le comparer au salaire minimum versé par l'usine. La prise en compte de cette information permettra d'encourager ses fournisseurs dans cette logique de progrès.

. Il est prévu que l'étude sur le salaire de subsistance au sein des filiales soit affinée au cours de l'exercice en cours, en intégrant des propositions d'indicateurs de suivi, puis soumise au Comité gouvernance et RSE, comité spécialisé du Conseil d'administration. »

Traduction en anglais des réponses:

“Casino Group maintains regular, constructive dialogue with The Platform Living Wage Financials.

The Group and its subsidiaries regularly conduct surveys on compensation in its main host countries in order to ensure the attractiveness of its compensation policies, in alignment with local practices and local purchasing power. The Group ensures that compensation is at least equal to the legal minimum wage and offers compensation conditions which are generally supplemented by incentive schemes, social security and additional employee benefits. Compensation policies are central to the Group's social dialogue process.

In 2020, Casino Group's CSR Department launched an internal review to analyse employee compensation levels at its subsidiaries in South America, with regard to the living wage determined by the WageIndicator Foundation, which calculates and publishes living wages by country. The review compared the legal minimum wage paid by Casino Group's subsidiaries in South America to a single employee with the living wage defined by wageindicator.org for the Group's different host countries. The aim of this review, which has not yet been presented to the Company's governance bodies, is to fine-tune the method used to make these comparisons. The initial analysis shows that the wages offered in this specific situation were above the living wage.

Regarding suppliers, Casino Group's Supplier Ethics Charter states that, *“Aware of the fundamental importance of remuneration for employees and their dependents, Casino Group expects Suppliers to treat the minimum legal wage not as an end in itself, but as a mere threshold to be exceeded rather than reached, with the ultimate goal of increasing this remuneration above the minimum required to cover employees' basic needs”*. Casino Group has rolled out a programme to monitor working conditions, and in particular the compensation of employees, in production plants that manufacture private-label products. This involves conducting social audits in accordance with Initiative for Compliance and Sustainability (ICS) standards. The Group carries out more than 1,100 such audits every year. In this regard, the Group has expressed its support for calculating and including the living wage in ICS social audit reports, in order to compare it with the minimum wage paid by the production plants. Taking this information into account will encourage suppliers in this commitment to progress.

The study on the living wage at the subsidiaries level is to be fine-tuned during the current financial year by including recommendations for monitoring indicators. It will then be submitted to the Governance and Social Responsibility Committee, a specialised committee of the Board of Directors.”
