



5

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

5.1	Synthèse de la gouvernance au 27 février 2025	317	5.4	Rémunérations des mandataires sociaux	358
5.2	Le Conseil d'administration	319	5.4.1	Politiques de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025 prévues par l'article L. 22-10-8 du Code de commerce	358
5.2.1	Composition du Conseil d'administration au 27 février 2025	319	5.4.2	Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 aux mandataires sociaux – Informations visées par l'article L. 22-10-9-I du Code de commerce	367
5.2.2	Condition de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'administration	336	5.5	Mise en œuvre des recommandations du Code Afep-Medef	380
5.3	La Direction générale	355	5.6	Informations sur les conventions visées à l'article L. 225-37-4-2° du Code de commerce	380
5.3.1	Le Directeur général	355	5.7	Éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique	381
5.3.2	Le Comité exécutif au 3 mars 2025	357	5.8	Autres informations	381
5.3.3	Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes	357			

Le rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise, établi conformément aux dispositions de l'article L. 225-37 dernier alinéa du Code de commerce, a été examiné et approuvé par le Conseil dans sa séance du 27 février 2025. Il comprend les informations visées aux articles L. 22-10-8 à L. 22-10-11 ainsi qu'à l'article L. 225-37-4 du Code de commerce.

Pour plus d'information sur les éléments composant le rapport sur le gouvernement d'entreprise, il convient de se référer à la table de concordance figurant en page 438 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Le rapport a été préparé par le Secrétariat du Conseil en lien avec la Direction générale et la Direction juridique du Groupe. Pour l'établissement de ce rapport, il a été tenu compte de la réglementation en vigueur, du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Afep-Medef révisé en dernier lieu en décembre 2022, des recommandations du guide d'application de ce Code, du rapport d'activité 2024 du Haut Comité de gouvernement d'entreprise, des recommandations de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) et de son rapport 2024 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants, et des recommandations des actionnaires, d'agences de conseil en vote et d'agences de notation extra-financière.

Le projet de rapport a été présenté pour avis au Comité gouvernance et RSE et au Comité des nominations et des rémunérations pour les sujets entrant dans leurs domaines de compétence respectifs, lors de leurs réunions préalables à l'examen et à l'approbation du rapport par le Conseil d'administration.

Les Commissaires aux comptes exposent dans leur rapport sur les comptes annuels (voir chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2024 pages 140 à 143), que ce rapport comporte les informations requises au titre du rapport sur le gouvernement d'entreprise par les articles L. 225-37-4, L. 22-10-9 et L. 22-10-10 du Code de commerce, qu'ils attestent de l'exactitude et la sincérité des informations fournies en application des dispositions de l'article L. 22-10-9 sur les rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux ainsi que sur les engagements consentis en leur faveur, et qu'ils n'ont pas d'observation à formuler sur les informations relatives aux éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique.

5.1 SYNTHÈSE DE LA GOUVERNANCE AU 27 FÉVRIER 2025



Structure de la gouvernance – Dissociation des fonctions de Président et de Directeur général

Il est rappelé que conformément au plan de sauvegarde accélérée de la Société arrêté par jugement du Tribunal de commerce de Paris le 26 février 2024, la gouvernance de la Société a été adaptée à compter de la réalisation de sa restructuration financière afin notamment de refléter le nouvel actionnariat. La gouvernance de la Société jusqu'à la date de la restructuration financière est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 (cf. chapitre 5 "Rapport sur le gouvernement d'entreprise" du Document d'Enregistrement Universel 2023).

Ainsi, depuis le 27 mars 2024, suite à la réalisation des opérations sur capital de la Société ayant opéré le changement de contrôle de la Société et du groupe Casino au profit de France Retail Holdings S.à.r.l., entité luxembourgeoise ultimement contrôlée par M. Daniel Křetínský, le Conseil d'administration a été renouvelé en quasi-totalité, à l'exception de Mme Nathalie Andrieux, et, selon les principes de gouvernance prévus par le plan de sauvegarde accélérée, les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général sont dissociées et exercées par :

- M. Laurent Pietraszewski, Président du Conseil d'administration de la Société, et administrateur indépendant ;
- M. Philippe Palazzi, Directeur général et administrateur.

Le Président du Conseil d'administration organise et dirige les travaux du Conseil, dont il rend compte à l'Assemblée

générale. Il veille au bon fonctionnement des organes de la Société et s'assure, en particulier, que les administrateurs soient en mesure de remplir leur mission.

Conformément aux dispositions légales et statutaires le Directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux Assemblées générales et au Conseil d'administration ; il représente la Société à l'égard des tiers.

Cette dissociation des fonctions de Président et de Directeur général vise à favoriser une prise de décision plus efficace, transparente et équilibrée. Elle encourage la concertation et le dialogue entre les différentes instances de l'entreprise, tout en préservant l'indépendance et l'intégrité de chacune d'entre elles. Elle permet de renforcer la gouvernance, de garantir un équilibre des pouvoirs entre le Conseil d'administration, d'une part, et le Directeur général d'autre part, permettant au Président du Conseil d'administration et au Directeur général de se concentrer sur les missions propres à leur fonction respective.

Voir également les paragraphes 5.2.2.1 "Fonctionnement du Conseil – Missions et attributions du Président du Conseil d'administration", 5.2.1.7 "Informations sur les mandataires sociaux" et 5.3 "La Direction générale".

Dans la continuité de cet engagement en faveur d'une gouvernance d'entreprise robuste et d'une prise de décision responsable, le Conseil d'administration intègre une forte proportion d'administrateurs indépendants avec différentes expertises sectorielles permettant une représentation des intérêts de toutes les parties prenantes. Il n'existe pas d'administrateur référent.

L'équilibre des pouvoirs repose également sur les éléments suivants :

- les limitations apportées aux pouvoirs du Directeur général par le Conseil d'administration afin de mieux superviser et contrôler certaines décisions stratégiques et sensibles de l'entreprise qui sont définies par le Règlement intérieur du Conseil d'administration (voir également le paragraphe 5.3 "La Direction générale") ;
- l'existence de Comités spécialisés préparant les travaux du Conseil, composés en majorité d'administrateurs indépendants et présidés par un administrateur indépendant s'agissant du Comité d'audit, du Comité des nominations et des rémunérations, et du Comité gouvernance et RSE ;

- la tenue d'au moins une réunion annuelle hors la présence du dirigeant mandataire social exécutif permettant de débattre sur tout sujet, pilotée par le Président du Conseil d'administration ("executive session") ;
- le dispositif de prévention des conflits d'intérêts. Il comporte la faculté donnée au Comité gouvernance et RSE de se saisir de toute question exceptionnelle qui ferait naître un conflit d'intérêts, la procédure d'examen des conventions entre parties liées confiée au Comité d'audit en complément de l'examen des conventions réglementées, l'évaluation annuelle et le contrôle confiés au Comité d'audit des conventions dites "courantes" conclues par la Société, et l'obligation faite à chaque membre du Conseil de déclarer tout conflit d'intérêts même potentiel pouvant le concerner (voir le paragraphe 5.2.2.5 "Déontologie – Conflits d'intérêts – Protection des intérêts minoritaires" ci-après) ;
- l'examen régulier des règlements intérieurs du Conseil et des Comités, et l'adaptation si nécessaire de leurs dispositions.

Code de référence

La Société se réfère aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Afep-Medef (le "Code Afep-Medef"), révisé en dernier lieu en décembre 2022, consultable sur le site Internet de la Société (www.groupe-casino.fr), en particulier, en vue de l'élaboration du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

L'appréciation de la mise en œuvre des recommandations du Code Afep-Medef est présentée au paragraphe 5.5.

5.2 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

5.2.1 Composition du Conseil d'administration au 27 février 2025



* Conformément au code Afep-Medef et/ou à la réglementation applicable, l'administratrice représentant les salariés n'est pas prise en compte dans ce calcul.

Au 27 février 2025, le Conseil d'administration comprend huit administrateurs, dont :

- quatre administratrices (dont une administratrice représentant les salariés) ;
- cinq administrateurs indépendants.

Il comprend également deux censeurs sans voix délibérative et trois nationalités. Le Directeur général est également administrateur.

Le tableau ci-dessous présente la composition synthétique du Conseil et de ses Comités au 27 février 2025 :

	Âge*/ Genre	Nationalité	Nombre d'actions	Nombre de mandats dans les sociétés cotées ⁽¹⁾	Membre indé- pendant	Début du 1 ^{er} mandat	Échéance du mandat en cours	Ancienneté au Conseil (en années)	Participation aux Comités		
									Straté- gique	Audit	Gouver- nance et RSE CNR
Laurent Pietraszewski <i>Président du Conseil d'administration</i>	58 / H		1 000	-		2024	2026	< 1			
Philippe Palazzi <i>Administrateur</i> ⁽²⁾ <i>Directeur général</i>	53 / H		586	-		2024	2027	< 1	P		
Nathalie Andrieux <i>Administratrice</i>	59 / F		108	-		2015	2027	10		M	P M
Pascal Clouzard <i>Administrateur</i>	61 / H		101	-		2024	2026	< 1	M	P	
Branislav Miškovič <i>Administrateur</i>	39 / H		100	-		2024	2026	< 1	M	M	M
Athina Onassis <i>Administratrice</i> ⁽²⁾	40 / F		100	-		2024	2025	< 1			M
Elisabeth Sandager <i>Administratrice</i>	65 / F		3 968	-		2024	2027	< 1			M P
Naliny Kerner <i>Administratrice représentant les salariés</i>	53 / F		-	-		2024	2027	< 1			
Thomas Piquemal <i>Censeur</i>	55 / H		25	-		2024	2027	< 1	M		
Martin Plavec <i>Censeur</i>	36 / H		-	1		2024	2027	< 1	M	M	

* Au 27 février 2025

(1) Hors du groupe Casino

(2) Mandat d'administrateur soumis à renouvellement à l'Assemblée 2025.

M : Membre P : Président

CNR : Comité des nominations et des rémunérations

La durée du mandat des administrateurs est de trois années et le Conseil d'administration est renouvelé en partie chaque année. Pour permettre qu'un renouvellement régulier des administrateurs s'effectue par fractions aussi égales que possible, l'Assemblée générale ordinaire peut, par exception, désigner un administrateur pour une durée de un ou deux ans. À ce jour, l'échelonnement au cours des trois prochains exercices des renouvellements des mandats des membres du Conseil d'administration désignés par l'Assemblée est régulier avec deux mandats venant à échéance en 2025, trois mandats en 2026 et deux mandats en 2027.

Les statuts prévoient la limite d'âge légale selon laquelle le nombre des administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans ne peut pas être supérieur au tiers des administrateurs en

fonction. Lorsque cette limite est dépassée, l'administrateur, ou le représentant permanent d'administrateur personne morale le plus âgé, est réputé démissionnaire d'office à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire statuant sur les comptes de l'exercice au cours duquel le dépassement aura lieu.

Chaque administrateur désigné par l'Assemblée générale doit être propriétaire, selon le règlement intérieur, d'un nombre d'actions, inscrites en compte nominatif, équivalent au moins à un montant de 8 500 euros dans un délai de deux ans à compter de sa nomination ou de son renouvellement, au-delà du nombre minimal de 100 actions prévu par les statuts.

Les biographies, mandats et fonctions des membres du Conseil d'administration sont présentés au paragraphe 5.2.1.7.

5.2.1.1 Évolution de la composition du Conseil en 2024

Le tableau ci-dessous présente les évolutions intervenues dans la composition du Conseil d'administration et des Comités du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2024. Voir également le paragraphe 5.2.1.2.

	Départs	Cooptation/Désignation	Ratification de cooptation/ Renouvellement
Conseil d'administration	Jean-Charles Naouri (27 mars 2024)	Laurent Pietraszewski (27 mars 2024)	Nathalie Andrieux (11 juin 2024)
	Maud Bailly (27 mars 2024)	Philippe Palazzi (27 mars 2024)	Laurent Pietraszewski (11 juin 2024)
	Thierry Billot (27 mars 2024)	Elisabeth Sandager (27 mars 2024)	Philippe Palazzi (11 juin 2024)
	Béatrice Dumurgier (27 mars 2024)	Athina Onassis (27 mars 2024)	Elisabeth Sandager (11 juin 2024)
	Christiane Féral-Schuhl (27 mars 2024)	Pascal Clouzard (27 mars 2024)	Athina Onassis (11 juin 2024)
	Frédéric Saint-Geours (27 mars 2024)	Branislav Miškovič (27 mars 2024)	Pascal Clouzard (11 juin 2024)
	Société Carpinienne de Participations (Josseline de Clausade) (27 mars 2024)	Thomas Doerane, censeur ⁽¹⁾ (27 mars 2024)	Branislav Miškovič (11 juin 2024)
	Société Finatis (Virginie Grin) (27 mars 2024)	Thomas Piquemal, censeur (27 mars 2024)	Thomas Doerane, censeur (11 juin 2024)
	Euris (Odile Muracciole) (27 mars 2024)	Martin Plavec, censeur (27 mars 2024)	Thomas Piquemal, censeur (11 juin 2024)
	Foncière Euris (Franck Hattab) (27 mars 2024)	Naliny Kerner (31 mai 2024)	Martin Plavec, censeur (11 juin 2024)
Comité d'audit	Thierry Billot (27 mars 2024)	Pascal Clouzard (27 mars 2024)	Nathalie Andrieux (11 juin 2024)
	Frédéric Saint-Geours (27 mars 2024)	Branislav Miškovič (27 mars 2024) Martin Plavec (27 mars 2024)	
Comité des nominations et des rémunérations	Maud Bailly (27 mars 2024)	Elisabeth Sandager (27 mars 2024)	Nathalie Andrieux (11 juin 2024)
	Frédéric Saint-Geours (27 mars 2024)	Branislav Miškovič (27 mars 2024)	
Comité gouvernance et RSE	Thierry Billot (27 mars 2024)	Elisabeth Sandager (27 mars 2024)	Nathalie Andrieux (11 juin 2024)
	Christiane Féral-Schuhl (27 mars 2024)	Athina Onassis (27 mars 2024)	
	Frédéric Saint-Geours (27 mars 2024)		
Comité stratégique (créé le 27 mars 2024)	-	Philippe Palazzi (27 mars 2024)	-
		Pascal Clouzard (27 mars 2024)	
		Branislav Miškovič (27 mars 2024)	
		Thomas Doerane, censeur ⁽¹⁾ (27 mars 2024)	
		Thomas Piquemal, censeur (27 mars 2024)	
		Martin Plavec, censeur (27 mars 2024)	

(1) M. Thomas Doerane, censeur, a pris ses fonctions le 15 mai 2024. Il avait informé la Société le 28 mars 2024 de sa décision de renoncer temporairement, immédiatement à compter de sa nomination et jusqu'à nouvel ordre, à siéger en tant que censeur au Conseil d'administration de Casino et au sein de son Comité stratégique (cf. communiqué de la Société du 15 mai 2024). Il a démissionné de ses fonctions à effet du 11 février 2025 (cf. paragraphe 5.2.1.3).

Conformément au plan de sauvegarde accélérée, à la date de réalisation définitive de la restructuration financière le 27 mars 2024, le Conseil d'administration a été appelé à constater la démission de la quasi-totalité de ses membres, à l'exception de Mme Nathalie Andrieux, et coopter les nouveaux administrateurs. Les cooptations effectuées à titre provisoire avec effet immédiat pour la durée des mandats des prédécesseurs, ainsi que les désignations des trois censeurs pour une durée de trois exercices ont été soumises à la ratification de l'Assemblée générale des actionnaires réunie le 11 juin 2024.

Mme Naliny Kerner a été désignée le 31 mai 2024 par l'organisation syndicale la plus représentative en qualité d'administratrice représentant les salariés conformément à l'article 14 II des statuts et aux dispositions de l'article L.225-27-1 du Code de commerce. La durée de ses fonctions est de trois années et prennent fin à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et se tenant dans l'année au cours de laquelle expire le mandat.

Le Conseil d'administration est assisté de quatre Comités présentés de façon détaillée au paragraphe 5.2.2.3. Le Comité

stratégique a été constitué le 27 mars 2024. Leur composition et présidence décidées par le Conseil d'administration réuni le 27 mars 2024 sont restées inchangées à l'issue de l'Assemblée générale des actionnaires du 11 juin 2024, les membres et les présidents étant nommés pour la durée de leur mandat d'administrateur.

Les règles relatives à la représentation des administrateurs indépendants recommandées par le Code Afep-Medef sont appliquées.

Chacun des Comités visés par le Code Afep-Medef est présidé par un membre indépendant tel que stipulé par le règlement intérieur du Conseil. Deux Comités sont présidés par des femmes.

Les missions du Comité *ad hoc* qui avait été constitué le 21 avril 2023 ont pris fin le 27 mars 2024 suite à la réalisation définitive de la restructuration financière (cf. paragraphe 5.5.6 "Dispositif spécifique de gouvernance confié à un Comité *ad hoc* formé au sein du Conseil d'administration dans le cadre de la restructuration financière" du Chapitre 5 du Document d'Enregistrement Universel 2023 de la Société).

5.2.1.2 Politique de composition et diversité du Conseil

L'équilibre de la composition du Conseil d'administration tient compte de l'évolution de l'actionnariat de la Société.

La composition du Conseil d'administration à compter du 27 mars 2024 à l'issue de la restructuration financière reflète le changement d'actionnaire de contrôle. Les nominations ont été proposées conformément au plan de sauvegarde accélérée arrêté par jugement du Tribunal de commerce de Paris le 26 février 2024 et aux dispositions relatives à la gouvernance de la société Casino, Guichard-Perrachon (la "Société" ou "Casino") du pacte d'actionnaires conclu le 18 mars 2024 entre les associés de France Retail Holdings S.à.r.l. (entité ultimement contrôlée par M. Daniel Křetínský) mentionné dans la déclaration AMF 224C0462 du 28 mars 2024 (à savoir EP Equity Investment III S.à.r.l. ("EPEI"), une entité ultimement contrôlée par M. Daniel Křetínský, F. Marc de Lacharrière (Fimalac) et Trinity Investments Designated Activity Company, dont la société de gestion est Attestor Limited ("Trinity") (Voir Chapitre 6 du Document d'Enregistrement Universel 2024, section 6.4.2 "Pacte d'actionnaires").

Les principales dispositions du pacte d'actionnaires (telles qu'elles ressortent de la décision AMF 224C0462 du 28 mars 2024) prévoient que le Conseil d'administration de la Société sera composé de sept membres en plus de l'administrateur représentant les salariés :

- EPEI pourra proposer la nomination de quatre administrateurs de Casino, étant précisé que le Directeur général de Casino est l'un de ces administrateurs, et que le Président du Conseil d'administration est également choisi parmi ces quatre administrateurs ; M. Laurent Pietraszewski, Mme Athina Onassis ont été nommés respectivement administrateur indépendants et M. Branislav Miškovič, administrateur, sur proposition d'EPEI. M. Laurent Pietraszewski a été nommé Président du Conseil d'administration sur

proposition d'EPEI. Mme Nathalie Andrieux a été renouvelée en qualité d'administrateur indépendant sur proposition d'EPEI ;

- Fimalac peut proposer la nomination d'un administrateur indépendant ; Mme Elisabeth Sandager a été nommée administrateur indépendant sur proposition de Fimalac ;
- Trinity, aussi longtemps qu'elle détient au moins 7,5 % du capital de Casino (directement et indirectement), peut proposer (i) seul, la nomination d'un administrateur indépendant et (ii) conjointement avec EPEI, la nomination d'un administrateur indépendant. M. Pascal Clouzard a été nommé administrateur indépendant sur proposition de Trinity.

EPEI, Fimalac et Trinity ont par ailleurs chacune la faculté de proposer la nomination d'un censeur au Conseil d'administration de Casino. MM. Thomas Piquemal, Thomas Doerane et Martin Plavec ont été désignés censeurs sur propositions respectives de Fimalac, Trinity, et EPEI. M. Thomas Doerane a démissionné de ses fonctions de censeur le 11 février 2025. (Voir la section 5.2.1.3 sur la sortie de Trinity du concert formé avec EPEI et F. Marc de Lacharrière.)

Les parties au pacte devront se consulter dans le cas où elles souhaiteraient augmenter la taille du Conseil d'administration de Casino ou modifier les proportions de femmes et d'hommes.

Le pacte prévoit que le Comité d'audit, le Comité des nominations et des rémunérations, et le Comité gouvernance et RSE soient chacun composés d'une majorité d'administrateurs indépendants, et d'un des administrateurs nommés sur proposition d'EPEI.

Il prévoit également la création d'un Comité stratégique composé du Directeur général, de deux administrateurs nommés sur proposition d'EPEI, de l'administrateur indépendant nommé sur proposition de Trinity, et des trois censeurs.

Politique de diversité

Le Conseil d'administration veille à appliquer les principes du Code Afep-Medef et les dispositions légales concernant sa composition.

Lors des points annuels sur son fonctionnement, ou lors de chaque renouvellement de mandat, avec l'appui du Comité gouvernance et RSE et du Comité des nominations et des rémunérations, il est appelé à évaluer sa structure et sa composition, ainsi que celles des Comités.

Diversité et complémentarité des compétences

Les membres du Conseil doivent disposer collectivement des connaissances, de compétences et d'expériences variées nécessaires à la compréhension des activités de la Société, de ses enjeux sociaux et environnementaux, de son environnement, y compris des principaux risques et opportunités auxquels elle est exposée, permettant au Conseil de mener à bien ses missions avec la compétence et l'indépendance nécessaires.

La diversité et la complémentarité des compétences techniques et des expériences ainsi réunies au sein du Conseil sont présentées aux paragraphes 5.2.1.4 et 5.2.1.7 ci-après. Plusieurs administrateurs disposent ou ont acquis les compétences nécessaires en matière de durabilité. Un programme de formation a été engagé au cours de l'exercice afin d'acquérir un socle commun de compétences, ou approfondir les connaissances et expertises au regard des évolutions juridiques, environnementales et sociales, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre de la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) et de la mission du Conseil à cet égard. Six administrateurs sont dotés d'une expérience internationale et le Conseil compte désormais plusieurs nationalités.

Désignation d'un représentant des salariés

Conformément à l'article 14-II des statuts et aux dispositions de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, une administratrice représentant les salariés a été désignée le 31 mai 2024 par l'organisation syndicale la plus représentative.

Représentation équilibrée des hommes et des femmes

Le Conseil d'administration veille à une représentation équilibrée des femmes et des hommes conforme aux dispositions légales et au Code Afep-Medef. Au 27 février 2025, la présence des femmes s'établit ainsi à 43 % (trois femmes sur sept) (hors prise en compte de l'administratrice représentant les salariés en application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce). En incluant l'administratrice représentant les salariés, la féminisation s'établit à 50 % (quatre sur huit).

Conformément aux accords d'actionnaires entre les membres du Consortium, le Conseil d'administration comprend un taux élevé d'administrateurs indépendants qui permet une prise de décision plus équilibrée et impartiale, et répond aux préoccupations des parties prenantes et des investisseurs en matière de transparence et d'intégrité et de respect de l'intérêt social.

La proportion d'administrateurs indépendants s'établit à 71,4 % (cinq sur sept), (hors prise en compte de l'administratrice représentant les salariés en application du Code Afep-Medef), soit très supérieure au seuil du tiers préconisé par le Code Afep-Medef pour les sociétés ayant un actionnaire de contrôle ce qui est le cas de la Société. En incluant l'administratrice représentant les salariés, le taux d'indépendance ressort à 62,5 %.

Il est également tenu compte de leur adhésion aux valeurs éthiques et engagements de responsabilité sociétale du Groupe, et de leur capacité d'engagement et disponibilité pour assumer pleinement leur mission avec l'assiduité et l'implication nécessaires dans cette phase de redressement et de transformation du Groupe. L'assiduité individuelle aux séances du Conseil et des Comités est présentée au paragraphe 5.2.2.5.

Aucun objectif n'est fixé en termes d'âge au-delà du respect de la limite d'âge légal, le Conseil privilégiant la richesse et la complémentarité en termes d'expertise et d'expérience de ses membres. Au 27 février 2025, l'âge moyen des administrateurs au sein du Conseil d'administration s'élève à 53,5 ans, aucun administrateur n'est âgé de plus de 70 ans.

5.2.1.3 Évolution de la composition du Conseil en 2025

Évolution au cours du premier trimestre 2025

M. Thomas Doerane a démissionné de son mandat de censeur au sein du Conseil d'administration et de membre du Comité stratégique de Casino, avec effet au 11 février 2025 jour de la réalisation de la cession par Trinity Investments Designated Activity Company, à EP Equity Investment III S.à.r.l. ("EPEI") de sa participation de 7,65 % dans France Retail Holdings S.à.r.l. ("FRH"). Cette cession a eu pour conséquence la sortie de Trinity du concert formé avec EPEI et F. Marc de Lacharrière (Fimalac) vis-à-vis de Casino et la perte de ses droits au titre du Pacte, auquel Trinity n'est plus partie (voir chapitre 6 du Document d'Enregistrement Universel 2024, section 6.4.2 "Pacte d'actionnaires").

Composition à l'issue de l'Assemblée générale des actionnaires du 30 avril 2025

Les mandats d'administrateur de M. Philippe Palazzi, Directeur général et Président du Comité stratégique, et de Mme Athina Onassis, membre du Comité gouvernance et RSE, viennent à échéance à l'issue de l'Assemblée générale 2025 et leurs renouvellements pour une durée de trois ans sont proposés par le Conseil d'administration sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations.

Dans ces conditions, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale de ces propositions, à l'issue de l'Assemblée, la composition du Conseil resterait inchangée.

Il comprendrait huit administrateurs dont une administratrice représentant les salariés et cinq membres indépendants (soit un taux d'indépendance de 71,4 % (cinq sur sept) hors prise en compte de l'administratrice représentant les salariés.

La féminisation s'élèverait à 43 % (trois sur sept) hors prise en compte de l'administratrice représentant les salariés.

Composition du Comité des nominations et des rémunérations

Conformément à la recommandation du Code Afep-Medef sur la présence de l'administrateur représentant les salariés au sein du comité des rémunérations, l'administratrice représentant les salariés désignée au cours de l'exercice 2024 rejoindra le Comité des nominations et des rémunérations au 1^{er} juillet 2025.

5.2.1.4 Diversité des expertises au sein du Conseil d'administration

Le paragraphe 5.2.1.7 présente les biographies détaillées des administrateurs au 27 février 2025.

La synthèse des compétences et expertises est la suivante :

	Commerce Distribution	Digital Technologie Médias	Finance	Immobilier Gestion d'actifs	Juridique	RSE	Expérience internat.	Expérience de direction générale
Laurent Pietraszewski ⁽¹⁾	●	●			●	●		●
Philippe Palazzi	●	●	●			●	●	●
Nathalie Andrieux ⁽¹⁾	●	●	●			●	●	●
Pascal Clouzard ⁽¹⁾	●	●	●				●	●
Branislav Miškovič	●	●	●				●	●
Athina Onassis ⁽¹⁾				●		●	●	●
Elisabeth Sandager ⁽¹⁾	●	●	●		●	●	●	●
Naliny Kerner	●							

(1) Membre indépendant.

Deux censeurs (M. Martin Plavec et M. Thomas Piquemal) apportent également leur expertise respective au Conseil d'administration, notamment en matière financière, mais ne prennent pas part aux votes.

Le Conseil d'administration a veillé à l'intégration et la formation de ses membres en 2024. Le nouveau Conseil d'administration a bénéficié d'un programme de formation sur la gouvernance et les évolutions du cadre législatif et réglementaire visant à permettre aux membres de mieux analyser les enjeux des décisions prises au sein du Conseil d'administration et la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux de son activité afin de définir des trajectoires et des objectifs de durabilité adaptés au Groupe et à ses enjeux (voir également le paragraphe 5.2.2.1 "Fonctionnement du Conseil – Formation – Parcours d'intégration des nouveaux membres").

Au cours de l'exercice 2024, deux sessions de formation de quatre heures relatives au développement durable ont notamment été organisées par un conseil extérieur autour de deux thèmes : a) Gouvernance et RSE et b) Grande distribution et transition environnementale. L'attention des membres a été portée notamment sur le cadre juridique en matière de RSE/durabilité, les enjeux énergie-climat, les enjeux environnementaux spécifiques à la grande distribution (système alimentaire, textile...), les principaux enjeux macroéconomiques des politiques climatiques et les enjeux du reporting de durabilité en matière d'environnement pour le groupe Casino (changement climatique, économie

circulaire, biodiversité...) au regard des résultats de l'analyse de double matérialité. Cette formation transversale a permis à l'ensemble des administrateurs d'appréhender les enjeux de la mise en œuvre de la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), les nouvelles exigences de reporting extra-financier et leur impact en matière de gouvernance. Lors de chacune des formations, un temps a été consacré aux échanges entre les administrateurs et le conseil extérieur en tenant compte notamment du contexte de restructuration financière du Groupe.

Au dernier trimestre 2024, les membres du Comité gouvernance et RSE et du Comité d'audit, ont examiné en session conjointe, la méthodologie et les résultats de l'analyse de double matérialité, et bénéficié de la part du Commissaire aux comptes chargé de la mission de certification des informations en matière de durabilité, d'une présentation détaillée de sa mission de vérification des informations en matière de durabilité et de taxonomie.

L'administratrice représentant les salariés désignée le 31 mai 2024 a bénéficié également de trois modules de formation de l'Institut français des administrateurs au cours du troisième trimestre 2024 (Être administrateur salarié – Les fondamentaux de la finance - Posture de l'administrateur), soit un total de quatre jours de formation.

Lors du point annuel sur l'évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration en 2024, les membres ont été invités à exprimer leurs attentes de formation pour l'année 2025. (Voir également le paragraphe 5.2.2.4).

5.2.1.5 Les administrateurs indépendants

Lors de sa réunion du 27 février 2025 le Conseil d'administration a analysé l'indépendance de ses membres sur la base des travaux et de la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations.

Le Conseil s'est référé à la définition donnée par le Code Afep-Medef et a considéré qu'un administrateur indépendant est un administrateur qui n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, son Groupe ou sa Direction qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement.

La situation d'indépendance de chaque administrateur a été examinée par le Conseil au regard de l'ensemble des huit critères d'appréciation retenus par le Code Afep-Medef :

- **critère 1** : ne pas être salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société, ni salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide, ou de la Société mère de la Société ou d'une société consolidée par cette Société mère, et ne pas l'avoir été au cours des cinq années précédentes ;
- **critère 2** : ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur, ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire social exécutif de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur ;
- **critère 3** : ne pas être (ou ne pas être lié directement ou indirectement à un) client, fournisseur, banquier d'affaires ou de financement significatif de la Société ou de son Groupe, ou pour lequel la Société ou son Groupe représente une part significative de l'activité ;
- **critère 4** : ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social ;
- **critère 5** : ne pas avoir été Commissaire aux comptes de l'entreprise au cours des cinq années précédentes ;
- **critère 6** : ne pas être administrateur de la Société depuis plus de douze ans (la perte de la qualité d'indépendant intervient à la date des douze ans) ;
- **critère 7** : ne pas être un dirigeant mandataire social non exécutif percevant une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe ;

- **critère 8** : Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la société ou de sa Société mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le conseil, sur rapport du comité des nominations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

L'analyse de l'indépendance de chacun des membres repose sur les questionnaires renseignés reçus des membres du Conseil d'administration.

Au regard de ces critères, le Conseil d'administration a confirmé que cinq membres du Conseil d'administration satisfaisaient les critères d'indépendance du Code Afep-Medef soit 71,4 % des membres.

MM. Philippe Palazzi et Branislav Miškovič sont considérés comme non indépendants, dans la mesure où :

- M. Philippe Palazzi est Directeur général de la Société ; et
- M. Branislav Miškovič est Directeur d'Investissement (*Investment Director*) au sein d'EP Equity Investment S.à.r.l., société luxembourgeoise contrôlée par M. Daniel Křetínský.

Mme Naliny Kerner qui représente les salariés du Groupe, est salariée du Groupe depuis 2000 et ne satisfait pas le critère 1 du Code Afep-Medef. Toutefois elle n'est pas comptabilisée pour déterminer le taux d'indépendance du Conseil dans la mesure où le Code Afep-Medef exclut l'administrateur représentant les salariés du calcul des administrateurs indépendants.

Les autres membres du Conseil, M. Laurent Pietraszewski, Mmes Nathalie Andrieux, Athina Onassis et Elisabeth Sandager ainsi que M. Pascal Clouzard n'entretiennent directement ou indirectement aucune relation d'affaires avec la Société ou le groupe Casino qui puisse compromettre l'exercice de leur liberté de jugement. Ils satisfont l'intégralité des critères du Code Afep-Medef.

Tableau récapitulatif de la situation d'indépendance des administrateurs au 27 février 2025 :

Administrateurs	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Critère 5	Critère 6	Critère 7	Critère 8	Qualification retenue
Laurent Pietraszewski	oui	Indépendant							
Philippe Palazzi	non	oui	Non indépendant						
Nathalie Andrieux	oui	Indépendante							
Pascal Clouzard	oui	Indépendant							
Branislav Miškovič	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	Non Indépendant
Athina Onassis	oui	Indépendante							
Elisabeth Sandager	oui	Indépendante							
Naliny Kerner ⁽¹⁾	non	oui	Non indépendante						

(1) Administratrice représentant les salariés.

5.2.1.6 Censeurs

L'Assemblée générale ordinaire peut nommer des censeurs, personnes physiques ou morales, choisis parmi les actionnaires. Entre deux Assemblées générales ordinaires, le Conseil d'administration peut procéder à la nomination de censeurs sous réserve de ratification par la prochaine Assemblée. Le nombre de censeurs ne peut excéder cinq. La durée des fonctions de censeur est de trois ans.

Au 27 mars 2024, en application des dispositions du pacte d'actionnaires, le Conseil d'administration comprenait trois censeurs, M. Thomas Doerane désigné sur proposition de Trinity, M. Thomas Piquemal désigné sur proposition de Fimalac, et M. Martin Plavec désigné sur proposition d'EP, pour une durée de trois exercices, soit jusqu'à l'Assemblée générale 2027, conformément à l'article 23 des statuts de la Société. Leurs nominations ont été ratifiées par l'Assemblée générale du 11 juin 2024.

Les censeurs assistent aux séances du Conseil d'administration ; dans ce cadre, ils font part de leurs avis et observations et participent aux délibérations avec voix consultative. Ils apportent au Conseil leur expertise respective notamment en matière financière, deux d'entre eux ayant participé aux

travaux relatifs à la restructuration financière, mais ne prennent pas part aux votes. Ils peuvent également participer à des Comités. Les censeurs sont soumis aux mêmes règles internes que les administrateurs, notamment en termes de conflit d'intérêts et de confidentialité (cf. Règlement intérieur du Conseil d'administration et le paragraphe 5.2.25 "Déontologie – Conflits d'intérêts – Protection des intérêts minoritaires").

M. Thomas Doerane, avait informé la Société le 28 mars 2024 de sa décision de renoncer temporairement, immédiatement à compter de sa nomination et jusqu'à nouvel ordre, à siéger en tant que censeur au Conseil d'administration de Casino et au sein de son Comité stratégique, afin de prévenir la communication d'informations privilégiées concernant le Groupe à Trinity, Attestor, leurs affiliés et/ou représentants. Il avait notifié le 14 mai 2024 Casino la fin de la renonciation à ses droits avec effet immédiat (cf. communiqué de la Société du 15 mai 2024). M. Thomas Doerane a démissionné de son mandat de censeur au sein du Conseil d'administration et de membre du Comité stratégique le 11 février 2025 (cf. paragraphe 5.2.1.3).

Au 27 février 2025, le Conseil comprend ainsi deux censeurs.

5.2.1.7 Informations sur les mandataires sociaux au 27 février 2025



M. Laurent Pietraszewski

**PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT**

Né le 19 novembre 1966 – nationalité française

Date de première nomination : 27 mars 2024

Échéance du mandat : Assemblée générale 2026

Actions Casino détenues : 1 000

Adresse professionnelle : Grenel Stratégie et Management
27, rue Sadi-Carnot, 59280 Armentières

France

Principales expertises :

Commerce/Distribution

Digital/Technologie/Médias

Juridique

RSE

Expérience de direction générale

Biographie

M. Laurent Pietraszewski est diplômé d'un troisième cycle (DEA) en économie industrielle et de ressources humaines de l'université de Lille I et d'une certification de Sciences-Po Paris en système social, gestion des ressources humaines et conduite du changement.

Il maîtrise les enjeux du monde du *retail* auquel il a consacré 25 ans de sa vie professionnelle en management opérationnel aux côtés des équipes et des clients et aux services centraux pour accompagner les transformations de l'entreprise. Il a porté jusqu'en 2017 la politique Talents d'Auchan France : recrutement, gestion de carrières et évaluation professionnelle en proximité avec les dirigeants de l'enseigne.

Expert des questions sociales, des retraites, de l'emploi des seniors et de la santé au travail comme député puis secrétaire d'État (2017-2022), il a été confronté aux enjeux stratégiques des politiques publiques et à la conduite de négociation de haut niveau. Il a occupé, du 19 mai 2020 au 6 juillet 2020, les fonctions de secrétaire d'État auprès du ministre des Solidarités et de la Santé, chargé des retraites et auprès de la ministre du Travail, chargé de la protection de la santé des salariés contre l'épidémie de Covid-19.

Il a ensuite occupé, du 26 juillet 2020 jusqu'au 20 mai 2022, les fonctions de secrétaire d'État auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargé des retraites et de la santé au travail.

M. Laurent Pietraszewski est dirigeant du cabinet de Conseil en stratégie et management Grenel spécialisé en protection sociale, emplois des seniors, QVCT, GEPP, santé de la personne en entreprise. Il est également membre du think tank CRAPS (Cercle de Recherche et d'Analyse sur la Protection Sociale).

Fonction principale

Président de la société Grenel Stratégie et Management.

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

- Néant

Hors du Groupe

- Président de l'association Actions Citoyens et Territoires

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- Secrétaire d'État auprès du ministre des Solidarités et de la Santé et auprès de la ministre du Travail - 2020
- Secrétaire d'État auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion - 2022



M. Philippe Palazzi

**DIRECTEUR GÉNÉRAL
ADMINISTRATEUR
PRÉSIDENT DU COMITÉ STRATÉGIQUE**

Né le 9 juin 1971 – nationalité française

Date de première nomination : 27 mars 2024

Échéance du mandat d'administrateur : Assemblée générale 2025 (soumis à renouvellement)

Actions Casino détenues : 586

Adresse professionnelle : Correlation Partners – rue de la Carrière de Bachasson, Artecparc de Bachasson, Bât. D – 13590 Meyreuil

France

Principales expertises

Commerce/Distribution

Digital/Technologie/Médias

Finance

RSE

Expérience internationale et expérience de direction générale

Biographie

M. Philippe Palazzi est titulaire d'un *Executive MBA* à HEC Paris et a suivi une formation à la London Business School. Il est le fondateur (mai 2022) et le Président de la société de conseil en stratégie et management Correlation Partners.

Depuis mars 2023, il est administrateur non exécutif de la société Unifrutti Investment Limited. M. Philippe Palazzi a rejoint le groupe Lactalis en 2020, leader mondial des produits laitiers, en tant que Président du Directoire jusqu'en avril 2022.

Avant cela, il a travaillé pendant plus de 25 ans pour le groupe Metro (groupe de distribution allemand), leader mondial de la vente alimentaire en gros. Son dernier poste était celui de *Group Chief Operating Officer* et membre du Comité exécutif du groupe (Vorstand) au siège à Düsseldorf.

M. Philippe Palazzi débute sa carrière en 1994 chez Metro France où il occupe différents postes opérationnels à la vente et aux achats dans le secteur des produits frais, ce jusqu'en 2001.

Il entame ensuite un parcours international de plus de 15 ans qui le conduit en Grèce, en Hongrie et en Italie où il prend la Direction générale de Metro Italia avant de rejoindre, en 2015, le siège mondial du groupe à différents postes stratégiques, et de prendre la Présidence de Metro France de janvier 2016 à avril 2020 et celle de Pro à Pro de février 2017 à avril 2020.

Fonction principale

Directeur général de Casino, Guichard-Perrachon*.

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

- Président de la société Monoprix (SAS) (depuis septembre 2024)
- Président de la société Naturalia France (SAS) (depuis septembre 2024)

Hors du Groupe

- Administrateur non exécutif de la société Unifrutti Investment Limited
- Président de la société Correlation Partners
- Associé de Sorelle Palazzi Invest (SARL familiale immobilière)

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- Président du Directoire du groupe Lactalis – 2022
- Président de Metro France – 2020
- Président de Pro à Pro – 2020

* Société cotée.



Mme Nathalie Andrieux

ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE
PRÉSIDENTE DU COMITÉ GOUVERNANCE ET RSE
MEMBRE DU COMITÉ D'AUDIT
MEMBRE DU COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS

Née le 27 juillet 1965 – nationalité française

Date de première nomination : 7 juillet 2015

Dernier renouvellement : Assemblée générale 2024

Échéance du mandat : Assemblée générale 2027

Actions Casino détenues : 108

Adresse professionnelle : 171, rue de l'Université – 75007 Paris
France

Principales expertises

Commerce/Distribution

Digital/Technologie/Médias

Finance

RSE

Expérience internationale

Expérience de direction générale

Biographie

Mme Nathalie Andrieux est diplômée de l'École supérieure d'informatique (Sup'Info) et de l'ESCP Europe.

Elle rejoint le groupe La Poste en 1997, elle est nommée Directrice générale de Médiapost en 2004 et Présidente en 2009, puis elle devient Directrice générale adjointe de la branche numérique, membre du Comité exécutif de La Poste en 2012 jusqu'au mois de mars 2015.

Elle avait auparavant exercé différentes fonctions au sein du groupe Banque Populaire, Casden (1993-1997) et Bred (1990-1993). En avril 2018, Mme Nathalie Andrieux est nommée Directrice générale de Geolid, entreprise de communication et de référencement digital, et Présidente-Directrice générale de mai 2019 à décembre 2022.

Depuis janvier 2023, Mme Nathalie Andrieux est consultante en numérique, administratrice indépendante de sociétés et *business angel*.

Fonction principale

Administratrice de sociétés.

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

Néant

Hors du Groupe

- Administratrice de la société Bertrand Franchises
- Présidente d'Orbam Consulting
- Présidente de l'Association Les Amis de Mikhy, dédiée aux soins de support en oncologie pédiatrique

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- Administratrice de la société Topco GB (groupe Burger King) – 2023
- Présidente-Directrice générale de la société Geolid – 2022
- Administratrice, Membre du Comité stratégique et Présidente du Comité gouvernance et RSE de la société Inetum – 2022
- Membre du Conseil de surveillance et Membre du Comité d'audit de la société Lagardère (société cotée) – 2020



M. Pascal Clouzard

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT
PRÉSIDENT DU COMITÉ D'AUDIT
MEMBRE DU COMITÉ STRATÉGIQUE

Né le 15 avril 1963 – nationalité française

Date de première nomination : 27 mars 2024

Échéance du mandat : Assemblée générale 2026

Actions Casino détenues : 101

Adresse professionnelle : 6, place du Docteur-Berthet –
 78170 La Celle-Saint-Cloud
 France

Principales expertises

Commerce/Distribution

Digital/Technologie/Médias

Finance

Expérience internationale

Expérience de direction générale

Biographie

M. Pascal Clouzard est diplômé de l'École nationale supérieure de techniques avancées en 1986 (ENSTA Paris – Institut Polytechnique) et de HEC Entrepreneurs en 1987.

Il débute sa carrière en tant que consultant au sein d'Eurosept et d'AT Kearney, Espagne et Portugal de 1991 à 1999.

Il rejoint ensuite le groupe Carrefour en tant que Directeur Achat International de 1999 à 2006, avant d'être nommé Directeur Hyper, Achat, Marketing Espagne de 2006 à 2011.

Il est ensuite nommé Directeur général de Carrefour Espagne de 2011 à 2017 puis Directeur général de Carrefour France de 2017 à 2020, membre du Comité exécutif groupe. Il est resté au sein du groupe Carrefour pendant une durée de 21 ans.

M. Pascal Clouzard continue d'exercer en tant que *Senior Advisor* auprès du groupe A. T. Kearney (hors France).

Fonctions principales

Consultant senior (A. T. Kearney).

Administrateur de sociétés.

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

Néant

Hors du Groupe

- Administrateur des sociétés La Fourche, Tom & Co. (Belgique), Uvesco (Espagne) et Winestone (Portugal)
- Cofondateur du salon Techforretail

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- Administrateur d'Everli – 2024
- Membre indépendant du Conseil de surveillance de la société Cofigeo – 2023
- Directeur général de la société Carrefour France – 2020



Mme Naliny Kerner

ADMINISTRATRICE REPRÉSENTANT LES SALARIÉS

Née le 10 août 1971 – nationalité française

Date de première nomination : 31 mai 2024

Échéance du mandat : Assemblée générale 2027

Actions Casino détenues : –

Adresse professionnelle : AMC – 123, quai Jules-Guesde,
94400 Vitry-sur-Seine

France

Principales expertises

Commerce/Distribution

Biographie

Mme Naliny Kerner intègre en 2000 le groupe Casino.

Elle occupe jusqu'à ce jour, au sein de la centrale d'achats du Groupe Achat Marchandise Casino (AMC), la fonction d'assistante Achats, successivement dans les secteurs non alimentaire et alimentaire, France et international, pour la marque distributeur et la marque nationale.

Fonction principale

Salariée au sein de la société AMC (filiale de la société Casino, Guichard-Perrachon).

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

- Assistante Achats

Hors du Groupe

- Néant

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- Néant



M. Branislav Miškovič

ADMINISTRATEUR
MEMBRE DU COMITÉ D'AUDIT
MEMBRE DU COMITÉ STRATÉGIQUE
MEMBRE DU COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS

Né le 9 août 1985 – nationalité slovaque

Date de première nomination : 27 mars 2024

Échéance du mandat : Assemblée générale 2026

Actions Casino détenues : 100

Adresse professionnelle : EPH Parížská 26, Prague
 République tchèque

Principales expertises

Commerce/Distribution

Finance

Digital/Technologie/Médias

Expérience internationale

Expérience de direction générale

Biographie

M. Branislav Miškovič est diplômé de l'Université d'économie de Prague et titulaire du *degree* CEMS en *International Management* en coopération entre *Copenhagen Business School* et l'Université d'économie de Prague.

Avant de rejoindre le groupe EP, il a travaillé trois ans chez J. P. Morgan à Londres et a effectué plusieurs stages chez Google. En 2013, il a rejoint Energetický a Průmyslový holding et a ensuite occupé plusieurs postes en fusions et acquisitions au sein d'EP Corporate Group, en se concentrant sur les investissements dans les segments du commerce de détail, de e-commerce, des médias, de l'énergie et de la logistique.

Dans le cadre de ses fonctions, M. Branislav Miškovič siège à de nombreux Conseils d'administration au sein des filiales du groupe EP Corporate Group, en particulier dans le domaine du commerce électronique, de la vente au détail et des médias.

Fonction principale

Investment Director au sein de la société EP Equity Investment S.à.r.l. (Luxembourg).

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

Néant

Hors du Groupe

- Membre du Conseil d'administration de la société Editis Holding
- Membre du Conseil d'administration des sociétés Košík Holding a.s., Frekvence 1, a.s., Evropa 2, spol. s.r.o., Active Radio a.s., Radio Bonton a.s., Czech News Center a.s., MFresh Holding 1 s.r.o., Czech Radio Center a.s., International Media Invest a.s., Titancoin International a.s., DoDo Group SE, Czech Video Center a.s., Parcel Delivery Holding s.r.o., CE Electronics Holding a.s., Czech Media Invest a.s., EP Energy Transition a.s. et Heureka Group a.s. (République tchèque) et EP Equity Investment S.à.r.l. (Luxembourg)
- *Investment Director* au sein de la société Vesa Equity Investment S.à.r.l. (Luxembourg)
- Membre du Comité de surveillance de la société CMI France
- Statutaire auprès du Fonds de dotation pour une presse indépendante

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- Membre du Conseil d'administration de Mall Group (République tchèque) – 2021



Mme Athina Onassis

ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE MEMBRE DU COMITÉ GOUVERNANCE ET RSE

Née le 29 janvier 1985 – nationalité française

Date de première nomination : 27 mars 2024

Échéance du mandat : Assemblée générale 2026

Actions Casino détenues : 100

Adresse professionnelle : S/A Parklaan 64B, 5613 BH Eindhoven

Pays-Bas

Principales expertises

Immobilier/ Gestion d'actifs

Expérience internationale

Expérience de direction générale

Biographie

Mme Athina Onassis exerce des fonctions d'investisseur.

En plus d'être un investisseur, Mme Athina Onassis est une athlète professionnelle pratiquant le saut d'obstacles en compétition depuis plus de 20 ans. Elle a concouru aux plus hauts niveaux dans les concours les plus prestigieux du monde.

En 2007, Mme Athina Onassis a fondé le Athina Onassis Horse Show, un événement international annuel de saut d'obstacles (depuis 2007 au Brésil et depuis 2014 à Saint-Tropez, France), en présence des meilleurs sauteurs de spectacles dans le monde. De plus, elle dirige des écuries professionnelles à Valkenswaard, aux Pays-Bas, depuis 2010. Mme Athina Onassis a vécu en Suisse, au Brésil et aux États-Unis et vit actuellement en Hollande.

Elle est de langue maternelle française, parle couramment l'anglais et le portugais et maîtrise le suédois.

Fonction principale

Investisseur.

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

Néant

Hors du Groupe

- Néant

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- Néant



Mme Elisabeth Sandager (Jeppesen)

ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE
PRÉSIDENTE DU COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS
MEMBRE DU COMITÉ GOUVERNANCE ET RSE

Née le 16 juin 1959 – nationalité danoise

Date de première nomination : 27 mars 2024

Premier renouvellement : Assemblée générale 2024

Échéance du mandat : Assemblée générale 2027

Actions Casino détenues : 3968

Adresse professionnelle : 4, avenue Saint-Honoré-d'Eylau, 75116 Paris
France

Principales expertises

Commerce/Distribution

Digital/Technologie/Médias

Finance

Juridique

RSE

Expérience internationale

Expérience de direction générale

Biographie

Diplômée d'études supérieures de commerce international, Mme Elisabeth Sandager est entrée au sein du groupe L'Oréal en 1981 et y a occupé des responsabilités dans le marketing pour Lancôme France puis Lancôme International.

De 1985 à 1988, elle fonde et développe sa société Scan Royal. En 1988, elle rejoint Revlon dont elle devient, en 1992, Vice-Présidente Marketing Europe, Afrique et Moyen-Orient.

De 1996 à 2002, elle est Directrice générale de Bang & Olufsen France également en charge de la communication à l'international. Elle est Présidente-Directrice générale de Kookai de 2002 à 2003. Elle accompagne le développement de sociétés dans le cadre de missions de conseil (2004-2006).

De 2007 à 2022, Mme Elisabeth Sandager a été Présidente internationale des marques Helena Rubinstein et Carita au sein de la division Luxe de L'Oréal.

Depuis 2023, Mme Elisabeth Sandager est *Senior Advisor*, membre de Conseil d'administration, et *Business angel*.

Fonction principale

Executive Senior advisor, membre de Conseil d'administration, et *business angel*.

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

Néant

Hors du Groupe

- Présidente de la société Elisabeth Sandager Consulting
- Membre du Conseil d'administration de l'Association Force Femmes
- Membre du Conseil d'administration du Groupe Yves Rocher
- *Executive senior advisor* pour Lov Group

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- Présidente internationale des marques Helena Rubinstein & Carita de L'Oréal – 2022



M. Thomas Piquemal

CENSEUR
MEMBRE DU COMITÉ STRATÉGIQUE

Né le 13 mai 1969 – nationalité française

Date de première nomination : 27 mars 2024

Échéance du mandat : Assemblée générale 2027

Actions Casino détenues : 25

Adresse professionnelle : FIMALAC 97, rue de Lille – 75007 Paris

France

Principales expertises

Expertise spécialisée en matière financière et de gestion d'entreprise

Biographie

Diplômé de l'ESSEC, il débute sa carrière dans l'audit en 1991 chez Arthur Andersen, puis rejoint en 1995 le département fusions & acquisitions de la banque Lazard dont il devient associé-gérant cinq ans plus tard.

À la fin de l'année 2008, il prend la responsabilité du partenariat stratégique signé entre Lazard et le fonds d'investissement américain Apollo. Il rejoint Veolia Environnement le 19 janvier 2009 en qualité de Directeur général adjoint, en charge des finances et intègre le Comité exécutif du groupe. En février 2010, il rejoint EDF comme Directeur exécutif groupe en charge des finances. Après son départ d'EDF, il devient responsable des fusions-acquisitions de Deutsche Bank Monde et Président des activités d'investissements et financement de Deutsche Bank France le 17 mai 2016.

Le 30 mai 2018, il rejoint Fimalac en qualité de Directeur général délégué.

Fonction principale

Directeur général délégué de la société F. Marc de Lacharrière (Fimalac).

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

Néant

Hors du Groupe

- Administrateur et membre du Comité exécutif de la société Fimalac
- Administrateur des sociétés Fimalac Entertainment, Webedia et Wetix Agency
- Administrateur des sociétés Fimalac Développement et Translac SA (Luxembourg)
- Administrateur de la société Translac LLC (États-Unis)
- Administrateur de la société North Colonnade (Royaume-Uni)
- Gérant des sociétés Financière de l'Adret, Grand Termanal 32 Le Rêve et Theo

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- Représentant permanent de la société FHC au sein du Conseil d'administration de la société Groupe Lucien Barrière – 2023
- Représentant permanent de la société Fimalac au sein du Conseil d'administration de la société Casino, Guichard-Perrachon – 2023
- Administrateur de la Société Fermière du Casino Municipal de Cannes (SFCMC) – 2023



M. Martin Plavec

CENSEUR
MEMBRE DU COMITÉ STRATÉGIQUE
MEMBRE DU COMITÉ D'AUDIT

Né le 21 décembre 1988 – nationalité tchèque

Date de première nomination : 27 mars 2024

Échéance du mandat : Assemblée générale 2027

Actions Casino détenues : –

Adresse professionnelle : EPH Pařížská 26, Prague
 République tchèque

Principales expertises

Expertise spécialisée en matière financière et de gestion d'entreprise

Biographie

M. Martin Plavec est diplômé de l'Université d'économie de Prague, de l'Université Charles (droit) et de la London School of Economics and Political Science.

Il a rejoint Energetický a Průmyslový holding en 2017 et a ensuite occupé plusieurs postes en fusions et acquisitions au sein d'EP Corporate Group, en se concentrant sur les investissements dans les segments du commerce de détail, des médias et de la logistique. M. Martin Plavec a également occupé le poste de Directeur financier chez EP Resources entre 2019-2020 et est devenu Directeur non exécutif de Dodo Group en 2022. En avril 2023, il a été nommé membre du Conseil de surveillance de Post NL.

Fonction principale

Investment Manager au sein d'EP Equity Investment S.à.r.l. (Luxembourg).

Autres mandats et fonctions exercés

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe

Néant

Hors du Groupe

- Membre du Conseil de surveillance de PostNL (Pays-Bas)
- Membre du Conseil d'administration de DoDo Group SE (République tchèque)
- Membre du Conseil de surveillance de Metro AC* (Allemagne)

Mandats et fonctions expirés au cours des cinq dernières années

- *Investment Associate* chez Czech Media Invest (République tchèque) – 2023
- *Investment Associate* chez EP Logistics International (République tchèque) – 2022
- Directeur financier chez EP Resources (Suisse) – 2020

* Société cotée

5.2.2 Condition de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'administration

5.2.2.1 Fonctionnement du Conseil d'administration

Les conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'administration sont définies par la loi, les statuts de la Société, les dispositions du règlement intérieur du Conseil d'administration et des chartes des Comités spécialisés du Conseil.

Règlement intérieur du Conseil d'administration

Le règlement intérieur décrit et précise d'une part, le mode d'organisation et de fonctionnement, les pouvoirs et les attributions du Conseil d'administration en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des statuts de la Société, et d'autre part, les règles de déontologie des membres du Conseil d'administration. Il intègre également les principes de gouvernement d'entreprise dont il organise la mise en œuvre. Les règles de déontologie, d'éthique et les principes de bonne gouvernance applicables aux membres du Conseil d'administration et intégrées au règlement intérieur, sont précisés au paragraphe 5.2.2.5 "Déontologie – Conflits d'intérêts – Protection des intérêts minoritaires" ci-après.

Le règlement intérieur décrit le mode de fonctionnement, les attributions et les missions des Comités spécialisés institués par le Conseil lesquels sont précisés dans une Charte spécifique établie pour chaque Comité. Il établit le principe de l'évaluation formalisée et régulière du fonctionnement du Conseil d'administration. Le fonctionnement du Conseil est évalué annuellement dans les conditions précisées au paragraphe 5.2.2.4 ci-après.

Il fait l'objet d'un examen régulier par le Conseil sur la recommandation du Comité gouvernance et RSE, afin de déterminer si ses dispositions doivent être adaptées ou précisées pour améliorer l'efficacité et le fonctionnement du Conseil et de ses Comités ou répondre à l'évolution de la réglementation. Le règlement intérieur a été modifié suite au changement du contrôle et de structure de gouvernance de la Société le 27 mars 2024, et en dernier lieu le 27 février 2025 dans le cadre d'une mise à jour de la loi n° 2024-537 du 13 juin 2024 dite loi "Attractivité" s'agissant des modalités de prise de décision et de participation aux réunions du Conseil d'administration, et de précisions apportées à la répartition du suivi des informations relatives à la durabilité entre les comités du Conseil.

Il est mis à la disposition des actionnaires dans le Document d'Enregistrement Universel (Voir le chapitre 7). Le règlement intérieur du Conseil d'administration, les chartes des Comités du Conseil, le Code de déontologie boursière et les statuts de la Société sont par ailleurs en ligne sur le site Internet de la Société : <https://www.groupe-casino.fr/fr/le-groupe/gouvernance/>.

Missions et attributions du Conseil d'administration

Le Conseil assume les missions et exerce les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi, les statuts de la Société et son règlement intérieur. À cette fin, il dispose notamment d'un droit d'information et de communication et il a la faculté de se faire assister de Comités techniques spécialisés.

Il détermine le mode d'exercice unifié ou dissocié de la Direction générale et, dans ce cadre, il nomme son Président et le Directeur général dont il fixe également la rémunération.

Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. En toutes circonstances, il doit agir dans l'intérêt social.

Il veille à ce que les actionnaires et les investisseurs reçoivent une information pertinente, équilibrée et pédagogique sur la stratégie, le modèle de développement, la prise en compte des enjeux extra-financiers significatifs pour la Société ainsi que sur ses perspectives à long terme. Il s'attache à promouvoir la création de valeur de l'entreprise à long terme.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Il opère également les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns.

Le Conseil d'administration procède à l'examen et à l'arrêt des comptes individuels sociaux et consolidés, annuels et semestriels, ainsi qu'à la présentation des rapports sur l'activité et les résultats de la Société et de ses filiales. Il arrête les documents prévisionnels de gestion de la Société.

Il établit annuellement le rapport sur le gouvernement d'entreprise prévu par l'article L. 225-37 du Code de commerce et, notamment, la politique de rémunération des mandataires sociaux prévue par l'article L. 22-10-8 du Code de commerce qui figure dans ledit rapport. Il procède aux attributions gratuites d'actions ainsi qu'à la mise en place, le cas échéant, de plans d'actionnariat salarié. Il est également appelé à délibérer annuellement sur la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes. Il convoque les Assemblées générales des actionnaires.

Outre les autorisations préalables expressément prévues par la loi concernant les cautions, avals ou garanties au nom de la Société et les conventions réglementées visées par l'article L. 225-38 du Code de commerce, le Conseil d'administration a décidé, à titre de mesure d'ordre interne, de soumettre à son autorisation préalable certaines opérations de gestion réalisées par la Société en considération de leur nature ou de leur montant ainsi qu'il est précisé dans le paragraphe 5.3 "La Direction générale" ci-après.

Ainsi, le Conseil d'administration doit autoriser toutes les opérations susceptibles d'affecter la stratégie de la Société et des sociétés qu'elle contrôle, leur structure financière ou leur périmètre d'activité, le cas échéant, après avis du Comité stratégique.

Mission et attributions du Président du Conseil d'administration

Le Président du Conseil d'administration organise et dirige les travaux du Conseil, dont il rend compte à l'Assemblée générale.

Il veille au bon fonctionnement des organes de la Société et s'assure, en particulier, que les administrateurs soient en mesure de remplir leur mission.

Aux termes du règlement intérieur :

- les réunions des administrateurs, hors la présence de la Direction générale, pour débattre sur tout sujet sont présidées par le Président du Conseil d'administration ;
- le Président du Conseil d'administration est associé à la procédure de sélection des nouveaux administrateurs ;
- chaque membre du Conseil d'administration doit consulter le Président avant de s'engager dans toute activité ou d'accepter toute fonction ou obligation pouvant le ou la placer dans une situation de conflit d'intérêts même potentiel. Le Président peut saisir le Comité gouvernance et RSE ou le Conseil d'administration de ces questions.

Au cours de l'exercice 2024, le Président du Conseil d'administration s'est attaché à rencontrer régulièrement chacun des administrateurs afin de faire le point sur leur intégration et les informations mises à leur disposition pour mener à bien leur mission.

Il s'est réuni régulièrement avec le Directeur général. Il a examiné en particulier les sujets et orientations d'ordre stratégique portés à l'ordre du jour du Conseil et l'organisation du séminaire stratégique. Le Directeur général l'a tenu informé des événements importants survenus entre les réunions.

Il a été invité à plusieurs réunions des Comités. Il a présidé en janvier 2025, une *executive session* du Conseil consacrée notamment à l'évaluation du fonctionnement du Conseil depuis le 27 mars 2024.

Convocation, quorum, majorité

Le Conseil se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige et toutes les fois qu'il le juge convenable. Les convocations sont faites par le Président ou, en son nom, par toute personne qu'il désignera. Le Directeur général peut également demander au Président de convoquer le Conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé.

Les délibérations du Conseil d'administration ne sont valables que si la moitié au moins de ses membres sont présents. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, celle du Président de séance est prépondérante.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les membres du Conseil d'administration pourront participer aux réunions du Conseil d'administration par des moyens de télécommunication. Les administrateurs participant aux réunions du Conseil par télécommunication sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité. Le Conseil d'administration a la faculté, à l'initiative du Président, d'adopter des décisions par voie de consultation écrite dans les conditions prévues par la loi et conformément au règlement intérieur. Des mises à jour des statuts et du règlement intérieur reflètent les dispositions issues de la loi dite "Attractivité" cf paragraphe 5.2.2.1. Les modifications statutaires seront soumises à l'Assemblée générale 2025 (Cf. Chapitre 7 du Document d'Enregistrement Universel 2024).

Les Commissaires aux comptes sont convoqués à toutes les réunions du Conseil examinant les comptes annuels ou semestriels.

Information et formation du Conseil d'administration

Les modalités d'exercice du droit de communication consacré par la loi et les obligations de confidentialité qui lui sont attachées sont précisées par le règlement intérieur du Conseil (voir également le paragraphe 5.2.2.5 sur l'obligation de confidentialité des membres du Conseil).

Le Président ou le Directeur général est tenu de communiquer à chaque administrateur tous les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

À ce titre, les éléments indispensables à l'examen des points à l'ordre du jour des réunions du Conseil sont communiqués aux membres du Conseil d'administration préalablement à la réunion du Conseil par le biais d'une plateforme digitale sécurisée. Cette plateforme comprend également un ensemble de documentation générale et d'informations spécifiques au titre de l'information permanente des administrateurs dont les communiqués de presse publiés par la Société et les rapports d'analystes financiers. Les membres du Conseil reçoivent également la revue de presse quotidienne diffusée en interne.

Lors de chaque séance, le Directeur général présente les principaux événements relatifs aux activités du Groupe intervenus depuis la séance précédente.

Conformément aux dispositions du règlement intérieur du Conseil d'administration, la Direction générale communique au Conseil d'administration, très régulièrement, et au moins une fois par trimestre, un état détaillé de l'activité de la Société et de ses principales filiales comprenant notamment les chiffres d'affaires et l'évolution des résultats, le tableau d'endettement et l'état des lignes de crédit dont elles disposent ainsi que le tableau des effectifs de la Société et de ses principales filiales.

Le Conseil d'administration examine, une fois par semestre, l'état des engagements hors bilan souscrits par le Groupe.

Les membres du Conseil d'administration sont informés de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et des principaux enjeux, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale de la Société.

Semestriellement, lors de réunions ou de séminaires spécifiques, les membres du Conseil d'administration examinent la stratégie du Groupe, le plan d'affaires et les éléments budgétaires.

Des informations leur sont communiquées sur l'évolution du cours de bourse de la Société et les relations et dialogues avec les analystes et les investisseurs institutionnels.

La Directrice financière et la Directrice juridique participent à toutes les réunions du Conseil. Les membres du Comité exécutif, les dirigeants des filiales du Groupe et les responsables fonctionnels y sont associés en fonction des sujets à l'ordre du jour.

Entre les séances du Conseil, les administrateurs reçoivent toute information importante concernant la Société ou tout événement affectant de manière significative la Société, les opérations ou informations qui leur ont été préalablement communiquées ou les sujets qui ont été débattus en séance. Ils sont invités aux réunions de présentation, conférences téléphoniques/webcast des résultats financiers. La Direction générale, la Directrice financière et la Secrétaire du Conseil sont à la disposition des administrateurs pour fournir toute information ou explication pertinente.

Parcours d'intégration des nouveaux membres – Formation

Les nouveaux membres du Conseil reçoivent un dossier d'accueil comportant toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission (parmi lesquelles le règlement intérieur du Conseil, les chartes des Comités, les statuts, le Code Afep-Medef, le calendrier prévisionnel des réunions), ainsi que les règles de déontologie et d'éthique établies par la Société en particulier les règles de déontologie boursière et de prévention des conflits d'intérêts. Ils peuvent se faire communiquer tous les documents qu'ils estiment utiles. Ils s'entretiennent avec la Secrétaire du Conseil d'administration pour se familiariser avec les règles et procédures de la Société et la plateforme digitale mise à leur disposition.

Le parcours d'intégration comporte des entretiens individuels avec les responsables des principales fonctions centrales ainsi qu'avec les dirigeants des principales filiales du Groupe. Des visites de magasins sont organisées. L'objectif est que les nouveaux membres puissent approfondir leur connaissance des éléments propres à la Société (fonctionnement de l'entreprise et de ses instances dirigeantes), ses activités et ses marchés, et appréhender son modèle économique, ses enjeux et ses priorités stratégiques. Le parcours d'intégration vise à faciliter la prise de fonction et établir une communication fluide et transparente avec les membres de la Direction. Il est systématiquement évalué et adapté selon les demandes et besoins formulés. Suite au renouvellement de la quasi-totalité du Conseil d'administration le 27 mars 2024, un parcours d'intégration très complet a été mis en œuvre.

Les nouveaux membres ont notamment rencontré à plusieurs reprises le Directeur général et les membres du Comité exécutif. Des visites de magasins ont été organisées. Deux sessions spécifiques ont par ailleurs été organisées par la Directrice financière avec le Président du Comité d'audit et les Commissaires aux comptes afin d'échanger sur le processus de clôture des comptes, les points clés de l'audit et le contrôle interne. Le Président du Comité d'audit s'est également entretenu avec la Directrice de l'Audit interne et le Directeur du Contrôle interne.

Des entretiens individuels ont été régulièrement menés par le Président du Conseil d'administration afin de faire le point sur le parcours d'intégration déployé et recueillir les demandes ou besoins formulés par les administrateurs.

Le règlement intérieur précise que chaque administrateur peut bénéficier, s'il le juge nécessaire, d'une formation complémentaire sur les spécificités du Groupe, ses métiers et secteurs d'activité, ses enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale, ainsi que sur des aspects comptables, financiers ou juridiques afin de parfaire ses connaissances ou renforcer son expertise. Les administrateurs représentant les salariés bénéficient d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat.

Les points annuels sur le fonctionnement du Conseil sont également l'occasion de recueillir les appréciations, et définir les programmes de formation (voir le paragraphe 5.2.2.4).

Sur la recommandation du Comité gouvernance et RSE, des programmes de formation ont été organisés à partir du second trimestre 2024 sur les meilleures pratiques de gouvernance ainsi que sur les évolutions du cadre législatif et réglementaire afin de permettre aux membres de mieux analyser les enjeux des décisions prises au sein du Conseil d'administration et la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux de l'activité du Groupe.

Le Conseil d'administration a décidé d'octroyer à l'administratrice représentant des salariés un nombre d'heures de formation de quarante heures par an au cours du mandat et un temps de préparation de quinze heures par réunion. Elle a bénéficié de formations lui permettant d'acquérir les compétences spécifiques à la fonction d'administrateur (voir le paragraphe 5.2.1.4 "Diversité des expertises au sein du Conseil d'administration" ci-avant pour une présentation de l'ensemble des formations mises en œuvre).

Les Comités spécialisés du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est assisté de quatre Comités qui exercent leurs activités sous sa responsabilité : le Comité d'audit, le Comité des nominations et des rémunérations, le Comité stratégique (créé le 27 mars 2024) et le Comité gouvernance et RSE dont la composition et les principaux travaux aux termes du règlement intérieur et des chartes sont présentés au paragraphe 5.2.2.3 ci-après.

Les membres des Comités sont nommés par le Conseil d'administration qui désigne également le Président de chaque Comité. Le Comité des nominations et des rémunérations, le Comité gouvernance et RSE ainsi que le Conseil d'administration sont appelés annuellement à examiner la composition et l'organisation des Comités. Les parcours professionnels et les expertises des administrateurs sont pris en compte par le Conseil pour leurs participations aux Comités.

Aux termes des chartes du Comité d'audit et du Comité gouvernance et RSE, ceux-ci doivent être composés d'au moins trois membres dont les deux tiers au moins doivent être des administrateurs indépendants au sens des critères retenus par le Code Afep-Medef dont le Président. En ce qui concerne le Comité des nominations et des rémunérations, le règlement préconise qu'il soit composé au minimum de trois membres et que la majorité de ses membres soient indépendants dont le Président.

Les attributions et modalités spécifiques de fonctionnement des Comités sont définies et revues régulièrement par le Conseil d'administration, lequel dans une démarche de bonne gouvernance, peut décider de confier au Comité d'audit ou à des Comités *ad hoc* composés d'administrateurs indépendants, l'étude ou le suivi des opérations importantes ou des réflexions sur tout autre sujet. La mission confiée en 2023 à un Comité *ad hoc* composé majoritairement d'administrateurs indépendants a pris fin le 27 mars 2024. Il convient de se référer sur ce point au paragraphe 5.5.6 "Dispositif spécifique de gouvernance confié à un Comité *ad hoc* formé au sein du Conseil d'administration dans le cadre de la restructuration financière" du Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2023.

Chaque Conseil d'administration est ainsi précédé de la réunion de l'un ou de plusieurs Comités en fonction des points à l'ordre du jour du Conseil. Les Comités rendent compte au Conseil de leurs travaux et observations et lui soumettent, selon le cas, leurs avis, propositions ou recommandations dans leurs domaines de compétence respectifs. Les travaux des Comités font l'objet d'un compte rendu oral lors du Conseil et d'un compte rendu écrit intégré au procès-verbal du Conseil.

Aux termes des chartes, dans le cadre de leurs travaux, le Conseil et chaque Comité ont la faculté d'organiser toute réunion avec les dirigeants de la Société et de ses filiales qu'ils estiment appropriées, de recourir aux services d'experts juridiques ou financiers propres sur leur seule décision et dont les frais sont supportés par la Société, et de réclamer toutes informations qui leur sont utiles pour mener à bien leurs missions.

Modalités de prise en compte des enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance

Les sujets relatifs à la RSE font l'objet d'un travail préparatoire réalisé par le Comité gouvernance et RSE. Il interagit avec les autres Comités sur les sujets étudiés et la stratégie RSE.

Les interactions du Comité gouvernance et RSE avec les autres Comités et leur coordination sur les sujets de RSE sont facilitées par le fait que la Présidente du Comité

gouvernance et RSE, administratrice indépendante, est membre du Comité des nominations et des rémunérations et membre du Comité d'audit. Elle peut solliciter l'organisation de réunions conjointes de Comités. Une réunion du Comité gouvernance et RSE et du Comité d'audit a été organisée sur des sujets de durabilité au dernier trimestre 2024. La Présidente du Comité gouvernance a par ailleurs été conviée à des réunions du Comité stratégique.

5.2.2.2 L'activité du Conseil d'administration en 2024



* depuis le 27 mars 2024

Au cours de l'exercice 2024, le Conseil d'administration s'est réuni à vingt reprises sur convocation de son Président dont seize réunions tenues depuis le 27 mars 2024, date à laquelle ses membres ont été renouvelés en quasi-totalité suite au changement de contrôle de la Société résultant de la réalisation de la restructuration financière. Depuis le 27 mars 2024 la durée moyenne des séances a été d'environ deux heures et le taux moyen de participation des membres a été de 94,6 %.

Depuis le 27 mars 2024, les principaux travaux réalisés par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2024 ont été les suivants :

Restructuration financière

- Constatation de la réalisation de la restructuration financière de la Société ayant entraîné le changement de contrôle du groupe Casino (le "Groupe") au profit de France Retail Holdings S.à.r.l. et mise en œuvre de la nouvelle gouvernance.
- Mise en œuvre du regroupement des actions de la Société et de la réduction de capital par voie de diminution de la valeur nominale des actions conformément aux résolutions approuvées le 11 janvier 2024 par les actionnaires de Casino réunis en classe de partie affectée par le plan de sauvegarde de Casino arrêté par le Tribunal de commerce de Paris le 26 février 2024.

Activités, situation financière, trésorerie et engagements

- Projet de réorganisation du Groupe.
- Revue et approbation des comptes consolidés du premier semestre 2024 et des documents de gestion prévisionnelle, examen des informations relatives à l'activité des *Business Units* et aux chiffres d'affaires des premier, deuxième et troisième trimestres 2024 et des projets de communications financières.
- Revue, approbation et suivi du budget 2024 du Groupe et des trajectoires des principales *Business Units* ; examen et approbation du budget 2025.

- Suivi de la situation financière post-restructuration financière (endettement, financements réinstallés, liquidité et prévisions de trésorerie) du Groupe sur une base trimestrielle ; suivi du plan d'amortissement des obligations émises par la filiale Quatrim ; suivi de l'actionnariat, de l'évolution du cours de bourse, des rapports d'analystes financiers et des notations financières.
- Cession de la participation résiduelle dans Greenyellow, cession de la filiale Codim 2 établie en Corse, cessions immobilières, suivi de l'avancement de la cession du périmètre HM/SM, rachat obligatoire de la participation dans Cnova ;
- Audition des comptes rendus et rapports réguliers des travaux et des recommandations du Comité d'audit par le Président du Comité portant notamment également sur l'aménagement de la procédure relative aux services non-audit, sur les plans d'actions en vue de détecter et prévenir la cybercriminalité, les travaux semestriels de la Direction des Risques, du Contrôle interne et des Assurances, de la Direction de l'Audit interne, le reporting de la Direction juridique sur les principales enquêtes et procédures contentieuses (cf. "Activité du Comité d'audit en 2024").

Stratégie – séminaire stratégique

- Mise en œuvre des alliances aux achats.
- Participation au séminaire stratégique portant sur les orientations du plan stratégique 2024-2028 ("Renouveau 2028"), les plans d'actions des enseignes, les politiques de ressources humaines pour accompagner la transformation du Groupe et les orientations prioritaires des politiques de RSE dont la lutte contre le changement climatique.
- Examen et approbation de l'inclusion d'énergie renouvelable dans les contrats de fourniture d'électricité pour 2025.
- Approbation des orientations du plan "Renouveau 2028" prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux, en particulier les trajectoires de réduction de 42 % des émissions carbone (scopes 1 et 2) à l'horizon 2030 et l'intégration de 50 % d'énergie verte dans le mix énergétique à horizon 2028 ; examen et approbation de la communication financière à l'occasion de la présentation du plan.

- Audition des comptes rendus et rapports réguliers des travaux et des recommandations du Comité stratégique par le Directeur général (cf. paragraphe "Activité du Comité stratégique en 2024").

Gouvernance et RSE

- Cooptation d'administrateurs à l'issue de la réalisation de la restructuration financière, dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général ; nomination de censeurs.
- Revues et modifications du règlement intérieur du Conseil incluant les limitations de pouvoirs du Directeur général et précisant les modalités pratiques de l'obligation de confidentialité des membres du Conseil conformément aux recommandations du Code Afep-Medef.
- Création du Comité stratégique et revues de sa charte, nomination des nouveaux membres du Comité d'audit, du Comité des nominations et des rémunérations et du Comité gouvernance et RSE.
- Programmes de formation du Conseil et de l'administratrice représentant les salariés suivant les recommandations du Comité gouvernance et RSE ; temps de préparation alloué à l'administratrice représentant les salariés.
- Délégations de pouvoirs au Directeur général en matière de cautions avales et garanties, et à l'effet de procéder à la mise en œuvre du programme de rachat d'actions autorisé par l'Assemblée générale des actionnaires.
- Politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et féminisation au sein des instances dirigeantes.
- Audition des comptes rendus et rapports réguliers des travaux et des recommandations du Comité gouvernance et RSE par la Présidente du Comité notamment s'agissant (i) de l'information sur la CSRD et l'avancement de la préparation du rapport de durabilité, et sur le programme de conformité à la loi dite "Sapin II"⁽¹⁾, ainsi que (ii) des modalités d'évaluation de l'organisation et du fonctionnement du Conseil et de chacun de ses Comités en 2024 (cf. paragraphe "Activité du Comité gouvernance et RSE en 2024").
- Audition du compte rendu et de l'avis du Comité d'audit sur l'examen d'une convention entre parties liées et sa qualification de convention courante.

Rémunérations et Ressources humaines

- Approbation des politiques de rémunération des mandataires sociaux dirigeants, et des autres mandataires sociaux à compter du 27 mars 2024.
- Fixation des indicateurs de RSE de la rémunération variable annuelle 2024 du Directeur général reflétant les enjeux sociaux et environnementaux et les trajectoires, s'agissant du pourcentage de femmes cadres, de l'objectif de réduction des émissions de CO₂ aligné sur la trajectoire carbone du Groupe à horizon 2030, et de l'objectif en matière d'efficacité énergétique contribuant également à la réduction de l'empreinte carbone du Groupe.

- Information sur le dispositif de gouvernance en cas d'empêchement imprévu du Président ou du Directeur général.
- Audition des comptes rendus et rapports réguliers des travaux du Comité des nominations et des rémunérations par la Présidente du Comité s'agissant des politiques de rémunérations, du plan de succession des instances dirigeantes, et du développement du capital humain et des actions pour 2025 (cf. paragraphe "Activité du Comité des nominations et des rémunérations en 2024").

Assemblée générale du 11 juin 2024

- Arrêté de l'ordre du jour, des projets de résolutions et du rapport du Conseil d'administration.

Executive session(début 2025)

- Évaluation du fonctionnement du Conseil et de ses Comités et de la performance du Directeur général.

Lors de chaque réunion, les travaux et décisions du Conseil ont été précédés de la présentation de l'ensemble des travaux et recommandations de ses Comités spécialisés tels qu'exposés ci-après de manière détaillée.

Préalablement à la date de la restructuration financière, les travaux du Conseil ont principalement porté sur :

- les accords conclus en vue de la cession de la quasi-totalité du périmètre des HM et SM ;
- la mise en œuvre de certaines des délégations annexées au plan de sauvegarde accéléré de Casino approuvé le 11 janvier 2024 par la classe des actionnaires de la Société, et des autres autorisations requises dans le cadre de la restructuration financière ;
- les comptes annuels 2023 arrêtés en application du principe de continuité d'exploitation sur la base de l'adoption du plan de sauvegarde accélérée par le Tribunal de commerce intervenue le 26 février 2024, et le rapport de gestion incluant la déclaration de performance extra-financière et la mise en œuvre en 2023 du plan de vigilance relatif à la prévention des atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement ;
- le Document d'Enregistrement Universel 2023 et la note d'opération relative aux opérations financières de la restructuration financière ;
- l'évaluation du fonctionnement du Conseil en 2023 et le rapport du Conseil sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce inséré dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 ;
- l'examen des conventions courantes et engagements réglementés et des opérations avec les parties liées et la revue annuelle des conventions conformément à la procédure sur les conventions dites courantes ;
- l'approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2024 jusqu'à la date de la réalisation de la restructuration financière ;
- la convocation de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire des actionnaires le 11 juin 2024.

(1) Loi n° 2016-169 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

5.2.2.3 L'activité des Comités du Conseil d'administration en 2024

Comité stratégique



* depuis le 27 mars 2024

Le Pacte d'actionnaires prévoit la création d'un Comité stratégique composé du Directeur général, de deux administrateurs nommés sur proposition d'EPEI, de l'administrateur indépendant nommé sur proposition de Trinity, et des trois censeurs (cf. le paragraphe 5.2.1.2 ci-avant et le paragraphe 6.4.2 du Chapitre 6).

La composition, les missions et les prérogatives confiées par le Conseil d'administration au Comité stratégique ont été précisées au sein du règlement intérieur du Conseil d'administration et de la charte spécifique du Comité disponibles sur le site internet de la Société. Sa charte, établie le 27 mars 2024, a été mise à jour en dernier lieu le 18 décembre 2024.

Au termes de celle-ci, le Comité stratégique est composé d'au moins trois membres ayant la qualité d'administrateurs ou de censeurs (dont au moins deux administrateurs), désignés par le Conseil d'administration et retenus en raison de leurs

connaissances et de leurs compétences dans les domaines traités par le Comité.

Le Comité stratégique se réunit au moins quatre fois par an soit à des dates prédéterminées, soit en fonction de l'actualité, sur convocation de son Président, lequel a la possibilité d'organiser toute réunion supplémentaire si les circonstances et l'actualité le nécessitent.

Le Comité se réunit également à tout moment à la demande de la moitié au moins de ses membres ou à la demande du Président du Comité, du Président du Conseil d'administration ou du Directeur général. Le Président du Comité peut inviter, en fonction de l'ordre du jour des réunions, d'autres administrateurs ou toute autre personne à participer aux réunions du Comité sans voix délibérative.

Le Président communique au Conseil d'administration un compte rendu des travaux, études et recommandations du Comité, à charge pour le Conseil d'administration d'apprécier souverainement les suites qu'il entend y donner.

Composition au 27 février 2025 ⁽¹⁾

	Qualité	Indépendance	1 ^{er} nomination/dernier renouvellement	Nombre de réunions	Taux d'assiduité
Philippe Palazzi	Président		27/03/2024	11	100 %
	Membre		27/03/2024		
Pascal Clouzard	Membre	●	27/03/2024		
Branislav Miškovič	Membre		27/03/2024		
Thomas Piquemal (censeur)	Membre		27/03/2024		
Martin Plavec (censeur)	Membre		27/03/2024		
TAUX D'INDÉPENDANCE		1/3			

(1) M. Thomas Doerane, a participé aux réunions en qualité de censeur et de membre du Comité à compter du 15 mai 2024 et jusqu'au 11 février 2025, date de la fin de ses fonctions.

Missions

Le Comité stratégique a été créé au sein du Conseil d'administration le 27 mars 2024 afin d'être consulté par le Conseil d'administration avant la prise de toute décision relative à des questions stratégiques concernant la Société ou le Groupe, étant entendu que le Comité stratégique a un rôle purement consultatif.

Le Comité exerce notamment les missions suivantes, sans que cette liste soit limitative :

- examen de la stratégie globale à moyen et long terme du Groupe proposée par le Directeur général de la Société ;
- examen de l'ensemble des projets majeurs liés au développement et au positionnement stratégique du Groupe, et en particulier les projets de partenariats stratégiques et les opérations significatives de croissance externe, de cession, d'investissement ou à caractère stratégique ;
- réflexion stratégique du Groupe, dans ses différents métiers, mise en place de la stratégie d'entreprise et examen des opérations présentant une importance stratégique ;
- revue de l'environnement concurrentiel, des principaux enjeux auxquels le Groupe est confronté, ainsi que des perspectives à moyen et long terme qui en découlent pour le Groupe ;
- revue de la stratégie de présence géographique.

Il a également un rôle de réflexion et de conseil pour le Directeur général qui doit solliciter l'avis préalable favorable du Comité stratégique à l'effet d'accomplir les opérations qui sont visées en Annexe B du règlement intérieur, sans préjudice le cas échéant de l'avis du Comité du Conseil concerné. Le seuil de saisine est généralement fixé à 25 millions d'euros.

Ces opérations sont indiquées ci-après, dans chaque cas, à l'exclusion des opérations et/ou des transactions (i) dont les conditions spécifiques ont été clairement et explicitement détaillées, quantifiées et autorisées dans le plan d'affaires du Groupe en vigueur ou le budget annuel en cours (préalablement approuvé par le Conseil d'administration et tel que modifié, le cas échéant, par le Conseil d'administration) ou (ii) qui ont déjà été autorisées par le Conseil d'administration au titre des Autorisations préalables du Conseil :

- cession ou acquisition d'une partie substantielle de l'activité, de participations significatives ou d'actifs stratégiques d'une valeur de 25 millions à 250 millions d'euros ;
- toute décision de participer à un projet ou de conclure, modifier ou résilier un accord pour un montant annuel de 25 millions à 100 millions d'euros ;
- tout capex (i) de 25 millions à 100 millions d'euros individuellement, ou (ii) de 100 millions à 250 millions d'euros au total au cours d'un exercice donné ;
- conclusion, modification ou résiliation d'un pacte d'actionnaires, d'un accord de partenariat (autre que dans le cours normal des affaires) ou joint-venture donnant lieu à un engagement d'une société du Groupe (y compris tout engagement potentiel, tel que, à titre d'illustration, une promesse d'achat), pour la durée de cet accord, ou en cas de résiliation ou d'expiration de cet accord, pour un montant total de 50 millions à 250 millions d'euros ;
- tout emprunt ou autre dette financière (autre que les tirages au titre du RCF existant) lorsque la société du Groupe concernée agit en tant que débiteur, à l'exclusion (x) des emprunts ou autres dettes financières ayant fait l'objet d'une autorisation préalable du Conseil d'administration

(y) des emprunts ou autres dettes financières d'un montant annuel de 100 millions à 250 millions d'euros et (z) pour éviter tout doute, des financements opérationnels dans le cours normal des affaires (affacturation, financement des fournisseurs, etc.) ;

- tout emprunt ou autre dette financière d'un montant annuel compris entre 25 millions et 100 millions d'euros lorsque la société du Groupe concernée agit en tant que créancier, à l'exclusion, pour éviter tout doute, des dettes financières contractées dans le cours normal des affaires ;
- toute décision susceptible de constituer un cas de défaut en ce qui concerne tout accord relatif à l'endettement financier lorsque le montant de l'endettement financier en jeu est compris entre 10 millions et 100 millions d'euros ;
- toute décision d'octroi d'une sûreté, d'un cautionnement, d'un nantissement, d'un gage ou plus généralement d'une garantie, d'un montant compris entre 25 millions et 150 millions d'euros, par une société du Groupe, afin de faire face à ses dettes ou de garantir d'autres dettes en faveur de tiers, à l'exclusion, des cautions, avals et garanties au nom de la Société pour le compte de tiers entrant dans le cadre de l'autorisation annuelle consentie par le Conseil d'administration au Directeur général ;
- conclusion d'un contrat avec tout consultant, conseil ou prestataire de service similaire si la rémunération totale est comprise entre 3 millions et 10 millions d'euros sur un exercice donné ;
- initiation (en demande) ou transaction par une société du Groupe d'un litige ou d'une procédure arbitrale pour un montant de 25 millions à 50 millions d'euros ;
- toute mise en place d'activités dans une nouvelle juridiction ou tout démarrage d'une nouvelle activité, impliquant des dépenses d'un montant de 25 millions à 250 millions d'euros.

Synthèse des travaux du Comité stratégique en 2024

En 2024, depuis sa création le 27 mars, le Comité s'est réuni à onze reprises avec un taux de participation de 100 %. La durée moyenne des séances a été de 4 heures 45 minutes.

Ses travaux ont principalement porté sur l'examen du projet de réorganisation et de transformation du Groupe et des plans de sauvegarde de l'emploi, la construction du plan de création de valeur 2024-2028 du Groupe et de chacune des *Business Units*, du budget 2024, du budget 2025, des plans de rationalisation des coûts, du plan d'investissement et des opérations de cession d'actifs mises en œuvre.

Il a examiné en session conjointe avec le Comité d'audit les orientations stratégiques du plan "Renouveau 2028" et la trajectoire de dette et liquidité du Groupe. Il a rendu compte de ses travaux et avis au Conseil d'administration.

Il a également été saisi et rendu ses avis au Directeur général sur des opérations visées à l'annexe B du règlement intérieur du Conseil d'administration (cf. ci-avant).

Le Président du Conseil d'administration et la Présidente du Comité gouvernance et RSE ont été invités à participer à des séances du Comité stratégique.

Comité d'audit



* depuis le 27 mars 2024

La composition, les missions et les prérogatives confiées par le Conseil d'administration au Comité d'audit sont précisées au sein du règlement intérieur du Conseil et d'administration et de la charte spécifique du Comité. Cette charte a été mise à jour en dernier lieu le 27 février 2025. Son annexe relative à l'approbation des services non-audit revue annuellement par le Comité d'audit, a été mise à jour en dernier lieu le 29 juillet 2024.

Le Comité d'audit est composé au minimum de trois membres désignés par le Conseil d'administration dont les deux tiers

au moins sont indépendants au sens des critères proposés par le Code Afep-Medef. La proportion d'administrateurs indépendants est conforme à la proportion des deux tiers recommandée par le Code Afep-Medef.

Les membres du Comité d'audit bénéficient lors de leur nomination, ou sur leur demande, d'une information sur les spécificités comptables, financières et opérationnelles de la Société et du Groupe.

Le Comité a été recomposé le 27 mars 2024 suite au changement de contrôle du Groupe.

Composition au 27 février 2025

	Qualité	Indépendance	1 ^{er} nomination/dernier renouvellement	Nombre de réunions depuis le 27 mars	Taux d'assiduité
Pascal Clouzard	Président	●	27/03/2024		100 %
	Membre		27/03/2024		
Nathalie Andrieux ⁽¹⁾	Membre	●	20/09/2023 - 11/06/2024	7	100 %
Branislav Miškovič	Membre		27/03/2024		86 %
Martin Plavec (censeur)	Membre		27/03/2024		86 %
TAUX D'INDÉPENDANCE		2/3			

(1) Mme Nathalie Andrieux est membre du Comité depuis le 20 septembre 2023.

Tous les membres du Comité d'audit exercent ou ont exercé des fonctions de dirigeants d'entreprise et disposent à ce titre de la compétence financière ou comptable visée par l'article L. 821-67 du Code de commerce. Le censeur est membre du Comité sans voix délibérative.

Missions

La charte du Comité d'audit modifiée en dernier lieu le 27 février 2025 définit ses missions :

- Le Comité d'audit apporte son assistance au Conseil d'administration dans sa mission relative à l'examen et l'arrêté des comptes annuels et semestriels ainsi qu'à l'occasion de toute opération, de tout fait ou événement pouvant avoir un impact significatif sur la situation de la société Casino, Guichard-Perrachon ou ses filiales en termes d'engagement ou de risque.
- À ce titre et conformément à l'article L. 821-67 du Code de commerce, il assure, sous la responsabilité du Conseil d'administration, le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières.

Ainsi et sans préjudice des compétences des organes chargés de l'administration et de la direction, le Comité est notamment chargé d'assurer le suivi :

- du processus d'élaboration de l'information financière ;
- de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ;
- des missions et de la situation des Commissaires aux comptes.
- Il examine les modalités d'arrêté des comptes ainsi que la nature, l'étendue et le résultat des travaux mis en œuvre par les Commissaires aux comptes à cette occasion au sein de la Société et de ses filiales.
- Le Comité peut s'appuyer sur les travaux du Comité gouvernance et RSE, s'agissant des missions mentionnées aux 1^{er}, 2^o, 3^o, 4^o, 5^o, 6^o et 7^o du II de l'article L. 821-67 du Code de commerce en ce qui concerne le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations en matière de durabilité (cf. les missions du Comité gouvernance et RSE ci-après prévoyant que le Comité gouvernance et RSE a autorité en vue de la supervision et de l'élaboration des informations publiées en matière de durabilité).

- Le Comité d'audit examine l'exposition de la Société aux risques, financiers et extra-financiers. S'agissant des risques extra-financiers, le règlement intérieur et la charte du Comité d'audit prévoient qu'il peut s'appuyer sur les travaux du Comité gouvernance et RSE, ce qui est mis en œuvre (cf. les missions du Comité gouvernance et RSE ci-après).

Le Comité gouvernance et RSE fait un compte rendu au Comité d'audit et au Conseil de ses travaux et observations.

- Il examine le résultat des travaux mis en œuvre par les Commissaires aux comptes à cette occasion au sein de la Société et de ses filiales.
- À ce titre, le Comité d'audit entend les Commissaires aux comptes et reçoit communication de leurs travaux d'analyse et de leurs conclusions. Il rencontre séparément s'il y a lieu et au moins deux fois par an les Commissaires aux comptes hors la présence des représentants de la Société. Des rencontres supplémentaires avec ces derniers ainsi qu'avec le responsable de l'audit interne peuvent être organisées à la demande du Comité.
- Il organise la procédure de sélection des Commissaires aux comptes. Il autorise les missions de service non audit en application d'une charte annexée à son règlement intérieur et qui est revue annuellement par le Comité d'audit, la dernière mise à jour ayant été effectuée en juillet 2024. Le Comité doit s'assurer que leur fourniture ne remet pas en cause l'indépendance des Commissaires aux comptes. Aux termes de cette charte, la fourniture de tout service figurant sur la liste des services pré-approuvés qui excéderait un montant d'honoraires individuel de 60 000 euros ou un plafond global pour chaque Commissaire aux comptes et les membres de leur réseau correspondant à 10 % du budget d'honoraires annuel des Commissaires aux comptes, ainsi que de tout autre service non interdit et non requis par la loi, doit faire l'objet d'une approbation préalable par le Comité d'audit.
- Le Comité d'audit procède également à l'examen préalable à leur conclusion, des conventions significatives conclues entre, d'une part, la Société ou ses filiales à 100 % et, d'autre part, les autres sociétés du groupe Casino et les sociétés mères du Groupe et leurs filiales ainsi que les sociétés mises en équivalence, dites "parties liées", afin de renforcer la prévention des risques de conflits d'intérêts et la protection des intérêts minoritaires. Il communique son avis à la Direction générale ainsi qu'au Conseil d'administration, pour information ou autorisation, selon le cas. Le Comité d'audit est appelé à constater que l'opération entre dans le champ d'application de la procédure et à formuler un avis sur l'équilibre de la convention avec une partie liée qui lui est soumise (voir également le paragraphe 5.2.2.5. ci-après sur la procédure d'examen des conventions entre les parties liées et son champ d'application).
- Le Conseil d'administration a également confié au Comité d'audit l'évaluation annuelle des conventions qualifiées de courantes afin de vérifier si ces conventions portent bien sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales en vue de transmettre son avis au Conseil d'administration (voir également le paragraphe 5.2.2.5 ci-après).

Activité du Comité d'audit en 2024

Au cours de l'année 2024, le Comité d'audit s'est réuni à dix reprises dont sept réunions depuis le 27 mars 2024 date à laquelle ses membres ont été renouvelés en quasi-totalité suite au changement de contrôle de la Société résultant de

la réalisation de la restructuration financière à l'exception de Mme Nathalie Andrieux. Depuis le 27 mars 2024, la durée moyenne des séances a été d'environ 3 heures 15 minutes et le taux moyen de participation des membres a été de 93 %.

Depuis le 27 mars 2024, les principaux travaux réalisés par le Comité d'audit au cours de l'exercice 2024 ont été les suivants :

Examen des comptes et des états financiers

- Examen des comptes semestriels consolidés au 30 juin 2024, du rapport financier semestriel, des documents de gestion prévisionnelle, et du projet de communiqué sur les résultats au 30 juin 2024 et le chiffre d'affaires du deuxième trimestre 2024.
- Examen de la note de synthèse de la Direction financière et comptable et du rapport d'analyse des Commissaires aux comptes portant sur leurs travaux d'audit et de revue limitée des comptes semestriels consolidés au 30 juin 2024.
- Examen et suivi de la situation financière (endettement, liquidité) et des financements réinstallés ; suivi des prévisions de trésorerie et des besoins de liquidité à douze mois ; suivi des covenants à tester en 2025, des notations financières et de la répartition du capital.
- Examen du chiffre d'affaires et des projets de communiqués sur le chiffre d'affaires du premier et du troisième trimestre 2024.
- Examen et suivi du budget 2024.
- Lors d'une réunion commune avec le Comité stratégique, examen du plan renouveau 2024-2028, des principaux indicateurs financiers incluant le budget 2025, de la communication sur le plan 2024-2028 et la trajectoire de dette et de liquidité.
- Prise de connaissance du plan d'audit des Commissaires aux comptes dans le cadre des opérations de clôture des comptes 2024 et de leur budget d'audit pour 2024.

Suivi des risques

- Examen de la cartographie des risques majeurs et de l'évolution de la méthodologie.
- Examen et suivi du programme de prévention du risque cyber et des dispositifs de sécurisation des systèmes d'information en 2024 et des priorités pour 2025.
- Suivi des principales enquêtes, procédures et contentieux en cours.

Suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'audit interne et de gestion des risques

- Examen des travaux du contrôle interne et de la Direction des Risques au titre des premier et second semestres 2024 et des actions prévues pour 2025 (référentiels de contrôle interne, résultats de campagnes d'autoévaluation, mise en œuvre des plans d'actions, campagne de gestion des risques majeurs).
- Information sur le dispositif d'identification et de suivi des risques de fraude.
- Examen et approbation du programme d'audit interne pour l'année 2025 ; information sur la nouvelle organisation de la Direction de l'Audit interne.
- Prise de connaissance des conclusions préliminaires des travaux des Commissaires aux comptes sur les procédures de contrôle interne relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Approbation de services non audit

- Examen d'une modification des modalités d'approbation des services non audit établie par la charte des services non audit, et du recensement des services fournis et des honoraires associés mis en œuvre depuis le début de l'exercice 2024.

Procédure d'examen des conventions entre parties liées, et de revue des conventions courantes et conclues à des conditions normales

(Voir également le paragraphe 5.2.2.5 sur les procédures d'examen des conventions entre parties liées et d'évaluation des conventions courantes conclues par la Société par le Comité d'audit.)

- Examen d'aménagements apportés aux relations de financement entre les filiales Casino Finance (centrale de trésorerie du Groupe) et Cnova N. V.
- Examen d'une convention de couverture de frais entre la Société et EPEI aux termes de laquelle la Société s'est engagée à prendre en charge les honoraires, coûts et dépenses raisonnables engagés par EPEI, les membres du Consortium ou FRH dans le cadre de la restructuration financière du Groupe.

Lors d'une réunion commune avec le Comité gouvernance et RSE, à laquelle ont participé le Président du Conseil d'administration, le Directeur Communication, Affaires publiques et RSE et la Directrice RSE, les membres du Comité d'audit ont examiné la méthodologie et les résultats de l'analyse de double matérialité réalisée conformément à la directive dite CSRD présentée par la Directrice RSE et pris connaissance des travaux menés par le Commissaire aux comptes en charge de la certification des informations en matière de durabilité, de leur mission et de leur avancement.

La Directrice financière, le Directeur de la Comptabilité Groupe, la Directrice juridique Groupe, le Directeur des Risques et des Assurances, le Directeur du Contrôle interne, la Directrice de l'Audit interne Groupe, et la Secrétaire du Conseil, également Secrétaire du Comité, ont généralement participé aux réunions du Comité d'audit. Les représentants des Commissaires aux comptes sont présents aux réunions traitant des comptes annuels et semestriels, de l'affectation du résultat, des évolutions des normes comptables et des travaux de la Direction de l'Audit interne et de la Direction des Risques, du Contrôle interne et des Assurances.

En fonction des points à l'ordre du jour, d'autres responsables du Groupe, parmi lesquels la Directrice du Contrôle de gestion Groupe, le Directeur financier adjoint en charge du *corporate finance* et le Directeur de la Sécurité des systèmes d'information Groupe, ont également participé aux réunions du Comité.

Au titre de l'examen des comptes semestriels, le Comité s'est réuni avec les seuls Commissaires aux comptes hors la présence des représentants de la Société.

Le Président du Comité d'audit a rendu compte de l'ensemble de ses analyses, travaux et avis au Conseil.

Préalablement à la date de la restructuration financière, les principaux points à l'ordre du jour du Comité d'audit ont porté sur les comptes consolidés et individuels 2023, le rapport de gestion, le Document d'Enregistrement Universel 2023 et les facteurs de risques, l'état des engagements et conventions réglementées et le rapport annuel pour 2023 de la Direction générale sur les conventions courantes, la nomination du Commissaire aux comptes en charge de la mission de certification des informations en matière de durabilité et les opérations de mise en œuvre de la restructuration financière.

Comité des nominations et des rémunérations



* depuis le 27 mars 2024

La composition, les missions et les prérogatives confiées par le Conseil d'administration au Comité des nominations et des rémunérations sont précisées au sein du règlement intérieur du Conseil et d'administration et de la charte spécifique du Comité. Cette charte a été mise à jour en dernier lieu le 25 mars 2020.

Le Comité des nominations et des rémunérations est composé au minimum de trois membres désignés par le Conseil d'administration dont la majorité au moins est

indépendante. Il ne peut comprendre de dirigeants. Toutefois, le Président du Conseil d'administration est associé à la procédure de sélection des administrateurs.

Le Directeur général peut également être associé aux travaux du Comité des nominations et des rémunérations concernant l'information sur la politique de rémunération des principaux dirigeants non mandataires sociaux.

Le Comité a été recomposé le 27 mars 2024 suite au changement de contrôle du Groupe.

Composition au 27 février 2025

	Qualité	Indépendance	1 ^{er} nomination/dernier renouvellement	Nombre de réunions depuis le 27 mars 2024	Taux d'assiduité	
Elisabeth Sandager	Présidente	●	27/03/2024	5	100 %	
	Membre		27/03/2024			
Nathalie Andrieux	Membre	●	07/07/2015 - 11/06/2024			
Branislav Miškovič	Membre		27/03/2024			80 %
TAUX D'INDÉPENDANCE		2/3				

La proportion d'administrateurs indépendants est conforme au Code Afep-Medef qui recommande une majorité d'administrateurs indépendants.

Missions

La charte du Comité des nominations et des rémunérations établit ses pouvoirs et attributions. Elle a été modifiée en dernier lieu le 25 mars 2020. Le règlement intérieur du Conseil d'administration présente ses attributions.

Le Comité des nominations et des rémunérations est notamment chargé d'assister le Conseil d'administration concernant l'examen des candidatures aux fonctions de Direction générale et la sélection des futurs administrateurs au regard des critères et éléments fixés par le Comité gouvernance et RSE afin d'assurer notamment la complémentarité des expertises et la diversité.

Il examine annuellement la situation d'indépendance des administrateurs et la composition des Comités. Il est également chargé d'assister le Conseil d'administration dans la détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux et du dirigeant et sa mise en œuvre, dans l'examen d'attributions gratuites d'actions de la Société, de plans d'actionnariat salarié, ainsi que du plan de développement humain et de succession.

Il tient compte des avis du Comité gouvernance et RSE pour ses recommandations relatives aux objectifs de RSE intégrés à la rémunération variable du mandataire social dirigeant et dans les plans de rémunération variable de long terme (LTI) et leur suivi dans le temps. La Présidente du Comité gouvernance et RSE est membre du Comité des nominations et des rémunérations.

Activité du Comité des nominations et des rémunérations en 2024

Au cours de l'année 2024, le Comité des nominations et des rémunérations s'est réuni à sept reprises dont cinq réunions depuis le 27 mars 2024, date à laquelle ses membres ont été renouvelés en quasi-totalité suite au changement de contrôle de la Société résultant de la réalisation de la restructuration financière, à l'exception de Mme Nathalie Andrieux. Depuis le 27 mars 2024, la durée moyenne des séances a été d'environ 1 heure 30 minutes et le taux moyen de participation des membres a été de 93 %.

Le Président du Conseil d'administration a participé à quatre des cinq réunions.

Depuis le 27 mars 2024, les principaux travaux du Comité des nominations et des rémunérations au cours de l'exercice 2024 ont porté sur les sujets suivants :

Nominations

- Composition des Comités spécialisés du Conseil d'administration.
- Durée du mandat du Directeur général.
- Information sur les personnes appelées à rejoindre le Comité exécutif ou à exercer d'autres fonctions clefs de direction.
- Plan de développement humain (revues annuelles des potentiels et des talents pour alimenter les plans de succession et les suivis de carrières, programmes de développement des talents, plans d'actions pour 2025).
- Plan de succession des instances dirigeantes (Comité exécutif) incluant les situations de vacance imprévisible des dirigeants mandataires sociaux.

Rémunérations

- Politique de rémunération du Directeur général pour 2024 incluant les critères de RSE reflétant les enjeux sociaux et environnementaux les plus importants pour la Société (critères quantitatifs de diversité et critères alignés sur les objectifs climatiques du Groupe) en coordination avec le Comité gouvernance et RSE.
- Étude des modalités de mise en œuvre du plan de rémunération long terme du Directeur général.
- Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration et des autres mandataires sociaux pour 2024 ; répartition de la rémunération des administrateurs pour 2024.
- Projets de résolutions et d'exposé des motifs soumis à l'Assemblée générale du 11 juin 2024 relevant de ses attributions.
- Information sur les politiques de rémunérations variables des membres du Comité exécutif et des autres cadres dirigeants pour 2024.

La Présidente du Comité a rendu compte au Conseil d'administration des travaux du Comité des nominations et des rémunérations, de ses propositions et recommandations en vue des délibérations du Conseil.

La Directrice des Ressources humaines, et la Secrétaire du Conseil, également Secrétaire du Comité, ont généralement participé aux réunions du Comité. En fonction des points à l'ordre du jour, d'autres responsables du Groupe, parmi lesquels la Directrice juridique, ont également participé aux réunions du Comité.

Pour effectuer certaines de ses missions, en particulier, les analyses de la rémunération de la Direction générale, le Comité des nominations et des rémunérations a souhaité s'appuyer sur des analyses et études comparatives réalisées notamment par des cabinets spécialisés.

Préalablement à la date de la restructuration financière, les principaux points à l'ordre du jour du Comité des nominations et des rémunérations ont porté sur l'évolution de la gouvernance, la composition du Conseil et les membres indépendants à l'issue de la restructuration financière, les politiques de rémunérations des mandataires sociaux

jusqu'à la date de la restructuration financière, les parties du rapport sur le gouvernement d'entreprise inséré dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 et les projets de résolutions et d'exposés des motifs soumis à l'Assemblée générale 2024 entrant dans ses attributions.

Comité gouvernance et RSE



* depuis le 27 mars 2024

La composition, les missions et les prérogatives confiées par le Conseil d'administration au Comité gouvernance et RSE sont précisées au sein du règlement intérieur du Conseil et d'administration et de la charte spécifique du Comité. Cette charte a été mise à jour en dernier lieu le 27 février 2025.

Le Comité gouvernance et RSE doit être composé de trois membres au moins désignés par le Conseil d'administration

parmi les administrateurs, dont au moins les deux tiers sont indépendants, au sens des critères retenus par le Code Afep-Medef dont le Président. Il ne peut comprendre de dirigeants.

Le Comité a été recomposé le 27 mars 2024 suite au changement de contrôle du Groupe. Mme Nathalie Andrieux en a conservé la présidence.

Composition au 27 février 2025

	Qualité	Indépendance	1 ^{er} nomination/dernier renouvellement	Nombre de réunions depuis le 27 mars 2024	Taux d'assiduité
Nathalie Andrieux	Présidente	●	10/05/2022 – 11/06/2024	4	100 %
	Membre	●	15/05/2018 – 11/06/2024		
Athina Onassis	Membre	●	27/03/2024		100 %
Elisabeth Sandager	Membre	●	27/03/2024		100 %
TAUX D'INDÉPENDANCE		100 %			

* depuis le 27 mars 2024

Missions

Le Comité a été créé en 2015 afin de suivre l'évolution des règles de gouvernance et veiller à leur bonne application, ainsi qu'à proposer toute adaptation corrélative, et à leur adéquation dans le Groupe.

Dans le domaine de la gouvernance, il examine régulièrement la structure, la taille et la composition du Conseil, et est notamment chargé du suivi des sujets relatifs à la déontologie applicable aux administrateurs, de la fixation des modalités de l'évaluation de l'organisation et du fonctionnement du Conseil d'administration dont il organise la mise en œuvre, et de la gestion et du traitement de tout conflit d'intérêts. Il peut se saisir de toute question exceptionnelle qui ferait naître un conflit d'intérêts.

Il est chargé, en vue de leur soumission au Conseil d'administration, de la préparation et de l'actualisation du règlement intérieur du Conseil d'administration ainsi que des chartes des Comités spécialisés institués au sein du Conseil, de la charte relative aux conventions entre parties liées, ainsi que de toute autre charte en vigueur.

Il s'assure du respect du Code Afep-Medef et analyse la situation de la Société au regard des rapports de l'AMF et du Haut Comité de gouvernement d'entreprise relatifs au gouvernement d'entreprise. Il mène des réflexions et formule des recommandations au Conseil d'administration sur les bonnes pratiques en matière de gouvernement d'entreprise, et le cas échéant les actions à mener.

Les attributions dans le domaine de la RSE et la coordination avec les autres Comités spécialisés

Dans le domaine de la RSE, ses missions ont été élargies à compter du 15 décembre 2017, reflétant l'implication au plus haut niveau de l'organisation dans la démarche de progrès RSE du Groupe et définies en cohérence avec celles des deux autres Comités. Il est ainsi chargé d'examiner, en lien avec la stratégie du Groupe, les engagements et les politiques du Groupe en matière d'éthique et de responsabilité sociale, environnementale et sociétale d'entreprise, la mise en œuvre de ces politiques et leurs résultats et de formuler au Conseil d'administration tout avis ou recommandation.

Dans ce cadre, il s'assure, en lien avec le Comité d'audit, de l'existence de dispositifs d'identification et de gestion des principaux risques extra-financiers liés à ces domaines de responsabilité et de la conformité avec les dispositifs légaux et réglementaires. Il analyse la participation du Groupe dans les indices extra-financiers. Le Comité assure le suivi du programme anticorruption, du plan de vigilance et de la conformité au RGPD et en fait le compte rendu au Comité d'audit.

La charte du Comité a été mise à jour le 27 février 2025 afin de préciser qu'il appartient au Comité gouvernance et RSE de s'assurer de la pertinence et de l'intégrité de l'information en matière de durabilité et d'en informer le Conseil d'administration. Le Comité assure ainsi le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations en matière de durabilité s'agissant des missions mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4° et 7° du II de l'article L. 821-67 du Code de commerce, tel que précisé dans la charte.

Il examine l'information communiquée annuellement dans le rapport de gestion au titre de l'information en matière de durabilité en application des dispositions légales et formule ses observations avant son approbation par le Conseil d'administration. Plus généralement il est informé de l'information extra-financière communiquée par la Société.

Le Comité examine annuellement la politique d'égalité professionnelle femmes/hommes en vue du débat annuel du Conseil et la démarche globale engagée en faveur de la diversité. Il examine les objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes proposés par la Direction générale, les plans d'actions et les résultats obtenus (voir également l'article 12.2.5 du règlement intérieur du Conseil dans la section 7.3 du Chapitre 7 du présent Document d'Enregistrement Universel). Il émet toute recommandation.

Il participe également, en lien avec le Comité des nominations et des rémunérations, aux réflexions sur la proposition de critères de RSE dans la rémunération du dirigeant mandataire social qui soient alignés sur les engagements et politiques du Groupe.

Les interactions du Comité gouvernance et RSE avec les autres Comités et leur coordination sur les sujets de RSE sont facilitées par le fait que la Présidente du Comité gouvernance et RSE, administratrice indépendante, est membre du Comité des nominations et des rémunérations et membre du Comité d'audit. Elle peut solliciter l'organisation de réunions conjointes des Comités. Une réunion des Comités gouvernance et RSE et du Comité d'audit a été organisée sur la préparation du rapport de durabilité au dernier trimestre 2024 (voir ci-après). La Présidente du Comité gouvernance a été conviée à des réunions du Comité stratégique.

Activité du Comité gouvernance et RSE en 2024

Au cours de l'année 2024, le Comité gouvernance et RSE s'est réuni à six reprises dont quatre réunions depuis le 27 mars 2024, date à laquelle ses membres ont été renouvelés en quasi-totalité suite au changement de contrôle de la Société résultant de la réalisation de la restructuration financière. Le taux de participation a été de 100 %. Depuis le 27 mars 2024, la durée moyenne des séances a été de deux heures et trente minutes.

Le Président du Conseil d'administration a participé à deux des quatre réunions.

Les activités du Comité se sont essentiellement concentrées sur l'examen des points suivants :

Au titre de ses attributions en matière de gouvernance

- Mises à jour du règlement intérieur du Conseil, définition des missions et de la charte du Comité stratégique, mises à jour des chartes des Comités du Conseil ; en particulier s'agissant des limitations de pouvoirs de la Direction générale, des compléments apportés au règlement intérieur pour instituer un cadre juridique pour la transmission d'informations communiquées aux membres du Conseil d'administration.
- Projets de résolutions et d'exposés des motifs soumis à l'Assemblée générale du 11 juin 2024 entrant dans ses attributions.
- Programmes d'intégration et de formation du Conseil d'administration et de l'administratrice représentant les salariés.
- Organisation du process relatif à l'évaluation du fonctionnement du Conseil en 2024.
- Examen annuel de la situation de la Société au regard du Code Afep-Medef, du rapport 2024 du Haut Comité de gouvernement d'entreprise et du rapport 2024 de l'AMF sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants.
- Renouvellement des autorisations annuelles spécifiques du Directeur général en matière de cautions, avals et garanties.

Dans le cadre de ses attributions en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE)

- En lien avec le Comité des nominations et des rémunérations : examen des critères de performance quantitatifs RSE, dont les objectifs quantitatifs de féminisation de l'encadrement et les objectifs quantitatifs climatiques sélectionnés pour la rémunération variable 2024 du Directeur général.
- Points successifs d'avancement sur la mise en œuvre de la directive CSRD ; en particulier, examen de la méthodologie et des résultats de l'analyse de double matérialité présentée par la Directrice de la RSE et présentation par le Commissaire aux comptes chargé de la vérification du rapport de durabilité, de leur mission, des travaux réalisés, des actions pour 2025 et de la démarche d'évaluation des risques lors d'une réunion commune avec les membres du Comité d'audit.
- Définition du contenu de la formation RSE des membres du Conseil déployée en 2024.
- Points sur la Taxonomie verte et le règlement relatif à la déforestation importée.
- Points semestriels de suivi du dispositif de prévention de la corruption et de la mise en œuvre des mesures et procédures de prévention et de détection de la corruption requises par la loi "Sapin II" ; Information sur la réorganisation de la Direction de la Conformité.

- Objectifs de RSE à horizon 2028 et/ou 2030 en matière climatique, sociétale et d'offre de produits responsables (leviers du Plan "Renouveau 2028").
- Politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et suivi des objectifs fixés de féminisation des instances dirigeantes et des plans d'actions.

La Présidente du Comité a rendu compte au Conseil d'administration et selon le cas, aux autres Comités, des travaux du Comité gouvernance et RSE et de ses recommandations en vue des délibérations du Conseil.

En fonction des points à l'ordre du jour, le Directeur Communication, Affaires publiques et RSE, la Directrice RSE, la Directrice juridique, le Déontologue Groupe, la Directrice financière et le Directeur de la Comptabilité Groupe ont participé aux réunions du Comité. La Secrétaire du Conseil, également Secrétaire du Comité, participe aux réunions du Comité.

Pour effectuer certaines de ses missions, le Comité gouvernance et RSE a souhaité s'appuyer sur des analyses et études comparatives réalisées par des cabinets spécialisés.

Préalablement à la date de la restructuration financière, les principaux points à l'ordre du jour du Comité gouvernance

et RSE ont porté sur le rapport sur le gouvernement d'entreprise, la déclaration de performance extra-financière (DPEF) et la mise en œuvre du plan de vigilance intégrés au Document d'Enregistrement Universel 2023, sur la mise en œuvre du règlement général sur la protection des données et les enjeux 2024, ainsi que sur les mises à jour à apporter au Code de déontologie boursière. Le Comité a rendu compte au Comité d'audit de ses travaux et avis s'agissant de l'examen des risques extra-financiers, de la DPEF 2023 et de son suivi de la conformité sur la mise en œuvre du programme de prévention et de détection de la corruption (Sapin II), sur la conformité aux dispositions du RGPD et sur le plan de vigilance. Le Comité a pris acte au 1^{er} trimestre 2024 de la fin de sa mission spécifique liée aux procédures de sauvegarde des maisons mères du fait de la réalisation de la restructuration financière le 27 mars 2024. Il convient de se référer sur ce point au paragraphe 5.5.6 " Dispositif spécifique de gouvernance confié au comité gouvernance et RSE dans le cadre des procédures de sauvegarde des maisons-mères " du Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2023.

Le Comité a rendu compte au Conseil d'administration des travaux de chacune des réunions du Comité et de ses avis.

5.2.2.4 Évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration

Le Code Afep-Medef recommande qu'une fois par an, le Conseil d'administration débattenne de son fonctionnement, qu'une évaluation formalisée soit réalisée tous les trois ans au moins, et que les actionnaires soient informés chaque année dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la réalisation des évaluations et, le cas échéant, des suites données à celles-ci.

Le règlement intérieur du Conseil prévoit ainsi un débat annuel et une évaluation régulière sur le fonctionnement du Conseil d'administration, confiée au Comité gouvernance et RSE, chargé d'en organiser la mise en œuvre, assisté, s'il le souhaite, d'un consultant extérieur.

Sur la recommandation du Comité gouvernance et RSE, il a été procédé à l'évaluation du fonctionnement du Conseil en 2024 depuis le renouvellement de la quasi-totalité du Conseil d'administration et le changement du mode de gouvernance intervenus le 27 mars 2024, sur la base d'un questionnaire adressé à l'ensemble des membres, complété pour les administrateurs qui en ont exprimé le souhait d'entretiens individuels avec le Président du Conseil d'administration pour partager sur leur contribution aux travaux du Conseil et des Comités. La synthèse des appréciations recueillies a été finalisée lors de l'executive session du 27 janvier 2025. Elle a été analysée par le Comité gouvernance et RSE et restituée au Conseil d'administration.

Les principales conclusions de cette évaluation sont les suivantes :

Appréciation générale

Le Président du Conseil a remercié les administrateurs pour leur investissement au sein du nouveau Conseil d'administration et des différents comités. Le Conseil d'administration renouvelé en mars 2024 a été fortement mobilisé pour définir avec la Direction générale les nouvelles orientations stratégiques et accompagner leur déploiement. Cela explique le nombre important de réunions du Conseil et des Comités.

Les appréciations font ressortir une formule de gouvernance dissociée jugée adaptée, la qualité des interactions avec la Direction générale, une expression libre, une organisation et un fonctionnement du Conseil en conformité avec les principes de gouvernance sous la direction et l'animation du Président dont le rôle est jugé très satisfaisant.

Les administrateurs ont une appréciation positive de leur parcours d'intégration souhaitant consolider leur connaissance des équipes de direction par une participation accrue de ces dernières aux séances du Conseil consacrées au suivi du plan stratégique et du budget.

La répartition des responsabilités entre les Comités est jugée adéquate, et les travaux des Comités et leurs comptes-rendus au Conseil satisfaisants.

Principales suggestions/Axes d'amélioration

Les membres recommandent en priorité de consacrer encore plus de temps en Conseil aux orientations stratégiques, à l'analyse des enjeux y compris des enjeux de RSE, et au suivi du plan d'affaires et des principaux indicateurs opérationnels et financiers.

L'organisation de réunions du Conseil d'administration sur le terrain en proximité avec les collaborateurs et les clients est attendue afin d'assurer aux membres du Conseil une vision 360° sur l'entreprise. Le séminaire stratégique annuel pourra être étendu à deux journées (une journée en 2024) en écho à la remarque initiale.

Il est souhaité que l'ensemble des documents soit communiqué avec plus d'anticipation et que pour les présentations les plus denses, un "executive summary" soit mis à disposition.

Dans le cadre de la poursuite du programme de formation, les demandes ont porté sur l'intelligence artificielle, le risque cyber, le suivi des évolutions de la réglementation en matière de RSE et un focus sur le climat.

5.2.2.5 Déontologie – Gestion des conflits d'intérêts – Protection des intérêts minoritaires

Déontologie – Règlement intérieur

Règles de déontologie, droits et devoirs

Le règlement intérieur du Conseil, et notamment sa section VI, énonce les règles de déontologie auxquelles sont soumis les membres du Conseil et les droits et devoirs des administrateurs et des censeurs. Elle rappelle que chaque membre du Conseil doit exercer son mandat dans le respect des règles d'indépendance, d'éthique, de loyauté et d'intégrité. Elle comprend notamment des prescriptions relatives au devoir d'information de l'administrateur, à la défense de l'intérêt social, à la prévention et à la gestion des conflits d'intérêts, à l'assiduité des administrateurs, à la protection de la confidentialité, et à la participation au capital des administrateurs désignés par l'Assemblée générale. Les mesures relatives à la prévention des opérations d'initiés sont, par ailleurs, regroupées dans le Code de déontologie boursière adopté en 2017, examiné annuellement et mis à jour en dernier lieu en février 2025 et auquel le règlement intérieur fait expressément référence (voir ci-après). La Charte d'éthique et le Code d'éthique et de conduite des affaires du Groupe qui définissent et illustrent les valeurs éthique et d'intégrité du Groupe constituent les documents de référence destinés à l'ensemble des salariés ainsi qu'aux dirigeants et administrateurs du Groupe. Ces documents sont consultables sur le site Internet de la Société (<https://www.groupe-casino.fr/ethique-et-conformite/>).

La section VI du règlement intérieur précise qu'avant d'accepter sa mission, chaque administrateur doit prendre connaissance des textes légaux et réglementaires liés à sa fonction, des codes et bonnes pratiques de gouvernance applicables, ainsi que des prescriptions particulières à la Société résultant des statuts et du règlement intérieur.

Les administrateurs ont le devoir de demander l'information nécessaire dont ils estiment avoir besoin pour accomplir leur mission. À cet effet, ils doivent réclamer au Président, s'il y a lieu et dans les délais appropriés, les informations indispensables à une intervention utile sur les sujets à l'ordre du jour du Conseil.

Prévention des conflits d'intérêts

S'agissant des règles relatives à la prévention et à la gestion des conflits d'intérêts, l'administrateur, qui représente l'intérêt de tous les actionnaires, a le devoir de révéler aux autres membres du Conseil tout conflit d'intérêts qui pourrait le concerner. La section VI du règlement intérieur précise les éléments suivants :

- chacun des membres du Conseil d'administration informera le Conseil de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel dans lequel il pourrait, directement ou indirectement, être impliqué. Il est tenu de s'abstenir de participer aux débats et à la prise de décision sur les sujets concernés ;
- chaque membre du Conseil d'administration doit consulter le Président avant de s'engager dans toute activité ou d'accepter toute fonction ou obligation pouvant le ou la placer dans une situation de conflit d'intérêts même potentiel. Le Président peut saisir le Comité gouvernance et RSE ou le Conseil d'administration de ces questions.

Dans le cadre de ses attributions, le Comité gouvernance et RSE peut se saisir de toute question exceptionnelle qui ferait naître un conflit d'intérêts au sein du Conseil d'administration et rendre tout avis et recommandation à ce sujet.

Une procédure d'examen préalable des conventions entre parties liées est par ailleurs confiée au Comité d'audit (voir ci-après).

Aucune difficulté n'est apparue ou n'a été portée à la connaissance du Président du Conseil d'administration ou d'un Comité du Conseil depuis le 27 mars 2024 sur d'éventuels conflits ou risques de conflits d'intérêts.

Conflits d'intérêts – Protection des intérêts minoritaires

Conflits d'intérêts potentiels au niveau des organes d'administration

À la connaissance de la Société, il n'existe pas de contrat de service liant les membres du Conseil d'administration de la Société à la Société ou à l'une quelconque de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat.

M. Branislav Miškovič, administrateur, et MM. Martin Plavec et Thomas Piquemal, censeurs, exercent des fonctions de direction et/ou sont membres des organes sociaux des sociétés composant les actionnaires de France Retail Holdings S.à.r.l. ("FRH"), actionnaire de contrôle de la Société, ou des sociétés qui leur sont liées (voir la liste de leurs mandats figurant au paragraphe 5.2.1.7) et perçoivent à ce titre des rémunérations.

À la connaissance de la Société, il n'existe pas, à ce jour, d'autres conflits d'intérêts potentiels entre les devoirs, à l'égard de la Société, des membres du Conseil d'administration, et leurs intérêts privés ou leurs autres obligations ; il n'existe aucun arrangement ou accord conclu avec des actionnaires, clients, fournisseurs ou autres en vertu desquels un membre du Conseil d'administration a été nommé en cette qualité en dehors du pacte d'actionnaires en vigueur entre les actionnaires de FRH dont les dispositions sont présentées dans le chapitre 6 du Document d'Enregistrement Universel 2024.

La proportion significative d'administrateurs indépendants au sein du Conseil, les missions confiées au Comité d'audit, en particulier au travers de la procédure d'examen préalable des conventions entre parties liées, et au Comité gouvernance et RSE composé intégralement d'administrateurs indépendants, permettent de prévenir les conflits d'intérêts et de tenir compte de tous les intérêts.

Par ailleurs, à la connaissance de la Société, il n'existe aucun lien familial entre les membres du Conseil d'administration de la Société.

Il n'existe pas de prêt ou garantie accordé ou constitué par la Société en faveur des membres du Conseil d'administration, personnes physiques.

Procédure d'examen préalable par le Comité d'audit des conventions entre parties liées

Charte relative à l'examen des conventions entre parties liées

Casino apporte une attention particulière aux conventions conclues entre, d'une part, Casino ou ses filiales à 100 % et, d'autre part, les autres sociétés du groupe Casino, les sociétés contrôlantes du Groupe et leurs filiales ainsi que les sociétés mises en équivalence dites "parties liées".

Dans ce cadre et visant ainsi les conflits d'intérêts et la nécessaire protection des intérêts minoritaires au sein du Groupe, le Conseil d'administration a institué en 2015 un processus d'examen systématique des conventions conclues avec des parties liées en y associant le Comité d'audit. La charte mise en place à cet effet couvre un champ d'application nettement plus large que celui des conventions réglementées.

En effet, la seule procédure des conventions réglementées, telle qu'organisée par le Code de commerce (autorisation préalable du Conseil d'administration, rapport spécial des Commissaires aux comptes et approbation de l'Assemblée générale), n'a vocation à s'appliquer principalement qu'aux conventions auxquelles Casino est directement partie et ne couvre pas les conventions courantes conclues à des conditions normales, alors même que ces dernières constituent l'essentiel des conventions intra-Groupe.

Le Conseil a ainsi mis en place une procédure d'examen préalable par le Comité d'audit de l'ensemble des conventions intervenant entre la Société ou ses filiales à 100% d'une part, et les autres sociétés du Groupe ainsi que les sociétés contrôlantes et les sociétés mises en équivalence dans les comptes consolidés de la Société, dont le montant individuel ou cumulé avec une même partie liée durant un même exercice social, est supérieur à 10 millions d'euros par opération, et au-delà du seuil de 10 millions d'euros en cumul, à 1 million d'euros par opération, avant présentation pour information ou autorisation du Conseil d'administration.

Le Comité est appelé à formuler un avis sur l'équilibre de telles conventions. Ne sont pas soumises à cette procédure, les conventions conclues entre la Société et ses filiales à 100% ou entre filiales à 100%, d'une part, et une partie liée, d'autre part, relatives (i) à des flux commerciaux habituels s'inscrivant dans le cours normal des affaires, (ii) à l'intégration fiscale, dès lors qu'elles ne sont pas de nature à placer une entité y adhérant dans une situation moins bonne que celle qui aurait été la sienne en l'absence d'option pour le régime d'intégration, (iii) et à l'octroi ou la rémunération d'une caution ou garantie, sauf si la rémunération n'est pas conforme à celle pratiquée usuellement dans le Groupe.

Les conventions réglementées conclues par la Société sont par ailleurs soumises à cette procédure quel que soit leur montant. Sur demande de la Direction générale, toute convention n'entrant pas dans le champ d'application de la procédure pourra également y être soumise en raison de ses caractéristiques. Le Conseil d'administration peut également à la demande du Président du Conseil d'administration ou du Directeur général ou du Président du Comité d'audit décider de confier à un Comité *ad hoc* l'examen préalable d'une convention avec une partie liée spécifique en raison de la nature ou de l'importance de l'opération envisagée.

Dans le cadre de l'application de cette procédure, le Comité d'audit reçoit des avis d'experts sur la conformité à l'intérêt social, le processus mis en œuvre et l'équilibre financier de la convention, lui permettant de fonder son avis en étant pleinement informé.

Une charte spécifique d'organisation et de fonctionnement de la procédure a été établie et approuvée, après avis du Comité d'audit, par le Conseil d'administration. Le règlement intérieur du Conseil d'administration intègre également les dispositions relatives au principe d'examen préalable des conventions avec les parties liées par le Comité d'audit qui doit être composé à hauteur des deux tiers au moins d'administrateurs indépendants. En vertu de cette charte, la Direction générale présente également annuellement au Comité d'audit un rapport sur l'ensemble des conventions avec une partie liée intervenues au cours de l'année et sur l'ensemble des opérations relevant des exceptions mentionnées ci-dessus.

Mise en œuvre de la procédure en 2024

Au cours de l'exercice 2024, le Comité d'audit a été saisi, au titre de cette procédure, de l'examen préalable d'aménagements

apportés à la convention conclue entre Casino Finance, centrale de trésorerie du Groupe, et Cnova N.V. filiale de Casino détenue à 98,8%, visant notamment l'extension et l'augmentation des niveaux de financement, sur lesquels le Comité a émis à l'unanimité un avis favorable.

Il n'a été saisi d'aucune convention réglementée.

Par ailleurs, le Conseil d'administration a été amené à examiner des offres de fournisseurs d'électricité négociées dans le cadre d'un appel d'offres en vue de la signature par les filiales du Groupe de contrats de fourniture d'électricité pour 2025, et à donner un avis favorable à la sélection de deux fournisseurs les mieux disants parmi lesquels GazelEnergie partie liée au groupe EP.

Procédure d'évaluation régulière par le Comité d'audit des conventions courantes conclues par la Société mise en place en application de l'article L. 22-10-12 du Code de commerce

Charte relative à la détermination et l'évaluation des conventions courantes

Suite à l'évolution du dispositif légal relatif aux conventions réglementées et courantes issu de la loi Pacte du 22 mai 2019 figurant à l'article L. 22-10-12 (anciennement L. 225-39) du Code de commerce créé par l'ordonnance n° 2020-1142 du 16 septembre 2020, le Conseil d'administration, sur la recommandation unanime du Comité gouvernance et RSE a confié au Comité d'audit l'évaluation régulière des conventions dites "courantes" conclues par la Société et approuvée, sur la recommandation du Comité d'audit, les termes de la charte spécifique relative à la détermination et l'évaluation des conventions courantes lors de sa réunion du 12 décembre 2019. Cette charte établit, par ailleurs, une méthodologie permettant de classer les conventions relevant de l'article L. 225-38 du Code de commerce en conventions réglementées ou courantes selon le cas. Elle est en ligne sur le site Internet de la Société : <https://www.groupe-casino.fr/groupe/gouvernance/documentation-et-informations/>.

Aux termes de la charte, le Comité d'audit est chargé de revoir chaque année le rapport sur les conventions courantes conclues, ou dont l'application s'est poursuivie, au cours de l'exercice et les analyses de ces conventions. La Direction générale de la Société joint à la liste des conventions courantes toute étude ou analyse de tiers experts spécialisés dans les domaines financiers, juridiques, immobiliers ou autres, permettant au Comité d'audit d'assurer une revue de ces conventions qualifiées de conventions courantes et d'en faire le rapport au Conseil d'administration. Il peut formuler toute demande d'information complémentaire auprès de la Direction générale de la Société. Le Comité d'audit peut proposer au Conseil d'administration de modifier la qualification d'une convention initialement considérée comme une convention courante en convention réglementée s'il l'estime nécessaire. Dans le cas où le Conseil d'administration confirmerait la nécessité de modifier la qualification d'une convention courante en convention réglementée, la procédure de régularisation visée à l'article L. 225-42 alinéa 3 du Code de commerce serait mise en œuvre.

Le Comité d'audit peut également proposer au Conseil d'administration de modifier la qualification d'une convention initialement considérée comme une convention réglementée en convention courante s'il l'estime opportun. Dans un tel cas, le Conseil d'administration fera état de la modification de la qualification dans son rapport de gestion permettant la diffusion de la modification de cette qualification auprès des actionnaires de la Société.

Tout membre du Comité d'audit, et le cas échéant tout membre du Conseil d'administration, directement ou indirectement intéressé à une convention courante, ne participera en aucun cas à son évaluation.

Par ailleurs, le Comité d'audit examine chaque année, sur la base du rapport sur les conventions courantes, si la procédure de détermination et d'évaluation des conventions courantes ainsi définie par la charte demeure adaptée à la situation de la Société et propose, le cas échéant, au Conseil d'administration les évolutions nécessaires.

Mise en œuvre de la procédure en 2024

Il est rappelé que jusqu'au 27 mars 2024, date de réalisation de la restructuration financière et du changement de contrôle du Groupe, les parties liées mères de la Société étaient les sociétés Rallye, Foncière Euris, Finatis et Euris. Lors de sa réunion du 9 février 2024, le Comité d'audit a examiné le rapport annuel sur l'ensemble des conventions courantes conclues ou exécutées en 2023, et en particulier les prestations rendues en 2023 au titre de la convention de conseil stratégique conclue par la Société avec Euris II a pris acte du terme de cette convention (intervenu le 27 mars 2024).

Depuis la restructuration financière ayant opéré le changement de contrôle de la Société, les parties liées mères de la Société sont principalement France Retail Holdings S.à.r.l., EP Equity Investment S.à.r.l. et EP Investment S.à.r.l.

Postérieurement à la réalisation de la restructuration financière, la Société et EP Equity Investment S.à.r.l. ("EPEI") ont conclu le 3 mai 2024 une convention (la "Convention") relative à la prise en charge et/ou au remboursement par la Société des honoraires, coûts et dépenses raisonnables engagés par EPEI, les membres du Consortium ou le SPV (France Retail Holdings S.à.r.l.) dans le cadre de la restructuration financière. De manière équivalente aux remboursements des frais engagés par les créanciers dans le cadre de la restructuration financière du Groupe, la Société a remboursé dans le cadre de la Convention au cours du 1^{er} semestre 2024 des frais de même nature encourus par France Retail Holdings S.à.r.l. à hauteur de 22 millions d'euros.

Le montant total des frais raisonnables des conseils juridiques et financiers pris en charge par la Société dans le cadre de la restructuration financière s'élève à environ 160 millions d'euros.

S'agissant d'une convention conclue entre la Société et EPEI, société détenant le contrôle de France Retail Holdings S.à.r.l. laquelle dispose de plus de 10 % des droits de vote de la Société, la qualification de convention réglementée ou de convention courante au regard des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce relatifs aux conventions réglementées, a été examinée.

Le Comité d'audit, saisi au titre de la procédure de détermination et d'évaluation des conventions courantes au sens de l'article L. 225-39 du Code de commerce, a été appelé à formuler son avis et a confirmé sur la base d'avis juridiques, la qualification de convention courante de cette convention de couverture de frais au sens de l'article L. 225-39 du Code de commerce et de la procédure de détermination et d'évaluation des conventions courantes de la Société.

Les membres du Comité liés à EPEI n'ont pas pris part à l'analyse de cette convention.

Les éléments suivants ont notamment été pris en considération pour conclure que la Convention porte sur opérations courantes et conclues à des conditions normales.

L' Accord de Principe sur la restructuration financière en date du 27 juillet 2023 signé avec EPGC, Fimalac et Trinity Investments Designated Activity Company dont la société de gestion est Attestor (le "Consortium") et les principaux créanciers titulaires de sûretés, prévoyait en effet, sur le principe, la prise en charge par la Société des frais de l'ensemble des parties à la restructuration financière, principe repris dans l'Accord de Lock-up relatif à la restructuration financière du Groupe signé le 5 octobre 2023 avec EP Equity Investment, Fimalac et Attestor (le "Consortium"), et les principaux créanciers titulaires de sûretés, ainsi que dans le plan de sauvegarde accélérée approuvé par la classe des actionnaires réunie le 11 janvier 2024 (auquel l'Accord de Principe est annexé) arrêté par jugement du Tribunal de commerce de Paris le 26 février 2024.

La prise en charge des frais et honoraires de conseil des parties par l'émetteur est une pratique habituelle en matière de restructuration financière sur la Place de Paris. Cette prise en charge des frais et honoraires de conseil constitue par ailleurs une opération courante au regard des habitudes de la Société dans le cadre d'opérations antérieures de levée de financement. L'engagement de la Société aux termes de la Convention vise la prise en charge des honoraires, coûts et dépenses raisonnables.

Le Comité a également entendu l'avis des Commissaires aux comptes.

Condamnations

À la connaissance de la Société, aucun membre du Conseil d'administration n'a, au cours des cinq dernières années :

- fait l'objet d'une condamnation pour fraude ou d'une incrimination et/ou sanction publique officielle prononcée par des autorités statutaires ou réglementaires ;
- été associé en qualité de dirigeant à une faillite, une mise sous séquestre ou une liquidation ;
- été empêché par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance d'un émetteur ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur.

Restrictions acceptées par les membres du Conseil d'administration concernant la cession de leurs actions

Aux termes des statuts de la Société, chaque administrateur doit être propriétaire d'au moins 100 actions de la Société. Le règlement intérieur précise, en complément, que chaque administrateur désigné par l'Assemblée générale, s'engage, par ailleurs, à détenir un nombre d'actions de la Société correspondant à un montant au moins équivalent à 8 500 euros. Le règlement intérieur modifié au cours de l'exercice 2024 précise, d'une part, que le calcul est effectué en retenant comme valeur le cours moyen pondéré de l'action de la Société du précédent exercice clos et, d'autre part, que chaque administrateur dispose d'un délai de deux ans à compter de son entrée en fonction ou du renouvellement de son mandat par l'Assemblée générale pour porter sa détention d'actions à ce niveau minimum.

Sous réserve de ce qui précède, à la connaissance de la Société, il n'existe pour les membres du Conseil d'administration aucune restriction concernant la cession de leur participation dans le capital de la Société autres que les obligations mises en place par le Groupe en application du Code de déontologie boursière, ou, plus généralement, les dispositions législatives ou réglementaires applicables, en matière d'abstention d'intervention sur les titres de la Société dans le cadre de la prévention des manquements et délits d'initié.

Obligation de confidentialité

Les administrateurs, ainsi que toute personne assistant aux réunions du Conseil d'administration, sont tenus à une obligation générale de confidentialité en ce qui concerne les délibérations du Conseil et de ses Comités. Les informations à caractère non public communiquées à un membre du Conseil d'administration dans le cadre de ses fonctions lui sont données *intuitu personae*. Il doit en protéger personnellement la confidentialité et ne doit les divulguer en aucun cas. Cette obligation s'impose également aux représentants d'une personne morale administrateur, ainsi qu'aux censeurs.

Le règlement intérieur a été modifié au cours de l'exercice 2024 afin de fixer le cadre juridique autorisant la communication d'information entre le représentant permanent et la personne morale administrateur dont il est le représentant, ou entre un membre du Conseil et la personne morale actionnaire ayant proposé sa nomination.

Le représentant permanent d'un administrateur ou censeur personne morale ou l'administrateur ou censeur (i) dirigeant ou représentant légal d'une personne morale actionnaire ou (ii) ayant des liens étroits avec une personne morale actionnaire (tels qu'un contrat de travail) qui ont été rendus publics lors de la nomination en tant qu'administrateur ou censeur, peut communiquer, dans le cadre normal de son mandat d'administrateur ou de censeur, des documents ou informations non publiques (pouvant constituer, le cas échéant, des informations privilégiées concernant la Société) communiqués ou mis à sa disposition par ou pour le compte de la Société dans le cadre dudit mandat (en ce compris toute information fournie par des dirigeants, des employés ou d'autres représentants de la Société à la demande de l'administrateur ou du censeur conformément au règlement intérieur), au(x) dirigeants, mandataire(s) social(aux) ou employés de cette personne morale actionnaire ou de son Groupe, en charge du suivi et de la gestion de l'investissement dans la Société (en ce compris l'entité en charge de la gestion dans le cas où un fonds ou société d'investissement est actionnaire direct ou indirect) et à leurs conseils (sous réserve, s'agissant de prestataires externes autres que les conseils juridiques, d'en avertir préalablement la Société), étant toutefois précisé que :

- cette communication n'est effectuée que pour les besoins de l'exercice des fonctions de l'administrateur ou du censeur aux fins de l'accomplissement de sa mission et dans l'intérêt de la Société (étant précisé que l'administrateur ou le censeur concerné devra s'abstenir de toute communication s'il identifie un conflit d'intérêts existant ou potentiel entre la Société et une personne ou entité pouvant être destinataire de l'information) ;
- cette communication doit être limitée, tant en termes de contenu que de nombre de destinataires, à ce qui est strictement nécessaire à cet effet, et ce dans le respect de la réglementation applicable et du présent règlement intérieur et dans l'intérêt de la Société ;
- l'administrateur ou le censeur ne peut communiquer l'information aux personnes ou entités autorisées en application de ce qui précède qu'après s'être assuré que ces personnes ou entités (a) respectent la stricte confidentialité de l'information transmise (notamment

par la signature d'engagements de confidentialité et le suivi de l'identité des personnes ayant accès à cette information, qu'il devra mettre à disposition de la Société avant toute communication de ces informations à ces personnes), (b) respectent les dispositions du présent règlement intérieur et le cas échéant les règles régissant la communication et l'utilisation d'informations privilégiées, (c) ont pris toutes les mesures nécessaires pour que leurs représentants et leurs conseils respectent les dispositions qui précèdent.

Prévention des manquements et délits d'initiés

Le règlement intérieur précise que chaque membre du Conseil d'administration s'engage à se conformer aux dispositions du Code de déontologie boursière relatif à la prévention de l'utilisation d'informations privilégiées et aux opérations sur titres dont le texte lui a été communiqué, et à toute disposition législative ou réglementaire applicable.

Le Code de déontologie boursière adopté au cours de l'exercice 2017 est régulièrement revu.

Ce Code inclut, notamment, une description (i) des dispositions légales et réglementaires applicables, (ii) de la définition de l'information privilégiée, (iii) des mesures prises par la Société dans le cadre de la prévention des opérations d'initiés, (iv) des obligations incombant aux personnes ayant accès à des informations privilégiées et (v) des sanctions encourues.

Le Code s'applique aux membres du Conseil d'administration (y compris les censeurs), dirigeants et personnes assimilées ainsi que plus généralement aux salariés qui sont susceptibles d'avoir accès à des informations sensibles ou privilégiées.

Il est communiqué à l'ensemble de ces personnes qui attestent en avoir pris connaissance et s'engagent à en observer les dispositions.

Il institue un Comité de déontologie boursière, chargé, notamment, de répondre à toute question liée à l'application du Code de déontologie boursière et de la gestion des listes d'initiés et des différés de publication d'informations privilégiées.

Le Code de déontologie boursière, comme le règlement intérieur du Conseil d'administration, fait référence au respect de l'interdiction de réaliser toutes opérations sur les titres et les instruments financiers de la Société :

- pendant les 30 jours calendaires précédant la date de diffusion par la Société d'un communiqué de presse d'annonce de ses résultats annuels et semestriels et le jour de ladite diffusion ;
- pendant les 15 jours calendaires précédant la date de diffusion par la Société d'un communiqué de presse d'annonce de ses informations financières trimestrielles et le jour de ladite diffusion ;
- à compter de la détention d'une information privilégiée et jusqu'à ce que l'information perde son caractère privilégié, notamment en étant rendue publique.

L'ouverture de chaque fenêtre négative donne lieu à un mail d'information des personnes concernées par l'interdiction, auquel est joint le rappel du calendrier des fenêtres négatives et des obligations stipulées par le Code de déontologie boursière.

Le Code rappelle les règles relatives à l'établissement des listes d'initiés et comprend les dispositions relatives aux déclarations que doivent effectuer les personnes définies comme personnes exerçant des responsabilités dirigeantes et les personnes ayant avec elles des liens personnels étroits, lors des transactions qu'elles réalisent sur les titres de la Société.

Un document contenant un rappel des règles de déontologie boursière visant à favoriser la compréhension et le bon respect du Code de déontologie boursière est adressé par le Comité de déontologie boursière aux collaborateurs soumis au respect des fenêtres négatives.

Le Code est disponible sur le site Internet de la Société et a été mis à jour pour la dernière fois en février 2025.

Assiduité et cumul des mandats

Le règlement intérieur du Conseil d'administration rappelle que chacun des administrateurs doit consacrer à ses fonctions le temps et l'attention nécessaires. Il doit veiller à assister à toutes les réunions du Conseil d'administration, aux Assemblées générales d'actionnaires et aux réunions des Comités dont il fait partie. Les modalités de fixation et de répartition des rémunérations adoptées par la Société sont conformes aux recommandations du Code Afep-Medef, selon lesquelles, en particulier, la part variable liée à l'assiduité doit être prépondérante.

Il est vérifié qu'aucun administrateur, dont le mandat vient à renouvellement lors de l'Assemblée générale annuelle, n'est en situation de cumul de mandat. Le règlement intérieur du Conseil d'administration rappelle qu'en complément des règles légales, les administrateurs se conforment aux recommandations du Code Afep-Medef qui prévoient :

- pour le dirigeant mandataire social, qu'il ne doit pas exercer plus de deux autres mandats d'administrateurs dans des sociétés cotées extérieures à son Groupe y compris étrangères et qu'il doit recueillir l'avis du Conseil avant d'accepter un nouveau mandat social dans une société cotée extérieure au Groupe ;
- pour un administrateur, qu'il ne doit pas exercer plus de quatre autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au Groupe, y compris étrangères, cette recommandation s'appliquant lors de la nomination ou du prochain renouvellement du mandat de l'administrateur. Chaque administrateur est tenu d'informer la Société des mandats exercés dans d'autres sociétés françaises ou étrangères. Il porte à la connaissance de la Société tout nouveau mandat ou responsabilité professionnelle dans les meilleurs délais.

Le tableau suivant illustre le fort investissement des membres composant le Conseil d'administration et les Comités au cours de l'exercice 2024 depuis le 27 mars 2024. De nombreuses réunions exceptionnelles ont été convoquées. Certains membres n'ont pu participer à l'ensemble de celles-ci, ou aux réunions dont les dates initialement programmées ont dû être modifiées.

2024	Comité stratégique (11 réunions)	Conseil d'administration (16 réunions)	Comité d'audit (7 réunions)	Comité des nominations et des rémunérations (5 réunions)	Comité gouvernance et RSE (4 réunions)
Laurent Pietraszewski	–	100 %	–	–	–
Philippe Palazzi	100 %	100 %	–	–	–
Nathalie Andrieux	–	88 %	100 %	100 %	100 %
Pascal Clouzard	100 %	88 %	100 %	–	–
Naliny Kerner ⁽¹⁾	–	92 %	–	–	–
Branislav Miškovič	100 %	94 %	86 %	80 %	–
Athina Onassis	–	94 %	–	–	100 %
Elizabeth Sandager	–	94 %	–	100 %	100 %
Thomas Doerane ⁽²⁾ , <i>Censeur</i>	100 %	83 %	–	–	–
Thomas Piquemal, <i>Censeur</i>	100 %	100 %	–	–	–
Martin Plavec, <i>Censeur</i>	100 %	100 %	86 %	–	–

(1) Administratrice représentant les salariés désignée le 31 mai 2024.

(2) Prise de fonction à compter du 15 mai 2024.

5.3 LA DIRECTION GÉNÉRALE

5.3.1 Le Directeur général

5.3.1.1 Dissociation des fonctions de Président et de Directeur général

Selon les principes de gouvernance prévus par le plan de sauvegarde accélérée arrêté par jugement du Tribunal de commerce de Paris le 26 février 2024, le Conseil d'administration réuni le 27 mars 2024 a décidé la dissociation des fonctions de Président-Directeur général, et a désigné M. Philippe Palazzi en qualité de Directeur général et M. Laurent Pietraszewski en qualité de Président du Conseil d'administration de la Société.

M. Philippe Palazzi se consacre à la gestion opérationnelle et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise assisté d'un Comité exécutif qui regroupe les principaux dirigeants opérationnels et fonctionnels du Groupe. Le Directeur général ne dispose d'aucun contrat de travail.

M. Laurent Pietraszewski assume les responsabilités de Président du Conseil d'administration et est chargé de superviser les travaux du Conseil d'administration qui définit la stratégie de l'entreprise et supervise sa mise en œuvre par le Directeur général, dans l'intérêt de toutes les parties prenantes.

Cette nouvelle gouvernance vise à favoriser une prise de décision plus efficace, transparente et équilibrée. Elle encourage la concertation et le dialogue entre les différentes instances de l'entreprise, tout en préservant l'indépendance et l'intégrité de chacune d'entre elles.

Elle permet de renforcer la gouvernance, de garantir un équilibre des pouvoirs entre le Conseil d'administration, d'une part, et le Directeur général d'autre part, permettant au Président du Conseil d'administration et au Directeur général de se concentrer sur les missions propres à leurs fonctions respectives. Dans la continuité de l'engagement en faveur d'une gouvernance d'entreprise renforcée et d'une prise de décision éclairée, le Conseil d'administration intègre une forte proportion d'administrateurs indépendants avec les différentes expertises sectorielles permettant une représentation fidèle des intérêts de toutes les parties prenantes.

Le terme du mandat du Directeur général a été fixé à trois ans à compter du 27 mars 2024 par le Conseil d'administration réuni le 9 octobre 2024.

5.3.1.2 Pouvoirs du Directeur général

Conformément aux dispositions légales et statutaires le Directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux

Assemblées générales et au Conseil ; il représente la Société à l'égard des tiers. En application de l'article 21 des statuts, le Conseil peut limiter les pouvoirs du Directeur général ; cette limitation est néanmoins inopposable aux tiers.

5.3.1.3 Limitations de pouvoirs du Directeur général

En application de l'article 21 des statuts, le règlement intérieur du Conseil d'administration mis à jour le 27 mars 2024, et en dernier lieu le 18 décembre 2024, décrit les opérations qui requièrent l'autorisation du Conseil préalablement à leur mise en œuvre.

Les "Autorisations Préalables" sont liées, d'une part, à (1) des décisions d'ordre stratégique et juridique et, d'autre part, à (2) des décisions d'ordre commercial. Leur mise en œuvre requiert l'autorisation préalable du Conseil d'administration, le cas échéant après avis du Comité spécialisé concerné du Conseil d'administration au regard des missions confiées à celui-ci.

Dans chaque cas, à l'exclusion des opérations et/ou des transactions, dont les conditions spécifiques ont été clairement et explicitement détaillées, quantifiées et autorisées dans le plan d'affaires du Groupe en vigueur ou le budget annuel en cours (préalablement approuvé par le Conseil d'administration et tel que modifié, le cas échéant, par le Conseil d'administration).

1. Décisions stratégiques et juridiques
 - (a) Retrait de la cotation de Casino ;
 - (b) Approbation, mise en œuvre ou modification de toute réorganisation significative ;
 - (c) Toute fusion, scission, *spin-off*, apport ou toute opération ayant un effet similaire concernant toute société du Groupe ;
 - (d) Tout rachat et toute annulation d'actions propres par une société du Groupe ;
 - (e) Toute augmentation de capital ou émission de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital social de toute société du Groupe, dans chaque cas au profit d'un tiers ;
 - (f) Toute proposition de modifications significatives des statuts d'une société du Groupe ;
 - (g) Toute proposition de verser un dividende ou toute autre forme de distribution de la Société ;

- (h) Décision d'engager ou de mettre en œuvre une procédure collective ou de prévention des difficultés, de dissolution, de cessation d'activité ou de liquidation d'une société du Groupe ;
 - (i) Décision d'approbation des comptes sociaux de la Société et des états financiers consolidés du Groupe ;
 - (j) Toute transaction avec des personnes liées au sens des articles L. 225-38 du Code de commerce, à l'exception des transactions visées à l'article L. 225-39 du Code de commerce ;
 - (k) Toute proposition de nomination, renouvellement ou révocation des Commissaires aux comptes de la Société ;
 - (l) Toute modification du règlement intérieur du Conseil d'administration ou toute modification des chartes des Comités spécialisées ;
 - (m) Communication financière de Casino en conformité avec les lois et règlements applicables en matière d'obligations d'information du marché.
- 2. Décisions économiques et commerciales**
- (a) Approbation et modification significative du Budget annuel du Groupe (ainsi que les budgets individuels des principales unités opérationnelles – Monoprix, Franprix, CNova, Proximité) lequel fera l'objet d'une revue dans le cadre du processus budgétaire, de la politique de financement et du plan d'affaires à moyen terme du Groupe ;
 - (b) Cession ou acquisition d'une partie substantielle de l'activité, de participations significatives ou d'actifs stratégiques d'un montant (valeur d'entreprise ou incluant les dettes relatives à l'entité ou l'activité cédées ou rachetée) supérieur à 250 millions d'euros ;
 - (c) Toute décision de participer à un projet ou de conclure, modifier ou résilier un accord pour un montant annuel représentant un coût pour la Société ou un volume de chiffres d'affaires supérieur à 100 millions d'euros ;
 - (d) Tout capex (i) supérieure à 100 millions d'euros individuellement, ou (ii) supérieure à 250 millions d'euros au total au cours d'un exercice donné ;
 - (e) Conclusion, modification ou résiliation d'un pacte d'actionnaires, d'un accord de partenariat (autre que dans le cours normal des affaires) ou de joint-venture donnant lieu à une obligation ou un engagement (même potentiel) d'une société du Groupe, d'un montant total, pendant toute la durée de cet accord, supérieur à 250 millions d'euros ;
 - (f) Tout emprunt ou autre dette financière (autre que les tirages au titre du RCF existant) lorsque la société du Groupe concernée agit en tant que débiteur, à l'exception (x) des emprunts ou autres dettes financières ayant fait l'objet d'une autorisation préalable du Conseil d'administration (y) des emprunts ou autres dettes financières dans la limite d'un montant cumulé de 250 millions d'euros au cours d'un exercice donné et (z) pour éviter tout doute, des financements opérationnels dans le cours normal des affaires (affacturation, financement des fournisseurs, etc.) ;
 - (g) Tout emprunt ou autre dette financière dans la limite d'un montant annuel cumulé de 100 millions d'euros au cours d'un exercice donné lorsque la société du Groupe concernée agit en tant que créancier, à l'exclusion, pour éviter tout doute, des créances financières contractées dans le cours normal des affaires ;
 - (h) Toute décision susceptible de constituer un cas de défaut en ce qui concerne tout accord relatif à l'endettement financier lorsque le montant de l'endettement financier en jeu est supérieur à 100 millions d'euros ;
 - (i) Toute décision d'octroi d'une sûreté, un cautionnement, un nantissement, un gage ou plus généralement une garantie, d'une valeur égale ou supérieure à 150 millions d'euros consenti par une société du Groupe, afin de faire face à ses dettes ou de garantir d'autres dettes en faveur de tiers, à l'exclusion des cautions, avals et garanties au nom de la Société pour le compte de tiers entrant dans le cadre de l'autorisation annuelle consentie par le Conseil d'administration au Directeur général ;
 - (j) Conclusion d'un contrat avec tout consultant, conseil ou prestataire de service similaire si la rémunération totale dépasse 10 millions d'euros sur un exercice donné ;
 - (k) Initiation (en demande) ou transaction par une société du Groupe d'un litige ou d'une procédure arbitrale pour un montant supérieur à 50 millions d'euros ;
 - (l) Toute mise en place d'activités dans une nouvelle juridiction ou tout démarrage d'une nouvelle activité, impliquant des dépenses d'un montant supérieur à 250 millions d'euros ;
 - (m) Toute transaction qui ne constitue pas une transaction courante pour la Société conclue dans des conditions normales ;
 - (n) Toute transaction autre que celles visées aux paragraphes (b) à (m) ci-dessus et d'une valeur supérieure à 100 millions d'euros ;
 - (o) Politique de composition du Comité exécutif de Casino ;
 - (p) Attribution ou modifications de tout plan d'options de souscription ou d'achats d'actions, ou de plans d'attribution d'actions gratuites de toute société du Groupe (ou de tout autre instrument similaire ou plan d'incitation) au bénéfice des mandataires sociaux dirigeants, membres de Comités exécutifs ou de direction et/ou des salariés de toute société du Groupe ou de certaines catégories de salariés (dans la limite le cas échéant des autorisations consenties au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires).

Le Directeur général est autorisé à donner des cautions, avals ou garanties, au nom de la Société, pour le compte de tiers, dans la double limite d'un montant global annuel de 500 millions d'euros et d'un montant par engagement de 150 millions d'euros. Cette autorisation a été renouvelée pour l'année 2025 par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 18 décembre 2024.

5.3.2 Le Comité exécutif au 3 mars 2025

La direction générale s'appuie sur un Comité exécutif qui assure le pilotage opérationnel du Groupe.

Il met en œuvre la stratégie du Groupe définie par le Conseil d'administration et le Directeur général.

Organe de réflexion stratégique, de coordination et de partage des initiatives ainsi que de suivi des projets transversaux, y compris sur les enjeux sociaux et environnementaux, il s'assure de la cohérence des plans d'action engagés par l'ensemble des filiales et des pôles opérationnels et, à ce titre, rend les arbitrages nécessaires. Il suit les résultats, les équilibres et la performance financière et extra-financière du Groupe et décide des plans d'actions à mettre en œuvre. Le Comité se réunit tous les mois.

Au 3 mars 2025, le Comité exécutif est composé des douze membres suivants :

- Philippe Palazzi, Directeur général, Président de Monoprix et de Naturalia ;
- Esther Bitton, Directrice Fusions Acquisitions ;
- Magali Daubinet-Salen, Directrice générale de Distribution Casino France ;

- Vincent Doumerc, Directeur général de Franprix ;
- Estelle Cherruau, Directrice des Ressources Humaines ;
- Angélique Cristofari, Directrice Administrative et Financière ;
- Thomas Métivier, Directeur général de Cdiscount et Cnova ;
- Christophe Piednoël, Directeur Communication, Affaires Publiques et RSE ;
- Pauline Glaziou, Directrice Marchandise, Présidente d'Achats Marchandises Casino ;
- Alfred Hawawini, Directeur général de Monoprix ;
- Richard Jolivet, Directeur général de Naturalia ;
- Stéphanie Zolesio, Présidente de Casino Immobilier et des activités Fintechs.

Au 3 mars 2025, le Comité exécutif du Groupe compte 50% de femmes.

Gabriel Deldicque, Directeur de la transformation, est secrétaire du Comité exécutif.

5.3.3 Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes

Les politiques de développement des ressources humaines (recrutement, formation, accompagnement, mentoring, gestion des carrières, mobilités transverses) poursuivies par le Groupe depuis plusieurs années visent à faire émerger et développer sans discrimination une diversité de potentiels, notamment féminins, pour alimenter les plans de succession des instances dirigeantes.

L'ensemble des actions déployées annuellement visent en particulier à permettre dans le temps une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des Comités de direction des entités opérationnelles (*Business Units*) et du Comité exécutif du Groupe.

Au regard de la féminisation des instances dirigeantes, la féminisation de l'encadrement supérieur en France (correspondant aux deux niveaux de classification les plus élevés qui constituent les cadres supérieurs et dirigeants) a été retenue comme l'un des deux critères de performance RSE introduits dans les plans de rémunération long terme du Président-Directeur général et des cadres dirigeants décidés par le Conseil d'administration (plans à trois ans LTI). La féminisation du Comité exécutif Groupe et des Comités de direction des *Business Units* France participe à l'atteinte de cet objectif. L'objectif cible est d'atteindre 40 % de femmes dans l'encadrement supérieur en France d'ici à fin 2025 avec un minimum de 38,5 % (plan à trois ans LTI 2023-2025). Les plans d'actions ont été renouvelés au cours de l'exercice 2024, avec la reconduction des "Comités talents exclusivement féminins" mis en place en 2020 afin d'identifier les talents féminins évolutifs à court et moyen terme et d'accélérer la féminisation des instances de direction. Un ensemble d'autres actions a été engagé ou accentué en 2024 (nominations aux postes de top management, viviers de talents, plans de

formation et de développement – mise en place d'une formation destinée à favoriser l'évolution professionnelle des femmes quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle : parcours "SI ELLES" – accompagnements individuels ciblés. Ces plans d'actions ont permis de maintenir un taux de représentativité significatif des femmes au sein des instances de direction sur l'exercice 2024.

L'ensemble des actions et leurs résultats sont suivis et examinés annuellement par le Conseil d'administration et ses Comités, au titre de leur revue de la politique d'égalité professionnelle et des plans de successions.

Au 31 décembre 2024, la représentation des femmes au sein de l'encadrement supérieur s'élève à 42,6 % (39 % au 31 décembre 2023, 35,3 % au 31 décembre 2022). Cette réalisation est supérieure à l'objectif cible au 31 décembre 2024 de 38 % qui avait été fixé par le Conseil d'administration dans le cadre du plan à trois ans LTI 2022-2024.

Au sein du Comité exécutif du Groupe, elle s'élevait à 54,5 % (6/11) au 31 décembre 2024, 33,3 % (5/15) au 31 décembre 2023. Au sein de l'ensemble formé du Comité exécutif du Groupe et des Comités de direction des *Business Units* France, le taux de féminisation s'établit à 40 % au 31 décembre 2024 contre 37,8 % au 31 décembre 2023.

Ces indicateurs permettent d'apprécier les résultats en matière de mixité sur les postes à plus forte responsabilité en France au 31 décembre 2024.

Les équipes de Direction sont mobilisées sur la poursuite des programmes existants et la mise en place de nouveaux plans d'actions visant à accélérer la féminisation des viviers, lesquels sont les leviers essentiels de la féminisation des instances dirigeantes.

5.4 RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX

5.4.1 Politiques de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025 prévues par l'article L. 22-10-8 du Code de commerce

Les politiques de rémunération 2025 du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et des administrateurs non dirigeants ont été arrêtées par le Conseil d'administration lors de sa séance du 27 février 2025 suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations. Elles seront soumises à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 30 avril 2025.

5.4.1.1 Principes généraux

Le Conseil d'administration se réfère aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef révisé en décembre 2022 pour fixer les principes de détermination de la rémunération des mandataires sociaux de la Société. Les politiques de rémunération des mandataires sociaux sont arrêtées par le Conseil d'administration sur la base des travaux et des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations et soumises au vote de l'Assemblée générale des actionnaires.

Le Conseil d'administration veille à ce que les politiques de rémunération respectent l'intérêt social de l'entreprise. Il s'assure qu'elles contribuent à sa stratégie ainsi qu'à sa pérennité.

Dans la détermination des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux, le Conseil d'administration retient une approche exhaustive, examinant l'ensemble des éléments de la rémunération des personnes concernées. Il veille par ailleurs à ce que les règles qu'il retient soient simples, stables et transparentes.

Les indicateurs de performance choisis pour la fixation de la rémunération variable du dirigeant mandataire social exécutif doivent être exigeants et en lien avec la stratégie du Groupe, ils reflètent les priorités financières et opérationnelles à court et long terme du Groupe. Ils intègrent des critères financiers et des critères liés à la responsabilité sociale et environnementale, appréciés annuellement et/ou pluri-annuellement.

Le Conseil s'appuie régulièrement, pour mener ses réflexions, sur des études comparatives d'experts externes en rémunération des dirigeants et autres des mandataires sociaux qui éclairent le Conseil et son Comité des nominations et des rémunérations sur les pratiques de marché. Ces analyses régulières de rémunération permettent notamment de comparer la structure de rémunération du dirigeant, son niveau et sa progression, le poids de ses composantes, ainsi que les critères d'appréciation, avec les pratiques de sociétés comparables.

Dans le processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération fixe et variable du Directeur général, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société, lesquels sont principalement constitués de dirigeants du Groupe, sont prises en compte par le Comité des nominations et des rémunérations. Dans ce processus, un juste équilibre est recherché entre l'intérêt social, les pratiques de marché et les performances attendues et réalisées. Les critères de performance quantitatifs des rémunérations variables court terme et long terme sont alignés avec les critères applicables aux salariés de la Société éligibles à ces rémunérations.

Il est précisé, en tant que de besoin (conformément à l'article R. 22-10-14-II-3° du Code de commerce), que les politiques de rémunération 2025 (Président du Conseil, Directeur général et membres du Conseil) ne prévoient pas de périodes de report éventuelles ou la possibilité de demander à un mandataire social la restitution d'une rémunération variable qu'il aurait perçue.

S'agissant de la gestion des conflits d'intérêts, il convient de se référer à la section 5.2.2.5 du chapitre 5 du présent Document d'Enregistrement Universel 2024. Ni le Président du Conseil d'administration, ni le Directeur général ne prennent part aux délibérations et au vote sur les éléments de rémunération les concernant.

Les politiques de rémunération ont vocation à s'appliquer aux mandataires sociaux actuels ainsi que, le cas échéant, aux nouveaux mandataires sociaux.

Ajustement de la politique de rémunération en cas de circonstances exceptionnelles

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le Conseil d'administration peut, en cas de circonstances exceptionnelles, déroger à l'application des politiques de rémunération à condition que la dérogation appliquée soit temporaire et conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Dans une telle hypothèse, le Conseil d'administration serait en mesure d'accorder un élément de rémunération non prévu dans la politique de rémunération préalablement approuvée par l'Assemblée générale mais rendu nécessaire au regard de ces circonstances exceptionnelles.

Le Conseil d'administration pourra également, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire, adapter les politiques si des circonstances imprévisibles ou exceptionnelles le justifient. Ainsi, par exemple, de telles adaptations pourraient être justifiées en cas d'évolution de la situation de la Société, de son périmètre ou de ses lignes de métier, de changement de normes comptables, de changements de loi ou réglementation, et d'autres situations exceptionnelles. Dans ces cas, le Conseil d'administration pourrait choisir d'adapter temporairement certains éléments de rémunération existants, par exemple en modifiant les conditions de performance conditionnant l'acquisition de ces éléments ou de proposer de nouveaux éléments de rémunération.

Le Conseil d'administration prendra ses décisions sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations et après avis, en tant que de besoin, d'un cabinet de conseil indépendant.

Il est précisé que cette dérogation ne peut être que temporaire dans l'attente de l'approbation de la politique de rémunération modifiée par l'Assemblée générale à venir, et serait dûment motivée par le Conseil d'administration.

5.4.1.2 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2025

La politique de rémunération 2025 du Président du Conseil d'administration décrite ci-après a été arrêtée par le Conseil d'administration réuni le 27 février 2025, suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations.

Le Conseil d'administration s'est référé aux recommandations du Code Afep-Medef pour fixer la rémunération des mandataires sociaux non exécutifs. Il s'est assuré que la politique de rémunération envisagée respecte l'intérêt social de la Société et contribue à sa stratégie ainsi qu'à sa pérennité.

Le Conseil d'administration s'est assuré de la cohérence de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration avec les pratiques de marché des sociétés du MID60 ressortant d'analyses d'un conseil en rémunération consulté.

Le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération fixe forfaitaire annuelle brute de 200 000 euros à raison de son mandat de Président du Conseil d'administration. Sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, cette rémunération est identique à celle précédemment votée par l'Assemblée générale du 11 juin 2024 et a été fixée au regard des missions confiées (missions légales) et de la situation particulière de la Société à la suite de sa restructuration financière réalisée le 27 mars 2024.

Il est affilié au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire et au régime collectif obligatoire de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs cadres.

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucune autre rémunération ou avantage (rémunération variable, rémunération exceptionnelle, rémunération long terme sous forme de titres de capital, rémunération au titre du mandat d'administrateur selon les règles précisées dans la section 5.4.1.4 ci-après, indemnité de départ ou de non-concurrence, engagement de retraite, avantage de toute nature).

Le Président du Conseil d'administration n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société ou avec une société du Groupe.

Il est rappelé que le Président est nommé pour toute la durée de son mandat d'administrateur. Lors du renouvellement du Conseil d'administration le 27 mars 2024, M. Laurent Pietraszewski a été nommé administrateur pour la durée du mandat de son prédécesseur, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025.

Éléments de la rémunération	Montants attribués au titre de l'exercice 2025	
	Montants attribués au titre de l'exercice 2025	Présentation
Rémunération fixe annuelle 2025	200 000 €	La rémunération fixe annuelle brute du Président du Conseil d'administration s'élève à 200 000 euros. Elle est sans changement par rapport à l'exercice 2024. Elle ne s'inscrit pas dans le cadre du montant brut maximum de la rémunération pouvant être allouée au titre d'une année aux membres du Conseil fixé par l'Assemblée générale du 19 mai 2009 soit 650 000 euros.
Rémunération variable annuelle	Sans objet	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	
Rémunération à long terme sous forme de titres de capital ou donnant accès au capital	Sans objet	
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	
Avantages de toute nature	Sans objet	
Indemnité de départ	Sans objet	
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	
Retraite supplémentaire et prévoyance	Sans objet	Le Président ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Pendant la durée de son mandat, il est affilié au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire et au régime collectif obligatoire de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs cadres.

5.4.1.3 Politique de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2025

Le Directeur général a été nommé par le Conseil d'administration réuni le 27 mars 2024. Le terme de son mandat est fixé à trois ans à compter du 27 mars 2024. Le Directeur général n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société ou avec une société du Groupe.

5.4.1.3.1 Critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle est revue à intervalle de temps relativement long. Elle peut, éventuellement, faire l'objet d'un réexamen par le Conseil d'administration en fonction des circonstances, et notamment à l'occasion du renouvellement de mandat.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle est comprise entre 0 % et 121 % de la rémunération fixe, avec une cible à 100 %. Elle est soumise à des critères de performance quantitatifs variés et exigeants. Les critères sont revus annuellement, en considération des objectifs stratégiques que le Groupe s'est fixés. Ils sont définis par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, en début d'exercice pour l'exercice en cours.

Ces critères permettent d'apprécier tant la performance individuelle du Directeur général que celle de la Société. La rémunération variable du Directeur général est liée aux résultats d'ensemble de la Société.

Il n'est pas prévu la possibilité de demander la restitution d'une partie de la rémunération variable annuelle.

Le versement en année N de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice N-1 est conditionné au vote favorable de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à approuver les comptes de cet exercice.

Rémunération de long terme et actions de performance

Le Directeur général bénéficie d'une rémunération variable conditionnelle à long terme 2025-2028 sous forme d'actions de performance visant à inscrire son action dans le long terme, à le fidéliser et à favoriser l'alignement des intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires. Le poids de la rémunération variable à long terme dans la rémunération totale et l'exposition du Directeur général à la performance de l'action de la Société visent à renforcer cet alignement.

L'attribution est proportionnée à la partie fixe et variable annuelle. À titre indicatif, la part annuelle du nouveau plan LTI 2025-2028 (voir ci-dessous) devant être attribué en 2025 représenterait environ 14 % du total du fixe et variable annuelle maximum en retenant une valeur de l'action de 0,75 euro et hors surperformance.

La rémunération de long terme est soumise à des critères de performance quantitatifs exigeants, pré-fixés et appréciés sur quatre exercices en cohérence avec la durée du plan stratégique "Renouveau 2028" et au terme de chaque exercice dans la mesure où chaque année du plan "Renouveau 2028" constitue pour le Groupe une étape essentielle de son redressement, de sa transformation et de ses refinancements à venir. La réalisation des performances au titre de chaque exercice est dans l'intérêt social et dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes, et l'acquisition des actions par tranche annuelle est un élément de motivation supplémentaire pour la direction générale.

Aucun montant minimum n'est garanti. Les critères de performance quantitatifs sont identiques à ceux qui sont retenus pour les plans attribués aux membres du Comité exécutif le cas échéant.

Les critères sont définis par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, sous réserve d'éventuelles adaptations en fonction de l'évolution de la situation de la Société, de son périmètre et de ses lignes de métier, de changement de normes comptables, de changements de loi et ou réglementation et d'autres situations exceptionnelles justifiant, selon l'appréciation du Conseil d'administration, une telle adaptation (cf. section 5.4.1.1).

Ces critères permettent d'apprécier tant la performance individuelle du Directeur général que celle de la Société. La rémunération de long terme du Directeur général est liée aux résultats d'ensemble de la Société et le cas échéant de ses filiales significatives, et est soumise à des conditions distinctes de celles applicables à la rémunération variable annuelle.

L'attribution des actions de performance est également conditionnée à la présence du dirigeant.

La livraison en année N des actions au titre de l'exercice N-1 après détermination de leur nombre en fonction de la réalisation des objectifs de l'exercice considéré, est conditionnée au vote favorable de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à approuver les comptes de cet exercice.

Le Directeur général prend l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de son risque lié à la détention d'actions de la Société.

Une obligation de conservation d'une partie des actions attribuées gratuitement est fixée par le Conseil d'administration. Les actions doivent être conservées au nominatif par le Directeur général, jusqu'à la fin de ses fonctions.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur

Le Directeur général ne bénéficie pas d'une rémunération en sa qualité d'administrateur. Lors du renouvellement du Conseil d'administration le 27 mars 2024, M. Philippe Palazzi a été nommé administrateur pour la durée du mandat de son prédécesseur soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2024. Le renouvellement de son mandat d'administrateur pour trois ans est proposé à l'Assemblée générale 2025.

Rémunération exceptionnelle

L'octroi d'une rémunération exceptionnelle au Directeur général n'est pas prévu au titre de 2025.

Avantages de toute nature

Le Directeur général peut bénéficier d'avantages de toute nature, sur décision du Conseil d'administration et sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations. Cette attribution peut être déterminée au regard des besoins qu'engendre l'exercice du mandat et peut comprendre, à titre d'exemple, une voiture de fonction et un appartement de fonction.

Régime de retraite supplémentaire à prestations définies

Le Directeur général ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est affilié au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire et au régime collectif obligatoire de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs cadres.

Indemnité de départ

Le Directeur général bénéficie d'indemnités en cas de cessation de ses fonctions. Ces indemnités ont été approuvées par l'Assemblée générale du 11 juin 2024.

Engagement de non-concurrence

Le Directeur général bénéficie d'indemnités relatives à une clause de non-concurrence. Ces indemnités ont été approuvées par l'Assemblée générale du 11 juin 2024.

Le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

5.4.1.3.2 Éléments de rémunération attribuables au titre de l'exercice 2025

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le Conseil d'administration réuni le 27 février 2025, s'inscrivant dans les principes énoncés à la section 5.4.1.1, a déterminé suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, les éléments de rémunération composant la rémunération du Directeur général de la Société pour 2025 :

Présentation		
Rémunération fixe annuelle	825 000 euros	Pour l'exercice 2025, la rémunération fixe annuelle brute du Directeur général s'élève à 825 000 euros, inchangée par rapport à 2024. Elle a été fixée au regard des missions confiées et de la situation particulière de la Société.
Rémunération variable annuelle	Jusqu'à 121 % de la rémunération fixe	<p>La rémunération variable cible peut atteindre un montant de 825 000 euros brut, en cas de réalisation de l'ensemble des objectifs, représentant 100 % de la rémunération fixe en ligne avec les pratiques de marché, et un montant maximum de 998 250 euros brut, en cas de surperformance, représentant 121 % de la rémunération fixe.</p> <p>Elle est intégralement soumise à la réalisation d'objectifs exigeants fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations et reflétant des priorités stratégiques du Groupe, aucun montant minimum n'étant garanti.</p> <p>Le montant de la rémunération variable annuelle sera déterminé par le Conseil d'administration en 2026 après avoir mesuré le niveau de réalisation des critères quantitatifs liés à la performance financière et à la performance RSE ainsi que des critères qualitatifs personnels. Le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.</p>

Présentation

Nature des critères de performance quantitatifs	Poids à la cible	
<ul style="list-style-type: none"> EBITDA ajusté après loyers versés 2025 Groupe 	30%	Les critères quantitatifs proposés sont simples, pertinents, exigeants et identiques aux critères quantitatifs Groupe retenus pour le bonus 2025 des membres du Comité exécutif. Ils permettent d'apprécier la performance opérationnelle, financière et extra-financière du Groupe.
<ul style="list-style-type: none"> Free Cash Flow opérationnel 2025 Groupe 	30%	Les critères quantitatifs de performance financière représentant 75 % de la rémunération variable annuelle cible traduisent la poursuite d'une exigence de performance renforcée sur la France en ligne avec les objectifs et enjeux prioritaires du Groupe.
<ul style="list-style-type: none"> Chiffre d'affaires 2025 Groupe 	15%	L'EBITDA est un indicateur clé de la mesure de la rentabilité et le levier principal de croissance de la trésorerie contribuant au désendettement du Groupe. Il est également un indicateur déterminant du respect des covenants des financements du Groupe. Le <i>Free Cash Flow</i> avant frais financiers hors plan de cession est également un indicateur clé du plan "Renouveau 2028".
Total	75%	
Pourcentage de femmes cadres du Groupe au 31 décembre 2025	5%	Les seuils de réalisation sont alignés avec les objectifs budgétaires du Groupe fixés par le Conseil d'administration pour l'exercice 2025. Ces objectifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.
Émission de CO ₂ du Groupe en France au 31 décembre 2025	5%	Les critères quantitatifs ESG représentent 15 % de la rémunération variable cible et les critères qualitatifs personnels 10 % de la rémunération variable annuelle cible.
Consommation électrique par m ² dans l'ensemble des enseignes du Groupe en France au 31 décembre 2025	5%	S'agissant des objectifs quantitatifs liés à la RSE représentant au total 15% de la rémunération variable cible, ils restent composés des trois critères internes, déjà prévus dans la politique 2024, alignés sur les enjeux RSE prioritaires du Groupe, avec une pondération identique à celle de la politique 2024, chaque critère comptant pour 1/3 : <ul style="list-style-type: none"> pourcentage de femmes cadres au sein de périmètre France, avec une cible à 47,2 % au 31 décembre 2025, un minimum à 46,8 % et une surperformance maximum à 47,8 %, en ligne avec l'objectif de 50% % à horizon 2030 (contre un pourcentage de 46,8 % de femmes cadres constaté au 31 décembre 2024) ; 74 319 tonnes de dioxyde de carbone (CO₂) émises par le groupe Casino en France en 2025 (contre 77 017 tonnes de dioxyde de carbone (CO₂) émises par le groupe Casino en France en 2024), un minimum à 77 017 tonnes et une surperformance maximum à 69 308 tonnes ; et 410 kWh de consommation électrique par m² dans l'ensemble des enseignes au sein du périmètre France (contre 418 kWh par m² en 2024), un minimum à 418 kWh et une surperformance maximum à 393 kWh.
Total	15%	
Critères qualitatifs personnels	10%	Pour chaque critère, un seuil minimum de réalisation, un niveau cible, correspondant à une réalisation conforme aux objectifs fixés, 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, cible et maximum. Aucun montant minimum garanti.
TOTAL	100%	Les critères de performance individuelle sont préétablis et fixés de manière précise par le Conseil sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations. Ils portent sur les enjeux suivants : <ul style="list-style-type: none"> identification et sécurisation/fidélisation des fonctions clés du Groupe pour permettre la réalisation du plan stratégique "Renouveau 2028" ; développement de la notoriété des marques du Groupe ; communication et coopération avec le Conseil d'administration et ses membres afin de favoriser la bonne réalisation de ses missions .

Rémunération variable conditionnelle à long terme sous forme de titres de capital (LTI) 2025-2028

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale de la présente politique de rémunération pour 2025 et postérieurement à celle-ci, il serait attribué au Directeur général une rémunération variable à long terme, payable en actions existantes de la Société, dans le cadre d'un nouveau plan d'actions de performance "LTI 2025-2028". Ce plan remplace celui envisagé dans la politique de rémunération 2024, lequel n'a pas été attribué par le Conseil. Au titre du nouveau plan LTI, un nombre maximum total de 1 325 000 actions (0,33 % du capital) pourront être livrées au Directeur général sous conditions de présence et de performance. Un maximum de 92 750 actions supplémentaires pourrait être accordé en cas de surperformance (voir ci-dessous).

Le nombre d'actions à attribuer a été augmenté par rapport au nombre présenté dans la politique de rémunération 2024 (ce nombre était de 65 075 922 actions avant regroupement, soit 650 759 actions post regroupement) afin de refléter l'ajout d'une année de performance supplémentaire (2028) pour aligner la durée du plan LTI sur celle du plan stratégique du Groupe ("Renouveau 2028") et le changement de cadre juridique par rapport à celui envisagé dans la politique 2024.

Présentation

Rémunération variable conditionnelle à long terme sous forme de titres de capital (LTI) 2025-2028

Le nombre total d'actions sera réparti par quarts en quatre tranches annuelles (la "Tranche 1", la "Tranche 2", la "Tranche 3" et la "Tranche 4"). L'acquisition des actions attribuées dans le cadre du LTI sera évaluée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et rémunérations sur la base des états financiers et données opérationnelles applicables au 31 décembre 2025 pour la Tranche 1, 31 décembre 2026 pour la Tranche 2, 31 décembre 2027 pour la Tranche 3 et 31 décembre 2028 pour la Tranche 4.

L'acquisition définitive des actions gratuites est conditionnée à une condition de présence, à savoir pour chaque Tranche l'exercice du mandat de Directeur général de la Société lors de l'assemblée générale devant statuer sur les comptes de l'exercice de référence (la "Condition de Présence"). Conformément aux usages, le règlement du LTI prévoira une exception en cas de décès et d'invalidité (dans ces cas, le droit d'acquérir les actions allouées à l'année en cours sera maintenu, sous réserve de la performance constatée sur l'exercice).

Outre la Condition de Présence, l'acquisition définitive des actions gratuites est soumise à l'atteinte de conditions de performance (les "Conditions de Performance"), fixées par le Conseil d'administration selon les modalités ci-dessous, sous réserve d'éventuelles adaptations en fonction de l'évolution de la situation de la Société, de son périmètre et de ses lignes de métier, de changement de normes comptables, de changements de loi et ou réglementation et d'autres situations exceptionnelles justifiant, selon l'appréciation du Conseil d'administration, une telle adaptation.

Pour chaque Tranche, sa période d'acquisition commencera en 2025, à la date d'attribution du plan par le Conseil d'administration devant se réunir après l'assemblée générale autorisant la mise en œuvre du LTI. L'acquisition définitive de chaque Tranche aura lieu après l'assemblée générale devant statuer sur les comptes de l'exercice de référence de ses conditions de performance (décrites ci-dessous) et la livraison des actions de chaque Tranche sera conditionnée à l'approbation de, et aura lieu à l'issue de cette assemblée générale.

Un schéma d'acquisition par Tranche est prévu dans la mesure où chaque année du plan "Renouveau 2028" constitue pour le Groupe une étape essentielle de son redressement, de sa transformation et de ses refinancements à venir. La réalisation des performances au titre de chaque exercice est dans l'intérêt social et dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes, et l'acquisition des actions par tranche annuelle est un élément de motivation supplémentaire pour la Direction générale.

Les actions acquises seront soumises à une condition de conservation courant jusqu'à la date d'acquisition définitive de la Tranche 4 (après l'Assemblée générale se tenant en 2029 et devant approuver l'acquisition définitive des actions de cette dernière Tranche). À titre d'exception, dans la mesure où la livraison des actions sera taxable et soumise à charges sociales et conformément aux usages, le Directeur général pourra céder jusqu'à 45 % des actions de chaque Tranche afin de financer ces taxes et charges. Il pourra par ailleurs, à l'intérieur de la même limite, avant la fin de l'exercice précédent chaque date d'acquisition, choisir de reporter la date de livraison des actions devant être acquises.

En application des recommandations du Code Afep-Medef, le Directeur général devra conserver au nominatif au titre de chaque Tranche au minimum 40 % des actions restantes, après cession réalisée pour financer ces taxes et charges, jusqu'à la fin de son mandat.

Le Conseil se réserve la possibilité de réduire le nombre d'actions devant être conservées dans le cadre de ces obligations de conservation après avis du Comité des nominations et des rémunérations.

En cas de surperformance pérenne de la condition CAF- Capex (voir ci-dessous) d'au moins 7 500 000 €, le Directeur général pourra à l'issue de la dernière année du plan (2028) bénéficier d'une attribution d'actions supplémentaire décidée par le Conseil d'administration après avis du Comité des nominations et des rémunérations. Cette attribution ne dépassera pas 10 % des actions affectées à la condition CAF-Capex (92 750 actions supplémentaires). Pour ces besoins, une surperformance ne sera pas pérenne si elle résulte d'un effet de report de capex.

En cas de changement de périmètre que le Conseil d'administration estimera être significatif et susceptible de rendre le plan inadapté à la nouvelle situation du Groupe, le LTI sera résilié par anticipation, les actions de la Tranche en cours seront acquises sur une base *pro rata temporis* et l'ensemble des actions acquises au titre du LTI et de la prime exceptionnelle 2024 seront cessibles.

En cas de changement de contrôle de la Société (tel que défini dans les contrats de financement du Term Loan Réinstallé et RCF Réinstallé), l'acquisition des Tranches restantes sera anticipée, et les actions résultantes livrées au Directeur général seront soumises à une obligation de conservation jusqu'au lendemain de l'assemblée générale ordinaire se tenant en 2029, sauf décision contraire du Conseil d'administration constitué après le changement de contrôle, et sous réserve des exceptions décrites ci-dessus (vente pour financer les taxes et possibilité de report).

Présentation

Nature des critères de performance quantitatifs pour chacune des 4 Tranches afférentes aux exercices 2025, 2026, 2027 et 2028	Poids à la cible	Les cibles de performances de chaque Tranche seront fixées par le Conseil d'administration lors de l'attribution du LTI en ligne avec les objectifs du plan stratégique de l'entreprise "Renouveau 2028" (notamment l'objectif annuel de CAF (capacité d'autofinancement) moins Capex du Groupe hors Cdiscount) (sous réserve d'éventuelles adaptations en cas de circonstances exceptionnelles tel que décrit ci-dessus).
Objectif de CAF- Capex du Groupe hors Cdiscount au 31 décembre de l'exercice de référence de la Tranche	70 %	Les critères proposés sont simples, pertinents, exigeants et identiques aux critères quantitatifs qui sont retenus pour les plans attribués aux membres du Comité exécutif le cas échéant. Ils permettent d'apprécier la performance opérationnelle et financière du Groupe. Ces critères sont distincts de ceux applicables à la rémunération variable annuelle de l'exercice considéré.
Objectifs de performance fixés par le Conseil d'administration sur la base d'indicateurs tels que le volume d'affaires, la part de marché et le nombre de magasins mis aux nouveaux concepts	30 %	Le critère de CAF- Capex correspond à la capacité financière et permet de suivre la génération de trésorerie et les investissements sans les effets du besoin en fonds de roulement. Le volume d'affaires est adapté au nouveau modèle du Groupe plus orienté sur la Franchise. L'acquisition des actions de chaque Tranche sera ainsi subordonnée à la réalisation de critères quantitatifs de performance suivants : <ul style="list-style-type: none"> • pour 70%, la CAF (capacité d'autofinancement) moins Capex du Groupe hors Cdiscount au 31 décembre de l'exercice de référence de la Tranche ; • pour 30%, des indicateurs, portant sur la Société et/ou certaines de ses filiales tels que la croissance du volume d'affaires au 31 décembre de l'exercice de référence de la Tranche, la part de marché et le nombre de magasins mis aux nouveaux concepts. <p>Les seuils de réalisation seront alignés avec les objectifs du plan stratégie "Renouveau 2028". Ces objectifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. Ils sont préétablis et fixés de manière précise. Ils portent sur des leviers et des objectifs opérationnels du Plan "Renouveau 2028".</p> <p>Le nombre d'actions de chaque Tranche définitivement acquises par le Directeur général sera déterminé pour chaque condition avec un seuil minimal de 80% d'atteinte des Conditions de Performance et dans la limite de 100% en cas d'atteinte des Conditions de Performance. En dessous de 80% d'atteinte de la performance cible au titre d'une condition, aucune action ne sera acquise au titre de cette condition.</p> <p>Le Directeur général prend l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de son risque lié à la détention d'actions de la Société.</p>
Rémunération variable pluriannuelle		La politique de rémunération établie par le Conseil d'administration ne prévoit pas l'octroi d'une rémunération variable pluriannuelle au titre de l'exercice 2025.
Rémunération exceptionnelle		La politique de rémunération établie par le Conseil d'administration ne prévoit pas l'octroi d'une rémunération exceptionnelle au titre de l'exercice 2025.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur		Le Directeur général ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur.
Avantages de toute nature		Le Directeur général bénéficiera d'avantages en nature pour un montant annuel brut de 60 000 euros, comprenant notamment un appartement de fonction.
Garantie sociale des chefs d'entreprise ("GSC")		Le Directeur général pourra bénéficier d'une assurance perte d'emploi GSC (Formule 80 %, pour une durée de couverture de 18 mois). Les cotisations GSC seront à la charge de la Société et constitueront un avantage en nature pour le Directeur général. En cas de départ contraint du Directeur général dans les 12 mois suivant sa prise de fonctions (avant le 28 mars 2025), (sauf faute grave ou lourde), la Société lui versera une somme d'un montant brut égal à trois mois de rémunération fixe mensuelle perçue en 2024 afin de compenser la perte du bénéfice de l'assurance perte d'emploi GSC. Cet engagement a été approuvé par l'Assemblée générale du 11 juin 2024. Il fait l'objet d'un avenant afin de préciser qu'à défaut d'affiliation du Directeur général, la Société se substituerait à la GSC aux mêmes conditions que la GSC.

Présentation

Indemnité de départ

Le Directeur général peut être révoqué à tout moment par décision du Conseil d'administration de la Société, sans préavis, et pour juste motif, selon les modalités prévues par les statuts de la Société.

En cas de départ contraint (hors cas de faute grave ou lourde ou de possibilité pour le Directeur général de faire valoir ses droits à la retraite), le Directeur général percevra :

- dans l'hypothèse d'une cessation du mandat survenant dans les 12 mois suivant la prise de fonction (avant le 28 mars 2025) : une indemnité d'un montant brut égal à 12 mois de sa rémunération fixe mensuelle telle que prévue en 2024 soit 825 000 euros, ainsi que le cas échéant, à sa rémunération variable *pro rata temporis* en fonction des objectifs atteints en 2024 soit un maximum de 618 750 euros ;
- dans l'hypothèse d'une cessation du mandat survenant à compter du 13^e mois suivant la prise de fonction (à partir du 28 mars 2025) : une indemnité d'un montant brut égal à 12 mois de sa rémunération fixe et variable, calculée sur la base de la rémunération fixe et variable brute mensuelle moyenne perçue au cours des deux exercices précédant la cessation effective du mandat, augmentée d'un mois de rémunération mensuelle moyenne (fixe et variable) par mois complet d'ancienneté, dans la limite d'une fois et demie la rémunération fixe et variable perçue au cours des deux exercices précédant la cessation effective du mandat. Si l'obligation de non-concurrence du Directeur général devait être mise en œuvre à l'occasion de son départ, la contrepartie financière afférente serait incluse dans le calcul du plafond de l'indemnité de rupture. Le montant de l'indemnité de rupture versée à compter du 13^e mois dépend également du taux de réalisation des conditions de performance, telles que fixées par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, au cours des deux exercices précédant la cessation effective du mandat, qui seront basées sur les principes utilisés pour l'attribution de la rémunération variable.

Cet engagement a été approuvé par l'Assemblée générale du 11 juin 2024 (24^e résolution).

Indemnité de non-concurrence

Le Directeur général est soumis selon les termes de son mandat à une obligation de non-concurrence d'une durée de 12 mois à compter de la fin de son mandat. En cas de mise en œuvre par le Conseil d'administration de l'obligation de non-concurrence du Directeur général, celui-ci a droit à, selon les termes de son mandat, pendant la durée de l'obligation de non-concurrence, une indemnité d'un montant brut égal à 12 mois de sa Rémunération fixe et variable, calculée sur la base de la rémunération fixe et variable brute mensuelle moyenne perçue au cours des deux exercices précédant la cessation effective du mandat. Cette contrepartie financière sera versée sur une base mensuelle pendant toute la durée d'application de l'obligation de non-concurrence.

Aucune indemnité ne sera due si le Directeur général est en mesure de faire valoir ses droits à la retraite ou s'il est âgé de plus de 65 ans à la date de cessation effective du mandat. Le Conseil d'administration se réserve la faculté de lever l'obligation de non-concurrence dans les 15 jours suivant la cession effective du mandat du Directeur général.

Cet engagement a été approuvé par l'Assemblée générale du 11 juin 2024 (24^e résolution).

Retraite supplémentaire et prévoyance

Conformément aux dispositions des articles L. 311-1 et L. 311-3 du Code de la sécurité sociale, le Directeur général est affilié aux régimes de retraite complémentaire, dans les conditions fixées dans le Code de la sécurité sociale.

Le Directeur général bénéficie, pendant la durée de son mandat des régimes de retraite complémentaire obligatoires, applicables de manière collective et obligatoire au personnel salarié cadre de la Société.

Il bénéficie par ailleurs du régime collectif obligatoire de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs cadres.

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, (i) le versement de la part variable annuelle de la rémunération due au titre de l'exercice 2025, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, est conditionné à son approbation par l'Assemblée

générale ordinaire 2026 de la Société et (ii) la livraison des actions de chaque Tranche du plan LTI sera est conditionnée à son approbation par l'Assemblée générale ordinaire de la Société appelée à statuer sur les comptes de l'exercice de référence de la Tranche en question.

5.4.1.4 Politique de rémunération 2025 des mandataires sociaux non dirigeants

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires.

L'Assemblée générale du 19 mai 2009 a fixé à 650 000 euros le montant global maximum des rémunérations allouées aux membres du Conseil d'administration pour chaque exercice jusqu'à une nouvelle décision de l'Assemblée générale.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration de la Société a été amené à établir, sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, la politique de rémunération pour 2025 des mandataires sociaux non dirigeants, en vue de la soumettre à l'Assemblée générale 2025.

Le Conseil d'administration, comme précédemment, s'est référé aux recommandations du Code Afep-Medef pour fixer la rémunération des mandataires sociaux non dirigeants, laquelle est ainsi fondée sur les principaux éléments suivants :

- l'assiduité des administrateurs au Conseil et aux Comités auxquels ils appartiennent, avec une part variable prépondérante calculée en fonction de leur participation effective aux réunions du Conseil et des Comités ;
- les missions et travaux accomplis sous la direction et l'animation de leurs Présidents, par les Comités spécialisés, déterminants à la bonne préparation et à l'assistance du Conseil dans ses décisions, prenant en considération les réunions exceptionnelles tenues par les Comités en raison du nombre et de l'importance des sujets soumis à leur examen.

Le Conseil s'est également assuré de la cohérence de la politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants avec les pratiques de marché.

Il est ressorti de l'actualisation réalisée par le cabinet Willis Towers Watson en février 2025 de précédentes analyses et recommandations, que la structure et les modalités de répartition de la rémunération des mandataires non exécutifs de la Société, y compris l'attribution d'une rémunération complémentaire au titre de réunions exceptionnelles, sont en ligne avec les pratiques de marché du MID60 et raisonnables dans les montants.

Le Conseil d'administration a ainsi décidé de reconduire la politique de rémunération 2024, l'administrateur représentant des salariés bénéficiant d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur, et de sa participation à un Comité, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les autres administrateurs.

La rémunération brute des administrateurs (hormis le Président du Conseil et le Directeur général), s'inscrivant dans la continuité des modalités de répartition fixées pour 2024 (11^e résolution de l'Assemblée générale du 11 juin 2024 votée à 99,98 %), serait ainsi la suivante pour 2025 :

- **Montant individuel de base de la rémunération des administrateurs**

Montant individuel de 30 000 euros brut, composé d'une partie fixe inchangée à 8 500 euros brut (au *pro rata temporis* en cas de nomination ou de cessation des fonctions en cours d'année) et d'une part variable également inchangée à 21 500 euros brut, sans réattribution de la part variable des membres absents.

- **Rémunération des administrateurs membres des Comités spécialisés**

- Comité d'audit :

Montant individuel de base de 20 000 euros brut composé d'une part fixe de 6 500 euros brut (au *pro rata temporis* en cas de nomination ou de cessation des fonctions en cours d'année), et d'une part variable de 13 500 euros brut, sans réattribution de la part variable des membres absents.

- Comité stratégique, Comité des nominations et des rémunérations, et Comité gouvernance et RSE :

Montant individuel de base de 16 000 euros brut composé d'une part fixe de 6 500 euros brut (au *pro rata temporis* en cas de nomination ou de cessation des fonctions en cours d'année), et d'une part variable de 9 500 euros brut sans réattribution de la part variable des membres absents.

- **Rémunération des Présidents des Comités**

Montant de 10 000 euros brut (au *pro rata temporis* en cas de nomination ou de cessation des fonctions en cours d'année).

- **Rémunération complémentaire des membres des Comités spécialisés**

Afin de continuer à tenir compte des réunions supplémentaires tenues par les Comités en raison du nombre et de l'importance des sujets soumis à leur examen au cours de l'année, il est reconduit l'attribution d'une rémunération complémentaire pour chaque membre de Comité, dans les conditions et modalités suivantes :

- une rémunération complémentaire pour les membres du Comité d'audit fixée à 2 000 euros brut par séance au-dessus de six réunions par an, dans la limite d'un montant global individuel de 10 000 euros par an ;
- une rémunération complémentaire pour les membres du Comité des nominations et des rémunérations ainsi que pour les membres du Comité gouvernance et RSE et les membres du Comité stratégique fixée à 2 000 euros brut par séance au-dessus de quatre réunions par an et de six réunions par an pour le Comité stratégique, dans la limite d'un montant global individuel de 6 000 euros par an.

- **Les membres du Conseil peuvent se faire rembourser les frais et dépenses raisonnables occasionnés dans l'exercice de leurs mandats sur présentation des justificatifs.**

La politique de rémunération telle qu'elle vient d'être exposée sera rendue publique sur le site Internet de la Société le jour ouvré suivant celui de l'Assemblée générale 2025 si cette dernière l'a approuvée et restera à disposition du public au moins pendant la période à laquelle elle s'appliquera.

La politique de rémunération, telle que présentée ci-dessus, s'appliquera à tout mandataire social non exécutif nouvellement nommé dans l'attente de l'approbation par l'Assemblée générale, le cas échéant, de modifications importantes qui y seraient apportées.

Par ailleurs, conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 11 juin 2024 (27^e résolution), la rémunération allouée aux censeurs (le cas échéant) par le Conseil d'administration est prélevée sur la dotation globale allouée aux membres du Conseil d'administration pour chaque exercice fixée à 650 000 euros par l'Assemblée générale du 19 mai 2009.

5.4.2 Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 aux mandataires sociaux – Informations visées par l'article L. 22-10-9-I du Code de commerce

5.4.2.1 Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 aux dirigeants mandataires sociaux

5.4.2.1.1 Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 au Président du Conseil d'administration

Les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président du Conseil d'administration à raison de son mandat

au titre de l'exercice 2024 à compter de sa nomination par le Conseil d'administration le 27 mars 2024 ont été soumis au vote et approuvés à 99,98 % par l'Assemblée générale du 11 juin 2024 (25^e résolution).

LAURENT PIETRASZEWSKI (POUR LA PÉRIODE DU 27 MARS AU 31 DÉCEMBRE 2024) PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Éléments de la rémunération	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024	Présentation
Rémunération fixe annuelle 2024	150 000 €	La rémunération fixe annuelle brute du Président du Conseil d'administration s'élève à 200 000 euros. Elle a été fixée au regard des missions confiées et de la situation particulière de la Société à la suite de la restructuration. Elle a été attribuée <i>pro rata temporis</i> au titre de l'exercice 2024 soit un montant brut de 150 000 euros (9/12 ^e de 200 000 euros). Un montant brut de 50 000 euros a été versé en 2024.
Rémunération variable annuelle	Sans objet	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	
Rémunération à long terme sous forme de titres de capital ou donnant accès au capital	Sans objet	
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	
Avantages de toute nature	Sans objet	
Indemnité de départ	Sans objet	
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	
Retraite supplémentaire et prévoyance	Sans objet	

5.4.2.1.2 Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 au Directeur général

Les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Directeur général à raison de son mandat au titre de l'exercice 2024 à compter de sa nomination par le Conseil d'administration le 27 mars 2024 ont été soumis au vote et approuvés à 99,29 % par l'Assemblée générale du 11 juin 2024 (24^e résolution).

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des éléments de rémunération attribués ou versés à M. Philippe Palazzi à raison de son mandat de Directeur général (tableau n° 2 selon les recommandations du Code Afep-Medef et selon la position recommandation AMF n° 2021-02).

Le versement des éléments de rémunération variables dus au titre de l'exercice 2024 est conditionné à leur approbation par l'Assemblée générale du 30 avril 2025, dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34-II du Code de commerce.

**PHILIPPE PALAZZI (POUR LA PÉRIODE DU 27 MARS AU 31 DÉCEMBRE 2024)
DIRECTEUR GÉNÉRAL ET ADMINISTRATEUR**

(Montants bruts en euros)	Exercice 2024	
	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe	618 750	628 571
Rémunération variable annuelle	618 750	Sans objet
Rémunération exceptionnelle payable en actions de la Société ⁽¹⁾	137 364	Sans objet
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Sans objet
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet
Avantages en nature ⁽²⁾	20 000	22 633
TOTAL	1 394 864	651 205

(1) Rémunération exceptionnelle non prévue dans la politique de rémunération 2024 qui sera soumise au vote de l'Assemblée générale 2025. Cette rémunération comprend 183 152 actions de la Société, valorisées pour les besoins du tableau ci-dessus au cours d'ouverture du 27 février 2025, soit 0,750 euro par action, date à laquelle le Conseil d'administration a arrêté le nombre d'actions pouvant être acquises par le Directeur général au titre de cette rémunération exceptionnelle au regard du taux d'atteinte des conditions de performance applicables. En fonction de l'évolution du cours de l'action, la valeur de ces actions, lesquelles seront livrées sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale 2025, pourra être différente lorsqu'elles lui seront remises.

(2) Appartement de fonction.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur général approuvée par l'Assemblée générale ordinaire du 11 juin 2024, les différents éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours de l'exercice au Directeur général sont déterminés comme suit :

Rémunération fixe 2024

La rémunération fixe annuelle brute fixée à 825 000 euros au regard des missions confiées et de la situation particulière de la Société, a été versée au *pro rata temporis* au titre de l'exercice 2024..

Rémunération variable annuelle 2024

La rémunération variable cible peut atteindre un montant de 825 000 euros brut, en cas de réalisation de l'ensemble des objectifs, représentant 100 % de la rémunération fixe. Au titre de 2024, il a été convenu que son montant maximum serait plafonné à 100 % de la rémunération fixe, y compris en cas de surperformance, et qu'elle sera versée *pro rata temporis* soit un montant brut maximum de 9/12^e de 825 000 euros au titre de 2024, c'est-à-dire 618 750 euros.

Elle est intégralement soumise à la réalisation d'objectifs exigeants fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations et reflétant des priorités stratégiques du Groupe, aucun montant minimum n'étant garanti.

Elle est déterminée selon les modalités suivantes :

- Des objectifs opérationnels (75 % de la rémunération variable annuelle *pro rata temporis*) (la "Tranche A") :
 - préparation et mise en œuvre des premières étapes de la réorganisation des filiales concernées de la Société suite à la vente par Distribution Casino France d'hypermarchés et de supermarchés et à la mutualisation de fonctions centrales (un tiers de la Tranche A) ;
 - réalisation des trois vagues de vente d'hypermarchés et de supermarchés à Intermarket et Auchan (un tiers de la Tranche A) ;

- préparation et mise en place du plan stratégique 2025 visant à une création de valeur à long terme (un tiers de la Tranche A).
- Des objectifs de performance individuelle (10 % de la rémunération variable annuelle *pro rata temporis*) (la "Tranche B") fixés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations sur la base d'indicateurs tels que la stabilisation du Comité exécutif, la stabilisation des résultats financiers notamment pour le second semestre 2024, et la communication globale et la coopération avec le Conseil d'administration, ses Comités et le Comité exécutif.
- Des objectifs quantitatifs liés à la RSE (15 % de la rémunération variable annuelle *pro rata temporis*) (la "Tranche C") composés de deux critères internes, l'un de mixité et l'autre environnemental, déjà utilisés en 2023, et d'un nouveau critère lié à la consommation électrique par m² en France, en ligne avec les pratiques de marché :
 - pourcentage de femmes cadres au sein de périmètre France, avec une cible à 46,5 % au 31 décembre 2024 en ligne avec l'objectif de 47,2 % en 2025 (contre un pourcentage de 46,1 % de femmes cadres au 31 décembre 2023) (33,33 % de la Tranche C) ;
 - 81 141 tonnes de dioxyde de carbone (CO₂) émises par le groupe Casino en France en 2024 (cette cible, initialement de 118 154 tonnes est ajustée pour tenir compte des cessions de HMSM et Codim en 2024) (contre 123 077 tonnes dioxyde de carbone (CO₂) émises par le groupe Casino en France en 2023 - *pro forma* la réduction du périmètre du Groupe) (33,33 % de la Tranche C) ; et
 - 428 kWh de consommation électrique par m² dans l'ensemble des enseignes au sein de périmètre France (cette cible, initialement de 430 kWh est ajustée pour tenir compte des cessions de HMSM et Codim en 2024) (représentant une réduction de 2 % par rapport aux 438 kWh par m² en 2023) (33,33 % de la Tranche C).

Le Conseil d'administration réuni le 27 février 2025, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations a constaté les résultats obtenus et ainsi arrêté la part variable au titre de 2024 comme suit :

	Poids des critères (en % du montant cible de 618 750 €)	Réalisé	Taux de réalisation (plafonné)	Montant (en Keuros)
Objectifs opérationnels (Tranche A)	75 %			
1/ Préparation et mise en œuvre des premières étapes de la réorganisation	25 %	Objectif atteint	100%	154,690
2/ Réalisation des trois vagues de vente d'hypermarchés et de supermarchés à Intermarché et Auchan	25 %	Objectif atteint	100%	154,690
3/ Préparation et mise en place du plan stratégique 2025 visant à une création de valeur à long terme	25 %	Objectif atteint	100%	154,690
Appréciation du Conseil				
Le Conseil d'administration sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations a décidé de fixer le taux de réalisation des objectifs opérationnels de la Tranche A à 100% et tient à souligner les éléments suivants :				
<ul style="list-style-type: none"> le processus de cession des magasins, d'ajustement du schéma logistique et de réduction de la taille des sièges a été réalisé dans le respect et l'accompagnement constant des salariés en privilégiant le dialogue social ; le nouvel accord Aura Retail (ITM/Auchan/Casino) constitue une forte valeur ajoutée pour demain tant en matière de positionnement prix que de conditions d'achat ; le plan "Renouveau 2028" a été porté avec force et conviction par le Directeur général et par le Comité exécutif auprès de l'ensemble des acteurs suscitant une mobilisation réelle autour des marques du Groupe. 				
Objectifs de performance individuelle (Tranche B)				
Stabilisation du Comité exécutif, stabilisation des résultats financiers notamment pour le second semestre 2024, et la communication globale et la coopération avec le Conseil d'administration, ses Comités et le Comité exécutif	10 %	Objectif atteint	100%	61,880
Appréciation du Conseil				
Le Conseil d'administration sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations a décidé de fixer le taux de réalisation des objectifs opérationnels de la Tranche B à 100% et souligne les points suivants :				
<ul style="list-style-type: none"> le renouvellement du Comité exécutif avec des personnalités complémentaires et des compétences reconnues ; des pratiques managériales inspirantes et responsabilisantes dans un contexte difficile ; des résultats financiers sur le second semestre en léger dépassement du budget B1 ; une disponibilité sans faille du Directeur général et de son Comité exécutif auprès du Conseil et de ses Comités ; une prise en compte réelle de l'écosystème de l'entreprise dans une période de réorganisation (acteurs étatiques, fournisseurs, franchisés, médias..). 				
Objectifs quantitatifs liés à la RSE (Tranche C)	15 %			
1/ Pourcentage de femmes cadres en France au 31 décembre 2024 avec une cible fixée à 46,5 %	5 %	46,80%	100%	30,940
2/ Émissions de CO ₂ en France au 31 décembre 2024 avec une cible fixée à 81 141 tonnes de dioxyde de carbone (après ajustement pour tenir compte des effets de périmètre). .	5 %	77 017 tonnes	100%	30,940
3/ kWh de consommation électrique par m ² dans l'ensemble des enseignes au sein de périmètre France au 31 décembre 2024 avec une cible fixée à 428 kWh (après ajustement pour tenir compte des effets de périmètre)	5 %	418 kWh	100%	30,940
TOTAL	100 %			618,750

Ainsi, le montant de la part variable 2024 de M. Philippe Palazzi ressort à 618 750 euros bruts représentant 100 % de la rémunération cible annuelle pour 2024. Ce montant résulte de l'atteinte à 100 % des objectifs opérationnels, des objectifs de performance individuelle et des objectifs quantitatifs liés à la RSE sans prise en compte de surperformance.

Rémunération variable pluri-annuelle

Néant

Rémunération variable conditionnelle à long terme (LTI) attribuée en 2024

Néant. Voir ci-dessous.

Rémunération exceptionnelle

La politique de rémunération 2024 du Directeur général approuvée par les actionnaires de la Société lors de l'Assemblée générale du 11 juin 2024 prévoyait l'octroi d'une rémunération de long terme sous la forme d'un plan d'attribution d'actions de performance de la Société, attribué dans le cadre des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, pour la période du 30 juin 2024 au 30 juin 2027. La Société n'étant pas en mesure de satisfaire les conditions applicables à une attribution réalisée dans le cadre des articles précités du Code de commerce, ce plan n'a pu être mis en œuvre par le Conseil d'administration à l'issue de l'Assemblée annuelle 2024 conformément aux engagements pris envers le dirigeant.

Afin de compenser :

- l'absence de mise en place de cette rémunération de long terme en 2024 et subséquemment l'absence d'attribution gratuite d'actions en 2024 ; et
- le décalage d'un an de la disponibilité des actions pouvant être acquises dans le cadre du nouveau plan LTI prévu dans la politique de rémunération 2025 (voir ci-dessus) par rapport au plan non-attribué,

le Conseil d'administration, suivant l'avis favorable unanime du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de compléter la politique de rémunération 2024 du Directeur général de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle payable en actions existantes de la Société

Sur la base des résultats obtenus, le nombre d'actions à livrer au Directeur général a été arrêté comme suit par le Conseil d'administration le 27 février 2025 :

Objectifs quantitatifs financiers	Poids des critères (en % du nombre cible de 200 000 actions)	Réalisé (en M€)	Taux de réalisation en % de l'objectif (plafonné à 100%)	Nombre d'actions correspondantes
1/ EBITDA ajusté après loyers versés Groupe 2024	40 %	111,4	100%	80 000
2/ Free Cash Flow opérationnel Groupe 2024	40 %	-639,0	100%	80 000
3/ Chiffre d'affaires Groupe 2024	20 %	8 473,8	57,9%	23 152
TOTAL			91,6 %	183 152

Chaque critère, comprenait un seuil minimum de réalisation et un niveau cible maximum correspondant à une réalisation conforme aux objectifs fixés avec une variation linéaire entre les seuils minimum et cible.

Il est ainsi proposé de verser au Directeur général une rémunération complémentaire payable par remise de 183 152 actions existantes de la Société sous réserve du vote de l'Assemblée générale 2025. L'acquisition définitive est conditionnée à la présence du dirigeant jusqu'à la date de cette Assemblée générale. La livraison des actions aura lieu après l'Assemblée générale.

Les actions acquises seront soumises à une condition de conservation courant jusqu'à la date d'acquisition définitive de la Tranche 4 du Plan LTI (après l'Assemblée générale se tenant en 2029 et devant approuver l'acquisition définitive de ces actions). À titre d'exception, dans la mesure où la livraison des actions sera taxable et soumise à taxes et charges sociales, le Directeur général pourra céder jusqu'à

jusqu'à concurrence d'un nombre maximum de 200 000 actions sous condition de performance correspondant aux objectifs quantitatifs financiers Groupe appliqués à la rémunération variable annuelle 2024 des membres du Comité exécutif et de l'encadrement supérieur. Le Conseil d'administration et le Comité des nominations et des rémunérations ont estimé que le nombre maximum d'actions pouvant être acquises serait raisonnable par rapport au montant total de la rémunération fixe et variable de l'exercice.

Pour les mêmes raisons, le Conseil d'administration a en même temps décidé d'accorder une rémunération exceptionnelle sur le même schéma à la Directrice administrative et financière, laquelle n'a aussi pu bénéficier d'une attribution de rémunération de long terme en 2024.

45 % des actions livrées au titre de la rémunération exceptionnelle afin de financer ces taxes et charges.

En application des recommandations du Code Afep-Medef, le Conseil d'administration, sur avis du Comité des nominations et des rémunérations, a par ailleurs décidé que le Directeur général devra conserver au nominatif jusqu'à la fin de son mandat, 40 % des actions restantes après cession pour financer les taxes et charges sociales.

Le Conseil se réserve la possibilité de réduire le nombre d'actions devant être conservées dans le cadre de ces obligations de conservation.

Rémunérations du Directeur général attribuées ou versées au cours ou au titre de l'exercice 2024 par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce

Néant.

Autres éléments de rémunération ou avantages de toute nature attribués à raison du mandat en 2024

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice 2024	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024 ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Le Directeur général ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur.
Avantages de toute nature	22 633 €	20 000 €	En matière d'avantages en nature, le Directeur général bénéficie d'un appartement de fonction, pour un montant annuel brut de 60 000 euros, soit un montant de 20 000 euros calculé <i>pro rata temporis</i> (4/12 ^e) pour l'année 2024.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice 2024	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024 ou valorisation comptable	Présentation
Garantie sociale des chefs d'entreprise ("GSC")	Sans objet	Sans objet	<p>Le Directeur général bénéficie d'une assurance perte d'emploi GSC (Formule 80 %, pour une durée de couverture de 18 mois). Les cotisations GSC sont à la charge de la Société et constituent un avantage en nature pour le Directeur général.</p> <p>En cas de départ contraint du Directeur général dans les 12 mois suivant sa prise de fonctions (sauf faute grave ou lourde), la Société lui versera une somme d'un montant brut égal à trois mois de rémunération fixe mensuelle perçue en 2024 afin de compenser la perte du bénéfice de l'assurance perte d'emploi GSC.</p> <p>Cet engagement a été approuvé par l'Assemblée générale du 11 juin 2024. Le Directeur général n'a pas été affilié à la GSC en 2024.</p>
Indemnité de départ	Sans objet	825 000 € (<i>en cas de départ au cours des douze premiers mois</i>), plus 618 750 € (<i>en fonction des objectifs atteints en 2024</i>)	<p>Le Directeur général peut être révoqué à tout moment par décision du Conseil d'administration de la Société, sans préavis, et pour juste motif, selon les modalités prévues par les statuts de la Société.</p> <p>En cas de départ contraint (hors cas de faute grave ou lourde ou de possibilité pour le Directeur général de faire valoir ses droits à la retraite), le Directeur général percevra :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans l'hypothèse d'une cessation du mandat survenant dans les 12 mois suivant la prise de fonction (avant le 28 mars 2025) : une indemnité d'un montant brut égal à 12 mois de sa rémunération fixe mensuelle telle que prévue en 2024 soit 825 000 euros, ainsi que le cas échéant, à sa rémunération variable <i>prorata temporis</i> en fonction des objectifs atteints en 2024 soit un maximum de 618 750 euros ; • dans l'hypothèse d'une cessation du mandat survenant à compter du 13^e mois suivant la prise de fonction (à partir du 28 mars 2025) : une indemnité d'un montant brut égal à 12 mois de sa rémunération fixe et variable, calculée sur la base de la rémunération fixe et variable brute mensuelle moyenne perçue au cours des deux exercices précédant la cessation effective du mandat, augmentée d'un mois de rémunération mensuelle moyenne (fixe et variable) par mois complet d'ancienneté, dans la limite d'une fois et demie la rémunération fixe et variable perçue au cours des deux exercices précédant la cessation effective du mandat. Si l'obligation de non-concurrence du Directeur général devait être mise en œuvre à l'occasion de son départ, la contrepartie financière afférente serait incluse dans le calcul du plafond de l'indemnité de rupture. Le montant de l'indemnité de rupture versée à compter du 13^e mois dépend également du taux de réalisation des conditions de performance, telles que fixées par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, au cours des deux exercices précédant la cessation effective du mandat, qui seront basées sur les principes utilisés pour l'attribution de la rémunération variable. <p>Cet engagement a été approuvé par l'Assemblée générale du 11 juin 2024 (24^e résolution).</p>
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	825 000 € (<i>en l'absence de rémunération variable</i>) ou 1 650 000 € (<i>en cas d'atteinte à 100 % des objectifs de la rémunération variable</i>) ou 1 823 250 € (<i>en cas d'atteinte à 121 % des objectifs de la rémunération variable</i>)	<p>Le Directeur général est soumis selon les termes de son mandat à une obligation de non-concurrence d'une durée de 12 mois à compter de la fin de son mandat. En cas de mise en œuvre par le Conseil d'administration de l'obligation de non-concurrence du Directeur général, celui-ci a droit à, selon les termes de son mandat, pendant la durée de l'obligation de non-concurrence, une indemnité d'un montant brut égal à 12 mois de sa Rémunération fixe et variable, calculée sur la base de la rémunération fixe et variable brute mensuelle moyenne perçue au cours des deux exercices précédant la cessation effective du mandat. Cette contrepartie financière sera versée sur une base mensuelle pendant toute la durée d'application de l'obligation de non-concurrence.</p> <p>Aucune indemnité ne sera due si le Directeur général est en mesure de faire valoir ses droits à la retraite ou s'il est âgé de plus de 65 ans à la date de cessation effective du mandat. Le Conseil d'administration se réserve la faculté de lever l'obligation de non-concurrence dans les 15 jours suivant la cession effective du mandat du Directeur général.</p> <p>Cet engagement a été approuvé par l'Assemblée générale du 11 juin 2024 (24^e résolution).</p>

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice 2024	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024 ou valorisation comptable	Présentation
Retraite supplémentaire et prévoyance	43 007 €		<p>Conformément aux dispositions des articles L. 311-1 et L. 311-3 du Code de la sécurité sociale, le Directeur général est affilié aux régimes de retraite complémentaire, dans les conditions fixées dans le Code de la sécurité sociale.</p> <p>Le Directeur général bénéficie, pendant la durée de son mandat des régimes de retraite complémentaire obligatoires, applicables de manière collective et obligatoire au personnel salarié cadre de la Société. Il bénéficie par ailleurs du régime collectif obligatoire de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs cadres (cf. Montant des cotisations 2024).</p>

5.4.2.1.3 Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 au Président-Directeur général

Lors de sa réunion du 27 mars 2024, le Conseil d'administration a pris acte de la démission de M. Jean-Charles Naouri, Président-Directeur général de la Société avec effet au 27 mars 2024.

Les éléments de rémunération 2024 de M. Jean-Charles Naouri, au titre de l'exercice 2024 jusqu'à la cessation de ses

fonctions de Président-Directeur général le 27 mars 2024, tels qu'exposés ci-après, ont été arrêtés par le Conseil d'administration du 27 février 2024 sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, et approuvés à 99,77 % lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 11 juin 2024.

JEAN-CHARLES NAOURI (POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER AU 27 MARS 2024) PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Éléments de la rémunération	Montants attribués et versés au titre de l'exercice 2024	Présentation
Rémunération fixe annuelle 2024	199 702 €	Rémunération fixe d'un montant annuel brut de 825 000 euros, versée mensuellement <i>pro rata temporis</i> du 1 ^{er} janvier au 27 mars 2024.
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Le Président - Directeur général a renoncé à percevoir sa rémunération variable.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	
Rémunération variable à long terme en espèces et/ou sous forme de titres de capital ou donnant accès au capital	Sans objet	Au titre de la cessation de ses fonctions de Président-Directeur général, M. Jean-Charles Naouri a perdu ses droits à l'attribution des rémunérations variables long terme (LTI) encore en vigueur (LTI 2021-2023 attribué en 2021 dont le versement était prévu en 2024, LTI 2022-2024 attribué en 2022 et LTI 2023-2025 attribué en 2023) s'agissant de rémunérations soumises à conditions de performance dont le versement est également conditionné à la présence du dirigeant (étant précisé que ce plan prévoit des exceptions spécifiques dont M. Jean-Charles Naouri ne bénéficiait pas en l'espèce).
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	2 138 €	Rémunération d'un montant brut de 15 000 euros brut et versé <i>pro rata temporis</i> après l'Assemblée générale du 11 juin 2024.
Avantages de toute nature	Sans objet	
Indemnité de départ	Sans objet	
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	
Retraite supplémentaire	Sans objet	

Aucune rémunération ne lui a été attribuée ou versée au cours ou au titre de l'exercice 2024 par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

5.4.2.2 Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 aux mandataires sociaux non dirigeants

Les rémunérations versées en 2024 au titre de l'exercice 2023 et les rémunérations attribuées au titre de 2024 (versées en juin, en juillet 2024 et en janvier 2025) sont présentées ci-dessous :

Rappel de la politique de rémunération au titre de l'exercice 2023

Rémunération des administrateurs

Montant individuel de base de 30 000 euros brut, composé d'une partie fixe de 8 500 euros brut (éventuellement au *prorata temporis* en cas de nomination ou de cessation des fonctions en cours d'année), et d'une partie variable de 21 500 euros brut, sans réattribution de la part variable des membres absents.

Limitation à 15 000 euros brut du montant individuel de la rémunération du Président-Directeur général et des administrateurs représentant l'actionnaire de contrôle.

Rémunération des membres des Comités spécialisés

Comité d'audit

- Montant individuel de base de 20 000 euros brut (part fixe de 6 500 euros brut, éventuellement au *prorata temporis* en cas de nomination ou de cessation des fonctions en cours d'année, et part variable de 13 500 euros brut sans réattribution de la part variable des membres absents).
- Versement complémentaire d'un montant unitaire fixé à 2 000 euros brut par séance au-dessus de six réunions tenues en 2023, dans la limite d'un montant global individuel de 10 000 euros brut.

Comité des nominations et des rémunérations et Comité gouvernance et RSE

- Montant individuel de base de 16 000 euros brut (part fixe de 6 500 euros brut, éventuellement au *prorata temporis* en cas de nomination ou de cessation des fonctions en cours d'année, et d'une part variable de 9 500 euros brut sans réattribution de la part variable des membres absents).
- Versement complémentaire d'un montant unitaire fixé à 2 000 euros brut par séance au-dessus de quatre réunions tenues en 2023, dans la limite d'un montant global individuel de 6 000 euros brut.
- 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 brut par séance du Comité gouvernance et RSE dans la limite d'un montant de 6 000 euros brut.

Rémunération complémentaire des Présidents des Comités

Rémunération supplémentaire de 10 000 euros brut allouée à chacun des Présidents des Comités spécialisés.

Rémunération complémentaire de l'administrateur référent

Rémunération complémentaire de 15 000 euros brut.

Rémunérations complémentaires des membres du Comité ad hoc au titre de ses travaux en 2023

- Rémunération complémentaire uniquement variable d'un montant de 1 500 euros brut par réunion du Comité *ad hoc* dans la limite de 16 500 euros brut, et majoré d'un montant brut de 2 500 euros pour le Président du Comité.
- Au titre de cette rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 11 juin 2024 (9^e résolution), un montant global brut de 78 725 euros a été réparti en juin 2024 aux membres de ce Comité après application d'une réduction uniforme aux montants individuels afin de respecter l'enveloppe annuelle de 650 000 euros fixée par l'Assemblée générale du 19 mai 2009.

Rappel des politiques de rémunération au titre de l'exercice 2024

Période du 1^{er} janvier au 27 mars 2024

La politique de rémunération des administrateurs non dirigeants composant le Conseil d'administration jusqu'à la date de réalisation de la restructuration financière, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 11 juin 2024 (11^e résolution), consiste en la reconduction de la politique de rémunération 2023 telle que détaillée ci-dessus.

Les rémunérations allouées ont été déterminées *prorata temporis* pour la période du 1^{er} janvier 2024 à la date de réalisation de la restructuration financière du groupe Casino. Le Conseil d'administration a décidé qu'elles seraient versées sous réserve du vote de l'Assemblée, après l'Assemblée.

Période du 27 mars 2024 au 31 décembre 2024

La politique de rémunération des administrateurs non dirigeants composant le Conseil d'administration à compter de la réalisation de la restructuration financière, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 11 juin 2024 (26^e résolution) est celle décrite au paragraphe 5.4.1.4 ci-avant, les rémunérations allouées étant déterminées *prorata temporis* à compter de la date de réalisation de la restructuration financière (soit à concurrence de 9/12^e) hors la rémunération des réunions complémentaires des administrateurs membres des Comités spécialisés. L'administrateur représentant des salariés a bénéficié d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les autres administrateurs *prorata temporis* à compter de son entrée en fonction.

Conformément au règlement intérieur du Conseil d'administration modifié postérieurement la réalisation de la restructuration financière, la partie fixe est payable semestriellement.

SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES OU ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2024 AUX MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS PAR LA SOCIÉTÉ À RAISON DE LEUR MANDAT D'ADMINISTRATEUR ET PAR LES SOCIÉTÉS COMPRISSES DANS LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION DE LA SOCIÉTÉ AU SENS DE L'ARTICLE L. 233-16 DU CODE DE COMMERCE

L'ensemble des rémunérations versées en 2024 aux mandataires sociaux, autres que le Président du Conseil et le Directeur général et le Président-Directeur général jusqu'au 27 mars 2024 (cf. avant), par la Société et les sociétés visées par l'article L. 233-16 du Code de commerce, se présente comme suit :

Rémunérations versées en 2024

(Montants bruts en euros)	Rémunération au titre du mandat 2023					Rémunération au titre du mandat 2024					Autres rémunérations ⁽¹⁾
	Membres du Conseil		Comités		Total	Membres du Conseil		Comités		Total	
	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable		Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable		
Nathalie Andrieux	8 500	20 368	24 625	56 145	109 638	4 250	4 300	14 750	11 125	34 425	-
Pascal Clouzard ⁽²⁾	-	-	-	-	-	2 125	-	5 750	-	7 875	-
Branislav Miškovič ⁽²⁾	-	-	-	-	-	2 125	-	4 875	-	7 000	-
Elisabeth Sandager ⁽²⁾	-	-	-	-	-	2 125	-	5 750	-	7 875	-
Athina Onassis ⁽²⁾	-	-	-	-	-	2 125	-	1 625	-	3 750	-
Naliny Kerner	-	-	-	-	-	708	-	-	-	708	-
Thomas Doerane ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Thomas Piquemal ⁽⁴⁾	3 187	6 789	2 438	9 500	21 914	-	-	-	-	-	-
Martin Plavec ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maud Bailly ⁽⁵⁾	8 500	15 842	16 500	15 500	56 342	2 125	3 225	4 125	2 375	11 850	-
Thierry Billot ⁽⁵⁾	8 500	21 500	40 500	61 145	131 645	2 125	5 375	10 125	8 750	26 375	-
Béatrice Dumurgier ⁽⁵⁾	8 500	16 974	5 417	37 145	68 036	2 125	1 075	-	-	3 200	-
Josseline de Clausade ^{(3) (5)}	4 250	9 618	-	-	13 868	1 062,5	2 687,5	-	-	3 750	395 989
Christiane Féral-Schuhl ⁽⁵⁾	8 500	19 237	6 500	31 645	65 882	2 125	5 375	1 625	3 875	13 000	-
Hervé Delannoy ^{(5) (6)}	2 302	6 224	-	-	8 526	1 062,5	2 150	-	-	3 212,5	65 996
Franck Hattab ^{(5) (7)}	4 250	10 184	-	-	14 434	1 062,5	2 150	-	-	3 212,5	91 164
Virginie Grin ⁽⁵⁾	2 656	7 961	-	-	10 577	1 062,5	2 687,5	-	-	3 750	-
Didier Lévêque ⁽⁸⁾	1 594	2 829	-	-	4 423	-	-	-	-	-	-
Odile Muracciale ^{(5) (9)}	4 250	10 750	-	-	15 000	1 062,5	2 687,5	-	-	3 750	-
Alexis Ravalais ⁽¹⁰⁾	1 948	3 960	-	-	5 908	-	-	-	-	-	1 711 641
David de Rothschild ⁽¹¹⁾	3 188	-	-	-	3 188	-	-	-	-	-	-
Frédéric Saint-Geours ⁽⁵⁾	8 500	21 500	15 708	59 895	105 603	2 125	5 375	4 875	11 125	23 500	-
TOTAL	634 983					157 233					

(1) Il s'agit des rémunérations au titre de l'activité d'administrateur et/ou des rémunérations et avantages de toute nature versés par les sociétés contrôlées par Casino. L'information n'est pas communiquée s'agissant de Mme Naliny Kerner administratrice représentant les salariés.

(2) Nomination le 27 mars 2024.

(3) Démission le 27 mars 2024.

(4) T. Piquemal - Cessation de fonctions d'administrateur le 19 mai 2023 (rémunération calculée au prorata temporis). Nommé censeur le 27 mars 2024 et ayant renoncé à sa rémunération de censeur.

(5) J. de Clausade - Autres rémunérations versées en 2024 au titre de fonctions salariées au sein du Groupe : 395 989 euros bruts dont 169 336 euros bruts de part fixe et 116 000 euros de part variable, 110 654 euros bruts autres montants (gratification, congés payés, indemnités CET, préavis, avantage en nature) hors indemnités liées à la cessation de ses fonctions salariées.

(6) H. Delannoy - Autres rémunérations versées en 2024 au titre de fonctions salariées au sein du Groupe : 65 996 euros bruts dont 26 554 euros bruts de part fixe, 28 500 euros bruts de part variable, et 10 941 euros bruts autres montants (gratification, congés payés), hors indemnités liées à la cessation de ses fonctions salariées.

(7) F. Hattab - Autres rémunérations versées en 2024 au titre de fonctions salariées au sein du Groupe : 91 164 euros bruts dont 80 326 euros bruts de part fixe (pas de variable), 10 838 euros bruts autres montants (gratification, congés payés), hors indemnités liées à la cessation de ses fonctions salariées.

(8) D. Lévêque - Cessation de fonctions d'administrateur le 10 mai 2023 (rémunération calculée au prorata temporis).

(9) O. Muracciale - Pas de rémunération au titre de fonctions salariées versée en 2024 (cessation des fonctions salariées au 31 décembre 2023).

(10) A. Ravalais - Cessation de fonctions le 13 juin 2023 (rémunération calculée au prorata temporis). Autres rémunérations versées en 2024 au titre de fonctions salariées : 1 711 641 euros bruts dont 161 538 euros bruts de part fixe, 650 000 euros bruts de part variable, et 900 103 euros bruts (prime exceptionnelle, gratification, congés payés) hors primes exceptionnelles de 600 000 euros bruts et hors indemnités liées à la cessation de ses fonctions salariées.

(11) Cessation de fonctions le 10 mai 2023 (rémunération calculée au prorata temporis).

Ainsi, le montant global des rémunérations versées en 2024 aux mandataires sociaux (y compris le Président-Directeur général au titre de son mandat d'administrateur jusqu'au 27 mars 2024) en raison de leur mandat d'administrateur au titre de l'exercice 2023 s'est élevé à environ 634 983 euros bruts (contre 567 732 euros bruts versés en 2023 au titre de 2022).

La partie variable représente une part prépondérante du montant total des rémunérations allouées aux membres du Conseil d'administration.

Le montant de la rémunération individuelle allouée au titre de 2024 aux mandataires sociaux, autres que le Président du Conseil d'administration et le Directeur général et le Président-Directeur général jusqu'au 27 mars 2024, à raison de leur mandat de membre du conseil d'administration (mandataires sociaux dont le mandat a pris fin et ceux nouvellement nommés au cours de l'exercice écoulé) par la Société est le suivant :

Rémunération allouée au titre de l'exercice 2024

	Membres du Conseil		Comités		Total 2024
	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable	
<i>(Montants bruts en euros)</i>					
Nathalie Andrieux	8 500	18 121	29 500	37 500	93 621
Pascal Clouzard ⁽¹⁾	6 375	15 050	17 250	21 250	59 925
Branislav Mišković ⁽¹⁾	6 375	15 050	14 625	26 687,5	62 737,5
Elisabeth Sandager ⁽¹⁾	6 375	15 050	17 250	16 250	54 925
Athina Onassis ⁽¹⁾	6 375	15 050	4 875	7 125	33 425
Naliny Kerner ⁽²⁾	4 958	11 401,5	-	-	16 360
Thomas Doerane ^{(1) (3)}	-	-	-	-	-
Martin Plavec ^{(1) (3)}	-	-	-	-	-
Thomas Piquemal ^{(1) (3)}	-	-	-	-	-
Maud Bailly ⁽⁴⁾	2 125	3 225	4 125	2 375	11 850
Thierry Billot ⁽⁴⁾	2 125	5 375	10 125	8 750	26 375
Josseline de Clausade ⁽⁴⁾	1 062,5	2 687,5	-	-	3 750
Hervé Delannoy ⁽⁴⁾	1 062,5	2 150	-	-	3 212,5
Béatrice Dumurgier ⁽⁴⁾	2 125	1 075	-	-	3 200
Christiane Féral-Schuhl ⁽⁴⁾	2 125	5 375	1 625	3 875	13 000
Virginie Grin ⁽⁴⁾	1 062,5	2 687,5	-	-	3 750
Franck Hattab ⁽⁴⁾	1 062,5	2 150	-	-	3 212,5
Odile Muracciole ⁽⁴⁾	1 062,5	2 687,5	-	-	3 750
Frédéric Saint-Geours ⁽⁴⁾	2 125	5 375	4 875	11 125	23 500
TOTAL					416 593,5

(1) Cooptation le 27 mars 2024.

(2) Désignation le 31 mai 2024.

(3) Renoncement des censeurs à percevoir une rémunération au titre de 2024.

(4) Démission le 27 mars 2024.

Le montant global des rémunérations allouées au titre de l'exercice 2024, en application des politiques de rémunération des mandataires sociaux avant et après la réalisation de la restructuration financière (y compris les mandataires sociaux dirigeants exécutifs et non exécutifs - cf. sections 5.4.2.1.1 et 5.4.2.1.3) s'est élevé à environ 568 731 euros brut dont :

- un montant brut de 122 662 euros réparti aux mandataires sociaux dont le mandat a pris fin le 27 mars 2024 (versé en 2024) ;
- un montant brut de 446 069 euros alloué aux autres mandataires sociaux (à concurrence de 86 708 euros en 2024 et 359 361 euros en 2025).

Autres informations

Conformément à l'article 16 des statuts de la Société, la durée du mandat des administrateurs est fixée à trois années expirant à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat, sauf exception liée à l'atteinte de la limite d'âge d'exercice de la fonction d'administrateur ou de nomination à titre provisoire. En outre, pour permettre la mise en œuvre du roulement, la durée du mandat peut être ramenée à un ou deux ans. Les administrateurs à terme de mandat sont rééligibles.

Les administrateurs sont révocables *ad nutum* par l'Assemblée générale des actionnaires.

Aucun mandataire social n'est titulaire d'un contrat de travail conclu avec la Société.

5.4.2.3 Informations sur les ratios d'équité et sur l'évolution comparée des rémunérations et des performances

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, le tableau ci-après présente les informations sur l'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et des salariés, ainsi que celles sur les ratios d'équité basés sur la rémunération moyenne et la rémunération médiane des salariés sur les cinq derniers exercices.

La méthodologie retenue s'appuie sur les lignes directrices de l'Afep-Medef.

Le périmètre pris en considération pour l'analyse est celui des sociétés consolidées par intégration globale dans le périmètre France métropolitaine, hors sociétés classées comme actifs détenus en vue d'être cédés, les salariés représentent ainsi plus de 99 % des salariés présents en France métropolitaine.

Les éléments suivants sont soulignés :

- la restructuration financière du Groupe opérée en 2024 s'est accompagnée d'un changement de gouvernance avec le départ du Président-Directeur général le 27 mars 2024 et la dissociation des fonctions avec la nomination, à cette même date, du Président du Conseil d'administration et du Directeur général ;
- les informations présentées pour 2024 concernant les rémunérations du Président du Conseil d'administration et du Directeur général ont été reconstituées sur une base annuelle pour les besoins du calcul des ratios. L'évolution des rémunérations du Président du Conseil d'administration et du Directeur général (à l'exception des rémunérations des salariés de la Société et du Groupe) et des ratios en 2024 par rapport aux quatre exercices précédents n'est pas pertinente faute de données comparables ;
- la présentation des informations relatives à la rémunération de l'ancien Président-Directeur général au titre de l'exercice 2024 n'est pas pertinente dans la mesure où les éléments de sa rémunération versés en 2024 se sont limités à sa rémunération fixe au *prorata temporis*, ainsi qu'à la rémunération attachée à ses fonctions de Président du Conseil d'administration au *prorata temporis* ; elles ne sont donc pas comparables avec celles perçues au titre des quatre exercices précédents ;
- pour 2024, le périmètre pris en considération pour le calcul de rémunération moyenne et médiane est celui des activités poursuivies (activités contrôlées opérationnellement au 31 décembre 2024). Les périmètres antérieurs n'ont pas été retraités et ne sont donc pas comparables.

**JEAN-CHARLES NAOURI (POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER AU 27 MARS 2024)
PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL**

	2020 ^{(1) (2)}	2021 ⁽²⁾	2022 ⁽²⁾	2023 ^{(2) (3)}	2024 ⁽⁴⁾
Rémunération du Président-Directeur général année N	1 662 220 €	1 204 124 €	1 173 750 €	1 369 068 €	n/a
Evolution de la rémunération du Président-Directeur général (en %)	95,5 %	- 27,6 %	- 2,5 %	14,3 %	n/a
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE					
Rémunération moyenne des salariés	1 283 966 €	1 633 266 €	916 290 €	1 063 004 €	731 425 €
Evolution de la rémunération moyenne des salariés (en %)	9,2 %	27,2 %	- 43,9 %	16,0 %	- 31,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1,3	0,7	1,3	1,3	n/a
Evolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	85,7 %	- 46,2 %	85,7 %	0 %	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	1,7	0,9	1,3	2,0	n/a
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI ⁽⁵⁾					
Rémunération moyenne des salariés	31 655 €	32 015 €	32 663 €	34 836 €	39 226 €
Evolution de la rémunération moyenne des salariés (en %)	0,9 %	1,1 %	2,0 %	6,7 %	12,6 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	52,5	37,6	35,9	39,3	n/a
Evolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	93,8 %	- 28,4 %	- 4,5 %	9,4 %	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	67,9	49,5	46,3	50,2	n/a
Evolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	94,6 %	- 27,1 %	- 6,4 %	8,4 %	n/a
Performance de la Société ⁽⁶⁾					
Évolution CA organique Groupe N-1	3,60%	7,10%	0,30%	3,90%	-3,20%
Évolution EBITDA ajusté organique France + E-Commerce à TCC N-1	0,85%	4,50%	-5,69%	-7,20%	-18,70%

(1) Dont prime exceptionnelle versée en 2020 de 655 keuros au titre du pilotage des opérations stratégiques de 2019.

(2) Pour les années antérieures à 2024, le périmètre n'a pas été retraité, il intègre les HM/SM et Codim.

(3) La rémunération versée en 2023 au mandataire social comprend : salaire fixe de 825 keuros, rémunération variable annuelle de 193,07 keuros, rémunération variable pluriannuelle 336 keuros, rémunération du mandat d'administrateur 15 keuros.

(4) Non pertinent en 2024 à la suite du départ du Président-Directeur général le 27-03-2024.

(5) Sociétés consolidées en intégration globale en France métropolitaine, Corse comprise.

(6) L'évolution des rémunérations annuelles des salariés au cours de l'année N est comparée à la performance du Groupe de l'année N-1 compte tenu du versement du bonus de l'année N-1 en année N.

**LAURENT PIETRASZEWSKI (POUR LA PÉRIODE DU 27 MARS AU 31 DÉCEMBRE 2024)
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

	2020 ⁽²⁾	2021 ⁽²⁾	2022 ⁽²⁾	2023 ⁽²⁾	2024 ⁽³⁾
Rémunération du Président du Conseil d'administration année N ⁽¹⁾	n/a	n/a	n/a	n/a	200 000 €
Evolution de la rémunération du Président du Conseil d'administration (en %)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE					
Rémunération moyenne des salariés	1 283 966 €	1 633 266 €	916 290 €	1 063 004€	731 425€
Evolution de la rémunération moyenne des salariés (en %)	9,2 %	27,2 %	- 43,9 %	16,0 %	- 31,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1,3	0,7	1,3	1,3	0,3
Evolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	85,7 %	- 46,2 %	85,7 %	0 %	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés ⁽⁴⁾	1,7	0,9	1,3	2,0	0,3
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI ⁽⁵⁾					
Rémunération moyenne des salariés	31 655€	32 015€	32 663€	34 836€	39 226€
Evolution de la rémunération moyenne des salariés (en %)	0,9 %	1,1 %	2,0 %	6,7 %	12,6 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	52,5	37,6	35,9	39,3	5,1
Evolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	93,8 %	- 28,4 %	- 4,5 %	9,4 %	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés ⁽⁶⁾	67,9	49,5	46,3	50,2	6,8
Evolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	94,6 %	- 27,1 %	- 6,4 %	8,4 %	n/a
Performance de la Société ⁽⁷⁾					
Evolution CA organique Groupe N-1	3,60 %	7,10 %	0,30 %	3,90 %	- 3,20 %
Evolution EBITDA ajusté organique France + E-Commerce à TCC N-1	0,85 %	4,50 %	- 5,69 %	- 7,20 %	- 18,70 %

(1) Dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général à compter du 27-03-2024.

(2) Pour les années antérieures à 2024, le périmètre n'a pas été retraité, il intègre les HM/SM et Codim.

(3) Le Président du Conseil d'administration a été nommé le 27-03-2024. Sa rémunération a été annualisée pour les besoins du calcul des ratios d'équité.

(4) Rémunération médiane 2024 des salariés de la Société cotée : 719 152 euros.

(5) Sociétés consolidées en intégration globale en France métropolitaine, Corse comprise.

(6) Rémunération médiane 2024 de l'ensemble des Salariés : 29 381 euros.

(7) L'évolution des rémunérations annuelles des salariés au cours de l'année N est comparée à la performance du Groupe de l'année N-1 compte tenu du versement du bonus de l'année N-1 en année N.

PHILIPPE PALAZZI (POUR LA PÉRIODE DU 27 MARS AU 31 DÉCEMBRE 2024) DIRECTEUR GÉNÉRAL

	2020 ⁽²⁾	2021 ⁽²⁾	2022 ⁽²⁾	2023 ⁽²⁾	2024 ⁽³⁾
Rémunération du Directeur général année N ⁽¹⁾	n/a	n/a	n/a	n/a	867 000 €
Evolution de la rémunération du Directeur général (en %)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE					
Rémunération moyenne des salariés	1 283 966 €	1 633 266 €	916 290 €	1 063 004 €	731 425 €
Evolution de la rémunération moyenne des salariés (en %)	9,2%	27,2%	-43,9%	16,0%	-31,2%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1,3	0,7	1,3	1,3	1,2
Evolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	85,7 %	- 46,2 %	85,7 %	0 %	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés ⁽⁴⁾	1,7	0,9	1,3	2,0	1,2
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI ⁽⁵⁾					
Rémunération moyenne des salariés	31 655 €	32 015 €	32 663 €	34 836 €	39 226 €
Evolution de la rémunération moyenne des salariés (en %)	0,9 %	1,1 %	2,0 %	6,7 %	12,6 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	52,5	37,6	35,9	39,3	22,1
Evolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	93,8 %	- 28,4 %	- 4,5 %	9,4 %	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés ⁽⁶⁾	67,9	49,5	46,3	50,2	29,5
Evolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	94,6 %	- 27,1 %	- 6,4 %	8,4 %	n/a
Performance de la Société ⁽⁷⁾					
Evolution CA organique Groupe N-1	3,60 %	7,10 %	0,30 %	3,90 %	- 3,20 %
Evolution EBITDA ajusté organique France + E-Commerce à TCC N-1	0,85 %	4,50 %	- 5,69 %	- 7,20 %	- 18,70 %

(1) Dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général à compter du 27-03-2024.

(2) Pour les années antérieures à 2024, le périmètre n'a pas été retraité, il intègre les HM/SM et Codim.

(3) Le Directeur général a été nommé le 27-03-2024. Sa rémunération a été annualisée pour les besoins du calcul des ratios d'équité (les données de rémunération sont : le salaire fixe 825 keuros et les avantages en nature 42 keuros).

(4) Rémunération médiane 2024 des salariés de la Société cotée : 719 152 euros.

(5) Sociétés consolidées en intégration globale en France métropolitaine, Corse comprise.

(6) Rémunération médiane 2024 de l'ensemble des Salariés : 29 381 euros.

(7) L'évolution des rémunérations annuelles des salariés au cours de l'année N est comparée à la performance du Groupe de l'année N-1 compte tenu du versement du bonus de l'année N-1 en année N.

5.4.2.4 Rémunération des censeurs

En vertu de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 11 juin 2024, le Conseil d'administration avait décidé d'allouer aux censeurs au titre de l'exercice 2024 une rémunération *pro rata temporis* prélevée sur la dotation globale allouée aux membres du Conseil d'administration

pour chaque exercice fixée à 650 000 euros par l'Assemblée générale du 19 mai 2009.

Les censeurs ont décidé de renoncer au versement d'une rémunération au titre de 2024.

5.5 MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS DU CODE AFEP-MEDEF

La Société s'attache à mettre en œuvre chacune des recommandations du Code Afep-Medef. Conformément à la règle "appliquer ou expliquer" résultant de l'article 28.1 du Code Afep-Medef révisé en décembre 2022, des explications sont indiquées ci-dessous s'agissant de recommandations qui n'ont pu être entièrement mises en œuvre en 2024 :

Dispositions du Code Afep-Medef à laquelle il est dérogé	Explications
<p>Sélection des nouveaux administrateurs (paragraphe 18.2.1 du Code Afep-Medef relatif à la sélection des nouveaux administrateurs par le Comité des nominations et des rémunérations)</p> <p><i>"Ce Comité a la charge de faire des propositions au Conseil après avoir examiné de manière circonstanciée tous les éléments à prendre en compte dans sa délibération, notamment au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la Société, pour parvenir une composition équilibrée du Conseil : ... En particulier, il organise une procédure destinée à sélectionner les futurs administrateurs indépendants et réalise ses propres études sur les candidats potentiels avant toute démarche auprès de ces derniers."</i></p>	<p>La gouvernance et la composition du Conseil d'administration ont été modifiées le 27 mars 2024 conformément aux termes du plan de sauvegarde accélérée arrêté par le tribunal de commerce de Paris le 26 février 2024 et aux dispositions du pacte d'actionnaires conclu entre les membres du Consortium le 18 mars 2024 (cf. section 5.2.1.2). Dès lors, le processus usuel de sélection des nouveaux administrateurs par le Comité des nominations et des rémunérations n'a pu être mené.</p>
<p>Détermination des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de responsabilité sociale et environnementale (paragraphe 5.1 et 5.3 du Code Afep-Medef)</p> <p><i>"5.1. Sur proposition de la Direction générale, le Conseil d'administration détermine des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de responsabilité sociale et environnementale."</i></p> <p><i>"5.3. En matière climatique, cette stratégie est assortie d'objectifs précis définis pour différents horizons de temps."</i></p>	<p>Le plan stratégique "Renouveau 2028" a été adopté en novembre 2024. Les leviers stratégiques pour une croissance rentable et responsable ont été définis et incluent des objectifs de responsabilité sociale et environnementale à horizon 2030, dont des objectifs en matière climatique. Compte tenu de la profonde transformation du Groupe et de l'évolution significative de son périmètre et de ses effectifs, la fixation des objectifs sur une base pluriannuelle se poursuit et sera finalisée en 2025.</p>
<p>Rémunération de long terme des dirigeants mandataires sociaux exécutifs (paragraphe 26.3.3 du Code Afep-Medef)</p> <p><i>"Principes généraux"</i></p> <p><i>(...) Ces plans dont l'attribution doit être proportionnée à la partie fixe et variable annuelle, doivent prévoir des conditions de performances (...) à satisfaire sur plusieurs années consécutives."</i></p>	<p>Le plan d'actions de performance LTI 2025-2028 envisage, sous réserve de la satisfaction de conditions de performance et de présence du dirigeant, un schéma d'acquisition d'actions par tranche annuelle et non pas au terme des 4 années de performance (cf. section 5.4.1.3). En effet, ce plan remplace et reconduit la structure annuelle d'acquisition du plan LTI initialement prévu sur 3 ans dans la politique de rémunération 2024 du Directeur général et qui n'a pas été attribué. Il a été complété d'une année de performance supplémentaire pour aligner sa durée sur celle du plan stratégique du Groupe "Renouveau 2028".</p> <p>Chaque année du plan "Renouveau 2028" constitue pour le Groupe une étape essentielle de son redressement, de sa transformation et de ses refinancements à venir. La réalisation des performances au titre de chaque exercice est dans l'intérêt social et dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes, et l'acquisition des actions par tranche annuelle est un élément de motivation supplémentaire pour la Direction générale. Un engagement de conservation des actions définitivement acquises a été fixé jusqu'à la fin du mandat du dirigeant.</p>

5.6 INFORMATIONS SUR LES CONVENTIONS VISÉES À L'ARTICLE L. 225-37-4-2° DU CODE DE COMMERCE

À la connaissance du Conseil d'administration, il n'existe pas de conventions intervenues en 2024, directement ou par personne interposée, entre, d'une part, l'un des mandataires sociaux ou l'un des actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10 % d'une société et, d'autre part, une autre société dont la première possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital, à l'exception des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

5.7 ÉLÉMENTS SUSCEPTIBLES D'AVOIR UNE INCIDENCE EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE

La structure du capital de la Société et les participations directes ou indirectes dans le capital de la Société dont elle a connaissance en vertu des articles L. 233-7 et L. 233-12 du Code de commerce sont indiquées à la section 6.4.2 du présent Document d'Enregistrement Universel 2024. La Société est contrôlée par la société France Retail Holdings S.à.r.l.

Un pacte d'actionnaires a été conclu entre les associés de France Retail Holding S.à.r.l., dont les principales stipulations (telles qu'elles ressortent de la décision AMF 224CO462 du 28 mars 2024) sont également décrites dans la section 6.4.2. du présent Document d'Enregistrement Universel 2024.

Il n'existe pas de restrictions statutaires à l'exercice des droits de vote et aux transferts d'actions, ni de conventions portées à la connaissance de la Société en application de l'article L. 233-11 prévoyant des conditions préférentielles de cession ou d'acquisition d'actions, ni d'accords entre actionnaires dont la Société a connaissance et qui peuvent entraîner des restrictions au transfert d'actions et à l'exercice des droits de vote.

La Société n'a pas émis de titres comportant des droits de contrôle spéciaux et il n'existe pas de mécanisme de contrôle prévu dans un éventuel système d'actionariat du personnel, quand les droits de contrôle ne sont pas exercés par ce dernier.

Les règles applicables à la nomination et au remplacement des membres du Conseil d'administration ainsi qu'à la modification des statuts de la Société sont décrites au chapitre 7 du présent Document d'Enregistrement Universel 2024.

Les pouvoirs du Conseil d'administration sont décrits à la section 5.2.2.1. En matière d'émission d'actions, les délégations conférées au Conseil d'administration sont indiquées à la section 6.4.1 du présent Document d'Enregistrement Universel et, en ce qui concerne le rachat d'actions, les pouvoirs du Conseil d'administration sont décrits à la section 6.3.1.

Certains contrats de financement du Groupe contiennent des clauses susceptibles d'être déclenchées en cas de changement de contrôle de la Société.

Les conséquences d'un changement de contrôle sur la dette sont les suivantes :

- la documentation relative au TL réinstallé et au RCF réinstallé prévoit un cas de changement de contrôle défini, de façon identique dans les deux contrats, comme étant (i) le fait que M. Daniel Křetínský (ou, sous réserve qu'il n'y ait pas de changement significatif (qui ne puisse être justifié) dans le management de Casino, ses héritiers ou les sociétés holdings contrôlées par M. Daniel Křetínský ou ses héritiers) cesse de détenir la majorité des droits de vote de France Retail Holding S.à.r.l. ou cesse de détenir le droit de désigner/révoquer la majorité des dirigeants de France Retail Holding S.à.r.l., ou (ii) le fait que France Retail Holding S.à.r.l. cesse de détenir directement plus de 45 % du capital de Casino ou plus de 50 % des droits de vote de Casino ;
- en cas de survenance d'un changement de contrôle, chaque prêteur au titre du RCF réinstallé ou du TL réinstallé pourra demander le remboursement de sa participation dans le RCF réinstallé et/ou le TL réinstallé, selon le cas, (avec, pour ce qui concerne le RCF réinstallé, l'annulation de son engagement de mise à disposition pour l'avenir) ;
- la documentation relative aux financements opérationnels au niveau des filiales de la Casino – emprunts syndiqués, emprunts bilatéraux, factoring, *reverse factoring*, découverts, ligne d'export, etc. – contient elle aussi des clauses de changement de contrôle habituelles. Les clauses de changement de contrôle de ces documentations reprennent toutes a minima la clause de changement de contrôle applicable au niveau du RCF réinstallé (décrite ci-dessus) auxquelles est ajouté un changement de contrôle lié à la détention de la filiale concernée (ayant souscrit ledit financement opérationnel) par la Société ou par une ou plusieurs entités filiales de Casino.

Le Directeur général, membre du Conseil d'administration, bénéficie d'indemnités en cas de cessation de ses fonctions de dirigeant mandataire social exécutif décrites dans les sections 5.4.1.3 et 5.4.2.1.2 . Il n'existe pas d'accord prévoyant des indemnités pour les salariés, s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique.

5.8 AUTRES INFORMATIONS

Les dispositions statutaires relatives aux modalités de participation des actionnaires aux Assemblées générales sont présentées au chapitre 7 du Document d'Enregistrement Universel 2024. Le tableau récapitulatif des délégations en cours de validité accordées par l'Assemblée générale en matière d'augmentations de capital est présenté au

chapitre 6 du Document d'Enregistrement Universel 2024. La description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière figure au chapitre 4 du présent Document d'Enregistrement Universel.