

COMMUNIQUE

INFORMATION SUR LES ELEMENTS DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Issy-les-Moulineaux, le 9 novembre 2020

Conformément aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Sodexo publie ci-après les éléments de la rémunération versée ou attribuée à ses dirigeants mandataires sociaux au cours ou au titre de l'exercice 2019-2020 ainsi que la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2020-2021.

L'information a été arrêtée par le Conseil d'Administration du 28 octobre 2020, sur proposition du Comité des Rémunérations, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 12 janvier 2021.

Éléments de la rémunération versée ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux pendant l'exercice 2019-2020

Compte tenu de la crise sanitaire inédite liée à la pandémie de Covid-19 et comme décrit plus en détail ci-dessous, le Conseil d'Administration a décidé de réduire la rémunération fixe de la Présidente et la rémunération fixe et variable du Directeur Général.

Les sommes non versées au titre de la rémunération fixe et variable des dirigeants mandataires sociaux ont rendu possible la création par la Société d'un programme de soutien aux salariés en avril 2020 pour faire face aux conséquences sociales et économiques de la pandémie de Covid-19.

- **Rémunération de la Présidente du Conseil d'Administration**

Conformément à la politique de rémunération de la Présidente du Conseil d'Administration approuvée par l'Assemblée Générale du 21 janvier 2020, la rémunération de Sophie Bellon se composait d'une rémunération fixe annuelle, de régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé ainsi que d'une voiture de fonction.

Rémunération fixe annuelle

La politique de rémunération de l'exercice 2019-2020 comportait une rémunération fixe de 675 000 euros.

Compte tenu de la crise sanitaire inédite liée à la pandémie de Covid-19, le Conseil d'Administration a décidé de réduire de 50% la rémunération fixe de la Présidente du Conseil d'Administration sur le second semestre de l'exercice 2019-2020. Sophie Bellon est en complet accord avec cette décision, qui lui donne l'occasion de témoigner de sa solidarité avec les salariés du Groupe.

Ainsi, la rémunération fixe de Sophie Bellon versée au titre de l'exercice 2019-2020 s'est élevée à 506 250 euros.

Autre

La Présidente du Conseil d'Administration a bénéficié au cours de l'exercice 2019-2020 des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé ainsi que d'une voiture de fonction.

- **Rémunération du Directeur Général**

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale du 21 janvier 2020, la rémunération de Denis Machuel pour l'exercice 2019-2020 se composait principalement d'une rémunération fixe et variable annuelle ainsi que d'une rémunération long terme.

Rémunération fixe annuelle

La politique de rémunération de l'exercice 2019-2020 comportait une rémunération fixe de 900 000 euros. Compte tenu de la crise sanitaire inédite liée à la pandémie de Covid-19, le Conseil d'Administration a décidé de réduire la rémunération fixe du Directeur Général de 50% sur le second semestre de l'exercice 2019-2020, décision totalement soutenue par Denis Machuel et qui lui permet de témoigner de sa solidarité avec les salariés du Groupe.

Ainsi, la rémunération fixe du Directeur Général versée au titre de l'exercice 2019-2020 s'est élevée à 675 000 euros.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable prévue dans la politique de rémunération de l'exercice 2019-2020 était basée sur un montant cible équivalent à 100 % de sa rémunération fixe à objectifs atteints et pouvant aller jusqu'à 150 % en cas de dépassement de ces objectifs.

Le Conseil d'Administration du 28 octobre 2020 a constaté la réalisation des objectifs liés à la rémunération variable comme suit :

	Pondération des objectifs	Maximum en % de l'objectif	Réalisé en % de l'objectif	Montant correspondant (en euros)
70 % d'objectifs financiers	Croissance interne	20 %	175 %	0
	Marge d'exploitation (hors effet de change)	20 %	175 %	0
	Progression du résultat net	10 %	175 %	0
	Liquidités générées par les opérations (LGO)	20 %	175 %	0
	Total financier	70 %	175 %	0
30 % d'objectifs non financiers	Santé et Sécurité	10 %	100 %	90 000
	Gestion des talents	10 %	100 %	67 500
	<i>Dow Jones Sustainability Index</i> , position de leader sectoriel	10 %	100 %	100 %
Total non financier	30 %	100 %	91,6%	247 500
Total objectifs personnels/part variable 2019-2020	100 %	150 %	27,5%	247 500

Les performances de l'exercice 2019-2020 ont été fortement impactées par la crise sanitaire. Le taux d'atteinte des objectifs s'est élevé à 27,5 %, équivalent à une rémunération variable de 247 500 euros. Néanmoins, compte tenu de la crise sanitaire inédite liée à la pandémie de Covid-19, le Conseil d'Administration a décidé de supprimer la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2019-2020, décision totalement soutenue par Denis Machuel et qui lui permet de témoigner de sa solidarité avec les salariés du Groupe.

Attribution d'actions de performance

Conformément à la politique de rémunération de l'exercice 2019-2020, et suite à la décision prise par le Conseil d'Administration de réduire la durée de la période d'acquisition des actions des plans de quatre à trois ans, le Directeur Général n'a bénéficié d'aucune attribution d'actions de performance pendant l'exercice 2019-2020.

Régime de retraite supplémentaire

Au cours de l'exercice 2019-2020, la Société a proposé de remplacer le régime de retraite supplémentaire à prestations définies prévu par les articles 39 du Code général des impôts et L. 137-11-1 du Code de la sécurité sociale, dont les droits ont été gelés au 31 décembre 2019, par un plan prévu par l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale, qui aurait des caractéristiques similaires.

Cette proposition figurait dans la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 21 janvier 2020.

Cependant, le nouveau plan proposé n'a pas été mis en place au cours de l'exercice 2019-2020, car la circulaire de la Direction de la Sécurité sociale concernant le financement du plan n'a pas encore été publiée. En effet, le Conseil d'Administration considère qu'il reste trop d'incertitudes quant à l'absence de passif social à la charge de la Société.

En tout état de cause, même si le plan avait été mis en place, le Directeur Général n'aurait pas acquis de droits dans le cadre du plan pendant l'exercice 2019-2020. En effet, le taux d'atteinte minimum de 80 % des objectifs au titre de la rémunération variable n'a pas été atteint.

Autre

Le Directeur Général a bénéficié au cours de l'exercice 2019-2020 des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé, d'une voiture de fonction, et d'une assurance perte d'emploi.

Politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2020-2021

- **Politique de rémunération de la Présidente du Conseil d'Administration**

Rémunération fixe annuelle

L'adéquation de la rémunération fixe de la Présidente du Conseil d'Administration aurait dû être revue au cours de l'exercice 2019-2020 à l'occasion du renouvellement de son mandat. Néanmoins, compte tenu de la crise sanitaire inédite liée à la pandémie de Covid-19, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé de geler la rémunération fixe pour l'exercice 2020-2021.

Ainsi, la rémunération fixe de la Présidente du Conseil d'Administration s'élèvera à 675 000 euros, inchangée depuis l'Assemblée Générale du 23 janvier 2018.

Autre

La Présidente du Conseil d'Administration continuera à bénéficier, dans le cadre de la politique de rémunération de l'exercice 2020-2021, des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé ainsi que d'une voiture de fonction.

- **Politique de rémunération du Directeur Général**

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe du Directeur Général s'élèvera à 900 000 euros, inchangée depuis le début de son mandat le 23 janvier 2018.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable sera égale, à objectifs atteints, à 100 % de la rémunération fixe, pouvant aller jusqu'à 150 % en cas de dépassement des objectifs.

La détermination de la rémunération variable reposera sur une part largement prédominante de paramètres financiers et sera fixée comme suit :

- à hauteur de 70 % sur des objectifs fondés sur les performances financières réalisées par le Groupe au cours de l'exercice écoulé, dont la croissance interne du chiffre d'affaires, la marge d'exploitation, le résultat net part du Groupe et la génération de liquidités opérationnelles ;
- à hauteur de 30 % sur des objectifs non financiers incluant principalement des objectifs quantitatifs (dont la santé et sécurité au travail, la gestion des talents et le classement au *Dow Jones Sustainability Index* de la Société).

Les objectifs de performance économique sont fixés de manière précise sur la base du budget préalablement approuvé par le Conseil d'Administration. Leur détail, critère par critère, et leur niveau d'atteinte seront communiqués une fois l'appréciation de la performance établie par le Conseil d'Administration.

A titre exceptionnel et compte tenu de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, le Conseil d'Administration a décidé d'établir le budget de l'exercice 2020-2021 par semestre en cohérence avec les objectifs financiers communiqués au marché. Ainsi, les objectifs de performance économique ont été fixés en octobre 2020 pour le premier semestre et le seront en mars 2021 pour le second semestre.

Le taux d'atteinte de l'ensemble de la rémunération variable du Directeur Général sera constaté en deux temps : lors de l'annonce des résultats du premier semestre de l'exercice 2020-2021 et lors de l'annonce des résultats annuels de l'exercice 2020-2021.

Si les objectifs de performance économique du premier semestre sont atteints, la rémunération variable due au titre de ces objectifs sera considérée comme acquise.

Il n'y aura toutefois aucune accélération de son paiement qui reste toujours conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2020-2021.

Attribution d'actions de performance

Comme les années précédentes, l'attribution annuelle en faveur du Directeur Général sera plafonnée par le Conseil d'Administration à 150 % de sa rémunération totale annuelle (composée de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable annuelle à objectifs atteints) et à 5 % de l'ensemble des actions gratuites et de performance, attribuées au cours de l'exercice par le Conseil d'Administration.

Cette année, la livraison d'actions de performance sera conditionnée à une condition de présence d'une durée de trois ans et à des conditions de performance dont les critères retenus ont pour objectif de mesurer la performance de manière globale et sont directement liés aux principaux axes stratégiques du Groupe, comme suit :

- à hauteur de 50 % sur une performance économique ;
- à hauteur de 30 % sur une performance boursière ;
- à hauteur de 20 % sur une performance de responsabilité d'entreprise, y compris des objectifs de diversité et environnementaux.

Régime de retraite supplémentaire

Comme indiqué plus haut, au cours de l'exercice 2019-2020, la Société a proposé, à l'Assemblée Générale du 21 janvier 2020, de remplacer le régime de retraite supplémentaire à prestations définies prévu par les articles 39 du Code général des impôts et L. 137-11-1 du Code de la sécurité sociale, dont les droits avaient été gelés le 31 décembre 2019, par un plan prévu par l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale qui aurait des caractéristiques similaires.

Le Comité des Rémunérations a pris acte du vote de l'Assemblée Générale du 21 janvier 2020 sur la douzième résolution relative au régime de retraite supplémentaire du Directeur Général ainsi que des commentaires des investisseurs.

Le nouveau plan proposé n'a pas été mis en place au cours de l'exercice 2019-2020 car la circulaire de la Direction de la Sécurité sociale concernant le financement du plan n'a pas été publiée. Le Conseil

d'Administration n'autoriserait ce plan que si la circulaire prévoyait qu'il ne générerait pas de passif social pour la Société.

En l'absence de publication de la circulaire de la Direction de la Sécurité Sociale permettant la finalisation du plan prévu à l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale au cours de l'exercice 2020-2021, et sous réserve de l'atteinte d'un taux de réalisation minimum de 80% des objectifs annuels de la rémunération variable du Directeur Général, une attribution gratuite d'actions exceptionnelle lui serait faite. Le montant attribué serait plafonné à la contribution au régime de retraite qui aurait été versée conformément à l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale si le plan avait été mis en place. L'acquisition définitive des actions serait soumise à une période d'acquisition de trois ans et à une condition de présence continue dans la Société pendant cette période. La valorisation de l'attribution d'actions gratuites serait calculée sur la base de la moyenne des vingt cours de clôture de bourse précédant la date d'attribution, à l'issue de l'Assemblée Générale qui approuve les comptes de l'exercice 2020-2021.

Il en serait de même si le contenu de la circulaire ne permettait pas d'éviter le constat d'un passif social pour la Société.

Cette attribution exceptionnelle serait également applicable aux membres du Comité Exécutif concernés par ce plan.

Autre

Le Directeur Général continuera à bénéficier dans le cadre de la politique de rémunération de l'exercice 2020-2021 d'une indemnité de non-concurrence, selon les modalités votées précédemment en Assemblée Générale, des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé, d'une voiture de fonction et d'une assurance perte d'emploi.

À propos de Sodexo

Créé en 1966 à Marseille par Pierre Bellon, Sodexo est le leader mondial des services pour améliorer la de Qualité de Vie, facteur essentiel de performance des individus et des organisations. Présent dans 64 pays, Sodexo sert chaque jour 100 millions de consommateurs avec une offre unique de Services sur Site, de Services Avantages et Récompenses et de Services à Domicile et à la Personne. Sodexo propose à ses clients une offre intégrée de services, fruit de plus de 50 ans d'expérience : de la restauration à l'accueil, la propreté, l'entretien et la maintenance technique des matériels et installations, des services et programmes stimulant l'engagement des collaborateurs aux solutions simplifiant et optimisant la gestion des déplacements et frais professionnels, jusqu'aux services d'aide à domicile, de crèches et de conciergerie. La réussite et la performance de Sodexo reposent sur son indépendance, son modèle économique durable, ainsi que sa capacité à assurer le développement et l'engagement de ses 420 000 collaborateurs à travers le monde.

Sodexo est membre des indices CAC Next 20, ESG 80, FTSE 4 Good et DJSI.

Chiffres clés

19,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires consolidé pour l'exercice 2019-2020

420 000 employés au 31 août 2020

1^{er} employeur privé français dans le monde

64 pays

100 millions de consommateurs chaque jour

10,49 milliards d'euros de capitalisation boursière (au 9 novembre 2020)

Contacts

Analystes et Investisseurs

Virginia JEANSON

Tél. : +33 1 57 75 80 56

virginia.jeanson@sodexo.com

Direction Juridique Corporate

Olivia GUILLAUME

Tél. : +33 1 57 75 85 90

olivia.guillaume@sodexo.com