

Information sur les éléments de rémunération de Sophie Bellon, Présidente-Directrice Générale de Sodexo

Issy-les-Moulineaux, le 25 octobre 2022

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Sodexo publie ci-après les éléments de rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à Sophie Bellon, Présidente du Conseil d'Administration puis Présidente-Directrice Générale, ainsi que la politique de rémunération de la Présidente-Directrice Générale pour l'exercice 2023.

L'information a été arrêtée par le Conseil d'Administration du 25 octobre 2022, sur proposition du Comité des Rémunérations, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 19 décembre 2022.

Éléments de rémunération versée ou attribuée pendant l'exercice 2022 à Sophie Bellon, Présidente du Conseil d'Administration puis Présidente-Directrice Générale

- Rémunération fixe annuelle

La politique de rémunération de la Présidente du Conseil d'Administration au titre de l'exercice 2022 comportait une rémunération fixe de 675 000 euros. Il a ainsi été versé à Sophie Bellon au titre de sa fonction de Présidente du Conseil d'Administration exercée en septembre 2021 un montant *pro rata temporis* de 56 250 euros.

Suite à la cessation des fonctions de Directeur Général de Denis Machuel le 30 septembre 2021, la Présidente du Conseil d'Administration a également exercé par intérim la fonction de Directrice Générale et a perçu à ce titre une rémunération fixe complémentaire de 18 750 euros par mois, portant sa rémunération globale théorique fixe annuelle à 900 000 euros (équivalente à la rémunération fixe annuelle de Denis Machuel). Il lui a ainsi été versé un montant *pro rata temporis* de 375 000 euros au titre de la période du 1^{er} octobre 2022 au 28 février 2022.

Suite à sa nomination en qualité de Directrice Générale à compter du 1^{er} mars 2022, le Conseil d'Administration du 28 février 2022 a décidé de confirmer le montant de la rémunération fixe annuelle de Sophie Bellon à 900 000 euros au titre de ses fonctions de Présidente-Directrice Générale. Cette rémunération a été versée *pro rata temporis* pour la durée restante de l'exercice 2022, soit un montant de 450 000 euros pour la période du 1^{er} mars 2022 au 31 août 2022.

Ainsi, la rémunération fixe annuelle de Sophie Bellon versée au titre de l'exercice 2022 s'est élevée à 881 250 €.

- Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle prévue dans la politique de rémunération de l'exercice 2022 était égale, à objectifs atteints, à 100% de la rémunération fixe, pouvant aller jusqu'à 150% en cas de dépassement de ces objectifs. La rémunération variable est calculée *pro rata temporis* à partir du 1^{er} mars 2022.

Ainsi, le Conseil d'Administration du 25 octobre 2022 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%	168%	150 750
	Marge d'exploitation (hors effet de change)	20%	175%	123%	110 250
	Progression du résultat net	10%	175%	175%	78 750
	Liquidités générées par les opérations (LGO)	20%	175%	175%	157 500
	Total financier	70%	175%	110,5%	497 250
30 % d'objectifs non financiers	Santé et Sécurité	10%	100%	0%	0
	Gestion des talents	10%	100%	100%	45 000
	<i>Dow Jones Sustainability Index</i> , présent dans les 3 premiers du classement sectoriel	10%	100%	100%	45 000
	Total non financier	30%	100%	20%	90 000
	Total part variable 2022	100%	150%	130,5%	587 250

Le critère Santé et Sécurité n'a pas été atteint malgré l'amélioration continue du LTIR (*Lost Time Incident Rate* / Taux d'accidents du travail avec arrêt) qui se situe à 0,65 en fin d'exercice, en amélioration de 8,5% par rapport à un taux de 0,71 pour l'exercice précédent, mais toujours en deçà de l'objectif ambitieux fixé pour le Groupe.

Ainsi, la rémunération variable annuelle de la Présidente-Directrice Générale attribuée au titre de l'exercice 2022 s'élève à 587 250 €.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement de sa rémunération variable sera soumis à l'Assemblée Générale du 19 décembre 2022 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 août 2022.

- Rémunération long terme

Il est rappelé que compte tenu de la nomination de Sophie Bellon aux fonctions de Présidente-Directrice Générale à compter du 1^{er} mars 2022, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, avait décidé de ne pas lui attribuer d'actions de performance au titre de l'exercice 2022, les attributions ayant eu lieu le 1^{er} février 2022.

Ainsi, la Présidente-Directrice Générale n'a bénéficié d'aucune attribution d'actions de performance au titre de l'exercice 2022.

- Régime de retraite supplémentaire

La Présidente-Directrice Générale bénéficie d'un régime de retraite à prestations définies régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

Ce dispositif mis en place en 2021 est également ouvert aux principaux cadres dirigeants titulaires d'un contrat de travail avec une société française du Groupe. L'acquisition des droits annuels est conditionnée à l'atteinte d'un taux minimum de 80% de réalisation des objectifs annuels au titre de la rémunération variable annuelle.

Sur cette base appliquée *pro rata temporis*, et compte tenu de l'atteinte de la condition de performance, le montant de la rente s'élève à 3 343 euros au titre de l'exercice 2022.

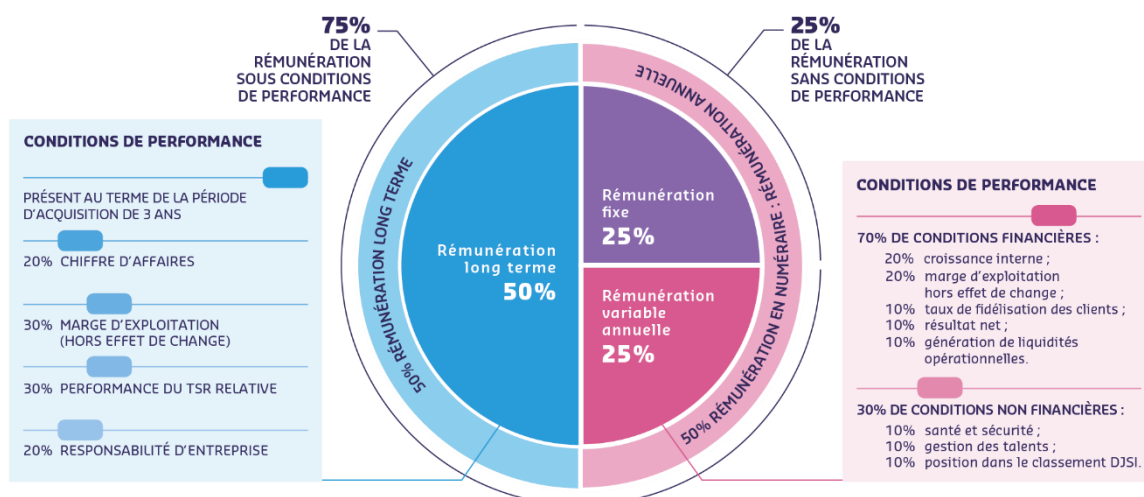
- Autre

La Présidente-Directrice Générale a bénéficié au cours de l'exercice 2022 des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé ainsi que d'une voiture de fonction.

Par ailleurs, il est précisé que Sophie Bellon ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle, rémunération exceptionnelle, indemnité de non-concurrence ou indemnité de cessation de fonction.

Politique de rémunération de la Présidente-Directrice Générale pour l'exercice 2023

Structure cible de la rémunération :



- Rémunération fixe annuelle

Au titre de l'exercice 2023, la rémunération fixe annuelle de la Présidente-Directrice Générale s'élèvera à 900 000 euros, inchangée par rapport à l'exercice précédent.

- Rémunération variable annuelle

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

Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, les objectifs, fixés en début d'exercice de manière précise, reposent sur une part largement prédominante de paramètres financiers, fixés 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. A compter de l'exercice 2023, le critère financier du taux de fidélisation des clients est également ajouté. Le Conseil d'Administration a en effet jugé qu'il constitue un levier clé du modèle de croissance durable et rentable de la Société ;
- à hauteur de 30% sur des objectifs non financiers incluant des objectifs quantitatifs (dont la santé et la sécurité au travail, la gestion des talents et le classement de la Société à l'indice de performance économique, environnementale et sociale *Dow Jones Sustainability*).

Les objectifs de performance financière ont été définis sur la base du budget préalablement approuvé par le Conseil d'Administration. Leur niveau d'atteinte, critère par critère, sera communiqué une fois l'appréciation de la performance établie par le Conseil d'Administration à l'issue de l'exercice 2023.

- Rémunération long terme

La rémunération long terme du dirigeant mandataire social exécutif serait 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 la valorisation de l'ensemble des actions gratuites et de performance attribuées au cours de l'exercice par le Conseil d'Administration.

La période d'acquisition de la rémunération long terme serait de trois ans, en ligne avec la période de mesure des conditions de performance et les pratiques de marché.

L'acquisition de la rémunération long terme serait soumise 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 viser une performance équilibrée de croissance rentable dans la durée afin de satisfaire toutes les parties prenantes du Groupe, répartis comme suit :

- à hauteur de 50% sur une performance économique ou financière ;
- 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 de développement durable.

- Régime de retraite supplémentaire

Le dirigeant mandataire social exécutif bénéficiera du même régime de retraite à prestations définies régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale qu'en 2022.

- Autre

La Présidente-Directrice Générale continuera à bénéficier dans le cadre de la politique de rémunération de l'exercice 2023 des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé et d'une voiture de fonction. Par ailleurs, la Présidente-Directrice Générale est soumise à une obligation de non-concurrence.

À propos de Sodexo

Créé en 1966 à Marseille par Pierre Bellon, Sodexo est le leader mondial des services pour améliorer la Qualité de Vie, facteur essentiel de performance des individus et des organisations. Présents dans 53 pays, nos 422 000 employés servent chaque jour 100 millions de consommateurs. Le Groupe Sodexo se distingue par son indépendance et l'actionnariat de la famille fondatrice, son modèle d'entreprise durable et son portefeuille d'activités, y compris les services de restauration, les services de facilities management et les solutions d'avantages aux salariés. Nous proposons des expériences de restauration de qualité, multicanal et flexibles, concevons également des lieux de travail et des espaces partagés attractifs et inclusifs, gérons et entretenons les infrastructures de manière sûre et respectueuse de l'environnement, offrons un accompagnement personnalisé aux patients ou aux étudiants, et concevons des programmes favorisant l'engagement des collaborateurs. Depuis toujours, Sodexo se concentre sur des gestes et des actions concrètes au quotidien grâce à ses services afin d'avoir un impact économique, social et environnemental positif dans le temps. Pour nous, croissance et engagement social vont de pair. Notre objectif est d'offrir un meilleur quotidien à chacun pour construire une vie meilleure pour tous.

Sodexo est membre des indices CAC Next 20, CAC 40 ESG, FTSE 4 Good et DJSI.

Chiffres clés

- 21,1 milliards d'euros de chiffre d'affaires consolidé pour l'exercice 2022
- 422 000 employés au 31 août 2022
- #2 employeur privé basé en France dans le monde
- 53 pays
- 100 millions de consommateurs chaque jour
- 12,8 milliards d'euros de capitalisation boursière (au 25 octobre 2022)

Contacts

Médias

Dan Blanchard
+33 6 20 32 81 95
dan.blanchard@sodexo.com

Analystes & Investisseurs

Virginia Jeanson
+33 1 57 75 80 56
virginia.jeanson@sodexo.com

Juridique corporate

Olivia Guillaume
+33 6 15 20 99 48
olivia.guillaume@sodexo.com