

Conditions de départ de Philippe Salle

Paris La Défense, le 31 octobre 2017,

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF révisé au mois de novembre 2016 et aux articles L.225-42-1 et R.225-34-1 du Code de commerce, Elior Group (ci-après la « Société ») rend publiques les conditions de départ de Monsieur Philippe Salle, président-directeur général de la Société jusqu'au 31 octobre 2017, suite aux décisions prises par son conseil d'administration en dates des 26 juillet et 31 octobre 2017.

1. Indemnité de non-concurrence

Conformément aux engagements pris lors de son arrivée dans le groupe et ainsi qu'approuvé par l'assemblée générale des actionnaires du 11 mars 2016 dans sa 8^{ème} résolution, Monsieur Philippe Salle percevra sur une base mensuelle à compter de la cessation de ses fonctions, intervenue le 31 octobre 2017, et pendant une période de deux années à compter de cette date, une indemnité forfaitaire égale à 50 % de sa rémunération mensuelle fixe et variable brute de base (hors rémunération variable long terme) calculée sur la base de la rémunération brute fixe et variable de base (hors rémunération variable long terme) mensuelle moyenne perçue au titre des 12 derniers mois ayant précédé la date de survenance de la cessation des fonctions, soit en l'espèce un montant brut total maximum de 2 070 000 euros étant précisé que le montant exact de ladite indemnité ne sera définitivement connu qu'après que le conseil d'administration aura arrêté le montant de sa rémunération variable 2016/2017 sur la base des comptes consolidés de l'exercice clos le 30 septembre 2017, lesquels seront arrêtés d'ici la fin de l'année 2017.

En vertu dudit engagement, Monsieur Philippe Salle a interdiction, jusqu'au 31 octobre 2019, pour quelque cause que ce soit :

- d'entrer au service d'une entreprise (en qualité de salarié, de mandataire, de consultant, d'actionnaire ou autrement) ayant pour activité la restauration commerciale et/ou la restauration collective, pour y exercer des fonctions similaires ou concurrentes de celles exercées au titre de président-directeur général de la Société. Cette obligation est toutefois limitée à une interdiction d'entrer au service :
 - des sept sociétés directement concurrentes du groupe Elior, à savoir ARAMARK, COMPASS, ISS, SODEXO, AUOGRILL, SSP et LAGARDERE, et
 - de toute autre société concurrente de taille significative ayant une activité de restauration collective ou de concession en France et dans les 5 autres pays européens dans lesquels le Groupe a des implantations, à savoir l'Espagne, la Grande-Bretagne, l'Italie, le Portugal, l'Allemagne et les États-Unis ; et/ou
- de solliciter directement ou indirectement les salariés ou mandataires sociaux du groupe, et/ou
- d'avoir des intérêts financiers ou autres, directement ou indirectement, dans une des sociétés visées ci-dessus.

Le conseil d'administration, dans sa séance du 26 juillet 2017, a décidé pour des raisons de protection des intérêts du groupe évidents et légitimes, de ne pas renoncer à cet engagement de non concurrence.

2. Rémunération variable long terme

Suivant les décisions prises par le conseil d'administration le 29 avril 2015, le montant de la rémunération variable long terme de Monsieur Philippe Salle, au titre d'un exercice donnée N était acquis à la clôture du deuxième exercice clos suivant l'exercice N et payé à la clôture du quatrième exercice suivant l'exercice N, si Monsieur Philippe Salle était toujours président-directeur général de la Société à cette dernière date. Par exception, il avait également été décidé que les montants des rémunérations variables long terme acquises au titre des exercices 2015, 2016 et 2017 seraient payés à la clôture du deuxième exercice suivant l'exercice concerné dans la limite de 1,25 million d'euros, l'excédent éventuel étant payé selon le principe énoncé ci-dessus, c'est-à-dire à la clôture du quatrième exercice suivant l'exercice concerné si Monsieur Philippe Salle était toujours président-directeur général d'Elior Group à cette date. En outre, si le mandat de président-directeur général de Monsieur Philippe Salle prenait fin entre la date d'acquisition de la rémunération variable long terme et la date de son paiement pour cause de décès, de longue maladie ou de révocation pour tout motif autre qu'une faute grave ou lourde commise dans le cadre de ses fonctions au sein du groupe Elior, la rémunération variable long terme acquise serait payée par exception dès la date de fin de ses fonctions.

En conséquence la rémunération variable long terme de Monsieur Philippe Salle au titre de l'exercice 2014/2015 a été payée le 1^{er} octobre 2017, à hauteur d'un montant de 1,25 million d'euros.

Le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, a autorisé le 31 octobre 2017, la modification des conditions de paiement de la rémunération variable long terme acquise. Le conseil d'administration a ainsi décidé qu'en cas de départ contraint, telle que la décision du conseil d'administration de dissociation des fonctions de président et de directeur général, toute rémunération variable long terme acquise est également payée, dès la fin de ses fonctions au sein du groupe Elior.

En application de ces dispositions Philippe Salle percevra le 2 novembre 2017 la somme de 1,25 million d'euros au titre de sa rémunération variable long terme 2014/2015.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, il appartiendra à l'assemblée générale qui se tiendra en mars 2018, d'approuver la modification des conditions de paiement de la rémunération variable long terme acquise de Philippe Salle autorisée par le conseil d'administration le 31 octobre 2017.

3. Indemnité de départ

Philippe Salle a par ailleurs décidé de renoncer au versement de toute indemnité de départ.

4. Conclusions du conseil d'administration suite à l'examen des raisons du vote négatif des actionnaires sur la résolution dite « say on pay » lors de l'assemblée générale du 10 mars 2017

Le conseil d'administration du 31 octobre 2017 a en outre formellement constaté que le départ de Philippe Salle lui faisait perdre dès le 27 juillet 2017 tout droit à sa rémunération variable long terme au titre de l'exercice 2015/2016, rendant de facto sans objet la contestation de cette dernière par l'assemblée générale du 10 mars 2017 ayant conduit au rejet de la résolution dite « say on pay ». Le conseil a par ailleurs confirmé les éléments de rémunération 2015/2016 qui avaient été identifiés comme ne faisant l'objet d'aucune contestation, à savoir sa rémunération fixe et sa rémunération variable annuelle.

La présente information est établie et mise en ligne sur le site internet de la Société : eliorgroup.com en application des dispositions du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et du Code de commerce.