

## Information sur la rémunération du directeur général, Monsieur Philippe Guillemot

Paris La Défense, le 28 janvier 2021,

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF actualisé en dernier lieu en janvier 2020, Elior Group (ci-après la « Société ») rend publiques les éléments de rémunération du directeur général au titre de l'exercice 2020/2021 qui ont été instruits, examinés, débattus et validés par le comité des rémunérations et le conseil d'administration lors de ses réunions de novembre et décembre 2020 (23 et 24 novembre – 16 décembre – 28 décembre) et de janvier 2021 (7 et 8 janvier) dans le cadre de la politique de rémunération fixée par le conseil d'administration et qui sera soumise au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale du 26 février 2021.

Ces éléments figurent dans le document d'enregistrement universel 2019/2020 déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers (AMF) le 12 janvier 2021. Il est tenu à la disposition du public dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et peut être consulté sur le site internet d'Elior Group ([www.eliorgroup.com](http://www.eliorgroup.com) > Finance > Information réglementée > Document d'enregistrement universel) ainsi que sur celui de l'AMF ([www.amf-france.org](http://www.amf-france.org)).

La rémunération totale attribuable au directeur général de la Société, en raison de son mandat, définie de manière équilibrée et cohérente avec la stratégie de la Société, est constituée de trois composantes principales :

1. la rémunération fixe annuelle ;
2. la rémunération variable de court terme, liée à la performance financière et extra-financière de l'année ;
3. la rémunération variable de long terme, liée à la performance financière interne, externe et extra-financière de la Société sur une base pluriannuelle.

Les éléments de rémunération du directeur général au titre de l'exercice 2020/2021 tiennent notamment compte :

- du niveau de responsabilité du directeur général ;
- des pratiques de marché ;
- du contexte économique général et en particulier de la situation et des enjeux du Groupe dans le contexte de crise sanitaire traversée par le groupe ;
- des impacts négatifs de la crise Covid-19 remettant en cause les éléments de rémunération long terme attribués au directeur général au titre des années 2018, 2019 et 2020, et par voie de conséquence la nécessité de mettre en place de nouveaux instruments de motivation long terme.

La structure de la rémunération du directeur général, ses composantes et ses montants tiennent compte de l'intérêt général de la Société et de ses actionnaires, des pratiques de marché et du niveau de performances attendu.

La structure de rémunération proposée est adaptée au regard des activités de la Société et de son environnement économique et concurrentiel, ainsi que par rapport aux pratiques du marché français et aux pratiques internationales.

La rémunération contient une partie variable de long terme pour favoriser la stabilité de la direction générale du Groupe, facteur important pour assurer l'exécution du plan stratégique New Elior. Les critères de

performance utilisés pour déterminer la partie variable de la rémunération sont à même de traduire les objectifs de performance opérationnelle et financière du Groupe à court, moyen et long terme.

### **Une rémunération fixe annuelle**

La rémunération fixe annuelle attribuable au directeur général au titre de l'exercice 2020/2021 est fixée à 900 000 euros bruts, sans changement par rapport aux exercices précédents.

### **Une rémunération variable court terme (annuelle)**

La valeur cible de la rémunération variable court terme est fixée à 100 % de la rémunération fixe (75 % de critères quantifiables et 25 % de critères qualitatifs), pouvant varier entre 0 % et 150 % de cette même rémunération fixe en fonction du niveau d'atteinte de critères quantifiables et qualitatifs, sans changement par rapport à 2019/2020.

Les principes de calcul de la rémunération variable court terme au titre de l'exercice 2020/2021 incluant les critères applicables et leur pondération figurent dans les tableaux ci-dessous :

Composantes de la rémunération du directeur général	Objet et lien avec la stratégie	Fonctionnement (Voir section 3.1.6.1 du Document d'Enregistrement Universel pour les indicateurs clés de performance)	Pondération en % de la rémunération brute annuelle fixe
1. FIXE	Retenir et motiver le dirigeant	Fixée en fonction notamment de l'expérience et des pratiques de marché.	NA
2. VARIABLE DE COURT TERME (ANNUELLE)	Inciter la réalisation des performances financières et extra-financières annuelles de la Société	Déterminée en fonction des priorités et objectifs de nature financière et extra-financière à atteindre au titre de l'exercice.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valeur mini. : 0 %</li> <li>- Valeur cible : 100 %</li> <li>- Valeur max. : 150 %</li> </ul>
		Critères quantifiables (prépondérant) : structurés pour assurer, dans un contexte de crise sanitaire Covid-19, la pérennité des liquidités du Groupe, permettre le désendettement du Groupe et assurer le retour rapide de la croissance.	- Valeur cible : 75 %
		Critères qualitatifs : structurés pour prendre en compte les initiatives de l'année mises en œuvre pour accompagner la croissance rentable sur le long terme.	- Valeur cible : 25 %
3. VARIABLE DE LONG TERME (PLURIANNUELLE)	Favoriser la performance financière interne, externe et extra financière sur le long terme et récompenser la surperformance	<p>1. Attribution annuelle d'unités de performance</p> <p>Performance déterminée après application d'une condition de présence et de critères de performance exigeants permettant de mesurer sur une période de trois ans (<i>vesting period</i>) la performance financière interne, externe et extra financière de la Société, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le Bénéfice Net Par Action Ajusté (BNPAA) ;</li> <li>• le <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) ;</li> <li>• l'amélioration de critères RSE tels que le taux de fréquence des accidents, la diversité et le bilan carbone.</li> </ul> <p>Engagement de convertir 50 % des gains, net d'impôts, réalisés à l'issue de la <i>vesting period</i>, en actions Elior Group et de conserver ces actions pendant toute la durée des fonctions de directeur général. Cet engagement d'investissement prend fin dès lors que le nombre d'actions Elior Group détenues représente un montant total égal à six fois le montant de la rémunération fixe annuelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valeur faciale cible : 240 %</li> <li>- Valeur faciale max. : 311 %</li> </ul> <p>(convertie sur la base du cours de l'action Elior Group à la date de l'attribution en unités de performance.)</p> <p>Variation entre 0 % et 100 % du nombre d'unités de performance maximum initialement attribuées en fonction des réalisations des conditions de performance future. Ce montant inclut une attribution exceptionnelle du fait de l'importance de l'impact de la crise Covid 19 sur les critères de performance associés aux plans 2019 et 2020.</p>
		<p>2. Attribution et paiement à l'issue d'une période de trois ans, sous condition de présence, d'une rémunération pluriannuelle en numéraire égale à la moyenne des rémunérations variables annuelles versées au titre des trois derniers exercices.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valeur mini. : 0 %</li> <li>- Valeur cible : 100 %</li> <li>- Valeur max. : 150 %</li> </ul>
		<p>3. Attribution d'options de surperformance boursière</p> <p>3.1 Attribution d'options de surperformance boursière exerçables à horizon trois ans (2021/2023)</p> <p>Surperformance déterminée après application d'une condition de présence et d'un critère de surperformance exigeant permettant de mesurer sur une période de trois ans la surperformance boursière de la Société.</p> <p>3.2. Attribution d'options de surperformance boursière exerçables à horizon quatre ans (2021/2024)</p> <p>Surperformance déterminée après application d'une condition de présence et d'un critère de surperformance exigeant permettant de mesurer sur une période de quatre ans la surperformance boursière de la Société.</p> <p>L'acquisition de 100 % des options de surperformance boursière attribuées et leur exercice sont soumis à une condition de présence et à une condition de croissance du cours de bourse de l'action Elior Group d'au moins : (i) 25 % par rapport à son niveau post assemblée générale annuelle du 26 février 2021 pour les options de surperformance boursière à horizon 3 ans ; et (ii) 50 % par rapport à son niveau post assemblée générale annuelle du 26 février 2021 pour les options de surperformance boursière à horizon 4 ans.</p> <p>Le montant en numéraire versé au titre des options de surperformance boursière attribuées sera égal au nombre d'options de surperformance boursière acquises x la différence positive entre la moyenne pondérée (i) des cours de bourse d'Elior Group des 20 séances suivant la publication des comptes annuels qui précèdent immédiatement la fin de la période de 3 ou 4 ans selon les options concernées ; et (ii) celle des 20 séances suivant l'assemblée générale annuelle du 26 février 2021 (a) plus 25 % pour les options de surperformance boursière à horizon 3 ans et (b) plus 50 % pour les options de surperformance boursière à horizon 4 ans.</p>	<p>Sur la base d'un cours de l'action Elior Group de 12 € et d'une valeur faciale cible potentielle de 4 092 000 € les options de surperformance boursière à horizon 3 ans représentent 455 % de la rémunération fixe.</p> <p>Sur la base d'un cours de l'action Elior Group de 12 € et d'une valeur faciale cible potentielle de 2 728 000 € les options de surperformance boursière à horizon 4 ans représentent 303 % de la rémunération fixe.</p>

**Choix des critères de performance de la rémunération variable annuelle et méthode de fixation des objectifs\***

Nature du critère	Critères de performance	Motivations liées au choix du critère
Quantifiable	Cash-flow opérationnel simplifié (en valeur absolue), évalué sur une base trimestrielle	Dans le processus d'élaboration de la rémunération variable, le comité des rémunérations a considéré que dans le contexte de crise sanitaire que traverse le Groupe, ces critères quantifiables devaient être évalués sur une base trimestrielle pour (i) mesurer au plus près les niveaux de performances atteints, (ii) adapter rapidement les niveaux de performance attendus par rapport à une situation sanitaire et économique incertaine et fluctuante, et (iii) inciter à la réalisation des performances. Le comité des rémunérations a estimé en particulier que la génération du cash-flow opérationnel simplifié et le DSO étaient des critères particulièrement pertinents pour assurer la pérennité des liquidités du Groupe, favoriser son désendettement et permettre le retour rapide de la croissance rentable des activités.
	Days Sales Outstanding (« DSO »), évalué sur une base trimestrielle	
Qualitatif	Amélioration sur l'exercice social 2020/2021 de l'indicateur RSE « taux de fréquence des accidents » audité sur la base annuelle du rapport RSE	Le comité des rémunérations a estimé que dans une activité reposant principalement sur son capital humain, la lutte contre les accidents du travail était une priorité et un axe clé dans la création de valeur.
	Formalisation, validation et lancement du nouveau plan stratégique 2021-2026	Formalisation, validation et lancement du nouveau plan stratégique 2021-2026 permettant le retour à un chiffre d'affaires de 5 milliards d'euros avec un niveau de marge supérieure à celui d'avant crise.

\* Voir Annexe 1 pour les indicateurs clés de performance.

**Critères et objectifs de la rémunération variable court terme (annuelle)\***

Nature du critère	Détail des critères quantifiables		Min	Cible	Max
Critères quantifiables : ¾ du variable (75 % de la rémunération fixe)	Cash-flow opérationnel simplifié (en valeur absolue)	En % de la rémunération fixe	0 %	60 %	90 %
	DSO	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %
	<b>Total quantifiables</b>			0 %	75 %
Critères qualitatifs : ¼ du variable (25 % de la rémunération fixe)	Amélioration sur l'exercice social 2020/2021 de l'indicateur RSE « taux de fréquence des accidents » audité la base annuelle du rapport RSE	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %
	Formalisation, validation et lancement du nouveau plan stratégique 2021-2026	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %
	<b>Total qualitatifs</b>			0 %	25 %
<b>Total critères quantifiables et qualitatifs</b>			0 %	100 %	150 %

\* Voir Annexe 1 pour les indicateurs clés de performance.

Le Conseil d'administration bénéficie, dans les conditions fixées ci-après, d'un pouvoir discrétionnaire dans l'application de la politique de rémunération concernant la rémunération variable annuelle du directeur général afin d'assurer que cette dernière reflète correctement la performance du Groupe. Ainsi, en cas de survenance au cours de l'exercice de circonstances ou d'événements nouveaux – imprévisibles au moment de la détermination de la politique de rémunération – impactant significativement, à la hausse ou à la baisse, le niveau de réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle, le Conseil d'administration pourra décider, sur proposition du Comité des rémunérations, d'utiliser ce pouvoir discrétionnaire à condition de continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et de fournir aux actionnaires une explication claire, précise et complète de son choix. Ce pouvoir discrétionnaire portera sur les éléments de rémunération variable annuelle et pourra intervenir pour corriger les conséquences négatives d'événements comme la crise sanitaire Covid-19, d'événements similaires ou de la poursuite de tels événements, les modifications pouvant consister à corriger, retraiter, supprimer ou remplacer les critères ou objectifs de performance ainsi que les résultats ou agrégats économiques impactés par de tels événements. Ces modifications devront avoir été décidées par le conseil d'administration avant l'expiration de la période de mesure des résultats des éléments de rémunération concernés et ne pas avoir pour objectif ou effet d'augmenter les montants maximum desdits éléments de rémunération.

### Rémunération variable long terme pluriannuelle

La rémunération variable long terme pluriannuelle est constituée de trois composantes :

- des unités de performance déterminées après application d'une condition de présence et de critères de performances exigeants (les « Unités de Performance ») ; et/ou
- d'une rémunération pluriannuelle en numéraire dont l'acquisition et le montant seront fonction des performances annuelles atteintes sur la période et sous réserve d'une condition de présence (la « Rémunération Cash Pluriannuelle ») ; et/ou
- des options de surperformance boursière déterminées après application d'une condition de présence et d'un critère de surperformance boursière de la Société (les « Options de Surperformance Boursière »).

### Unités de Performance 2021

La rémunération variable long terme pluriannuelle 2021 consiste en l'attribution de 523 834 unités de performance représentant un montant en numéraire égal à 2,8 millions d'euros pour 2020/2021 (valeur faciale max.) soit 311 % du montant de la rémunération annuelle fixe (« Unités de Performance 2021 »). Ces valorisations ont été déterminées sur la base d'un cours de l'action Elior Group égal à la moyenne pondérée des 20 séances de bourse suivant le 25 novembre 2020, date de publication des résultats annuels 2019/2020, soit 5,35 euros.

Aux niveaux cibles de (i) croissance du BNPA, (ii) de performance du TSR et (iii) de performance des critères RSE, le nombre total d'Unités de Performance 2021 acquises est de 402 949, représentant 2,15 millions d'euros en valeur faciale.

#### *i. Principe*

Les Unités de Performance 2021 seront acquises par le directeur général à l'issue d'une période de trois (3) années à compter de leur attribution (« *Vesting Period* »), qui expirera le 7 janvier 2024, sous réserve qu'il soit toujours en fonction à cette date.

Le nombre d'Unités de Performance 2021 acquis dépendra :

- du niveau de croissance du BNPA atteint sur la *Vesting Period* (coefficient de pondération = 50%) ;

- de la performance relative de l'action Elior Group mesurée, sur la *Vesting Period*, par son taux de rentabilité (« *Total Shareholder Return* » ou « TSR ») (coefficient de pondération = 20%) par comparaison avec :
  - le TSR, calculé sur la même période, d'un panel de sociétés opérant dans les mêmes secteurs d'activité qu'Elior, en ce compris Elior (le « Panel »)<sup>1</sup> (pondération 10% (1/2 de 20%)) ; et
  - le TSR, calculé sur la même période, de l'indice Next 20 GR (l'« Indice ») (pondération 10% (1/2 de 20%)).
- de l'amélioration des trois critères RSE qui suivent, audités sur la base annuelle du rapport RSE (les « Critères RSE ») (*coefficient de pondération = 30%*) :
  - le taux de fréquence des accidents (pondération 10% (1/3 de 30%)) ;
  - le pourcentage de femmes dans la population « Leaders » (pondération 10% (1/3 de 30%)) ; et
  - le bilan carbone (pondération 10% (1/3 de 30%)).

Les objectifs de BNAAA, de TSR et des Critères RSE ainsi que le nombre des Unités de Performance 2021 acquises à l'issue de la *vesting period* en fonction du niveau de performance atteint au regard de chacun des critères de performance (croissance du BNAAA, de la performance du TSR et des Critères RSE d'Elior Group) est indiqué dans le tableau ci-après, étant précisé que :

- en dessous du niveau seuil le nombre d'Unité de Performance 2021 acquis sera égal à zéro ;
- entre les bornes (niveaux seuil, cible et maximum) le nombre d'Unités de Performance 2021 acquis sera calculé par interpolation linéaire ;
- le nombre d'Unités de Performance 2021 acquises est plafonné à 130% du nombre d'Unités de Performance 2021 pouvant être acquises au niveau de performance cible ;
- le nombre maximum d'Unités de Performance 2021 au titre des critères de performance TSR Indice et TSR Panel est conditionné à l'atteinte du niveau de performance maximum au titre du critère de BNAAA.

Le nombre total d'Unités de Performance 2021 acquises sera égal à la somme des Unités de Performance 2021 acquises au titre de chacun des critères de performance sans pouvoir excéder le nombre maximum des Unités de Performance 2021 attribué, soit 523 834.

Le calcul de la croissance du BNAAA, de la performance du TSR et des Critères RSE sera effectué sur la base de la performance réalisée sur la période 2020/2023.

### ***Objectifs de performance et nombre d'Unités de Performance 2021 acquises***

Le nombre d'Unités de Performance 2021 acquises à l'issue de la *Vesting Period* sera déterminé selon les conditions fixées ci-avant et dans le tableau ci-après, en fonction du niveau de performance atteint au regard de chacun des critères de performance, étant précisé que :

---

<sup>1</sup> Le Panel s'entend des sociétés Aramark, Compass, ISS et Sodexo.

Critères de performance	Coefficient de pondération par critère de performance (%)	Performance		Nb UP 2021 acquises	% UP 2021 acquises par rapport au niveau cible	Valeur faciale en € des UP 2021 (sur la base d'un cours de bourse de 5,35€)	
		Niveaux de performance					% UP 2021 acquises
BNPAA <sup>1</sup>	50%	Seuil	Non communiqués pour des raisons de confidentialité.	50 %	100 737	25,0 %	538 945 €
		Cible		100 %	201 475	50,0 %	1 077 889 €
		Max		130 %	261 917	65,0 %	1 401 256 €
TSR Indice <sup>2</sup>	10%	Seuil : TSR Elior = 100% TSR indice		50 %	20 147	5,0 %	107 789 €
		Cible : TSR Elior >= 120% TSR indice		100 %	40 295	10,0 %	215 578 €
		Max : TSR Elior >= 120% TSR indice et BNPAA max atteint		130 %	52 383	13,0 %	280 251 €
TSR Panel <sup>3</sup>	10%	Seuil : TSR Elior = 100% TSR median du panel		50 %	20 147	5,0 %	107 789 €
		Cible : TSR Elior >= 120% TSR median du panel		100 %	40 295	10,0 %	215 578 €
		Max : TSR Elior >= 120% TSR median du panel et BNPAA max atteint		130 %	52 383	13,0 %	280 251 €
RSE 1 : Santé - sécurité (Taux de fréquence accident) <sup>3</sup>	10%	Seuil : % d'amélioration du taux de fréquence : 12%		50 %	20 147	5,0 %	107 789 €
		Cible : % d'amélioration du taux de fréquence : 19%		100 %	40 295	10,0 %	215 578 €
		Max : % d'amélioration du taux de fréquence : 22%		130 %	52 383	13,0 %	280 251 €
RSE 2 : Diversité homme femme (Leaders Committee)	10%	Seuil : % d'augmentation du nombre de femmes dans la population Leaders Committee : 33 %		50 %	20 147	5,0 %	107 789 €
		Cible : % d'augmentation du nombre de femmes dans la population Leaders Committee : 50 %		100 %	40 295	10,0 %	215 578 €
		Max : % d'augmentation du nombre de femmes dans la population Leaders Committee : 67 %		130 %	52 383	13,0 %	280 251 €
RSE 3 : Bilan carbone <sup>4</sup>	10%	Seuil : évaluation C		50 %	20 147	5,0 %	107 789 €
		Cible : évaluation B		100 %	40 295	10,0 %	215 578 €
		Max : évaluation A		130 %	52 383	13,0 %	280 251 €
<b>TOTAL au niveau seuil</b> (Nb total UP 2021 - % par rapport au niveau cible - et valeur faciale en €)				201 475	50 %	1 077 889 €	
<b>TOTAL au niveau cible</b> (Nb total UP 2021 - % par rapport au niveau cible - et valeur faciale en €)				402 949	100 %	2 155 778 €	
<b>TOTAL au niveau maximum</b> (Nb total UP 2021 - % par rapport au niveau cible - et valeur faciale en €)				523 834	130 %	2 802 511 €	

### Vesting Period et condition de présence

À l'issue de la *Vesting Period*, le nombre d'Unités de Performance 2021 effectivement acquises au titre de la performance du BNPAA, du TSR et des Critères RSE sera transformé en numéraire en multipliant le nombre d'Unités de Performance 2021 par la moyenne pondérée des cours de bourse d'Elior Group des 20 séances de bourse suivant la date de publication des comptes annuels de l'exercice clos le 30 septembre 2023.

À l'issue de la *Vesting Period* applicable aux Unités de Performance 2021 :

<sup>1</sup>Niveaux de croissance du BNPAA préétablis et fixés par le conseil d'administration du 8 janvier 2021, sur recommandation du comité des rémunérations.

<sup>2</sup>En cas de TSR d'Elior Group négatif, et ce quel que soit le positionnement du TSR d'Elior Group par rapport au Panel ou à l'Indice, aucune Unité de Performance soumise à l'objectif de performance du TSR du Panel ne sera acquise.

<sup>3</sup>Fréquence des accidents avec arrêt (au moins un jour) survenus aux collaborateurs du Groupe par million d'heures travaillées.

<sup>4</sup>Evaluation du « Carbon Disclosure Project », organisme indépendant dont la mission est d'appréhender les impacts environnementaux des entreprises en évaluant leur performance environnementale au travers d'une évaluation de D- à A.

- la Société versera au directeur général le montant de sa rémunération variable long terme 2020/2021 effectivement et définitivement attribuée pour autant que ce dernier soit toujours directeur général à cette date et sous réserve de la réglementation applicable ; et
- sous réserve que le directeur général ne détienne pas un nombre d'actions Elior Group représentant en valeur au moins six fois le montant de sa rémunération fixe annuelle, il devra acquérir des actions Elior Group pour un montant égal à 50 % du montant net d'impôts perçu au titre des Unités de Performance 2021, actions qui seront soumises à une obligation de conservation jusqu'à la fin de ses fonctions de directeur général.

### Rémunération Cash Pluriannuelle 2021

#### *Principe*

La Rémunération Cash Pluriannuelle 2021 sera acquise par le directeur général à l'issue d'une période de trois (3) années venant à expiration le 7 janvier 2024 (« *Vesting Period*»), sous réserve qu'il soit toujours en fonction à cette date.

La Rémunération Cash Pluriannuelle 2021 sera égale la moyenne des rémunérations variables annuelles versées au titre des exercices 2020/2021 (cf. section 3.1.6.2.3.2 du Document d'Enregistrement Universel concernant la politique de cette rémunération), 2021/2022 et 2022/2023.

#### *Vesting Period et condition de présence*

A l'issue de la *Vesting Period*, la Société versera au directeur général le montant correspondant à la Rémunération Cash Pluriannuelle 2021 effectivement et définitivement attribuée pour autant que ce dernier soit toujours directeur général à cette date et sous réserve de la réglementation applicable.

### Options de Surperformance Boursière 2021/2023

Cette rémunération variable long terme pluriannuelle a pour objectif de rémunérer la surperformance du cours de bourse de l'action Elior Group sur une période de trois ans (8 janvier 2021 – 8 janvier 2024). Elle est structurée sous la forme d'une attribution le 8 janvier 2021 d'options de surperformance boursière (les « Options de Surperformance Boursière 21/23 ») dont l'acquisition définitive sera soumise à la double condition (i) que Philippe Guillemot soit toujours directeur général d'Elior Group le 8 janvier 2024 et (ii) que la moyenne pondérée des cours de l'action Elior Group sur cette période (moyenne des vingt séances de bourse qui suivent la publication des comptes annuels 22/23) représente une augmentation d'au moins 25 % par rapport à la moyenne pondérée des vingt séances de bourse de l'action Elior Group suivant l'assemblée générale annuelle du 26 février 2021.

Après l'assemblée générale annuelle du 26 février 2021 le nombre d'Options de Surperformance Boursière 21/23 sera déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{Nombre d'Options de Surperformance Boursière 21/23} = 4\,092\,000 / (12 - (X + 25\%)) ^1$$

Où :

X = moyenne pondérée des vingt séances de bourse de l'action Elior Group qui suivent la date l'assemblée générale annuelle du 26 février 2021.

La formule de calcul du nombre d'Options de Surperformance Boursière 21/23 a été déterminée afin de représenter une valeur potentielle de 4 092 000 € dans le cas où le cours de bourse atteindrait 12 € à l'issue de la période (soit une valeur faciale représentant 455 % du salaire de base).

En cas d'acquisition définitive des Options de Surperformance Boursière 21/23, le montant (M) en numéraire versé par la Société à Philippe Guillemot au titre des Options de Surperformance Boursière 21/23 acquises sera égal à :

$$M = \text{Nombre d'Options de Surperformance Boursière 21/23} \times (Y - (X + 25\%))$$

Où :

<sup>1</sup> Formule équivalente mathématiquement à :  $4\,092\,000 / (12 - (125\% \times X))$



X = moyenne pondérée des vingt séances de bourse de l'action Elior Group qui suivent l'assemblée générale annuelle du 26 février 2021.

Y = moyenne pondérée des vingt séances de bourse de l'action Elior Group qui suivent la publication des résultats de l'exercice clos le 30 septembre 2023.

Dans le cas où Y serait inférieur ou égal à X + 25%, alors M serait égal à 0.

A l'issue du 8 janvier 2024, la Société versera au directeur général le montant correspondant aux Options de Surperformance Boursière 2021/2023 effectivement et définitivement attribuée pour autant que ce dernier soit toujours directeur général à cette date et sous réserve de la réglementation applicable.

#### **Options de Surperformance Boursière 2021/2024**

Cette rémunération variable long terme pluriannuelle a pour objectif de rémunérer la surperformance du cours de bourse de l'action Elior Group sur une période de quatre ans (8 janvier 2021 – 8 janvier 2025). Elle est structurée sous la forme d'une attribution le 8 janvier 2021 d'options de surperformance boursière (les « Options de Surperformance Boursière 21/24 ») dont l'acquisition définitive sera soumise à la double condition (i) que Philippe Guillemot soit toujours directeur général d'Elior Group le 8 janvier 2025 et (ii) que la moyenne pondérée des cours de l'action Elior Group sur cette période (moyenne des vingt séances de bourse qui suivent la publication des comptes annuels clos le 30 septembre 2024) représente une augmentation d'au moins 50 % par rapport à la moyenne pondérée des vingt séances de bourse de l'action Elior Group suivant la date de l'assemblée générale annuelle du 26 février 2021.

Après l'assemblée générale annuelle du 26 février 2021, le nombre d'Options de Surperformance Boursière 21/24 sera déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{Nombre d'Options de Surperformance Boursière 21/24} = 2\,728\,000 / (12 - (X + 50\%)) \text{ } ^1$$

Où :

X = moyenne pondérée des vingt séances de bourse de l'action Elior Group qui suivent la date de l'assemblée générale annuelle du 26 février 2021.

La formule de calcul du nombre d'Options de Surperformance Boursière 21/24 a été déterminée afin de représenter une valeur potentielle de 2 728 000 € dans le cas où le cours de bourse atteindrait 12€ à l'issue de la période de quatre ans (soit une valeur faciale représentant 303 % du salaire de base).

En cas d'acquisition définitive des Options de Surperformance Boursière 21/24, le montant (M) en numéraire versé par la Société à Philippe Guillemot au titre des Options de Surperformance Boursière 21/24 acquises sera égal à :

$$M = \text{Nombre d'Options de Surperformance Boursière 21/24} \times (Y - (X + 50\%))$$

X = moyenne pondérée des vingt séances de bourse de l'action Elior Group qui suivent l'assemblée générale annuelle du 26 février 2021.

Y = moyenne pondérée des vingt séances de bourse de l'action Elior Group qui suivent la publication des résultats de l'exercice clos le 30 septembre 2024.

Dans le cas où Y serait inférieur ou égal à X + 50%, alors M serait égal à 0.

La Société versera alors au directeur général le montant M sous réserve de la réglementation applicable.

A l'issue du 8 janvier 2025 la Société versera au directeur général le montant correspondant aux Options de Surperformance Boursière 2021/2024 effectivement et définitivement attribuée pour autant que ce dernier soit toujours directeur général à cette date et sous réserve de la réglementation applicable.

---

<sup>1</sup> Formule équivalente mathématiquement à :  $2\,728\,000 / (12 - (150\% \times X))$

#### **Autres éléments de rémunération**

##### **Rémunération au titre du mandat d'administrateur (anciennement « jetons de présence »)**

La rémunération au titre du mandat d'administrateur du directeur général sera allouée selon les règles de répartition applicables à l'ensemble des administrateurs.

##### **Rémunération exceptionnelle**

Néant.

##### **Régimes de retraite**

Néant.

##### **Indemnité de départ**

Dans le cas où la Société déciderait de révoquer le directeur général de ses fonctions pour tout motif autre qu'une faute grave ou lourde commise dans le cadre de ses fonctions au sein d'Elior Group, ce dernier aurait droit au paiement, à titre de l'indemnisation de tous dommages subis par lui du fait de la révocation, d'une indemnité de départ dont le montant sera égal à (i) 12 mois de rémunération ou (ii) 24 mois de rémunération en l'absence de la mise en œuvre d'un engagement de non concurrence au bénéfice du directeur général, l'un ou l'autre de ces montants étant calculé sur la base de la rémunération brute fixe et variable de base mensuelle moyenne (à l'exclusion de toute rémunération variable de long terme) perçue au titre des 12 derniers mois ayant précédé la date de révocation par le conseil d'administration.

L'indemnité de départ ne sera pas due en cas de révocation pour faute grave ou lourde, qui serait caractérisée notamment, mais non exclusivement, dans les cas suivants :

- comportement inapproprié pour un dirigeant (critique de la Société et de ses organes dirigeants envers les tiers...)
- absence répétée de prise en compte des décisions du conseil d'administration et/ou agissements contraires auxdites décisions
- erreurs de communication répétées portant gravement atteinte à l'image et/ou à la valeur de la Société (impact sur le cours de bourse)

L'indemnité de départ ne sera due, en tout ou en partie, que si la moyenne (« M ») des pourcentages que représentent chacune des rémunérations variables annuelles des trois dernières années perçues par le directeur général, est au moins égale à 80 %, de sorte que si cette condition est remplie, le montant de l'indemnité de départ auquel aurait droit le directeur général serait :

- égal à 20 % de son montant total dans le cas où M est égal à 80 % ;
- égal à 100 % de son montant total dans le cas où M est égal ou supérieure à 100 % ;
- égal à un pourcentage de son montant total compris entre 20 % et 100 % et déterminé par interpolation linéaire en application de la formule suivante :  $20 + [(100-20) \times X]$ ,

$$\text{où : } X = (M-80) / (100-80)$$

Cette condition de performance sera appréciée sur une période de trois exercices décomptée pour la première fois à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018, date d'ouverture du premier exercice social suivant l'arrivée de Philippe Guillemot au sein du Groupe.

Dans le cas où le départ a lieu :

- au cours de l'exercice 2020/2021, la performance sera appréciée sur le seul exercice 2018/2019 (non prise en compte de l'exercice 2019/2020 en raison de l'impact de la crise Covid-19 sur la rémunération variable annuelle attribuée au directeur général au titre de cet exercice) ;

- au cours de 2021/2022, la performance sera appréciée sur les exercices 2018/2019 et 2020/2021 (non prise en compte de l'exercice 2019/2020 en raison de l'impact de la crise Covid-19); et
- à partir de l'exercice 2022/2023, la performance sera appréciée sur les seuls exercices clos à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Aucune indemnité de départ ne sera due en cas de démission du directeur général de ses fonctions.

Ces éléments seront soumis au vote de l'assemblée générale de la Société du 26 février 2021 dans le cadre de la présente politique de rémunération.

#### Accord de non-concurrence

En cas de cessation des fonctions du directeur général pour quelque cause que ce soit, ce dernier sera tenu par un engagement de non-concurrence à l'égard d'Elior Group pendant une période de deux années à compter de la date de cessation de ses fonctions, et ce en raison notamment des informations stratégiques auxquelles il a accès au titre de ses fonctions de directeur général.

En vertu dudit engagement, le directeur général aura interdiction, pendant la période de deux ans qui suivra la cessation de ses fonctions, 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 directeur général de la Société ou de président ou de mandataire social. Cette obligation est toutefois limitée à une interdiction d'entrer au service :
  - des sept sociétés directement concurrentes d'Elior Group, à savoir Aramark, Compass, ISS, Sodexo, Autogrill, SSP et Lagardère, et
  - de toute autre société concurrente de taille significative ayant une activité de restauration collective ou de concession en France et dans les 6 autres pays dans lesquels Elior Group a des implantations, à savoir l'Espagne, la Grande-Bretagne, l'Italie, le Portugal, l'Allemagne et les États-Unis ;
- de solliciter directement ou indirectement les salariés ou mandataires sociaux d'Elior Group ; et/ou
- d'avoir des Intérêts financiers ou autres, directement ou indirectement, dans une des sociétés visées ci-dessus.

En contrepartie de cet engagement de non-concurrence, le directeur général percevra sur une base mensuelle à compter de la cessation de ses fonctions et pendant la durée de son obligation de non-concurrence une indemnité forfaitaire égale à 50 % de sa rémunération mensuelle fixe et variable brute de base (hors rémunération variable de long terme) calculée sur la base de la rémunération brute fixe et variable de base (hors rémunération variable de long terme) mensuelle moyenne perçue au titre des 12 derniers mois ayant précédé la date de survenance de la cessation des fonctions.

Quelle que soit la cause de la cessation de fonctions (démission ou révocation), le conseil d'administration de la société pourra décider d'exonérer le directeur général de cet engagement de non-concurrence en lui notifiant sa décision dans le mois suivant la date de sa cessation de fonctions. Dans ce cas, la Société sera libérée de toute obligation de versement de l'indemnité de non-concurrence au bénéfice du directeur général.

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.

**Contrat de travail**

Conformément au Code Afep-Medef, aucun contrat de travail n'est conclu entre le directeur général et la Société ou une société du Groupe.

**Avantages en nature**

Le directeur général dispose d'une voiture de fonction, ce qui correspond aux usages en cours dans le Groupe pour les responsabilités de directeur général.

**Prestations sociales et assurances**

Le directeur général bénéficie des régimes mis en place au sein d'Elior Group et applicables aux mandataires sociaux en matière de couverture sociale et de retraite. Il ne bénéficie pas de régime de retraite supplémentaire.

**Primes et indemnités accordés à l'occasion de la prise de fonction**

Aucune indemnité de prise de fonctions, à quelque titre, n'est prévue.

\* \* \*

La politique de rémunération du directeur général au titre de l'exercice 2020/2021 sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 26 février 2021.

Lors de l'assemblée générale annuelle de 2022, les actionnaires seront appelés à approuver les éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2020/2021 au directeur général, étant précisé que le versement des éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice est, quant à lui, conditionné à un vote favorable.

La présente information est établie et mise en ligne sur le site internet d'Elior Group ([www.eliorgroup.com](http://www.eliorgroup.com) > Gouvernance > Conseil d'administration) en application des dispositions du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF.

## Annexe 1

### Indicateurs de performance propres à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

**Ebita ajusté** : résultat opérationnel courant IFRS incluant la quote-part de résultat des entreprises associées retraité de la charge des options de souscription ou d'achat d'actions et des actions de performance attribuées par les sociétés du Groupe ainsi que des dotations nettes sur actifs incorporels reconnus en consolidation.

Cet indicateur reflète le mieux selon le Groupe la performance opérationnelle des activités puisqu'il inclut les amortissements induits par les dépenses d'investissement inhérentes au business model du Groupe. Indicateur le plus usité dans l'industrie, il permet une comparaison du Groupe avec ses pairs.

**Taux de marge d'Ebita ajusté** : rapport de l'Ebita ajusté sur le chiffre d'affaires consolidé.

**Ebitda ajusté** : excédent brut d'exploitation (Ebitda) retraité de la charge relative aux options de souscription ou d'achat d'actions et des actions de performance attribuées par les sociétés du Groupe.

**Croissance organique du chiffre d'affaires consolidé** : pourcentage de croissance du chiffre d'affaires consolidé, ajusté de l'effet (i) de la variation des taux de change en appliquant la méthode de calcul décrite au paragraphe 4.2 du Document d'Enregistrement Universel, (ii) des changements de principes comptables; notamment pour l'effet de la première application de la norme IFRS 15 en 2018-2019 et (iii) des variations de périmètre.

**Free cash-flow opérationnel** : somme des éléments suivants, tels qu'ils sont définis par ailleurs et enregistrés dans des rubriques individuelles (ou calculés comme la somme de rubriques individuelles) dans le tableau des flux de trésorerie des états financiers consolidés :

- excédent brut d'exploitation (Ebitda);
- acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles nettes des cessions ;
- variation des besoins en fonds de roulement opérationnels nets ; et
- autres flux, constitués pour l'essentiel des sommes décaissées (i) au titre des éléments non récurrents du compte de résultat et (ii) au titre des passifs provisionnés lors de la mise en juste valeur des acquisitions de sociétés consolidées.

Cet indicateur reflète la trésorerie générée par les opérations. Il s'agit par ailleurs de l'indicateur retenu en interne pour évaluer la performance annuelle des managers du Groupe.

**Cash-flow opérationnel simplifié** : somme des éléments suivants, tels qu'ils sont définis par ailleurs et enregistrés dans des rubriques individuelles (ou calculés comme la somme de rubriques individuelles) dans le tableau des flux de trésorerie des états financiers consolidés :

- excédent brut d'exploitation (Ebitda); et
- acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles nettes des cessions.

**DSO** : acronyme de l'expression anglaise Days Sales Outstanding correspondant au nombre moyen de jours de crédit clients (NJC) ou délai moyen de paiement (DMP), calculé chez Elior selon la méthode par épuisement du chiffre d'affaires.

**Résultat net par action ajusté (ou BNPA)** : résultat net part du Groupe des activités poursuivies retraité : (i) des « autres produits et charges opérationnels non courants », (ii) des dotations aux amortissements relatives aux actifs incorporels reconnus en consolidation, (iii) des dépréciations exceptionnelles sur les titres de participations non consolidés et les prêts, (iv) des impacts liés aux plus ou moins-values de

cession de sociétés consolidées présentés en « Activités arrêtées ou en cours de cession » ; l'ensemble de ces retraitements étant nets d'impôts.

**TSR ou Total Shareholder Return** : rentabilité totale de l'action Elior Group pour un investisseur, sur une période donnée, égale aux plus-values qui seraient réalisées sur la cession de l'action et aux dividendes réalisés.

**Valeur ENA (ou « Elior North America »)** : valeur à une date de clôture donnée d'un exercice social de douze (12) mois, calculée comme suit (i) 8,5 fois l'EBITDA de l'exercice social, diminué de (ii) sa dette financière nette propre à cette date donnée. Pour les besoins des présentes, « Valeur ENA 2018 » désigne la Valeur ENA au 30 septembre 2018 et « Valeur ENA 2021 » désigne la Valeur ENA au 30 septembre 2021.

**CAGR (ou « compounded annual growth rate »)** : taux de croissance annuel composé de la valeur ENA, telle que définie ci-dessus, calculée entre le 1<sup>er</sup> octobre 2018 et le 1<sup>er</sup> octobre 2021, en utilisant la formule suivante :

$(\text{Valeur ENA 2021} / \text{Valeur ENA 2018})^{1/3} - 1$