

Voir en page
2 et 3
rémunération
variable à LT
(non
modifiée) et
indemnité de
départ
(modifiée)
établie à
l'arrivée du
PDG



INFORMATION PERMANENTE RELATIVE A LA REMUNERATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Paris, le 30 avril 2015

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef de juin 2013, Elior (ci-après la « Société ») rend publiques les décisions prises par son Conseil d'administration le 29 avril 2015 relatives aux éléments de rémunérations de son dirigeant mandataire social, Monsieur Philippe Salle, président-directeur général.

Rémunération fixe du président-directeur général au titre de l'exercice 2014-2015

Le montant de la rémunération fixe annuelle de Monsieur Philippe Salle s'élève à 900.000 euros. Compte-tenu de son entrée en fonction au 29 avril 2015, la rémunération fixe au titre de l'exercice 2014-2015 sera payée sur une base *pro rata temporis*, soit 375.000 euros brut.

Rémunération variable du président-directeur général au titre de l'exercice 2014-2015

Rémunération variable de base

La rémunération variable de Monsieur Philippe Salle pourra être versée en contrepartie de l'atteinte :

- d'objectifs annuels quantitatifs basés sur des critères de chiffre d'affaires, d'ebitda et de cash flow opérationnel,
- d'objectifs annuels qualitatifs.

La nature de ces objectifs et leur poids respectif seront fixés chaque année par le conseil d'administration après avis du comité des nominations et des rémunérations.

Le montant de la rémunération variable de base pourra représenter 100% de la rémunération brute annuelle fixe en cas d'atteinte des objectifs et 130 % en cas de dépassement des objectifs (soit 1.170.000 euros brut).

Le montant de la partie variable de la rémunération de Monsieur Philippe Salle pour l'exercice 2014-2015 est fixée à 100% de sa rémunération fixe calculée *pro rata temporis*, soit un montant de 375.000 euros brut, le Conseil d'administration ayant retenu que sa nomination intervenant sept mois après le début de l'exercice 2014-2015 ne permet pas d'apprécier pleinement l'impact de son action sur les activités et les résultats du Groupe.

Cette rémunération sera payée en une seule fois en octobre 2015. En cas de cessation de ses fonctions de président-directeur général avant le 30 septembre 2015, Monsieur Philippe Salle perdrait tout droit au versement de la partie variable de sa rémunération 2014-2015.

Rémunération variable long terme

Le montant de la rémunération variable long terme de Monsieur Philippe Salle est fonction de la croissance du bénéfice net par action de la Société retraité des éléments exceptionnels (ci-après « BNPA ») au titre des 5 exercices sociaux ouverts à compter du 1er octobre 2014. Le montant des éléments exceptionnels à prendre en compte pour le calcul du BNPA sera arrêté à la clôture de chaque exercice par le comité d'audit.

L'octroi de cette rémunération variable long terme est conditionné au maintien de ses fonctions de Président-directeur général de la Société sur une période donnée suivant l'acquisition de la rémunération variable long terme concernée.

Pour les trois exercices sociaux ouverts à compter du 1^{er} octobre 2014, le montant de la rémunération variable long terme est déterminé en fonction :

- d'un objectif de BNPA minimum (ci-après le « BNPA 1 »),
- d'un objectif de BNPA intermédiaire (ci-après le « BNPA 2 »),
- d'un objectif de BNPA maximum (ci-après le « BNPA 3 »).

Concernant les deux exercices sociaux ouverts à compter du 1^{er} octobre 2018, le montant de la rémunération variable long terme est déterminé en fonction d'un objectif de BNPA 1 et d'un objectif de BNPA 3.

Les objectifs de BNPA pour les 5 exercices ouverts à compter du 1^{er} octobre 2014 sont les suivants :

€	Exercice 2015 (exercice ouvert le 1/10/2014)	Exercice 2016 (exercice ouvert le 1/10/2015)	Exercice 2017 (exercice ouvert le 1/10/2016)	Exercice 2018 (exercice ouvert le 1/10/2017)	Exercice 2019 (exercice ouvert le 1/10/2018)
BNPA 1	0,60	0,65	0,70	1,06	1,17
BNPA 2	0,80	0,88	0,97	NA	NA
BNPA 3	0,80	0,92	1,06	1,22	1,40

NA : non applicable

Le montant de la rémunération variable long terme au titre des 5 exercices indiqués dans le tableau ci-dessus sera déterminé comme suit :

- au titre d'un exercice donné le montant de la rémunération variable long terme sera de 1,25 million d'euros brut si le BNPA1 correspondant indiqué dans le tableau ci-dessus est atteint, et au maximum de 2,5 millions d'euros brut si le BNPA3 correspondant indiqué dans le tableau ci-dessus est atteint ou supérieur.
- Si au titre d'un exercice donné, le BNPA est compris entre les niveaux de BNPA1 et de BNPA2 indiqués dans le tableau ci-dessus, le montant de la rémunération variable long terme sera de 1,25 million d'euros brut.
- Si au titre d'un exercice donné à compter de 2015 jusqu'à 2017 inclus, le BNPA est compris entre les niveaux de BNPA2 et de BNPA3 indiqués dans le tableau ci-dessus, le montant de la rémunération variable long terme sera calculé par interpolation linéaire entre 1,25 million d'euros brut et 2,5 millions d'euros brut.
- Si au titre des exercices 2018 et 2019, le BNPA est compris entre les niveaux de BNPA1 et de BNPA3 indiqués dans le tableau ci-dessus, le montant de la rémunération variable long terme sera calculé par interpolation linéaire entre 1,25 million d'euros brut et 2,5 millions d'euros brut.
- Le montant de la rémunération variable long terme au titre d'un exercice donné sera égal à 0 si le BNPA réalisé au titre de cet exercice est inférieur au BNPA1.

Le montant de la rémunération variable long terme au titre d'un exercice donné N sera acquis à la clôture du deuxième exercice clos suivant l'exercice N et sera payé à la clôture du quatrième exercice suivant l'exercice N si Monsieur Philippe Salle est toujours président-directeur général d'Elior à cette dernière date.

Par exception, les montants des rémunération variable long terme acquises au titre des exercices 2015, 2016 et 2017 seront payées 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 au paragraphe ci-dessus, c'est-à-dire à la clôture du quatrième exercice suivant l'exercice concerné si Monsieur Philippe Salle est toujours président-directeur général d'Elior 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, la rémunération variable long terme acquise serait payée par exception dès la date de fin de ses fonctions.

Véhicule de fonction

Monsieur Philippe Salle disposera d'un véhicule de fonction qu'il pourra utiliser à des fins personnelles et qui sera déclaré à titre d'avantage en nature au sens de la réglementation fiscale et sociale.

Prestations sociales et assurances

Monsieur Philippe Salle bénéficiera des régimes mis en place au sein du groupe Elior et applicables aux mandataires sociaux en matière de couverture sociale et de retraite ainsi qu'en matière d'assurance responsabilité civile professionnelle.

Frais et dépenses

Monsieur Philippe Salle aura droit au remboursement des dépenses et frais engagées au titre de ses fonctions sur présentation de justificatifs.

Indemnité de départ susceptible d'être versée à Monsieur Philippe Salle en cas de révocation de ses fonctions de président-directeur général

Monsieur Philippe Salle aura droit, en cas de révocation de ses fonctions de président-directeur général de la Société, au versement d'une indemnité de départ dont le montant sera égal à 12 mois de rémunération, ce montant étant calculé sur la base de la rémunération brute fixe et variable de base mensuelle moyenne (à l'exclusion de toute rémunération variable long terme) perçue au titre des 12 derniers mois ayant précédé la date de révocation par le conseil d'administration.

Cette indemnité de départ sera due si, à la date de décision de la révocation, l'une des deux conditions de performance suivantes est remplie :

1. le résultat net ajusté du Groupe et le cash flow des opérations généré par le Groupe est supérieur ou égal à 2/3 du budget sur deux années consécutives ; et
2. la performance du titre Elior en bourse appréciée sur deux années consécutives est supérieur ou égal à 2/3 de la moyenne de la performance des titres des trois plus grosses capitalisations boursières de sociétés cotées dans un marché de l'union européenne et du même secteur d'activité que le Groupe sur cette même période.

L'indemnité de départ ne sera pas due en cas de révocation pour faute grave ou lourde, qui sera 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).

Aucune indemnité de départ ne sera due en cas de démission de Monsieur Philippe Salle de ses fonctions de président-directeur général de la Société.

Indemnité de non concurrence susceptible d'être versée à Monsieur Philippe Salle en cas de cessation de ses fonctions de président-directeur général

En cas de cessation de ses fonctions président-directeur général pour quelque cause que ce soit, Monsieur Philippe Salle sera tenu par un engagement de non-concurrence à l'égard de la Société et du Groupe Elior pendant une période de deux années à compter de la date de cessation de ses fonctions.

Monsieur Philippe Salle, aura donc interdiction, pendant la période de deux ans qui suivra la cessation de ses fonctions de président-directeur général de la Société :

- 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 Etats-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.

L'indemnité que Monsieur Philippe Salle percevrait sera 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.

Cette indemnité serait perçue sur une base mensuelle à compter de la cessation de ses fonctions et pendant la durée de son obligation de non-concurrence.

En cas de démission de Monsieur Philippe Salle de ses fonctions de président-directeur général de la Société, cette dernière pourra toutefois décider d'exonérer Monsieur Philippe Salle 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 susvisée.

En cas de révocation de Monsieur Philippe Salle de ses fonctions de président-directeur général de la Société, l'indemnité de non-concurrence sera due, sauf si Monsieur Philippe Salle et la Société décident d'un commun accord d'être libérés de leurs obligations réciproques au titre de l'engagement de non-concurrence.

La présente information est établie et mise en ligne sur le site internet d'Elior : www.elior.com en application des dispositions du Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef.