

Paris la Défense, le 3 mars 2022

Gouvernance
Politique de rémunération
Assemblée générale mixte d'Elior Group du 28 février 2022

L'Assemblée Générale Mixte (ordinaire et extraordinaire) d'Elior Group (ci-après l'« Assemblée Générale ») qui s'est réunie, le **lundi 28 février 2022 à 17h00, au centre de conférence Verso, 52 rue de la Victoire, 75009 Paris**, a adopté les résolutions numéros 8, 9 et 10 relatives à la politique de rémunération des mandataires sociaux d'Elior Group.

Plus précisément, les résultats du vote de ces résolutions ont été les suivants :

Résolution n°8	Approbation de la politique de rémunération du président du conseil d'administration à compter du 1er octobre 2021	Résolution adoptée à 99,84% des voix valablement exprimées
Résolution n°9	Approbation de la politique de rémunération du directeur général et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif à compter du 1er octobre 2021	Résolution adoptée à 99,56% des voix valablement exprimées
Résolution n°10	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs à compter du 1er octobre 2021	Résolution adoptée à 99,94% des voix valablement exprimées

La politique de rémunération, qui figure en pages 144 à 157 du document d'enregistrement universel 2020/2021 déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers (AMF) le 17 décembre 2022, est reproduite ci-après.

Le document d'enregistrement universel 2020/2021 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 > Finance > Information réglementée > Document d'enregistrement universel) ainsi que sur celui de l'AMF (www.amf-france.org).

À propos d'Elior Group

Créé en 1991, Elior Group est un des leaders mondiaux de la restauration collective et des services, et une référence dans le monde de l'entreprise, de l'enseignement, de la santé et des loisirs.

En s'appuyant sur des positions solides dans 5 principaux pays, le Groupe a réalisé en 2021 un chiffre d'affaires de 3 690 millions d'euros. Ses 99 000 collaborateurs et collaboratrices nourrissent chaque jour plus de 3,6 millions de personnes dans 22 700 restaurants et points de vente. Le Groupe s'appuie sur un modèle économique construit autour de l'innovation et la responsabilité sociétale. Depuis 2004, Elior Group est adhérent au Global Compact des Nations unies, dont il a atteint le niveau *advanced* en 2015.

Pour plus de renseignements : <http://www.eliorgroup.com> Elior Group sur Twitter : [@Elior_Group](https://twitter.com/Elior_Group)

3 Gouvernement d'entreprise - RFA

Organes d'administration et de direction

3.1.6 POLITIQUE DE REMUNERATION

3.1.6.1 Indicateurs clés 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 plus aisée.

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 section 4.2 du Document d'Enregistrement Universel, (ii) des changements de principes comptables et (iii) des variations de périmètre.

Développement net des activités : la différence entre (i) la somme des chiffres d'affaires annuels estimés des contrats clients d'une durée supérieure à 12 mois gagnés au cours de l'exercice et (ii) la somme des chiffres d'affaires générés sur une base de 12 mois par les contrats clients perdus au cours du même exercice.

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 relatifs 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^{er} octobre 2018 et le 1^{er} octobre 2021, en utilisant la formule suivante :

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

3.1.6.2 Politique de rémunération des mandataires sociaux soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 28 février 2022 – say on pay ex ante

A titre liminaire, il est rappelé que la durée du mandat des mandataires sociaux est précisée en section 5.1.3 du Document d'Enregistrement Universel.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux, en raison de leur mandat, est réalisée par le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations. Il est précisé que le directeur général de la Société ne participe pas aux délibérations et au vote du conseil sur les questions de rémunération le concernant. La politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale telle que décrite aux sections 1.1, 1.2 et 1.7.2 du Document d'Enregistrement Universel.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération, le comité des rémunérations et le conseil d'administration ont décidé de ne pas reconduire certains des éléments de rémunération long terme qui ont été attribués exceptionnellement en 2021 pour tenir compte de l'impact négatif de la crise sanitaire sur les plans de rémunération long terme attribués avant la crise sanitaire, et par là-même ont pris en compte le résultat des votes exprimés par les actionnaires le 26 février 2021 sur la politique de rémunération du directeur général de la Société pour 2021. Cela s'est traduit dans la nouvelle politique de rémunération pour 2022 par :

- l'insertion dans les éléments de rémunération variable annuelle d'un critère de performance évalué sur une base annuelle (cf. section 3.1.6.2.3-2 ci-après), et ;
- le retour à une structure de rémunération de long terme limitée à des unités de performance dans des proportions équivalentes à celles de 2020 (pré covid-19) (cf. section 3.1.6.2.3-3 ci-après).

Les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont également été prises en compte par le comité des rémunérations et le conseil d'administration de la Société (notamment dans le cadre de l'examen des ratios d'équité présentés en application de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce).

En application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, ces éléments seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale annuelle de la Société du 28 février

2022, dans le cadre d'une résolution spécifique pour le président, le directeur général et les administrateurs.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existantes au sein de la Société.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la Société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires. En cas de réunion des fonctions du directeur général et du président du conseil d'administration, la politique de rémunération du directeur général sera applicable au président-directeur général. En cas de nomination d'un directeur général délégué, la politique de rémunération du directeur général lui sera applicable, étant précisé qu'il pourra le cas échéant bénéficier d'un contrat de travail.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux doit être compétitive, adaptée à la stratégie et permettre de promouvoir la performance de la Société et sa compétitivité sur le moyen et le long terme.

Conformité

La politique de rémunération des dirigeants est définie en se référant au Code Afep-Medef, qui recommande le respect de principes d'exhaustivité, d'équilibre entre les éléments de la rémunération, de comparabilité, de cohérence, d'intelligibilité des règles et de mesure.

Exhaustivité et équilibre

L'ensemble des éléments de rémunération et avantages des dirigeants mandataires sociaux est analysé de manière exhaustive, en cohérence avec la stratégie de la Société.

Alignement des intérêts et transparence

Cet alignement prend en compte à la fois la nécessité de pouvoir attirer, motiver et retenir des dirigeants performants, mais également les intérêts des actionnaires, notamment en termes de transparence et de performance de la Société.

Mesure et comparabilité

La rémunération est déterminée en tenant compte des responsabilités qui sont confiées aux dirigeants mandataires sociaux et conformément aux pratiques de marché. Les conditions de performance doivent être exigeantes et correspondre aux facteurs clés de croissance de la Société en étant alignés sur ses objectifs à court et long terme.

3 **Gouvernement d'entreprise - RFA** Organes d'administration et de direction

3.1.6.2.1 Politique de rémunération du président du conseil d'administration soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 28 février 2022 – say on pay ex ante

La fonction de président du conseil d'administration donne lieu au versement d'une rémunération fixe annuelle en numéraire et d'une rémunération au titre du mandat d'administrateur (anciennement « jetons de présence »). Conformément au Code Afep-Medef, le président du conseil d'administration ne dispose d'aucune rémunération variable annuelle, ni de rémunération variable pluriannuelle et ne bénéficie d'aucun dispositif d'intéressement long terme sous forme d'options d'actions ou d'actions de performance.

Le conseil d'administration du 23 novembre 2021 a, après consultation du comité des rémunérations, fixé la rémunération fixe annuelle attribuable au président du conseil d'administration. A titre d'information, elle est de 300 000 euros brut au titre de l'exercice 2021/2022, sans évolution par rapport à 2020/2021.

La rémunération attribuée au titre du mandat d'administrateur du président du conseil d'administration sera allouée selon les règles de répartition applicables à l'ensemble des administrateurs.

Lors de l'assemblée générale du 28 février 2022, les actionnaires seront appelés à statuer sur la politique de rémunération du président du conseil d'administration.

Lors de l'assemblée générale annuelle de 2023, les actionnaires seront appelés à approuver les éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021/2022 au président du conseil d'administration, étant précisé que le versement de la rémunération fixe du président du conseil d'administration au titre dudit exercice n'est pas conditionnée à un vote favorable de ladite assemblée générale.

3.1.6.2.2 Politique de rémunération des membres du conseil d'administration soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 28 février 2022 – say on pay ex ante

Le conseil d'administration du 23 novembre 2021 a, après consultation du comité des rémunérations, décidé de ne

pas proposer à l'assemblée générale de modification de l'enveloppe de la rémunération allouée aux administrateurs, et ainsi de maintenir le montant maximum de la somme à répartir entre les membres du conseil d'administration, au titre de leur activité, à la somme de 600 000 euros. La rémunération annuelle de chaque membre du conseil d'administration au titre de son activité est constituée des éléments suivants :

- Concernant les présidents de comités spécialisés qui sont administrateurs indépendants, une rémunération annuelle fixe au titre de leur mandat de président de comité spécialisé dont le montant ne pourra pas dépasser 15% du montant total de la rémunération annuelle attribuée à l'administrateur au titre de son mandat (incluant la part variable et la part fixe).
- Concernant les administrateurs indépendants (y inclus les présidents de comités spécialisés) et non indépendants, une rémunération variable liée à la participation effective aux réunions du conseil d'administration et de ses comités spécialisés.

Il est précisé que les administrateurs représentant les salariés perçoivent une rémunération en qualité d'administrateur déterminée selon les mêmes conditions que les autres administrateurs. Ils disposent par ailleurs d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec la Société ou une société du Groupe avec des conditions de préavis et de résiliation conformes à la réglementation et perçoivent une rémunération à ce titre.

3.1.6.2.3 Politique de rémunération du directeur général soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 28 février 2022 – say on pay ex ante

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 pluriannuelle¹.

¹ Le directeur général s'est engagé à ne pas recourir, pendant toute la durée de son mandat, à l'utilisation d'instruments de

couverture sur l'ensemble des unités de performance qui lui sont attribuées au titre de sa rémunération variable de long terme.

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 (dont RSE) annuelles de la Société	Déterminée en fonction des priorités et objectifs de nature financière et extra-financière à atteindre au titre de l'exercice.	- Valeur mini : 0 % - Valeur cible : 100 % - Valeur max : 150 %
		Critères quantifiables (prépondérants) : structurés pour assurer, dans un contexte de crise sanitaire Covid-19, la pérennité des liquidités et, le désendettement du Groupe mais aussi le développement net des activités et le retour à une croissance rentable	- Valeur cible : 75 %
		Critères qualitatifs dont RSE : structurés pour prendre en compte les initiatives de l'année mises en œuvre pour accompagner la croissance rentable et durable.	- Valeur cible : 25 %
3. VARIABLE DE LONG TERME (PLURIANNUELLE)	Favoriser la performance financière interne, externe et extra financière (dont RSE) sur le long terme et récompenser la surperformance	<p>Attribution annuelle d'unités de performance</p> <p>Deux composantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Des unités de performance dont l'acquisition est soumise à une condition de présence et des conditions de performance basées sur des critères de performances exigeants et adaptées permettant de mesurer sur trois exercices la performance financière interne et extra financière (RSE) de la Société par rapport : <ul style="list-style-type: none"> au Bénéfice Net Par Action Ajusté (BNPAA) ; à l'amélioration de critères RSE tels que le taux de fréquence des accidents, la diversité et le bilan carbone. Des unités de performances dont l'acquisition est soumise à une condition de présence et à des conditions de performance basées sur le Total Shareholder Return (TSR) permettant de mesurer sur trois ans la performance de la Société par rapport à celle d'un panel de sociétés opérant dans les mêmes secteurs d'activité que la Société ainsi que par rapport à l'indice Next 20. 	<ol style="list-style-type: none"> Valeur faciale max : 231 % Variation entre 0% et 100 % du nombre d'unités de performance maximum initialement attribuées en fonction des réalisations des conditions de performance future. Valeur faciale max : 58 % Variation entre 0% et 100 % du nombre d'unités de performance maximum initialement attribuées en fonction des réalisations des conditions de performance future.

Les éléments de rémunération du directeur général ont été instruits, examinés, débattus et décidés par le comité des rémunérations et le conseil d'administration lors de ses réunions de novembre et décembre 2021 (22 et 23 novembre - 15 décembre) dans le cadre de la politique de rémunération fixée par le conseil d'administration et qui sera soumise au vote des actionnaires en février 2022. Ces éléments de rémunération tiennent notamment compte :

- du niveau de responsabilité du directeur général ;
- des pratiques de marché ;
- du contexte économique général, des ambitions du Groupe et de la situation et des enjeux du Groupe

dans le contexte de crise sanitaire traversée par le Groupe.

Le conseil d'administration s'est attaché à vérifier que la structure de la rémunération du directeur général, ses composantes et ses montants tenaient compte de l'intérêt général de la Société et de ses actionnaires, des pratiques de marché et du niveau de performances attendu.

Il a en particulier apprécié le caractère approprié de la structure de rémunération proposée au regard des activités de la Société, des ambitions du Groupe à court et moyen terme et de son environnement économique et

3 Gouvernement d'entreprise - RFA Organes d'administration et de direction

concurrentiel, par référence aux pratiques du marché français et aux pratiques internationales.

Le conseil a veillé à ce que la rémunération contienne 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 *Definitely New Elior*.

Le conseil s'est également attaché à ce que les critères de performance utilisés pour déterminer la partie variable de la rémunération soient à même de traduire les objectifs de performance opérationnelle et financière du Groupe à court, moyen et long terme.

Le contexte sanitaire étant toujours incertain et les activités du Groupe pouvant être sévèrement impactées par les décisions des pouvoirs publics et des entreprises (recours au télétravail massif, fermeture des établissements scolaires...), le comité des rémunérations et le conseil d'administration ont jugé nécessaire de conserver une certaine latitude dans l'application de la politique de rémunération variable du directeur général en cas de résurgence ou d'aggravation de la crise sanitaire, dans la mesure où cette latitude est encadrée et utilisée de manière raisonnable. Pour ces raisons, le Conseil d'administration a décidé d'adapter et de clarifier le pouvoir discrétionnaire dont il dispose au titre de l'application de la politique de rémunération concernant la rémunération variable afin de mieux l'encadrer.

Le pouvoir discrétionnaire du conseil qui correspond à une clause d'ajustement ad hoc serait donc désormais encadré de la manière suivante :

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 du directeur général afin d'assurer que cette dernière reflète correctement la performance du Groupe. Ainsi, en cas de survenance d'événements ou circonstances exceptionnels (tels que la poursuite ou l'aggravation de la crise sanitaire Covid-19) qui viendraient impacter significativement le niveau de réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable, le conseil d'administration pourrait 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 porterait sur les éléments de rémunération variable annuelle et/ou long terme et pourrait intervenir pour corriger les conséquences d'événements ou circonstances exceptionnels, les modifications pouvant consister à corriger, retraiter ou remplacer (à l'exclusion de toute

suppression sans remplacement) les critères ou objectifs quantifiables de performance. Ces modifications ne pourraient pas s'appliquer à des indicateurs mesurés au trimestre, la mesure au trimestre permettant d'elle-même de tenir compte des circonstances exceptionnelles en cours d'année. 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 des dits éléments de rémunération. Dans le cas où ce pouvoir discrétionnaire conduirait à l'attribution d'un montant de rémunération variable supérieur au calcul initial, ce montant ne pourra être supérieur à 50 % du montant de la rémunération variable cible concernée.

A date, le conseil d'administration n'a pas fait usage de ce pouvoir discrétionnaire.

1. Une rémunération fixe annuelle

A titre d'information, le conseil d'administration dans sa réunion du 23 novembre 2021 a, après consultation du comité des rémunérations, décidé de fixer la rémunération fixe annuelle attribuable au directeur général à 900 000 euros bruts au titre de l'exercice 2021/2022, sans évolution depuis sa nomination le 5 décembre 2017.

2. Une rémunération variable court terme (annuelle)

Le conseil d'administration a décidé de fixer la valeur cible de la rémunération variable court terme 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 2020/2021.

Le comité des rémunérations et le conseil d'administration ont estimé que dans le contexte économique toujours incertain en raison de la crise sanitaire il était nécessaire de maintenir une rémunération variable annuelle basée une périodicité trimestrielle pour les critères de performance et objectifs destinés à améliorer la rentabilité des opérations, à favoriser la maîtrise de la liquidité et le désendettement du Groupe. En complément, il a jugé nécessaire d'introduire un nouveau critère de performance destiné à favoriser et accélérer la reprise de la croissance, dont les objectifs seront mesurés sur une base annuelle.

Les principes de calcul de la rémunération variable court terme au titre de l'exercice 2021/2022 incluant les critères applicables et leur pondération figurent dans les tableaux ci-dessous (pour des raisons de confidentialité,

Gouvernement d'entreprise - RFA

Organes d'administration et de direction

3

Les seuils de déclenchement des critères de performance (communiqués) :
de la rémunération variable court terme ne sont pas

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	<p>Dans le cadre du processus d'élaboration de la rémunération variable et compte tenu d'un contexte économique toujours incertain le comité des rémunérations a estimé en particulier que pour 2021/2022 la génération du cash-flow opérationnel simplifié et le DSO restaient des critères importants et particulièrement pertinents pour assurer la rentabilité des opérations, la pérennité des liquidités du Groupe et son désendettement.</p> <p>En complément, pour favoriser une de sortie de crise rapide et le retour à une croissance rentable des activités, il a également recommandé l'introduction d'un critère de développement net des activités.</p> <p>Le comité des rémunérations a considéré que dans le contexte de sortie de crise sanitaire encore incertain, ces critères quantifiables devaient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour la partie liée à la génération de cash-flow et au DSO, 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 ; - pour la partie de la rémunération destinée à favoriser le développement et le retour à la croissance rentable, être évalués sur une base annuelle.
	Days Sales Outstanding (« DSO »), évalué sur une base trimestrielle	
	Développement net des activités, évalué sur une base annuelle	
Qualitatif	Amélioration sur l'exercice social 2021/2022 de l'indicateur RSE « taux de fréquence des accidents » audité sur la base annuelle du rapport RSE	<p>Le comité des rémunérations a estimé que dans une activité reposant principalement sur son capital humain (le Groupe compte près de 99 000 collaborateurs), la lutte contre les accidents du travail de même que l'engagement de tous les collaborateurs étaient des priorités et des axes clés dans la création de valeur.</p>
	Amélioration du taux de participation des salariés à l'enquête d'engagement Groupe	

* Voir section 3.1.6.1 du Document d'Enregistrement Universel pour les indicateurs clés de performance.

3 Gouvernement d'entreprise - RFA

Organes d'administration et de direction

Critères et objectifs de la rémunération variable annuelle*

Nature du critère	Détail des critères quantifiables		Min	Cible	Max
Critères quantifiables : ¼ du variable (75 % de la rémunération fixe)	Cash-flow opérationnel simplifié (en valeur absolue)	En % de la rémunération fixe ¹	0%	35 %	52,5 %
	DSO	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15,0 %
	Développement net des activités	En % de la rémunération fixe	0%	30 %	45,0 %
	Total quantifiables			0 %	75 %
Critères qualitatifs : ¼ du variable (25 % de la rémunération fixe)	Amélioration sur l'exercice social 2021/2022 de l'indicateur RSE « taux de fréquence des accidents » audité la base annuelle du rapport RSE	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15,0 %
	Amélioration du taux de participation des salariés à l'enquête d'engagement Groupe	En % de la rémunération fixe	0 %	15%	22,5 %
	Total qualitatifs			0 %	25 %
Total critères quantifiables et qualitatifs			0 %	100 %	150 %

* Voir section 3.1.6.1 du Document d'Enregistrement Universel pour les indicateurs clés de performance

¹ Calculé par interpolation linéaire entre les bornes (Min, Cible et Max)

Gouvernement d'entreprise - RFA

Organes d'administration et de direction

3

3. Une rémunération variable long terme pluriannuelle

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

- des unités de performance permettant de mesurer la performance financière interne (bénéfice net par action ajusté ou BNPA) et extra financière (RSE) de la Société ;
- des unités de performance permettant de mesurer la performance financière externe de la Société mesurée par le *Total Shareholder Return* (TSR) par rapport à ses pairs.

Au total, la rémunération variable long terme attribuée pour 2021/2022 représente un montant total maximum de 2,6 millions d'euros en valeur faciale.

3.1. Les Unités de Performance Interne

La rémunération variable long terme basée sur la performance interne de la Société consiste en l'attribution d'unités de performance représentant un montant en numéraire égal à 2,08 millions d'euros pour 2021/2022 (valeur faciale max.) soit 231 % du montant de la rémunération annuelle fixe (« Unités de Performance Interne »).

Le nombre maximum d'Unités de Performance Interne correspondant aux 2,08 millions d'euros de rémunération variable long terme (valeur faciale) sera constaté par le conseil d'administration sur la base d'un cours de l'action Elior Group égal à la moyenne pondérée des 20 séances de bourse suivant le 24 novembre 2021, date de publication des résultats annuels 2020/2021, par application de la formule suivante :

- 2,08 millions € (Valeur faciale maximum) / moyenne pondérée des 20 séances de bourse de l'action Elior Group suivant le 24 novembre 2021.

L'acquisition des Unités de Performance Interne sera conditionnée à la performance de la Société en termes de croissance du BNPA et de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

Aux niveaux cibles de (i) croissance du BNPA et (ii) de performance des critères RSE, la valeur faciale des Unités de Performance Interne sera de 1,6 million €.

i. Principe

Les Unités de Performance Interne seront acquises par le directeur général à l'issue d'une période de trois (3)

exercices (« *Vesting Period* »), qui expirera le 30 septembre 2024, sous réserve qu'il soit toujours en fonction à cette date.

Le nombre d'Unités de Performance Interne acquis dépendra :

- du niveau de croissance du BNPA atteint sur la *Vesting Period* (coefficient de pondération = 62,5%) ;
- de l'amélioration des trois critères RSE qui suivent, audités sur la base annuelle du rapport RSE (les « Critères RSE ») (coefficient de pondération = 37,5%) :
 - le taux de fréquence des accidents (pondération 12,5% (1/3 de 37,5%)) ;
 - le pourcentage de femmes dans la population « Leaders » (pondération 12,5% (1/3 de 37,5%)) ; et
 - le bilan carbone (pondération 12,5% (1/3 de 37,5%)).

Les objectifs de BNPA et des Critères RSE ainsi que le nombre des Unités de Performance Interne 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 BNPA et des Critères RSE d'Elior Group) sont indiqués dans le tableau ci-après, étant précisé que :

- en dessous du niveau seuil le nombre d'Unités de Performance Interne acquis sera égal à zéro ;
- entre les bornes (niveau seuil, cible et maximum) le nombre d'Unités de Performance Interne acquis sera calculé par interpolation linéaire ;
- le nombre d'Unités de Performance Interne acquises est plafonné à 130% du nombre d'Unités de Performance Interne pouvant être acquises au niveau de performance cible ;

Le nombre total d'Unités de Performance Interne acquises sera égal à la somme des Unités de Performance Interne acquises au titre de chacun des critères de performance sans pouvoir excéder 130% du nombre d'Unités de Performance Interne pouvant être acquises au niveau de performance cible.

Le calcul de la croissance du BNPA et des Critères RSE sera effectué sur la base de la performance réalisée sur les exercices 2021/2022, 2022/2023 et 2023/2024.

3 Gouvernement d'entreprise - RFA

Organes d'administration et de direction

ii. Objectifs de performance et nombre d'Unités de Performance Interne acquises

Le nombre d'Unités de Performance Interne acquises à l'issue de la Vesting Period (30 septembre 2024) 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 :

Critères de performance	Coefficient de pondération par critère de performance (%)	Performance			% UP Interne acquises par rapport au niveau cible	Valeur faciale en € des UP Interne
		Niveaux de performance		% UP Interne acquises		
BNPAA ¹	62,5%	Seuil	Non communiqués pour des raisons de confidentialité.	0 %	0 %	0 €
		Cible		100 %	62,5 %	1 000 000 €
		Max		130 %	81,25 %	1 300 000 €
RSE 1 : Santé - sécurité (Taux de fréquence accident) ²	12,5%	Seuil : % d'amélioration du taux de fréquence : 11,6%		50 %	6,25 %	100 000 €
		Cible : % d'amélioration du taux de fréquence : 14,3%		100 %	12,5 %	200 000 €
		Max : % d'amélioration du taux de fréquence : 19,5%		130 %	16,25 %	260 000 €
RSE 2 : Diversité homme femme (Leaders Committee)	12,5%	Seuil : augmentation du pourcentage de femmes dans la population Leaders Committee : 14 %		50 %	6,25 %	100 000 €
		Cible : augmentation du pourcentage de femmes dans la population Leaders Committee : 31,6 %		100 %	12,5 %	200 000 €
		Max : augmentation du pourcentage de femmes dans la population Leaders Committee : 44,7 %		130 %	16,25 %	260 000 €
RSE 3 : Bilan carbone ³	12,5%	Seuil : évaluation B-		50 %	6,25 %	100 000 €
		Cible : évaluation B		100 %	12,5 %	200 000 €
		Max : évaluation A		130 %	16,25 %	260 000 €
TOTAL au niveau seuil (Nb total UP Interne - % par rapport au niveau cible - et valeur faciale en €)					50 %	300 000 €
TOTAL au niveau cible (Nb total UP Interne - % par rapport au niveau cible - et valeur faciale en €)					100 %	1 600 000 €
TOTAL au niveau maximum (Nb total UP Interne - % par rapport au niveau cible - et valeur faciale en €)					130 %	2 080 000 €

iii. Vesting Period et condition de présence

A l'issue de la Vesting Period (30 septembre 2024), le nombre d'Unités de Performance Interne effectivement acquises au titre de la performance du BNPAA et des Critères RSE sera transformé en numéraire en multipliant le nombre d'Unités de Performance Interne 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 2024.

À l'issue de la Vesting Period applicable aux Unités de Performance Interne (30 septembre 2024) :

- la Société versera au directeur général le montant de sa rémunération variable long terme correspondant

¹ Niveaux de croissance du BNPAA préétablis et fixés par le conseil d'administration du 23 novembre 2021, sur recommandation du comité des rémunérations.

² Fréquence des accidents avec arrêt (au moins un jour) survenus aux collaborateurs du Groupe par million d'heures travaillées.

³ 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. Le seuil de déclenchement du critère impact carbone des Unités de Performance Interne attribuées le 15 décembre 2021 a été fixé à une notation CDP de « B- » (dans le cadre des Unités de Performance attribuées le 8 janvier 2021 ce même seuil était associé à une notation de « C »). Bien que la notation « CDP » 2021 pour Elior était de « B », il est apparu cohérent de fixer le seuil à « B- » pour les raisons suivantes : le référentiel CDP et l'appréciation qui est faite des efforts et des résultats de l'entreprise évoluent et se renforcent chaque année en cohérence avec l'évolution des prises de conscience, des règlements et des engagements (pays et mondiaux) dans ce domaine. Le référentiel se veut donc dynamique, évolutif et incitatif à une progression permanente de la prise en compte du climat par les entreprises. Ceci se traduit d'ailleurs chaque année par un nombre significatif d'entreprises qui voient leur notation baisser d'une année sur l'autre.

Gouvernement d'entreprise - RFA

Organes d'administration et de direction

aux Unités de Performance Interne effectivement et définitivement attribuée pour autant que ce dernier soit toujours directeur général à l'issue de la *Vesting Period* (30 septembre 2024) 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 Interne, actions qui seront soumises à une obligation de conservation jusqu'à la fin de ses fonctions de directeur général.

3.2. Unités de Performance Externe

La rémunération variable long terme basée sur la performance externe de la Société consiste en l'attribution d'unités de performance représentant un montant en numéraire égal à 0,52 million d'euros pour 2021/2022 (valeur faciale max.) soit 58 % du montant de la rémunération annuelle fixe (« Unités de Performance Externe »).

Le nombre maximum d'Unités de Performance Externe correspondant aux 0,52 million d'euros de rémunération variable long terme (valeur faciale) sera constaté par le conseil d'administration sur la base d'un cours de l'action Elior Group égal à la moyenne pondérée des 20 séances de bourse suivant le 24 novembre 2021, date de publication des résultats annuels 2020/2021, par application de la formule suivante :

- $0,52 \text{ million } \text{€} \text{ (Valeur faciale maximum)} / \text{moyenne pondérée des 20 séances de bourse de l'action Elior Group suivant le 24 novembre 2021.}$

L'acquisition des Unités de Performance Externe sera conditionnée à la performance financière de la Société par rapport à ses pairs et à l'indice next 20.

Aux niveaux cibles de performance du TSR, la valeur faciale des Unités de Performance Externe sera de 0,4 million €.

i) Principe

Les Unités de Performance Externe seront acquises par le directeur général à l'issue d'une période de trois (3) ans qui expirera le 31 décembre 2024 (« *Vesting Period* »), sous réserve qu'il soit toujours en fonction à cette date.

Le nombre d'Unités de Performance Externe acquis dépendra :

- de la performance relative de l'action Elior Group mesurée, sur la *Vesting Period*, par son taux de rentabilité (« *Total Shareholder Return* » ou « TSR ») 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 »)¹ (pondération 50%) ; et
 - le TSR, calculé sur la même période, de l'indice Next 20 GR (l'« Indice ») (pondération 50%).

Les objectifs de TSR ainsi que le nombre des Unités de Performance Externe acquises à l'issue de la *Vesting Period* en fonction du niveau de performance atteint au regard du critère de performance (TSR) sont indiqués dans le tableau ci-après, étant précisé que :

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

Le nombre total d'Unités de Performance Externe acquises sera égal à la somme des Unités de Performance Externe acquises au titre de chacun des critères de performance de TSR sans pouvoir excéder 130% du nombre d'Unités de Performance Externe pouvant être acquises au niveau de performance cible.

Le calcul de la performance du TSR sera effectué sur la base de la performance réalisée sur la période de trois ans expirant le 31 décembre 2024.

¹ Le Panel s'entend des sociétés Aramark, Compass, ISS et Sodexo.

3 Gouvernement d'entreprise - RFA

Organes d'administration et de direction

ii) Objectifs de performance et nombre d'Unités de Performance Externe acquises

Le nombre d'Unités de Performance Externe acquises à l'issue de la Vesting Period (31 décembre 2024) 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 :

Critères de performance	Coefficient de pondération par critère de performance (%)	Performance		% UP Externes acquises par rapport au niveau cible	Valeur faciale en € des UP Externes
		Niveaux de performance	% UP Externes acquises		
TSR Indice ¹	10%	Seuil : TSR Elior = 100% TSR indice	50 %	50 %	100 000 €
		Cible : TSR Elior >= 120% TSR indice	100 %	100 %	200 000 €
		Max : TSR Elior >= 120% TSR indice et BNPA max atteint	130 %	130 %	260 000 €
TSR Panel	10%	Seuil : TSR Elior = 100% TSR median du panel	50 %	50 %	100 000 €
		Cible : TSR Elior >= 120% TSR median du panel	100 %	100 %	200 000 €
		Max : TSR Elior >= 120% TSR median du panel et BNPA max atteint	130 %	130 %	260 000 €
TOTAL au niveau seuil (Nb total UP Externe - % par rapport au niveau cible - et valeur faciale en €)				50 %	200 000 €
TOTAL au niveau cible (Nb total UP Externe - % par rapport au niveau cible - et valeur faciale en €)				100 %	400 000 €
TOTAL au niveau maximum (Nb total UP Externe - % par rapport au niveau cible - et valeur faciale en €)				130 %	520 000 €

¹ 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 Externe ne sera acquise.

Gouvernement d'entreprise - RFA

Organes d'administration et de direction

3

iii) Vesting Period et condition de présence

A l'issue de la Vesting Period (31 décembre 2024), le nombre d'Unités de Performance Externe effectivement acquises à cette date au titre de la performance du TSR sera transformé en numéraire en multipliant le nombre d'Unités de Performance Externe 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 2024.

À l'issue de la Vesting Period applicable aux Unités de Performance Externe (31 décembre 2024) :

- la Société versera au directeur général le montant de sa rémunération variable long terme correspondant aux Unités de Performance Externe effectivement et définitivement attribuée pour autant que ce dernier soit toujours directeur général l'issue de la Vesting Period (31 décembre 2024) 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 Externe, actions qui seront soumises à une obligation de conservation jusqu'à la fin de ses fonctions de directeur général.

4. 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 (voir section 3.1.6.2.2 du Document d'Enregistrement Universel concernant la politique de rémunération des membres du conseil d'administration).

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 : $20 + [(100-20) \times X]$, 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 1er octobre 2018, date d'ouverture du premier exercice social suivant l'arrivée de Philippe Guillemot au sein du Groupe.

3 **Gouvernement d'entreprise - RFA** Organes d'administration et de direction

Dans le cas où le départ a lieu :

- 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 1er octobre 2020.

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

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.

Gouvernement d'entreprise - RFA
Organes d'administration et de direction 

* * *

Lors de l'assemblée générale du 28 février 2022, les actionnaires seront appelés à statuer sur la politique de rémunération du directeur général.

Lors de l'assemblée générale annuelle de 2023, les actionnaires seront appelés à approuver les éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021/2022 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.