

Présidence

PHITRUST
7 rue d'Anjou
75008 Paris

A l'attention de Messieurs de Guerre
et Branche

Issy les Moulineaux, le 17 janvier 2019

LETTRE RECOMMANDEE AVEC ACCUSE DE RECEPTION N° 1A 141 261 2136 5

Messieurs,

Je prends connaissance de votre courrier en date du 21 décembre 2018. Je vous remercie de l'intérêt que vous portez à notre société et des questions posées dans votre courrier. Afin de répondre à chacune d'elles, je reprendrai ci-dessous un à un les points soulevés dans votre courrier.

I. Sur le plan de succession

Vous nous interrogez sur les modalités de notre plan de succession pour notre Directeur Général.

Soyez assuré que l'élaboration de nos plans de succession est pour nous un point d'attention particulier et un travail mis à jour régulièrement. Nous avons comme politique de développer en interne les successeurs potentiels du Directeur Général. Notre travail consiste notamment à identifier les cadres ayant un haut potentiel de leadership au sein du groupe et de les aider à se développer et se former, afin de leur permettre d'être envisagés comme candidat potentiel pour le rôle de Directeur Général.

Même si nous n'avons eu que trois directeurs généraux, dont notre fondateur, en 52 ans, l'exemple de notre dernière nomination confirme mes propos. Denis Machuel avait 11 ans d'expérience chez Sodexo avant sa nomination, et a été nommé neuf mois avant sa prise de fonction en janvier dernier, précisément pour permettre une transition en douceur.

Evidemment, notre plan de succession prévoit les cas d'urgences, et dans ce sens, des dispositions ont été prises.

II. Sur la rémunération des dirigeants

Sur l'augmentation de la rémunération des dirigeants :

Vous nous indiquez que la moyenne de la rémunération des dirigeants des entreprises du CAC 40 a été de 5m€; et également, que la moyenne d'augmentation sur l'année 2017 est de 14%, en décalage avec les augmentations de salaire pour la majorité des salariés dans ces entreprises.

Sur ce point, je vous invite à consulter notre Document de Référence de l'exercice 2017-2018. Le montant de la rémunération fixe et variable de l'année 2017-2018 de Michel Landel, Directeur Général jusqu'au 23 janvier 2018, a été de €1 269 644 et celui de Denis Machuel, Directeur Général depuis cette même date, a été de €798 894¹. Ainsi le montant total de rémunération pour la fonction de Directeur Général s'élève à €2 068 538, un montant éloigné de cette moyenne de 5m€.

Comme stipulé dans la politique de rémunération, l'attribution des actions de performance à Denis Machuel est plafonnée à 150 % de sa rémunération fixe et variable (à objectifs atteints). Ainsi sa rémunération globale reste inférieure à €5 millions pour l'année.

Vous pourrez constater que la partie fixe de la rémunération de Michel Landel a été stable et n'a bénéficié d'aucune augmentation depuis 7 ans.

Vous pourrez également constater que pour SODEXO, la part fixe de la rémunération de Denis Machuel est encore plus basse que celle de l'ancien Directeur Général, Michel Landel. La rémunération fixe du Directeur Général de Sodexo reste l'une des rémunérations fixes les plus basses du CAC 40. Pour la part variable, vous pourrez constater également que les résultats 2017-2018 ont impacté de manière très significative la part variable de la rémunération des deux Directeurs Généraux qui se sont succédés sur l'exercice.

¹ Les montants versés au cours de l'exercice incluant la période avant nomination s'élèvent à €1 138 359. Pour 2018-2019, la rémunération fixe de Denis Machuel s'élève à €900.000, et sa rémunération variable à objectifs atteints serait de €900 000.

Sur l'alignement de l'évolution des rémunérations :

Vous nous interrogez sur le point de savoir si nous devrions prôner un alignement de l'évolution des rémunérations entre celles des dirigeants et celles des salariés.

Evidemment, nous sommes sensibles à maintenir une cohérence entre l'évolution de la rémunération de nos dirigeants et celle de nos salariés. Vous noterez que pour l'exercice 2017-2018, nous avons eu à cœur de réduire la rémunération fixe de la fonction du Directeur Général, tout en maintenant des augmentations pour nos salariés. Nous vous rappelons qu'aux termes de la politique de rémunération adoptée par l'Assemblée Générale du 23 janvier 2018, aucune révision annuelle du montant de cette rémunération fixe n'est prévue.

Sur le travail du Comité des rémunérations :

Vous nous demandez de préciser le champ d'intervention de notre Comité des Rémunérations.

La politique de rémunération des salariés, telle que définie par le Directeur Général et les directions compétentes est régulièrement transmise au Comité. Le Comité tient compte de cette information avant de faire ses propositions au Conseil.

Par ailleurs, l'un des deux administrateurs représentant les salariés est membre du Comité des Rémunérations, et participe donc librement et en toute transparence à l'élaboration de nos politiques de rémunération.

Sur les ratios Loi Pacte :

Comme vous le savez, la Loi Pacte a été adoptée en première lecture par l'assemblée nationale. Elle sera examinée par le Sénat à la fin du mois de janvier avant de revenir, conformément à notre processus législatif, au vote de l'assemblée nationale pour une adoption finale courant avril 2019.

Nous suivons de près l'évolution du projet de Loi sur ce point et les modifications éventuelles proposées par le législateur.

A ce stade, les critères de calcul des ratios ne sont pas précisés. Nous constatons cependant que les premiers ratios publiés par d'autres sociétés aux Etats-Unis, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni ont montré de fortes disparités tant dans les méthodologies que dans les chiffres publiés, ce qui les rend peu exploitables. Il est donc important, dans un souci de transparence et de cohérence, d'attendre que le périmètre devant être pris en considération pour le calcul soit arrêté. Il faudra donc attendre les décrets d'application pour avoir les critères de calcul de ces ratios.

Je tiens à vous assurer de notre engagement à améliorer constamment notre politique de rémunération afin de garantir qu'elle soit équitable. A cet égard, nous considérons que le ratio d'équité est un indicateur intéressant, qu'il sera utile de suivre dans la durée.

Sur la publication de la rémunération des dirigeants :

L'intégralité de la ou des rémunérations perçues par nos dirigeants et versées par une société du groupe et/ou par la holding de contrôle, est détaillée dans le Document de référence (page 254 et suivantes). Aucune rémunération qui ne soit détaillée dans ce document, n'est ou n'a été versée.

III. Sur la fiscalité de la société

Vous nous interrogez sur l'existence, au sein du groupe, de mécanismes d'optimisation fiscale qui créeraient un risque de réputation et opérationnel pour SODEXO et ses contreparties.

Nous soutenons sans réserve toutes les actions entreprises afin de lutter contre la fraude fiscale. Nous avons mis en place depuis plusieurs années des principes directeurs en matière de fiscalité. Dans ce cadre, le strict respect des règles, réglementations, lois et standards internationaux est érigé en standard incontournable au sein du groupe Sodexo.

Bien au-delà, nous interdisons des pratiques inacceptables selon nos valeurs, comme par exemple créer une filiale sans raison opérationnelle et sans substance forte. Nous ne favorisons donc pas et ne permettons pas l'utilisation de mécanismes d'optimisation fiscale qui créeraient un risque réputationnel et opérationnel pour le groupe.

Enfin, le taux effectif moyen d'imposition de notre groupe est supérieur à 30 % sur les dix derniers exercices (alors que le taux moyen d'imposition pour les entreprises européennes s'élève à 23%).

Il s'agit de la meilleure démonstration que nous opérons de manière responsable dans les différents territoires dans lesquels nous réalisons nos activités.

IV. Sur les droits de vote double

Vous nous indiquez que votre société prône la suppression des droits de vote parce que, selon vous, ils impliqueraient des « effets pervers ».

Pour notre part, nous avons toujours souhaité fidéliser nos actionnaires. Nous sommes fiers de la stabilité de notre actionnariat et de la fidélité que nous marque nos actionnaires, petits porteurs ou sociétés de gestion de portefeuille.

Depuis 1999 nous avons donc instauré un droit de vote double pour les actions détenues depuis au moins 4 ans. A cela est venu s'ajouter, en 2011, une majoration du dividende pour les actionnaires détenant leurs actions depuis plus de 4 ans (dans la limite de 0,5% du capital).

Evidemment, nous avons conscience que le droit de vote double va à l'encontre des intérêts de ceux qui procèdent à des investissements court terme dans une recherche unique de plus-value rapide. Mais à cela nous répondons que notre entreprise est, et reste, une entreprise familiale qui se préoccupe de la qualité de vie des gens et de créer de la valeur pour les actionnaires sur le long-terme. Ce sont nos valeurs et n'avons aucune intention de nous en départir.

V. Sur le Conseil d'Administration

Vous nous faites part de vos remarques sur la composition idéale du Conseil souhaitée par les investisseurs.

Je vous rappelle que notre société a adhéré au Code AFEP-MEDEF dont les dispositions assurent la présence d'administrateurs indépendants au sein du Conseil et dans les Comités, dans des proportions significatives. Vous avez pu constater que notre Conseil se conforme à ces dispositions, et, en matière d'administrateurs indépendants, va même bien au-delà des exigences du Code (un tiers d'administrateurs indépendants selon le Code contre 60 % chez Sodexo).

Par ailleurs depuis ma prise de fonction, la composition du Conseil a été profondément modifiée. Nous avons, sous l'impulsion combinée du Comité des nominations et de moi-même, procédé à une féminisation importante du Conseil et à la nomination d'administrateurs indépendants de qualité.

Ainsi, le Conseil opère progressivement un renouvellement de ses membres avec un objectif clair de s'ouvrir à de nouvelles compétences permettant des échanges de qualité. Je note d'ailleurs que notre Conseil est souvent cité en exemple sur sa composition et la place faite aux femmes en son sein.

VI. Sur l'initiative des Science Based Targets

Depuis 2010, Sodexo poursuit sa stratégie de réduction de son empreinte carbone en partenariat avec le World Wildlife Fund (WWF). Ce partenariat a permis le développement d'une méthodologie et d'outils de calcul des émissions de carbone au sein de la chaîne de valeur du groupe et de fixer un objectif scientifique de réduction absolue des émissions de gaz à effet de serre.

Sodexo collabore avec ses fournisseurs afin de réduire les émissions tout au long de sa chaîne d'approvisionnement et met en œuvre des initiatives de comportement et d'approvisionnement responsables intégrant des produits, des fournitures et des équipements plus durables.

Le groupe propose à ses clients des services de gestion de l'énergie pour leur permettre de suivre et de réduire leur consommation et leurs émissions de carbone. Il déploie des actions en matière d'efficacité énergétique et intègre des sources renouvelables à faible teneur en carbone dans le mix énergétique de ses clients.

Sodexo milite activement aussi sur l'adoption universelle de meilleures pratiques pour réduire les émissions de carbone sur ses sites comme sur ceux de ses clients. Ses efforts portent enfin sur l'amélioration des processus de production des repas et la réduction du gaspillage alimentaire, ainsi que de l'énergie et de l'eau consommées pour produire les aliments.

Dans cette démarche de progrès continu, Sodexo et WWF ont sélectionné I Care & Consult et ECO2 Initiative, pour leurs expertises techniques et stratégiques qui permettront à Sodexo et WWF de définir, de mettre en œuvre et de mesurer les actions de réduction de carbone.

L'objectif de réduction fixé par Sodexo est de 34 % d'ici à 2025 (réduction absolue des émissions de gaz à effet de serre Périmètre 1, Périmètre 2 et Périmètre 3 par rapport à l'année de référence 2011). Cet objectif est rendu public dans le Document de Référence de Sodexo et fait partie des neuf engagements de Sodexo en matière de responsabilité d'entreprise.

Les émissions de gaz à effet de serre du Périmètre 1 et Périmètre 2 font partie des indicateurs clés de performance publiés dans le Document de Référence de Sodexo et font également partie des indicateurs audités chaque année par un organisme tiers indépendant. Les émissions du Périmètre 3 seront publiées à partir du prochain exercice fiscal.

Des sujets de Responsabilité d'Entreprises sont abordés régulièrement par le Conseil et ses comités.

VII. Sur les sujets sociaux

Le Plan de Vigilance de Sodexo présente les mesures mises en place au sein du groupe pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement, liés à nos activités ainsi qu'à celles de nos sous-traitants et fournisseurs.

Sodexo s'est engagé depuis longtemps dans une gestion de ces risques. Les nouvelles exigences légales relatives au devoir de vigilance font donc écho aux valeurs et actions défendues de longue date par le groupe et son fondateur, Pierre Bellon.

Inclus dans le Document de Référence de Sodexo publié en Novembre 2018 (voir page 231), le Plan de Vigilance mentionne les trois catégories à risque identifiées prioritaires et explique les mesures mises en œuvre par le groupe. Nous sommes conscients que d'autres améliorations peuvent encore être mises en place pour réduire l'impact de nos activités sur l'environnement et avoir une influence positive sur les individus et les communautés. C'est pourquoi, nous avons mis en place une politique d'achats responsables ainsi qu'une feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise : Better Tomorrow 2025, afin de suivre et piloter les progrès accomplis dans chacun des domaines concernés.

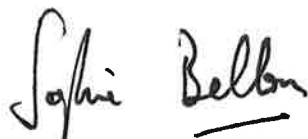
Sodexo a également mis en place un mécanisme d'alerte et de recueil de signalements : SODEXO SPEAK UP. Ce mécanisme d'alerte interne permet aux collaborateurs, où qu'ils soient dans le monde, de signaler tout soupçon de pratiques abusives, toute violation de nos normes éthiques ou toute atteinte à l'intégrité et à la sécurité des personnes. Un processus de traitement des signalements a également été mis en place. Sodexo Speak Up fournit un canal alternatif permettant aux collaborateurs du groupe de faire part de leurs préoccupations de manière anonyme ou non, selon le souhait de chacun et la législation locale, et dans leurs propres langues.

Par ailleurs, à travers des campagnes sur l'ensemble de nos sites, les collaborateurs sont encouragés à contacter leur responsable ou le service Ressources Humaines lorsqu'ils ont des inquiétudes liées à l'éthique, au respect des droits humains ou au respect des procédures de sécurité.

* * *

J'espère que ce courrier aura su répondre à vos attentes.

Dans l'attente de vous revoir lors de notre assemblée générale annuelle, je vous prie de croire, Messieurs, en l'expression de ma considération.



Sophie BELLON
Présidente du Conseil d'Administration



Destinataire

PHITRUST
 Agence de Guerre & Branche
 7 rue d'Anjou
 75008 Paris

Cadres réservés à La Poste

Présenté / Avisé le : / /
 Distribué le : / /
 Je soussigné déclare être
 Le destinataire (Signature)
 Le mandataire (Précisez Nom et Prénom si mandataire)
 CN/Permis de conduire (Signature Facteur)
 Autre :
 Date : Prix : CRBT :
 Niveau de garantie (valeur au dos) : R1 R2 R3

* La facture atteste par sa signature que l'identité du destinataire ou de son mandataire a été vérifiée précédemment.

RECOMMANDÉ AVEC AVIS DE RÉCEPTION

Numero de l'envoi : 1A 141 261 2136 5



Expéditeur

SOBREXO em SA
 Libellé (Nom et Prénom) ou raison sociale
 SOBREXO em SA
 Expéditeur
 Référence client
 N°: 255 Quai de Strasbourg
 Libellé de la voie
 92130 COMMUNE
 Code postal

Utiliser uniquement un STYLO A BILLE en appuyant fortement. Pensez également à la Lettre recommandée en ligne.

Consultez www.laposte.fr/boutiqueducourrier

PREUVE DE DISTRIBUTION

La Poste S.A. au Capital de 3 800 000 000 € - RCS Paris 356 000 000
Siège Social : 9, rue du Colonel Pierre Avia - 75015 Paris

PREUVE DE DÉPÔT À CONSERVER PAR LE CLIENT

PHITRUST
 7 rue d'Anjou
 75008 Paris
 A l'attention de
 Messieurs de Guerre et Branche

