

**Information sur les éléments de rémunération et avantages sociaux de  
Monsieur Alexandre Ricard, Président Directeur Général**

**I - Rémunération variable au titre de 2018/2019**

Au cours de la réunion du 28 août 2019, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et après validation par le Comité d'Audit des éléments financiers, a évalué le montant de la rémunération variable de M. Alexandre Ricard au titre de l'exercice 2018/2019.

Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les réunions du Conseil des 28 août 2018 et 17 octobre 2018 et des réalisations constatées au 30 juin 2019, la rémunération variable brute au titre de l'exercice 2018/19 a été évaluée ainsi :

◆ **Critères quantitatifs** (cible 80% - maximum 150%) :

- Réalisation du budget de résultat opérationnel courant (cible 30% - maximum 55%) : 40,55%
- Réalisation du budget de résultat net courant part du Groupe (cible 20% - maximum 40%) : 31,16%
- Désendettement : ratio dette nette/EBITDA (cible 30% - maximum 55%) : 55%
- **Total : 126,71%** de la rémunération annuelle fixe

◆ **Critères qualitatifs** (cible 30% - maximum 45%) :

- Croissance des ventes en valeur de Pernod Ricard USA supérieure au marché (cible 6% - maximum 9%) :  
->La croissance des ventes en valeur n'est pas supérieure au marché mais est globalement en ligne avec le marché : 2%
- Assurer une solide croissance des ventes en valeur pour les moteurs de croissance : Pernod Ricard China, Pernod Ricard India et Global Travel Retail (cible 6% - maximum 9%) :  
->Les trois moteurs de croissance des ventes en valeur ont assuré une très solide croissance (Chine +21%, Inde +20%, Global Travel Retail +6%) : dépassement de la cible, 9%
- Améliorer la croissance d'Absolut en accélérant le déploiement international (cible 6% - maximum 9%) :  
->La marque est globalement en retrait mais continue son développement à l'international : 3%
- Améliorer le levier opérationnel (cible 6% - maximum 9%) :  
->Lever opérationnel (+74 points de base) largement supérieur à celui de l'an dernier et au budget, ainsi qu'à l'indication fournie dans la communication financière du premier semestre d'une amélioration organique de la marge opérationnelle d'environ 50 pdb : dépassement de la cible, 9%
- Développer et lancer une nouvelle stratégie RSE avec la formalisation des objectifs 2030 (cible 6% - maximum 9%) :  
->Succès du lancement global de la nouvelle plateforme RSE, obtention du statut « Lead » pour les objectifs de Développement Durable de l'ONU (SDGs) et signature des engagements « 2025 New Plastics Economy » de la fondation Ellen MacArthur : dépassement de la cible, 9%
- **Total de la part qualitative : 32%** de la rémunération annuelle fixe

◆ **TOTAL** (cible 110% - maximum 180%) : **158,71%** de la rémunération annuelle fixe

En conséquence, le montant total de la rémunération variable brute au titre de l'exercice 2018/2019 de M. Alexandre Ricard en qualité de Président-Directeur Général a été arrêté à 1 745 810 euros, soit 158,71 % de sa rémunération annuelle fixe au titre de l'exercice 2018/2019, pour une cible à 110 % et un maximum à 180%. Au titre des exercices 2017/2018 et 2016/2017, sa rémunération variable s'est respectivement élevée à 161,49% et 130,85 % de sa rémunération annuelle fixe.

## **II - Détermination des éléments de rémunération et autres avantages sociaux au titre de 2019/2020**

Le Conseil d'Administration du 28 août 2019 a décidé d'octroyer, sur recommandation du Comité des Rémunérations, les éléments de rémunération suivants à M. Alexandre Ricard en sa qualité de Président-Directeur Général pour l'exercice 2019/2020.

- **Rémunération annuelle fixe brute** : maintien de la rémunération fixe brute annuelle à 1 100 000 euros jusqu'à la fin de son présent mandat.
- **Rémunération variable** : maintien d'une rémunération variable cible de 110% de la rémunération fixe et d'une rémunération variable maximum de 180% :
  - Critères quantitatifs : revue de la structure : cible 80% et maximum 150%, avec les critères suivants :
    - **Réalisation du budget de résultat opérationnel courant** : cible 20% et maximum 37,5% en cas de dépassement exceptionnel, retraité des effets de change et de périmètre. Ce critère d'encouragement au dépassement du résultat opérationnel courant est un des éléments clés dans l'organisation décentralisée du Groupe. Cette notion d'engagement sur le budget de résultat opérationnel courant permet de fédérer l'ensemble des structures, elles-mêmes récompensées sur le niveau d'atteinte de leur propre résultat opérationnel courant. Ce critère récompense la performance de la gestion du Dirigeant Mandataire Social ;
    - **Réalisation du budget de résultat net courant part du Groupe** : cible 20% et maximum 37,5% en cas de dépassement exceptionnel, retraité des effets de change et de périmètre. Ce critère prend en compte l'ensemble des éléments financiers du Groupe sur l'exercice qui sont sous le contrôle du Dirigeant Mandataire Social et permet ainsi d'aligner sa rémunération sur celle des actionnaires ;
    - **Réalisation du budget de Recurring Free Cash Flow** : cible 20% et maximum 37,5% en cas de dépassement exceptionnel, retraité des effets de change et de périmètre. Ce critère permet de mesurer la performance financière et la création de valeur du Groupe.
    - **Levier opérationnel** : cible 20% et maximum 37,5% en cas de dépassement exceptionnel, retraité des effets de change et de périmètre. La prise en compte de ce critère dans le calcul de la part variable du Dirigeant Mandataire Social est alignée avec la stratégie du Groupe d'amélioration de sa marge opérationnelle.
  - Critères qualitatifs : maintien de la structure : cible 30% et maximum 45%.

En tout état de cause, la rémunération variable (critères quantitatifs + qualitatifs) ne pourra dépasser 180% de la rémunération fixe.

- Aucune rémunération en qualité de Président du Conseil d'Administration (jetons de présence).
- Droit à l'attribution de stock-options et droit à l'attribution d'actions de performance conditionnés : maintien de la dotation annuelle représentant en valeur IFRS un maximum de 150% de la rémunération annuelle fixe (et ce, jusqu'au terme de son présent mandat).
- Bénéfice d'un véhicule de fonction.

Il est rappelé, par ailleurs que M. Alexandre Ricard bénéficie, en qualité de Président Directeur Général, des engagements suivants :

**1. Clause de non concurrence / indemnité de départ contraint :**

- a. Clause de non concurrence d'une durée d'un an (indemnité de 12 mois de rémunération<sup>(1)</sup>). Conformément au Code Afep-Medef :
- une stipulation autorise le Conseil d'Administration à renoncer à la mise en œuvre de cette clause lors du départ du Dirigeant Mandataire Social ;
  - l'indemnité sera payée mensuellement pendant sa durée ;
  - pas versement de cette indemnité si le Dirigeant Mandataire Social quitte le Groupe pour faire valoir ses droits à la retraite ou si le Dirigeant Mandataire Social est âgé de plus de 65 ans.
- b. Clause de départ contraint : une indemnité maximale de 12 mois de rémunération<sup>(1)</sup> serait versée, sous réserve de la satisfaction de conditions de performance (3 critères), en cas de départ contraint lié à un changement de contrôle ou de stratégie du Groupe. Conformément au Code Afep-Medef, aucune indemnité ne sera versée dans le cadre d'un départ i) pour non renouvellement de mandat, ii) à l'initiative du dirigeant, iii) s'il change de fonctions au sein du Groupe ou iv) s'il peut faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite.

Conformément au Code Afep-Medef, le montant maximal global d'indemnité au titre de la Clause de non concurrence et de la Clause de départ contraint (total des 2) ne pourra excéder 24 mois de rémunération<sup>(1)</sup>.

2. **Régime collectif de prévoyance et de frais de santé** : dans les mêmes conditions que celles applicables à la catégorie de salariés à laquelle il est assimilé pour la fixation des avantages sociaux et autres éléments accessoires de sa rémunération.
3. **Régime de retraite supplémentaire** : comme approuvé lors du Conseil d'Administration du 31 août 2016, M. Alexandre Ricard reçoit une cotisation définie de 10% de sa rémunération fixe et variable constituée à 50% d'attributions d'actions de performance (mêmes actions que celles du plan général) et à 50% en numéraire que M. Alexandre Ricard doit investir dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite supplémentaire.

En application de la procédure relative aux conventions et engagements réglementés, ces engagements ont été autorisés par l'Assemblée Générale du 17 novembre 2016 (5<sup>ème</sup> résolution).

Pour mémoire, l'ensemble de ces éléments seront soumis au vote des actionnaires lors l'Assemblée Générale Mixte du 8 novembre 2019 dans le cadre de l'approbation (i) des éléments de la rémunération due ou attribuée au Dirigeant Mandataire Social au titre de l'exercice 2018/19 (9<sup>ème</sup> résolution) et (ii) des éléments de rémunération de la politique de rémunération applicable au Dirigeant Mandataire Social (10<sup>ème</sup> résolution).

---

<sup>1</sup> Dernière rémunération annuelle fixe et variable, décidée par le Conseil d'Administration.