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

I - Rémunération variable au titre de 2019/2020

Au cours de la réunion du 1er septembre 2020, 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, Président-Directeur Général, au titre de l'exercice 2019/2020.

Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les réunions du Conseil d'Administration des 28 août 2019 et 15 octobre 2019 et des réalisations constatées au 30 juin 2020, la rémunération variable brute au titre de l'exercice 2019/20 a été évaluée ainsi :

- **Critères quantitatifs** (cible 80% - maximum 150%) :
  - Réalisation du budget de résultat opérationnel courant (cible 20% - maximum 37,5%) : 0%
  - Réalisation du budget de résultat net courant part du Groupe (cible 20% - maximum 37,5%) : 0%
  - Réalisation du budget de *Recurring Free Cash Flow* (cible 20% - maximum 37,5%) : 0%
  - Levier opérationnel (cible 20% - maximum 37,5%) : 0%
  - **Total : 0%** de la rémunération annuelle fixe

- **Critères qualitatifs** (cible 30% - maximum 45%) :
  A titre liminaire, les critères ont été évalués sur la base des objectifs définis en début d'année fiscale soit avant la crise sanitaire. Ainsi ils ne prennent pas en compte l'excellente performance de Mr. Alexandre Ricard et notamment sa très bonne gestion de la crise que le Conseil souhaite souligner.

  En conséquence, le Conseil a arrêté l'évaluation suivante :
  - USA : croissance des ventes en valeur supérieure au marché sur l'exercice 19/20 (Cible 6% - Maximum 9%) :
    - ⇒ *Pernod Ricard est globalement en ligne avec le marché à la fois dans le On-trade et dans le Off-trade, mais impacté dans sa part de marché totale par sa plus forte exposition au On-trade***.**
    - ⇒ **Atteinte à 3%**
  - Solide croissance des ventes en valeur pour les moteurs de la croissance en Asie avec Inde : poursuite de la forte croissance à 2 chiffres et de la stratégie valeur agressive et Chine : délivrer une croissance solide avec Martell et le portefeuille premium (Cible 6% - Maximum 9%) :
    - ⇒ *Très bonne performance relative au marché des moteurs de croissance de la région Asie avec poursuite de gain de part de marché en Inde et maintien du leadership en Chine.*
    - ⇒ **Atteinte à 6%**

- Amélioration de la performance d'Absolut (Cible 6% - Maximum 9%) :
  - ⇒ *Des ventes en légère croissance pré-COVID et poursuite du développement à l'international avec des gains de parts de marché. Néanmoins, la marque n'est pas encore stabilisée aux Etats-Unis.*
  - ⇒ **Atteinte à 0%**

- Maitrise des frais de structure et adaptation de l'organisation aux nouveaux challenges et opportunités (Cible 6% - Maximum 9%) :
  - ⇒ *Les frais de structure affichent une forte décroissance sur l'exercice, Pernod Ricard ayant démontré par ailleurs une forte adaptabilité en scenario de crise.*
  - ⇒ **Atteinte à 9%**

- RSE : mise en place opérationnelle de la stratégie 'Good Times from A Good Place' au niveau du COMEX, comme défini dans les plans d'action établis au sein des marques et des filiales (Cible 6% - Maximum 9%)
  - ⇒ *Mise en place opérationnelle réussie de la stratégie 'Good Times from A Good Place', accélération des initiatives stratégiques (par exemple, retrait du plastique à usage unique dans les objets de point-de-vente dès 2021 vs objectif initial de 2025) et support actif des communautés dans le contexte COVID.*
  - ⇒ **Atteinte à 9%**

○**Total de la part qualitative : 27%** de la rémunération annuelle fixe

◆ **TOTAL** (cible 110% - maximum 180%) **: 27%** de la rémunération annuelle fixe

En conséquence, le montant total de la rémunération variable brute au titre de l'exercice 2019/2020 de M. Alexandre Ricard en qualité de Président-Directeur Général a été arrêté à 297 000 euros, soit 27 % de sa rémunération annuelle fixe au titre de l'exercice 2019/2020, pour une cible à 110 % et un maximum à 180%. Au titre des exercices 2018/2019 et 2017/2018, sa rémunération variable s'est respectivement élevée à 158,71 % et 161,49 % de sa rémunération annuelle fixe.

II - Détermination des éléments de rémunération et autres avantages sociaux au titre de 2020/2021

Le Conseil d'Administration du 1er septembre 2020, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé, compte tenu du contexte exceptionnel, de reporter la revue de la rémunération de Monsieur Alexandre Ricard (à l'exception, pour la rémunération variable, du remplacement du critère de levier opérationnel par le taux de conversion cash du Résultat Opérationnel Courant) à l'année prochaine, indépendamment de la très grande qualité de sa performance, et du renouvellement de son mandat.

Ainsi, les éléments de rémunération de M. Alexandre Ricard en sa qualité de Président-Directeur Général pour l'exercice 2020/2021 seront les suivants :

- Rémunération annuelle fixe brute : maintien de la rémunération fixe brute annuelle à 1 100 000 euros.
- 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**, retraité des effets de change et de périmètre : cible 20% et maximum 37,5% en cas de dépassement exceptionnel. 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**, retraité des effets de change et de périmètre : cible 20% et maximum 37,5% en cas de dépassement exceptionnel. Ce critère prend en compte l'ensemble des éléments financiers du Groupe qui sont sous le contrôle du Dirigeant Mandataire Social sur l'exercice et permet ainsi d'aligner sa rémunération sur celle des actionnaires ;
- **Réalisation du budget de *Recurring Free Cash Flow***, retraité des effets de change et de périmètre : cible 20% et maximum 37,5% en cas de dépassement exceptionnel. Ce critère permet de mesurer la performance financière et la création de valeur du Groupe ;
- **Taux de conversion *cash* du Résultat Opérationnel Courant**, retraité des effets de change et de périmètre : cible 20% et maximum 37,5% en cas de dépassement exceptionnel. 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 en ce qu'il permet de récompenser une bonne gestion des liquidités indépendamment du niveau d'atteinte du Résultat Opérationnel Courant.

- 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 membre du Conseil d'Administration.
- 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.
- 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[(1)]). 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 de 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[(1)] 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.

[1] Dernière rémunération annuelle fixe et variable, décidée par le Conseil d'Administration.

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[(1)].

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 conditions 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.

Pour mémoire, l'ensemble de ces éléments sera soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 27 novembre 2020 dans le cadre de l'approbation (i) des éléments de la rémunération due ou attribuée au Dirigeant Mandataire Social au titre de l'exercice 2019/20 (11ème résolution) et (ii) des éléments de rémunération de la politique de rémunération applicable au Dirigeant Mandataire Social (13ème résolution).