

Information relative aux éléments de rémunération et avantages sociaux du Dirigeant Mandataire Social

Le Conseil d'Administration de Pernod Ricard, lors de sa réunion du 31 août 2022, a arrêté, sur recommandation du Comité des Rémunérations, les décisions suivantes relatives à la rémunération de Monsieur Alexandre Ricard, Président-Directeur Général de Pernod Ricard.

Rémunération variable au titre de l'exercice 2021/22

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires le 10 novembre 2021 et après validation par le Comité d'Audit des éléments financiers, a évalué le montant de la rémunération variable de Monsieur Alexandre Ricard, Président-Directeur Général, au titre de l'exercice 2021/22.

Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil du 20 octobre 2021, des réalisations constatées au 30 juin 2022 et une année record pour Pernod Ricard, le montant de la part variable a été fixé à 2 250 000 €, correspondant à un taux d'atteinte de 180% des objectifs sur la base des éléments suivants :

Objectifs quantitatifs (cible 80% - max 150%) : atteinte à 150%

- **Résultat Opérationnel Courant** (cible 20% - max 37,5%) : **37,5%**
- **Résultat net courant part Groupe** (cible 20% - max 37,5%) : **37,5%**
- **Free Cash-Flow courant** (cible 20% - max 37,5%) : **37,5%**
- **Ratio de cash conversion** (cible 20% - max 37,5%) : **37,5%**

Objectifs qualitatifs (cible 30% - max 45%) : atteinte à 37%

1. **Mise en œuvre de la seconde phase du plan stratégique Transform & Accelerate** (cible 12% - max 18%) : **dépassement de la cible à 17%** sur la base des éléments suivants :

Lors du Capital Market Day en juin 2022, le Groupe a annoncé et expliqué la continuité du plan stratégique Transform & Accelerate : la *Conviviality Platform*. La mise en œuvre de la *Conviviality Platform*, notamment via les Key Digital Programs, connaît une progression rythmée et un déploiement dans de nombreux marchés. Le Groupe a également accéléré sa transformation grâce au développement de nouvelles activités de D2C, de e-B2B et de création d'expériences. Les compétences digitales ont continué à se développer à tous les niveaux de l'organisation (4^{ème} du top 30 des entreprises du secteur FMCG pour le pourcentage de rôles Data Science au sein des effectifs).

2. **Faire preuve de leadership à la fois en interne et en externe grâce à une communication régulière et à la promotion de la stratégie « Good Times from a Good Place »** (cible : 6% - max 9%) : **dépassement de la cible à 7%** sur la base des éléments suivants :

Au cours de l'exercice, le Groupe a significativement accéléré la mise en œuvre de sa stratégie « Good Times from a Good Place » : lancement de la 1^{ère} émission obligataire *sustainability-linked* du secteur des Vins et Spiritueux avec succès ; intégration d'un critère RSE dans le plan d'intéressement à long-terme pour l'ensemble des bénéficiaires d'actions de performance ; définition de la feuille de



Pernod Ricard

Créateurs de convivialité

route permettant d'atteindre l'objectif « Net zero carbon » à horizon 2050 ; amélioration des indicateurs Health & Safety ; atteinte du Gender Pay Equity au niveau du Groupe ; très forte accélération de la féminisation du Top Management (+20% vs. l'exercice 2020/21).

3. **Maintenir un haut niveau d'engagement des collaborateurs après plus de 18 mois en mode « gestion de crise » afin de préserver et développer le pool de talents (cible : 6% - max : 9%) : dépassement de la cible à 8%**

Le niveau d'engagement des salariés du Groupe affiche des niveaux élevés comme en témoignent les résultats des enquêtes d'engagement réalisées avec notre partenaire Glint (86% de taux de réponse et ratio d'engagement supérieur de 4 points à celui du marché FMCG) et le taux de participation au plan d'actionnariat salarié Accelerate (45,71%), atteignant des niveaux record en Asie avec plus de 75% de participation en Inde, 66% à Hong-Kong et 60% à Taïwan.

4. **Croissance en valeur des ventes de Pernod Ricard USA en ligne avec le marché américain sur les principales catégories du portefeuille Pernod Ricard (cible : 6% - max : 9%) : atteinte à la cible 6%**

La croissance des ventes aux Etats-Unis est de +8% sur l'exercice 2021/22 (+8% CAGR 3 ans) en ligne avec celle du marché, considérant les principales catégories du portefeuille Pernod Ricard, marquée par la reprise sur le segment « on trade », la résilience du segment « off-trade » et la persistance des tendances de premiumisation et des produits prêts à consommer.

Politique de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard au titre de l'exercice 2022/23

Le Conseil d'Administration du 31 août 2022 a analysé les éléments de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard et a décidé, sur recommandation du Comité des rémunération de maintenir au titre de l'exercice 2022/23, la politique appliquée sur l'exercice 2021/22.

Ainsi les éléments de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard en sa qualité de Président Directeur Général pour l'exercice 2022/23 seront les suivants :

Rémunération fixe	1 250 000 €
Rémunération variable	Cible : 110% – Max : 180% (Critères quantitatifs : cible 80%/max 150% - Critères qualitatifs : cible 30%/ max 45%)
Plan d'intéressement long terme	Max 150% de la rémunération fixe annuelle, soumis à conditions de performance
Régime de retraite supplémentaire	20% de la rémunération fixe et variable (10% en actions de performance et 10% en numéraire)
Engagements différés	Clause de non-concurrence + Clause de départ contraint : max cumulé de 24 mois de rémunération (fixe et variable)
Rémunération variable pluriannuelle / exceptionnelle	Toute rémunération variable pluriannuelle ou rémunération exceptionnelle devra être précisément communiquée et justifiée. Aucune actuellement.
Autre	Voiture de fonction / régime collectif de prévoyance et de frais de santé