

Information relative aux éléments de rémunération **du Dirigeant Mandataire Social**

Le Conseil d'Administration de Pernod Ricard, lors de sa réunion du 27 août 2025, 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 2024/25

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires le 8 novembre 2024 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 2024/25.

Compte tenu des critères financiers, extra-financiers et qualitatifs arrêtés par le Conseil d'Administration du 16 octobre 2024, des réalisations constatées au 30 juin 2025, le montant de la part variable a été fixé à 1 466 775 €, correspondant à un taux de versement de 110,70% de la rémunération fixe 2024/25 et à un taux d'atteinte de 100,64% des objectifs sur la base des éléments suivants :

Objectifs financiers (cible 80% - max 150%) – taux de versement : 80,70%

- **Réalisation de l'objectif annuel de Résultat Opérationnel Courant Groupe (cible 20% - max 33,75%) : 0%**
- **Réalisation de l'objectif annuel de Résultat Net Courant part Groupe (cible 20% - max 33,75%) : 13,20%**
- **Réalisation de l'objectif annuel de Free Cash Flow Courant Groupe (cible 20% - max 33,75%) : 33,75%**
- **Réalisation de l'objectif annuel de ratio de Résultat Opérationnel Courant sur Chiffre d'affaires Groupe (cible 20% - max 33,75%) : 33,75%**

Objectifs extra-financiers et qualitatifs (cible 30% - max 45%) – taux de versement : 30%

Critères ESG (cible 20% - max 30%) :

1. Diversité & Inclusion (cible 5% - max 7,5%)

Objectif 2024/25 : Augmentation de 1,5 point de la mixité hommes/femmes dans le Top Management

- Cible : 39,5% de femmes dans le Top management
- Atteinte au 30 juin 2025 : 40% de femmes dans le Top Management
 - Objectif annuel dépassé
 - Objectif à 2030 fixé lors du lancement de la feuille de route S&R « Good Times from a Good Place » en 2019 atteint avec 5 ans d'avance
- Taux de versement : 7,5% (niveau maximum) afin de reconnaître la surperformance sur ce critère et la réalisation de l'objectif à moyen terme avec 5 ans d'avance

2. Santé & Sécurité (cible 5% - max 7,5%)

Objectif 2024/25 : Réduction de 20% du taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail

- Cible : AFR = 1,6
- Atteinte au 30 juin 2025 : AFR = 1,57
 - réduction de 21,5% du taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail par rapport à l'exercice 2023/24
 - mobilisation du Management et de l'ensemble des collaborateurs
- Taux de versement : à la cible, soit 5%

3. Nature & Climat (cible 5% - max 7,5%)

Objectif 2024/25 : Déployer des programmes de collaboration internes et externes favorisant les progrès en matière de résilience et de décarbonation

- Atteinte au 30 juin : le Groupe a accompli des avancées significatives en matière de résilience et de décarbonation, en particulier à travers les temps forts suivants :
 - Elaboration et validation de la feuille de route Agriculture régénératrice pour 6 filiales
 - Initiative de restauration de la forêt de La Voisine, contribuant à la préservation de la biodiversité et à la captation du carbone
 - Contractualisation du projet d'agriculture régénératrice pour le blé français avec la coopérative agricole Vivescia (couvrant 10k tonnes de blé français/an)
 - Développement de l'outil GAIA, dédié à la mesure de l'empreinte Nature et Climat du Groupe, fruit d'une collaboration étroite entre équipes internes (Global Digital Acceleration, S&R, Achats) et partenaires externes (fournisseurs de matières premières agricoles, experts en durabilité). Cet outil a permis de mieux évaluer notre impact environnemental et de construire des trajectoires de résilience pour 20 terroirs clés.
- Taux de versement : à la cible, soit 5%

4. Impact Carbone (cible 5% - max 7,5%)

Objectif 2024/25 : Réduction des émissions CO₂ en valeur absolue - maximum 200 000 tonnes d'émissions CO₂ en valeur absolue

- Cible : max 200 000 tonnes d'émissions CO₂ en valeur absolue
- Résultat au 30 juin 2025 : 173 700 tonnes d'émissions CO₂ en valeur absolue grâce aux initiatives de décarbonation, telles que le MVR (recompression mécanique de la vapeur), d'efficacité énergétique et de transition vers des énergies vertes mais également à une réduction exceptionnelle des activités de distillation.
- Taux de versement : à la cible, soit 5% dans la mesure où une part de ce résultat est également liée à une réduction exceptionnelle des activités de distillation.

Critère Management / Transformation (cible 5% - max 7,5%)

Objectif 2024/25 : Etablir un nouveau plan stratégique pour le Groupe avec une ambition de croissance à long-terme (3 à 10 ans) renouvelée

- Atteinte au 30 juin 2025 : Élaboration de manière transversale et en concertation avec l'ensemble des parties prenantes d'un plan stratégique business ambitieux et conception de l'organisation cible permettant d'assurer la mise en œuvre effective de ce plan stratégique à compter du mois de janvier 2026
- Taux de versement : à la cible, soit 5%

Critère Focus spécifique annuel (cible 5% - max 7,5%)

Objectif 2024/25 : Mettre en œuvre la stratégie US et délivrer les ambitions sur les marques stratégiques récemment acquises

- Atteinte au 30 juin 2025 : Les moyens prévus ont été mis en œuvre en termes de stratégie et d'organisation. Les premiers résultats sont positifs mais l'écart avec le marché n'a pas encore été entièrement comblé. Les ambitions sur les acquisitions sont partiellement délivrées.
- Taux de versement : 2,5%

Politique de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard au titre de l'exercice 2025/26

Le Conseil d'Administration du 27 août 2025 a analysé les éléments de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard. Afin d'assurer la cohérence et la stabilité de la politique de rémunération, il a décidé de ne procéder à **aucun changement substantiel de la politique de rémunération** pour l'exercice 2025/26 après les modifications intervenues pour l'exercice 2024/25.

Ainsi, les éléments de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard en sa qualité de Président-Directeur Général pour l'exercice 2025/26 seront les suivants :

Rémunération fixe	1 325 000 €
Rémunération variable annuelle	Cible : 110 % de la rémunération fixe Maximum : 180 % de la rémunération fixe <u>Conditions de performance</u> • Critères financiers : cible 80 % et maximum 135 % de la rémunération fixe • Critères extra-financiers et qualitatifs : cible 30 % et maximum 45 % de la rémunération fixe
Rémunération variable à long terme	Plafond : 100 % de la rémunération fixe et variable annuelle maximum, soumis à conditions de performance
Régime de retraite supplémentaire	20 % de la rémunération fixe et variable annuelle (10 % en actions de performance et 10 % en numéraire)
Engagements différés	Clause de non-concurrence + clause de départ contraint : maximum 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.
Autres	Voiture de fonction/régime collectif de prévoyance et de frais de santé

Néanmoins, pour assurer l'adéquation de la rémunération de Monsieur Alexandre Ricard avec la stratégie du Groupe et notamment afin de tenir compte de la mise à jour de la feuille de route S&R, le Conseil d'Administration a souhaité ajuster certains critères de performance dans les rémunérations variables court et long-terme attribuées à compter de l'exercice 2025/26.