

**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 30 août 2023, 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 2022/23

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires le 10 novembre 2022 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 2022/23.

Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil d'Administration du 19 octobre 2022, des réalisations constatées au 30 juin 2023, le montant de la part variable a été fixé à 1 890 625 €, correspondant à un taux d'atteinte de 151,25% des objectifs sur la base des éléments suivants :

Objectifs quantitatifs (cible 80% - max 150%) : atteinte à 112,25%

- **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%) : **22,45%**
- **Ratio de cash conversion** (cible 20% - max 37,5%) : **14,80%**

Objectifs qualitatifs (cible 30% - max 45%) : atteinte à 39%

1. **Maintenir le ratio de marge brute au travers d'une bonne politique de RGM (Revenue Growth Management)** (cible 15% - max 22,5%) : **Surperformance – atteinte du maximum à 22,50%** sur la base des éléments suivants :

Protection du ratio de marge brute dans un contexte inflationniste sans précédent, notamment grâce à une implication très forte du Top Management et à 2 actions majeures :

- RGM très dynamique et positionnement de *leader* en termes de politique de prix dans la plupart des géographies
- Optimisation continue des efficacités opérationnelles et de la gestion de coûts dans le contexte inflationniste

2. **Poursuivre la mise en œuvre de la seconde phase du plan stratégique Transform & Accelerate avec l'implémentation dans les principaux marchés (Etats-Unis, Chine, Inde, France) de la roadmap « conviviality platform » basée sur l'accélération de la transformation digitale et l'adaptation des organisations** (cible 5% - max 7,5%) : **Surperformance – atteinte du maximum à 7,5%** sur la base des éléments suivants :

- Nouvelle gouvernance et simplification de l'organisation pour accompagner la mise en œuvre du plan stratégique Transform & Accelerate

- Pilotage réussi des Key Digital Programs (KDPs) s'accompagnant d'une internalisation réussie des compétences du Digital et de l'Intelligence Artificielle. Large périmètre de déploiement de ces KDPs, en particulier dans les 4 marchés clés.
 - Communication impactante et collaborations externes pour maximiser la résonance de la Conviviality Platform (partenariat avec JC Decaux, joint-venture avec Fever...)
 - Mise en œuvre de nouveaux process/outils permettant une optimisation de la gestion de la performance financière, en alliant définition d'un cadre stratégique et planification basée sur le cycle opérationnel
- 3. Faire preuve de leadership à la fois en interne et en externe grâce au déploiement de la raison d'être du Groupe « Unlock the magic of human connection by bringing Good Times from a Good Place » avec un focus particulier sur les indicateurs Santé et Sécurité (cible : 5% - max 7,5%) : Atteinte inférieure à la cible à 4% sur la base des éléments suivants :**
- Santé et Sécurité : indicateurs en amélioration par rapport à l'exercice 2021/22. Les actions menées par le Top Management et les moyens mis en œuvre sur l'exercice (déploiement de formations à l'échelle du Groupe, ainsi que de campagnes dédiées) devraient permettre d'accélérer l'atteinte des objectifs au cours de l'exercice 2023/24
 - Climat : nombreuses actions menées, notamment en interne avec par exemple des journées dédiées avec le Conseil d'Administration et le Comité Exécutif
 - Communication : multiplication des communications expliquant les avancées de la feuille de route RSE (presse, réseaux sociaux) et lancement de 2 initiatives de financement durable (émission obligataire en octobre 2022 pour 1,1Md€ et crédit syndiqué en avril 2023 pour 2,1Md€, tous deux assortis d'une contrainte environnementale, sociale ou de gouvernance)
- 4. Croissance en valeur des ventes aux Etats-Unis en ligne avec le marché américain et bonne intégration des nouvelles acquisitions (cible : 5% - max : 7,5%) : Atteinte de la cible à 5% sur la base des éléments suivants :**
- Performance globalement en ligne avec le marché américain, avec des gains de parts de marché sur la plupart des marques et catégories du portefeuille (Irish/North American whiskeys, Single Malts, Malibu et Kahlua)
 - Année la plus active de la décennie en termes de gestion de portefeuille : plus d'un milliard d'euros investis pour enrichir notre portefeuille sur des catégories attractives en Amérique du Nord, avec un focus sur la priorité que représentent les marques Premium+ (Skrewball, Codigo, Sovereign Brands...)

Politique de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard au titre de l'exercice 2023/24

Le Conseil d'Administration du 30 août 2023 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 2023/24, la politique appliquée sur l'exercice 2022/23.

Ainsi les éléments de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard en sa qualité de Président-Directeur Général pour l'exercice 2023/24 seront les suivants :

Rémunération fixe	1 250 000 €
Rémunération variable	Cible : 110% – Max : 180% (Critères financiers : cible 80%/max 150% - Critères extra-financiers et 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