

**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 28 août 2024, 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 2023/24**

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires le 10 novembre 2023 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 2023/24.

Compte tenu des critères financiers, extra-financiers et qualitatifs arrêtés par le Conseil d'Administration du 18 octobre 2023, des réalisations constatées au 30 juin 2024, le montant de la part variable a été fixé à 1 243 125 €, correspondant à un taux de versement de 99,45% de la rémunération fixe 2023/24 et à un taux d'atteinte de 90,41% des objectifs sur la base des éléments suivants :

**Objectifs financiers (cible 80% - max 150%) : 63,45%**

- **Réalisation de l'objectif annuel de Résultat Opérationnel Courant (cible 20% - max 37,5%) : 0%**
- **Réalisation de l'objectif annuel de Résultat Net Courant part Groupe (cible 20% - max 37,5%) : 0%**
- **Réalisation de l'objectif annuel de Recurring Free Cash Flow Groupe (cible 20% - max 37,5%) : 25,95%**
- **Réalisation de l'objectif annuel de ratio de Résultat Opérationnel Courant sur Chiffre d'affaires Groupe (cible 20% - max 37,5%) : 37,50%**

**Objectifs extra-financiers et qualitatifs (cible 30% - max 45%) : 36%**

**Critères ESG : 26%, supérieure à la cible**

Détail des 4 critères ESG :

**1. Diversité & Inclusion : Augmentation d'un point de la mixité hommes/femmes dans le Top Management (cible 5% - max 7,5%)**

Surperformance, **atteinte du maximum à 7,5%** sur la base des éléments suivants :

- 38 % de femmes dans le Top Management au 30 juin 2024
- Augmentation de 2,8 points par rapport à l'exercice 2022/23
- Classement Equileap 2023 : dans le Top 100 Mondial et 6e position en France

**2. Santé & Sécurité : Atteinte de la cible de réduction du taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail. Cible AFR : 2 (cible 5% - max 7,5%)**

**Atteinte de la cible à 5%** sur la base des éléments suivants :

- AFR à la fin de l'exercice 2023/24 : 2

- Réduction de 24% du taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail par rapport à l'exercice 2022/23, notamment grâce au déploiement des campagnes de sensibilisation dans l'ensemble du Groupe et grâce à l'engagement de tous, en particulier du Management

### **3. Nature & Climat : Déployer des programmes de collaboration internes et externes favorisant les progrès en matière de résilience et de décarbonation (cible 5% - max 7,5%)**

Performance **supérieure à la cible à 6%** sur la base des éléments suivants :

Une série d'initiatives internes majeures :

- Objectifs de décarbonation approuvés par la SBTi
- Déploiement d'outils permettant d'accélérer la décarbonation et la résilience grâce à l'intelligence artificielle
- Collaboration avec TOWT pour les premières exportations en voilier cargo en direction des États-Unis
- Déploiement de la technologie MVR (réutilisation de la vapeur d'eau)
- Passage du charbon à la biomasse pour alimenter les distilleries

Une participation très active reconnue en externe :

- Médaille d'or Ecovadis
- Note A- au CDP Climate Change et au CDP Water Security
- Participation au World Business Council for Sustainable Development et au One Planet Business for Biodiversity
- Signature d'un accord de 5 ans avec ecoSPIRITS

### **4. Impact Carbone : Objectif scope 1 et 2 Exercice 2023/24 : maximum 240 000 tonnes d'émissions CO<sub>2</sub> en valeur absolue (cible 5% - max 7,5%)**

Surperformance, **atteinte du maximum à 7,5%** sur la base des éléments suivants :

- 208 000 tonnes d'émissions CO<sub>2</sub> en valeur absolue, en très nette diminution (21%) par rapport au 30 juin 2023

#### **Critère Management / Transformation**

**Nouvelle organisation : Mise en place réussie de la nouvelle gouvernance, des nouvelles équipes et de la nouvelle organisation / Amélioration de la collaboration et montée en expertise des équipes, afin de saisir les opportunités de mutualisation et de profiter des économies d'échelle disponibles (cible 5% - max 7,5%)**

Surperformance, **atteinte du maximum à 7,5%** sur la base des éléments suivants :

- Simplification de l'organisation et de la gouvernance ayant permis des interactions plus efficaces et ayant facilité la prise de décision dans un environnement détérioré
- Progression significative sur les principaux projets de transformation
- Réorganisations dans l'ensemble du Groupe pour répondre de manière plus agile et rapide aux besoins des consommateurs, mutualiser les expertises et renforcer l'impact de l'organisation

#### **Critère Focus spécifique annuel**

**Marché US : Gain de parts de marché en valeur aux Etats-Unis et réalisation des ambitions pour les acquisitions nouvellement intégrées (cible 5% - max 7,5%)**

**Atteinte inférieure à la cible à 2,5%** sur la base des éléments suivants :

Gain de parts de marché en valeur aux Etats-Unis : objectif non atteint



Pernod Ricard

*Créateurs de convivialité*

Nombreux objectifs atteints concernant les acquisitions nouvellement intégrées :

- Forte croissance de Codigo et gain de parts de marché dans la catégorie
- Intégration commerciale de Skrewball chez PR USA
- Développement de la présence dans les marchés clés du Groupe
- Création d'une nouvelle Société de Marque pour accélérer le développement des whiskeys américains
- Très bonne progression de la construction de la nouvelle distillerie

## **Politique de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard au titre de l'exercice 2024/25**

À l'approche du renouvellement de mandat du Président-Directeur Général, le Comité des rémunérations a réalisé une revue approfondie de la politique de rémunération en la comparant, avec l'aide d'un cabinet externe spécialisé, à celle de ses pairs et à l'évolution des pratiques du marché (détail disponible dans le document d'enregistrement universel 2023/24), tout en tenant compte des préoccupations soulevées par nos actionnaires et agences de conseil et des principes de détermination de la rémunération prévus par le code Afep-Medef.

Ainsi, le Conseil d'Administration du 28 août 2024, sur recommandation du Comité des rémunération, a proposé d'apporter les modifications suivantes à la politique de rémunération de Monsieur Alexandre Ricard en sa qualité de Président-Directeur Général pour l'exercice 2024/25 :

	<b>Politique de rémunération 2023/24</b>	<b>Nouvelle politique de rémunération</b>
<b>Rémunération fixe</b>	1 250 000 €	1 325 000 €
<b>Rémunération variable</b>	Cible : 110 % de la rémunération fixe Maximum : 180 % de la rémunération fixe <u>Conditions de performance</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères financiers : cible 80 % et maximum 150 % de la rémunération fixe</li> <li>• Critères extra-financiers et qualitatifs : cible 30 % et maximum 45 % de la rémunération fixe</li> </ul>	Cible : 110 % de la rémunération fixe Maximum : 180 % de la rémunération fixe <u>Conditions de performance</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères financiers : cible 80 % et maximum 135 % de la rémunération fixe</li> <li>• Critères extra-financiers et qualitatifs : cible 30 % et maximum 45 % de la rémunération fixe</li> </ul>
<b>Rémunération variable à long terme</b>	150 % de la rémunération fixe, soumis à conditions de performance	Plafond : 100 % de la rémunération fixe et variable annuelle maximum, soumis à conditions de performance
<b>Régime de retraite supplémentaire</b>	20 % de la rémunération fixe et variable (10 % en actions de performance et 10 % en numéraire)	
<b>Engagements différés</b>	Clause de non-concurrence + clause de départ contraint : maximum cumulé de 24 mois de rémunération (fixe et variable)	
<b>Rémunération variable pluriannuelle/exceptionnelle</b>	Toute rémunération variable pluriannuelle ou rémunération exceptionnelle devra être précisément communiquée et justifiée. Aucune actuellement.	
<b>Autre</b>	Voiture de fonction/régime collectif de prévoyance et de frais de santé	