

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

**I - Rémunération variable au titre de 2016/2017**

Au cours de la réunion du 30 août 2017, 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 au titre de l'exercice 2016/2017.

Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les réunions du Conseil des 31 août 2016 et 18 octobre 2016 et des réalisations constatées au 30 juin 2017, le montant de la part variable a été évalué ainsi :

◆ **Critères quantitatifs**

Le montant de la part variable basée sur les critères quantitatifs (cible 80% - maximum 150%) s'est élevé à 93,85% de la rémunération annuelle fixe de M. Alexandre Ricard et se décompose de la manière suivante :

- Réalisation du budget de résultat opérationnel courant
  - Cible 30% - Maximum 55%
  - Réel : 31,01%
- Réalisation du budget de résultat net courant part du Groupe
  - Cible : 20% - Maximum 40%
  - Réel : 22,84%
- Désendettement (ratio dette nette/EBITDA)
  - Cible 30% - Maximum 55%
  - Réel : 40%

◆ **Critères qualitatifs**

Le montant de la part variable basée sur les critères qualitatifs (cible 30% - maximum 45%) s'est élevé à 37% de la rémunération annuelle fixe de M. Alexandre Ricard et se décompose de la manière suivante :

- Poursuivre l'amélioration de la performance aux Etats-Unis et mettre en œuvre avec succès la nouvelle organisation
  - Cible 6% - Maximum 9%
  - Réel : 7% - croissance du résultat opérationnel supérieure au budget et nouvelle organisation mise en place
- Améliorer la performance en Chine et mettre en œuvre la nouvelle approche portefeuille et commerciale
  - Cible 6% - Maximum 9%
  - Réel : 7% - croissance du résultat opérationnel supérieure au budget et mise en œuvre réussie de la nouvelle approche marketing et commerciale sur les marques premium
- Mettre en œuvre le plan d'efficacité opérationnelle
  - Cible 6% - Maximum 9%
  - Réel : 8% - mise en œuvre accélérée du programme et montée en puissance de nouvelles initiatives, telles que l'efficacité promotionnelle et le '*brand equity monitoring*'

- Maintenir un haut niveau d'engagement des équipes
  - Cible 6% - Maximum 9%
  - Réel : 8% - Taux d'engagement des salariés mesurée par enquête interne tous les deux ans en augmentation et supérieur aux benchmarks du secteur FMCG (taux d'engagement de 88%)
- Jouer un rôle prépondérant dans la politique de Responsabilité Sociétale du Groupe
  - Cible 6% - Maximum 9%
  - Réel : 7% - Rôle moteur dans la définition du cadre de mise en œuvre des objectifs de développement durable auprès de l'ONU - Engagement actif au sein de l'alliance mondiale pour la consommation responsable (IARD) - Fer de lance du Responsib'ALL Day, assurant l'engagement et la mobilisation des collaborateurs et dirigeants du Groupe

En conséquence, le montant total de la rémunération variable au titre de l'exercice 2016/2017 de M. Alexandre Ricard en qualité de Président-Directeur Général a été arrêté à 1 243 075 euros, soit 130,85% de sa rémunération annuelle fixe au titre de l'exercice 2016/2017, pour une cible à 110 % et un maximum à 180%. Au titre des exercices 2015/2016 et 2014/2015, la rémunération variable s'est respectivement élevée à 96,20 % et 105,55 % de sa rémunération annuelle fixe.

## **II - Détermination des éléments de rémunération et autres avantages sociaux au titre de 2017/2018**

Le Conseil d'Administration du 30 août 2017 a, sur recommandation du Comité des Rémunérations, décidé d'octroyer les éléments de rémunération suivants à M. Alexandre Ricard en sa qualité de Président-Directeur Général pour l'exercice 2017/2018. Ils sont inchangés par rapport à l'exercice 2016/2017 :

- Rémunération annuelle fixe brute : maintien de la rémunération fixe brute annuelle de 950 000€ déterminée par le Conseil d'Administration du 11 février 2015.
- Rémunération variable : maintien d'une rémunération variable cible de 110% de la rémunération fixe et d'une rémunération variable maximum de 180% :
  - Critères quantitatifs : maintien de la structure : cible 80% et maximum 150%,
  - 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.
- Aucun jeton de présence
- Droit à l'attribution de stock-options conditionnées et droit à l'attribution d'actions de performance : maintien de la dotation annuelle représentant en valeur IFRS un maximum de 150% de la rémunération fixe (et ce, jusqu'au terme de son présent mandat).
- Bénéfice d'un véhicule de fonction

Il est rappelé, par ailleurs que M. Alexandre Ricard, en qualité de Président Directeur Général, bénéficie 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<sup>(1)</sup>). 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.

- b. Clause de départ contraint : une indemnité maximale de 12 mois de rémunération<sup>(1)</sup> 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).

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 de 24 mois de rémunération<sup>(1)</sup>.

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, désormais, une cotisation définie de 10% de sa rémunération fixe et variable constituée à 50% d'attributions d'actions de performance (mêmes actions que celles du plan général) et à 50% en numéraire que M. Alexandre Ricard devra investir dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite supplémentaire.

En application de la procédure relative aux conventions et engagements réglementés, ces engagements ont été autorisés par l'Assemblée Générale du 17 novembre 2016.

---

<sup>1</sup> Dernière rémunération annuelle fixe et variable, décidée par le Conseil d'Administration  
04/09/2017