

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

I - Rémunération variable au titre de 2017/2018

Au cours de la réunion du 28 août 2018, 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 2017/2018.

Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les réunions du Conseil des 30 août 2017 et 18 octobre 2017 et des réalisations constatées au 30 juin 2018, la rémunération variable brute au titre de l'exercice 2017/18 a été évaluée ainsi :

- ◆ **Critères quantitatifs** (cible 80% - maximum 150%) :
 - Réalisation du budget de résultat opérationnel courant (cible 30% - maximum 55%) : 40,92%
 - Réalisation du budget de résultat net courant part du Groupe (cible 20% - maximum 40%) : 35,57%
 - Désendettement : ratio dette nette/EBITDA (cible 30% - maximum 55%) : 55%
 - **Total : 131,49%** de la rémunération annuelle fixe

- ◆ **Critères qualitatifs** (cible 30% - maximum 45%) :
 - Croître en valeur au même rythme que le marché aux Etats-Unis (cible 6% - maximum 9%) : 6% - Croissance des ventes de Pernod Ricard USA en ligne avec celle du marché
 - Retour à la croissance de Chivas (cible 6% - maximum 9%) : 6% - Retour à la croissance de Chivas avec +5% de croissance des ventes en valeur
 - Mise en œuvre de la roadmap d'efficacité opérationnelle (cible 6% - maximum 9%) : 6% - Economies réalisées supérieures aux économies budgétées
 - Renforcer la culture d'engagement et de performance au sein du Groupe (cible 6% - maximum 9%) : 6% - La dernière enquête interne d'engagement iSay, regroupant les réponses de plus de 15 000 collaborateurs, montre un taux d'engagement record (88%) encore en progression (+1% vs 2015), taux largement supérieur à la norme FMCG.
 - Atteindre les 5 engagements RSE pris par l'industrie pour décembre 2017 - Smart Barometer à 95% fin décembre 2017 (cible 6% - maximum 9%) : 6% - Résultats Smart Barometer à fin décembre 2017 : 96%
 - **Total de la part qualitative : 30%** de la rémunération annuelle fixe

- ◆ **TOTAL** (cible 110% - maximum 180%) : **161,49%** de la rémunération annuelle fixe

En conséquence, le montant total de la rémunération variable au titre de l'exercice 2017/2018 de M. Alexandre Ricard en qualité de Président-Directeur Général a été arrêté à 1 534 155 euros, soit 161,49 % de sa rémunération annuelle fixe au titre de l'exercice 2017/2018, pour une cible à 110 % et un maximum à 180%. Au titre des exercices 2016/2017 et 2015/2016, sa rémunération variable s'est respectivement élevée à 130,85 % et 96,20 % de sa rémunération annuelle fixe.

¹ Dernière rémunération annuelle fixe et variable, décidée par le Conseil d'Administration.
31/08/2018

II - Détermination des éléments de rémunération et autres avantages sociaux au titre de 2018/2019

Le Conseil d'Administration du 28 août 2018 a décidé d'octroyer, sur recommandation du Comité des Rémunérations, les éléments de rémunération suivants à M. Alexandre Ricard en sa qualité de Président-Directeur Général pour l'exercice 2018/2019.

- Rémunération annuelle fixe brute : augmentation de la rémunération fixe brute annuelle à 1 100 000 euros jusqu'à la fin de son présent mandat actuel.

Dans cette décision, le Conseil d'Administration a pris en considération :

- une rémunération fixe de M. Alexandre Ricard inchangée depuis sa nomination en tant que Président-Directeur Général en février 2015 ;
- l'accélération de la performance financière du Groupe Pernod Ricard depuis sa nomination ; et
- les analyses menées par deux cabinets extérieurs indépendants qui ont mis en évidence un écart important de sa rémunération (à la fois fixe et totale) par rapport à la pratique médiane des sociétés du CAC40 et un écart plus important avec les sociétés du secteur des boissons (panel de la condition externe des plans d'intéressement à long terme du Groupe).

Ainsi, le Conseil d'Administration du 28 août 2018 a décidé d'augmenter sa rémunération fixe afin qu'elle soit davantage alignée avec la pratique médiane du CAC40, sachant que la capitalisation boursière de Pernod Ricard est au-dessus de la médiane du CAC40.

- 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 annuelle fixe (et ce, jusqu'au terme de son présent mandat actuel).
- Bénéfice d'un véhicule de fonction.

Il est rappelé, par ailleurs que M. Alexandre Ricard bénéficie, en qualité de Président Directeur Général, 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⁽¹⁾). 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 Mandataire Social ;
 - l'indemnité sera payée mensuellement pendant sa durée ;
 - pas versement de cette indemnité si le Dirigeant Mandataire Social quitte le Groupe pour faire valoir ses droits à la retraite ou si le Dirigeant Mandataire Social est âgé de plus de 65 ans.

¹ Dernière rémunération annuelle fixe et variable, décidée par le Conseil d'Administration.
31/08/2018

- b. Clause de départ contraint : une indemnité maximale de 12 mois de rémunération⁽¹⁾ 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 24 mois de rémunération⁽¹⁾.

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 doit 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 (5^{ème} résolution).

Pour mémoire, l'ensemble de ces éléments seront soumis au vote des actionnaires lors l'Assemblée Générale Mixte du 21 novembre 2018 dans le cadre de l'approbation (i) des éléments de rémunération de la politique de rémunération applicable au Dirigeant Mandataire Social (10^{ème} résolution) et (ii) des éléments de la rémunération due ou attribuée au Dirigeant Mandataire Social au titre de l'exercice 2017/18 (11^{ème} résolution).

¹ Dernière rémunération annuelle fixe et variable, décidée par le Conseil d'Administration.
31/08/2018