

Paris, le 25 juin 2025

Information relative aux éléments de rémunération de M. Franck Marilly
(Directeur général de Rémy Cointreau à compter du 25 juin 2025)

Par un communiqué de presse en date du 28 mai 2025, Rémy Cointreau a annoncé l'arrivée de M. Franck Marilly en qualité de directeur général du Groupe, à compter du 25 juin 2025.

Le conseil d'administration, sur la base des travaux du comité nomination-rémunération, a approuvé, lors de sa séance du 3 juin 2025, les éléments de rémunération applicables à M. Franck Marilly qui seront soumis à l'approbation de la prochaine assemblée générale des actionnaires, le 22 juillet 2025.

Rémunération fixe

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération fixe brute annuelle de M. Franck Marilly est fixée à 800 000 euros. Pour l'exercice 2025-26, la rémunération fixe de M. Franck Marilly sera calculée *pro rata temporis*.

Rémunération variable

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération variable de M. Franck Marilly atteindra 100% de la rémunération fixe annuelle si tous les objectifs de performance quantitatifs et les objectifs qualitatifs et RSE individuels déterminés chaque année par le conseil d'administration, sur recommandation du comité nomination-rémunération sont atteints. Cette part variable pourra atteindre 155% de la rémunération fixe annuelle, en cas de dépassement de ces objectifs.

La rémunération variable cible est répartie à parts égales entre des objectifs quantitatifs (50 %) et des objectifs qualitatifs, incluant les critères individuels et RSE (50 %).

Actions de performance

S'agissant du directeur général de la société, le conseil d'administration applique les critères définis par le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées pour les actions de performance, c'est-à-dire en matière de pourcentage de l'ensemble de sa rémunération et de pourcentage d'attribution par rapport à l'enveloppe globale votée par les actionnaires en assemblée générale, le tout en cohérence avec les pratiques antérieures de la société pour leur valorisation.

Conformément à la Politique de Rémunération, chaque année à compter de l'exercice 2025-26, la Société attribuera à M. Franck Marilly des actions de performance émises par la société, assorties d'une période d'acquisition, soumises à une condition de présence appréciée à la date d'acquisition et à des conditions de performance qui seront

déterminées chaque année par le conseil d'administration, sur recommandation du comité nomination-rémunération.

Conformément à la 30^{ème} résolution votée lors de l'assemblée générale du 18 juillet 2024, le nombre maximal d'actions attribuées au directeur général ne pourra excéder plus de 0,2% du capital social au jour de la décision d'attribution par le conseil, sur une période de 38 mois.

Indemnité de prise de fonction

Le conseil d'administration, sur les recommandations du comité nomination-rémunération, peut accorder une indemnité de prise de fonctions à un nouveau dirigeant mandataire social exécutif venant d'une société extérieure au Groupe. Cette indemnité est notamment destinée à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le dirigeant ainsi recruté, comme de permettre au Groupe d'attirer ceux qu'il estime être les meilleurs dirigeants internationaux dans son secteur d'activités. A ce titre, le conseil d'administration a décidé, lors de sa séance du 3 juin 2025, que le nouveau directeur général percevra une indemnité de prise de fonction d'un montant brut de 470 000 euros bruts, versée en juillet 2025.

Cette attribution sera conditionnée à l'approbation par l'assemblée générale devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 mars 2025, conformément à l'article L. 22-10-30 II du Code de commerce.

Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies relevant de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale

M. Franck Marilly bénéficiera du régime de retraite mis en place par la société. L'engagement de la société est limité au versement des cotisations auprès de la compagnie d'assurances qui gère le régime.

Indemnité de départ

M. Franck Marilly bénéficie d'une indemnité correspondant aux 24 derniers mois de rémunération (incluant salaire fixe et rémunération variable) précédant la date de la révocation ou du non-renouvellement du mandat social. L'indemnité de départ ne sera versée qu'en cas de départ contraint. Elle ne sera pas due en cas de motif grave ou de faute ou encore en cas de situation d'échec de l'entreprise.

Le paiement effectif de cette indemnité est subordonné à des conditions de performance quantitatives et qualitatives définies ci-après :

- **Critère de performance lié à la situation de l'entreprise** : en cas de situation d'échec de l'entreprise, le conseil d'administration pourra s'exonérer totalement ou partiellement du paiement effectif de l'indemnité de départ. La situation de l'entreprise sera appréciée au regard des résultats mesurés au terme des deux derniers exercices fiscaux.
- **Critères de performance quantitatifs** : si les résultats quantitatifs, validés par le conseil d'administration et servant de base de calcul du bonus des membres du comité exécutif sont inférieurs à 75% des objectifs budgétaires, aucune indemnité ne sera due. Si les résultats quantitatifs, validés par le conseil d'administration et servant de base de calcul du bonus des membres du comité exécutif sont supérieurs ou égaux à 75% des objectifs budgétaires, l'indemnité versée sera égale à 24 mois de rémunération brute

multipliée par le pourcentage retenu (maximum 100%). À titre d'exemple, si le pourcentage retenu est de 87,5%, l'indemnité sera de 21 mois. Le pourcentage pris en compte pour le calcul de l'indemnité sera le pourcentage moyen des deux derniers exercices fiscaux.

- **Critère de performance qualitatif** : le conseil d'administration pourra moduler le montant de la prime, exprimé en pourcentage de la rémunération annuelle brute et calculé selon les critères quantitatifs, en fonction du résultat mesuré sur un critère qualitatif. Le conseil retient à cet égard le maintien de la notation de l'entreprise en matière de responsabilité sociale de l'entreprise auprès notamment de Vigéo, ou de toute autre agence de notation environnementale. Le montant de l'indemnité finale reste plafonné à 24 mois de salaire tel que défini ci-dessus.

Indemnité de non-concurrence

M. Franck Marilly est soumis à une clause de non-concurrence qui prévoit l'interdiction d'exercer dans le secteur concurrentiel. Pour l'application de cette clause de non-concurrence, l'activité considérée s'entend à la date des présentes à la fabrication, la vente et la distribution de liqueurs et spiritueux.

Cet engagement de non-concurrence s'applique à une zone géographique définie pendant une durée déterminée, à compter de la date de cessation effective du contrat de mandat.

Pendant cette période déterminée, M. Franck Marilly percevra une indemnité forfaitaire mensuelle brute de non-concurrence égale à 100% de la rémunération mensuelle brute de base moyenne perçue au cours des 12 mois précédant la date de cessation du mandat. Cette clause pourra être levée par le conseil d'administration.

En cas de violation de la présente clause de non-concurrence, la société sera en droit de réclamer le paiement de dommages et intérêts.

Conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF, il est précisé que, dans l'hypothèse où l'indemnité de départ et l'indemnité de non-concurrence seraient versées concomitamment dans le cadre d'un départ effectif de la société ou du Groupe, le cumul de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence sera plafonné à 24 mois de rémunération fixe et variable.

Avantage de toutes natures

M. Franck Marilly bénéficie de l'attribution d'un véhicule de fonction et de la prise en charge des coûts d'entretien, d'assurance et d'exploitation de celui-ci. Il bénéficie également de la prise en charge par la société de la cotisation à un régime de garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise.

M. Franck Marilly bénéficie des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé mis en place au sein du Groupe pour l'ensemble des collaborateurs. L'engagement de la société est limité au versement des cotisations auprès de la compagnie d'assurances qui gère les régimes. Ces régimes comprennent un régime d'assurance invalidité, décès, incapacité de travail et un régime de frais de santé.