



Rémunération 2009 des mandataires sociaux du Groupe DANONE

Le Conseil d'Administration de Groupe Danone, lors de sa réunion du 10 février 2009 a fixé, sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération, les différents éléments de rémunération des mandataires sociaux du Groupe pour 2009.

Rappel des principes de rémunération des managers du Groupe Danone

Les principes de rémunération s'appliquant aux mandataires sociaux de Groupe Danone sont les mêmes que ceux qui s'appliquent aux membres du Comité exécutif et à plus de 1000 managers dans le monde.

La rémunération de ces managers se décompose en 4 éléments distincts :

- **un salaire fixe,**
- **une rémunération variable court terme,** octroyée sous condition de performance individuelle et calculée par rapport à des critères objectifs et chiffrés,
- **une rémunération variable long terme,** sous la forme d'**options d'achat d'actions** (stocks options) dont le nombre est fixé par le Conseil d'administration chaque année courant avril, et qui sont attribuées sans décote avec une durée de validité de 8 ans,
- **et depuis 2005, une rémunération variable moyen terme,** sous la forme de **GPUs (Group Performance Units)** versés sous condition de performance pluriannuelle sur trois ans.

Les GPUs ont été institués par le Comité de Nomination et de Rémunération du Conseil d'administration de Danone, avec l'objectif de lier plus étroitement la rémunération des managers avec la performance économique du Groupe sur moyen terme.

Des GPUs sont attribués sur décision du Conseil d'administration à plus de 1000 managers du Groupe chaque année. Ces GPUs se sont substitués à une partie des options d'achat d'actions jusqu'alors octroyées.

A la fin d'une période de trois ans, si le Groupe a atteint pour chacune des trois années concernées tous les objectifs retenus, les bénéficiaires reçoivent une rémunération de 30 euros par unité distribuée.

Cette rémunération est ramenée à 20 euros par GPU si les objectifs n'ont été atteints que deux années sur trois et à 0 euro par GPU si les objectifs n'ont été atteints qu'une année sur trois ou n'ont jamais été atteints.

Les premiers versements ont eu lieu en 2008 (GPUs attribués en 2005, au titre de la période 2005, 2006 et 2007), le Groupe ayant atteint ses objectifs annuels en 2005, en 2006 et en 2007.

Les GPUs attribués en 2006 pour la période 2006, 2007 et 2008 donneront lieu en 2009 à un paiement de 30 euros par GPU, le Groupe ayant atteint ses objectifs annuels en 2006, en 2007 et en 2008.

En outre, le Comité de Nomination et de Rémunération rappelle que les mandataires sociaux de Danone ne bénéficient ni du paiement de jetons de présence au titre de leur mandat d'administrateur de Groupe Danone, ni de distributions d'actions gratuites.

Rémunération décidée par le Conseil d'Administration du 10 février 2009 et à verser en 2009

	Franck Riboud Président- directeur général	Jacques Vincent Vice-président- directeur général	Emmanuel Faber Directeur général délégué	Bernard Hours Directeur général délégué
Salaire annuel 2009	1.050.000 euros	760.000 euros	644.000 euros	644.000 euros
Rémunération variable de court terme au titre de 2008¹	1.729.350 euros	765.180 euros	725.000 euros	715.000 euros
Rémunération variable de moyen terme au titre de 2006-2007-2008²	1.500.000 euros	1.005.000 euros	405.000 euros	405.000 euros + 1.500.000 euros ³
Rémunération variable de long terme	Le Conseil d'Administration d'avril statuera sur les attributions des options d'achat d'actions. (l'article L 225-77 du code de commerce interdit d'attribuer des options "dans le délai de 10 séances de bourse précédant et suivant la date à laquelle les comptes consolidés sont rendus publics")			

Rémunération variable cible au titre de 2009, à verser en 2010 sous condition de performance

	Franck Riboud Président- directeur général	Jacques Vincent Vice-président- directeur général	Emmanuel Faber Directeur général délégué	Bernard Hours Directeur général délégué
Rémunération variable de court terme au titre de 2009⁴	1.417.500 euros	702.000 euros	500.000 euros	500.000 euros

¹ Octroyée conformément aux objectifs de performance atteints en 2008, versée en 2009

² Group Performance Units, octroyés en 2006, pour la période 2006, 2007, 2008 et payables en 2009, conformément aux objectifs de performance sur la même période

³ Bernard Hours a bénéficié, alors qu'il était directeur général du pôle Produits Laitiers Frais, d'une part variable exceptionnelle moyen terme liée à des objectifs de surperformance pour les années 2006, 2007 et 2008. L'ensemble de ces objectifs ayant été atteints pour la totalité de la période, il recevra en 2009 un montant de 1.500.000 euros. Il est précisé que ce programme non-renouvelable a été clôturé fin 2008 selon les échéances initiales prévues.

⁴ Le montant réel à percevoir en 2010 sera déterminé selon les performances de 2009.