

Rémunération du dirigeant mandataire social exécutif

Lors de sa réunion du 4 mars 2025, le Conseil d'administration de Kering, suivant les recommandations du Comité des Rémunérations, a arrêté les décisions suivantes concernant la rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2024 et pour l'exercice 2025.

1. Rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2024

• Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2024 payable en 2025

Le Conseil d'administration a fixé à 1 050 120 euros le montant de la rémunération variable annuelle brute due au Président-Directeur général au titre de l'exercice 2024, à raison d'un niveau d'atteinte des objectifs financiers de 78,9 % et des objectifs extra-financiers de 86,7 %, soit un montant correspondant à 87,5 % de sa rémunération fixe annuelle.

Le niveau d'atteinte de chaque critère de performance ainsi que les éléments d'appréciation correspondants seront présentés en détail dans le Document d'enregistrement universel 2024.

Conformément à l'article L. 22-10-34, II, du Code de commerce, cette rémunération ne sera versée qu'après approbation de la résolution correspondante par l'Assemblée Générale du 24 avril 2025.

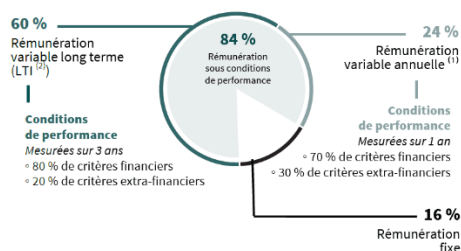
2. Rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2025

Pour l'exercice 2025, le Conseil d'administration a décidé de :

- maintenir la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur général à 1 200 000 euros ;
- maintenir une rémunération variable annuelle égale, à objectifs atteints, à 150 % de la rémunération fixe annuelle, et plafonnée à 203 % en cas de surperformance. Cette rémunération repose sur l'atteinte d'objectifs financiers (à hauteur de 70 %) et extra-financiers (à hauteur de 30 %) ;
- maintenir le dispositif de rémunération long terme sous forme d'attribution gratuite d'actions de performance, qui permet de renforcer le lien entre la rémunération du dirigeant mandataire social exécutif et sa contribution directe à la performance de long terme de l'entreprise, tout en garantissant l'alignement de ses intérêts avec ceux des actionnaires. Cette rémunération repose sur l'atteinte d'objectifs financiers à hauteur de 80 % et d'objectifs extra-financiers à hauteur de 20 %, ainsi que sur la performance boursière du Groupe, tel qu'exposé dans le Document d'enregistrement universel 2024. La valeur d'attribution de cette rémunération variable long terme correspond à 150 % de la somme de sa rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2024.

Synthèse des éléments composant la rémunération du dirigeant mandataire social exécutif

Président-Directeur général



(1) Rémunération variable annuelle : 150 % de la rémunération fixe.

(2) LTI : 150 % de la rémunération fixe exercice N + rémunération variable annuelle due pour N-1.

Il est par ailleurs rappelé que le Président-Directeur général bénéficie des avantages en nature suivants : voiture de fonction avec chauffeur et couverture internationale santé.

Il est exclu du bénéfice d'un régime de retraite supplémentaire, d'une indemnité de départ et d'une indemnité de non-concurrence.

Comme en 2024, le Président-Directeur général ne bénéficiera pas d'une rémunération à raison de son mandat d'Administrateur de Kering.
