

Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Lors de sa réunion du 2 mars 2023, 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 et du Directeur général délégué.

1. Rémunération au titre de l'exercice 2022

- **Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022 payable en 2023**

Le Conseil d'administration a fixé à 943 200 euros le montant de la rémunération variable annuelle brute due au Président-Directeur général et au Directeur général délégué au titre de l'exercice 2022, à raison d'un niveau d'atteinte des objectifs financiers de 83 % et des objectifs extra-financiers de 100 %, soit un montant correspondant à 79 % de leur rémunération fixe annuelle.

Le niveau d'atteinte de chaque critère de performance ainsi que les éléments d'appréciation correspondants seront présentés de manière extensive dans le Document d'enregistrement universel 2022.

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 27 avril 2023.

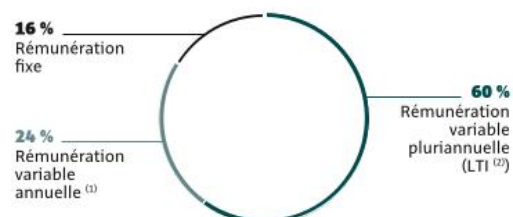
2. Rémunération au titre de l'exercice 2023

Au titre de l'exercice 2023, le Conseil d'administration a décidé de :

- maintenir la rémunération annuelle fixe du Président-Directeur général et du Directeur général délégué à 1 200 000 euros ;
- maintenir une rémunération variable annuelle égale, à objectifs atteints, à 150 % de la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur général et du Directeur général délégué, plafonnée à 203 % de la rémunération fixe annuelle en cas de surperformance, reposant sur l'atteinte d'objectifs financiers et extra-financiers qui représentent respectivement 70 % et 30 % de cette rémunération variable annuelle ;
- 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 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et leurs contributions directes 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 en détail dans le Document d'enregistrement universel 2022. La rémunération variable long terme cible s'élève pour le Président-Directeur général et pour le Directeur général délégué respectivement à 150 % et 100 % de l'addition de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2022.

Synthèse des éléments composant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

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.

Directeur général délégué



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

(2) LTI : 100 % de la rémunération fixe exercice N + rémunération variable annuelle due pour N-1.

Il est par ailleurs rappelé que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'avantages en nature (voiture de fonction, couverture internationale santé, couverture internationale invalidité et décès) ainsi que d'une rémunération allouée à raison de leur mandat d'administrateur. Ils sont exclus du bénéfice d'un régime de retraite supplémentaire, d'une indemnité de départ et d'une indemnité de non-concurrence.
