

Information sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux
Publication en application du Code AFEP-MEDEF

Lors de sa réunion du 29 juillet 2025, le Conseil d'administration de Kering, suivant les recommandations du Comité des Rémunérations, a défini les politiques de rémunération applicables au Directeur général, M. Luca de Meo, et au Président du Conseil d'administration, M. François-Henri Pinault, à compter de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général qui prendra effet le 15 septembre 2025.

Ces politiques de rémunération sont soumises à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale mixte le 9 septembre 2025. Elles sont décrites en détail dans la brochure de convocation relative à ladite Assemblée, disponible sur le site internet de la Société à l'adresse suivante : <https://www.kering.com/fr/finance/informations-actionnaires/assemblee-generale/>.

1. Rémunération du nouveau Directeur général au titre de l'exercice 2025, du 15 septembre au 31 décembre

- **Rémunération fixe annuelle**

Le Conseil d'administration a fixé à 2 200 000 euros bruts la rémunération fixe annuelle du Directeur général. Pour l'exercice 2025, cette rémunération sera versée au prorata de la période courant de sa prise de fonctions, le 15 septembre 2025, jusqu'au 31 décembre 2025, soit un montant de 650 959 euros bruts.

- **Rémunération variable annuelle**

Le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable annuelle cible et maximum du Directeur Général à un montant brut de 1 210 000 euros pour l'exercice 2025, sans aucun minimum garanti, ni hypothèse de surperformance.

Compte tenu de la prise de fonctions de Luca de Meo le 15 septembre 2025, en cours d'année, et des contraintes liées à la définition d'objectifs financiers et extra-financiers sur une période courte, le Conseil d'administration a arrêté, pour l'exercice 2025 (du 15 septembre au 31 décembre), des objectifs spécifiques et stratégiques, de nature qualitative, adaptés à cette durée réduite et au fait que le nouveau Directeur général prend ses fonctions :

- **Réussite de la prise de fonctions** (poids de 49,6 %) : appréhension de l'activité et des enjeux clés du Groupe, de sa culture, son organisation et ses spécificités ; définition d'une organisation cible : éventuels changements organisationnels opérationnels et fonctionnels, nomination de dirigeants aux postes clés ;
- **Etat d'avancement d'un plan stratégique** (poids de 50,4 %) en collaboration avec le Conseil d'administration, en vue de sa présentation aux actionnaires en 2026.

Le Conseil d'administration procédera, au premier trimestre 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations, à une évaluation approfondie du niveau d'atteinte de chacun de ces objectifs de performance.

Conformément à l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, cette rémunération variable annuelle ne sera versée qu'après approbation par l'assemblée générale des actionnaires de la Société appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

- **Indemnité de prise de fonctions**

En acceptant les fonctions de Directeur général de Kering, Luca de Meo a perdu le bénéfice d'éléments de rémunération variable de long terme qui lui avaient été attribués au titre de ses précédentes fonctions de Directeur général de Renault, lesquelles ont pris fin le 15 juillet 2025. Ces éléments, correspondant à des attributions gratuites d'actions de performance en cours d'acquisition, ont été valorisés à hauteur de 20 millions d'euros. Les modalités de leur évaluation sont présentées en détail dans la brochure de convocation relative à l'Assemblée générale du 9 septembre 2025, publiée sur le site internet de la Société à l'adresse suivante : <https://www.kering.com/fr/finance/informations-actionnaires/assemblee-generale/>.

Afin de compenser la perte de ces éléments de rémunération induite par sa nomination en tant que Directeur général de Kering, le Conseil d'administration a décidé d'attribuer à Luca de Meo une indemnité de prise de fonctions d'un montant équivalent, composée d'une part prépondérante en numéraire (75 % soit 15 millions d'euros) et d'une part en actions existantes Kering (25 % soit 5 millions d'euros).

Cette attribution d'actions existantes Kering sera soumise à une période d'acquisition de trois ans, et l'acquisition définitive des actions attribuées conditionnée à l'atteinte des objectifs de performance fixés pour la rémunération variable annuelle du Directeur général au titre de l'année 2025, ainsi qu'au respect d'une condition de présence continue au sein du Groupe d'une durée de trois ans.

Le nombre d'actions attribuées sera déterminé sur la base de la moyenne pondérée des cours d'ouverture de l'action Kering sur le marché réglementé d'Euronext Paris, calculée sur les vingt (20) séances de bourse précédant la date d'attribution. L'attribution sera réalisée début octobre 2025, dans le même temps que celui des attributions gratuites d'actions de performance annuelles au bénéfice des salariés occupant des fonctions clés au sein du Groupe.

En complément des conditions mentionnées ci-dessus, les actions attribuées dans le cadre de l'indemnité de prise de fonctions seront assorties d'un mécanisme d'annulation et de restitution, selon le cas. Ainsi, dans l'hypothèse où, pendant la période d'acquisition de trois ans et dans un délai de deux ans à compter de l'acquisition définitive des actions attribuées, il serait constaté par le Conseil d'administration que le Directeur général :

- est directement responsable ou a directement contribué à des pertes significatives au détriment du Groupe ; ou
- a eu un comportement à risque particulièrement grave ayant un impact significatif sur les résultats ou l'image du Groupe,

le Conseil d'administration pourra, selon le cas (i) annuler tout ou partie des actions non encore définitivement acquises, ou (ii) exiger du Directeur général la restitution de tout ou partie des actions devenues définitivement acquises dans le cadre de cette indemnité de prise de fonctions ou un nombre équivalent.

- **Engagements liés à la cessation des fonctions**

- **Indemnité de départ, plafonnée et soumise à des conditions de performance**

Le Conseil d'administration a également décidé d'octroyer au Directeur général une indemnité de départ en cas de départ contraint. Cette indemnité sera conditionnée à la réalisation des objectifs de performance définis pour la rémunération variable annuelle des deux exercices précédant la cessation du mandat du Directeur général. Son montant ne pourra excéder la rémunération brute, fixe et variable, due au Directeur général au titre des deux années précédant la date de cessation de son mandat.

Une révocation du mandat du Directeur général motivée par une faute grave ou lourde de ce dernier, ou encore par un comportement portant gravement atteinte à l'image de Kering et affectant de manière significative à la baisse le cours de bourse de l'action Kering, ne sera pas constitutive d'un départ contraint.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ volontaire, de changement de fonctions au sein du groupe Kering ou si le Directeur général a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite.

En outre, aucune indemnité de départ ne sera due au Directeur général :

- en cas de fin de mandat due à l'atteinte de la limite d'âge prévue par les statuts de la Société ; et, en tout état de cause,
- en cas de non-réalisation des objectifs de performance définis par le Conseil d'administration.

- **Indemnité de non-concurrence**

Eu égard au profil de Luca de Meo et afin de protéger les intérêts légitimes de la Société et de ses actionnaires, le Conseil d'administration a décidé d'accorder au Directeur général une indemnité de non-concurrence en contrepartie de son engagement à ne pas exercer, directement ou indirectement, d'activité concurrente de celle du groupe Kering (secteur du Luxe) ni à rejoindre un concurrent de Kering. Cet engagement s'appliquera pendant une durée de douze (12) mois à compter de la cessation de son mandat, sur un périmètre géographique couvrant l'ensemble des pays de l'Union Européenne, Monaco, la Norvège, le Royaume-Uni, la Suisse, ainsi que les Etats-Unis.

En contrepartie de son obligation de non-concurrence, et sous réserve du respect de celle-ci, le Directeur général percevra une indemnité, versée en douze mensualités, correspondant à un (1) an de rémunération annuelle brute, fixe et variable. La rémunération annuelle brute retenue pour le calcul de cette indemnité sera celle perçue par le Directeur général au cours des douze (12) derniers mois précédant la date de cessation de son mandat.

Conformément à l'article R. 22-10-14, III du Code de commerce et aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le Directeur général fait valoir ses droits à la retraite et au-delà de 65 ans.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration conservera la faculté de renoncer à la mise en œuvre de cet engagement de non-concurrence, sans contrepartie financière.

Par ailleurs, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le montant cumulé (i) de l'indemnité de départ effectivement versée et (ii) de l'indemnité de non-concurrence ne pourra, de surcroît, excéder un plafond équivalent à deux ans de rémunération annuelle brute, fixe et variable à la date de cessation des fonctions du Directeur général.

- **Avantages en nature**

Le Directeur général bénéficie des avantages en nature suivants :

- une voiture de fonction avec chauffeur, qu'il peut également utiliser pour ses déplacements personnels ;
- le remboursement des frais occasionnés dans l'exercice de son mandat selon la politique de remboursement des frais du Groupe.

- **Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé**

Le Directeur général bénéficie des régimes collectifs de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) et de frais de santé applicables en France aux salariés de la Société dans les mêmes conditions que le personnel concerné. Il bénéficie également d'une couverture internationale santé et d'un régime de prévoyance supplémentaire.

- **Régime de retraite supplémentaire**

Le Directeur général bénéficie du régime de retraite obligatoire à cotisations définies (« Article 83 ») applicable à l'ensemble des salariés cadres de la Société, dans les mêmes conditions que le personnel concerné.

- **Absence de rémunération variable à long terme (en actions de performance) au titre de l'exercice 2025**

Pour l'exercice 2025, le Conseil d'administration a décidé de ne pas attribuer à Luca de Meo d'actions de performance à titre de rémunération variable à long terme. Cette décision tient à l'octroi d'une indemnité de prise de fonctions, tel qu'explicité ci-avant, ayant pour objet de compenser la perte des actions de performance qui lui avaient été attribuées, à titre de rémunération variable à long terme, dans le cadre de ses précédentes fonctions de Directeur général de Renault et perdues du fait de son acceptation des fonctions de Directeur général de Kering, notamment celles attribuées en 2025.

- **Absence de rémunération à raison du mandat d'administrateur**

Sous réserve de sa nomination au Conseil d'administration par l'Assemblée générale du 9 septembre 2025, le Directeur général ne percevra aucune rémunération à raison de son mandat d'administrateur.

- **Absence de rémunération exceptionnelle**

Aucune rémunération exceptionnelle ne sera attribuée au Directeur général.

2. Rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2025, du 15 septembre au 31 décembre

- **Rémunération fixe annuelle**

Le Conseil d'administration a fixé à 700 000 euros bruts la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration. Pour l'exercice 2025, cette rémunération sera versée au prorata de la période courant du 15 septembre 2025, date de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général, jusqu'au 31 décembre 2025, soit un montant de 207 123 euros bruts.

- **Absence d'autres éléments de rémunération**

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucun autre élément de rémunération. Il n'est notamment pas éligible à la rémunération allouée aux administrateurs à raison de leur mandat (anciennement « jetons de présence ») ; sa rémunération fixe annuelle n'est pas prise en compte dans la répartition de l'enveloppe globale allouée aux administrateurs dans le cadre de la politique de rémunération leur étant applicable.

Aucune rémunération variable, annuelle ou de long terme, ni rémunération exceptionnelle, indemnité de départ, avantage en nature ou dispositif de retraite complémentaire ou supplémentaire ne sera attribué au Président du Conseil d'administration

- **Traitement des actions de performance attribuées à François-Henri Pinault en qualité de Président-Directeur général et en cours d'acquisition**

Des actions de performance ont été attribuées à François-Henri Pinault en qualité de Président-Directeur général les 4 octobre 2022, 3 octobre 2023 et 2 octobre 2024, respectivement au nombre de 9 281, 7 004 et 11 517 actions. Les périodes d'acquisition applicables, d'une durée de trois ans, courent respectivement jusqu'au 4 octobre 2025, 3 octobre 2026 et 2 octobre 2027.

François-Henri Pinault demeurant mandataire social de Kering dans le cadre de la dissociation des fonctions effective à compter du 15 septembre 2025, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, conformément aux stipulations des plans d'attribution d'actions de performance concernés et compte tenu de la contribution majeure de l'intéressé au développement du Groupe au cours de ses vingt années de direction, de maintenir l'intégralité de ses droits aux actions de performance ainsi attribuées.

La condition de présence continue au sein du Groupe, les objectifs de performance financiers et extra-financiers ainsi que le mécanisme d'ajustement fondé sur la performance boursière relative de l'action Kering, demeurent applicables. En conséquence, le nombre définitif d'actions de performance acquises par François-Henri Pinault sera constaté à l'issue de la période d'acquisition de chacun de ces plans, en fonction du niveau de réalisation des objectifs de performance applicables et sous réserve du respect de la condition de présence.
