LVMH

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ DE LA GOUVERNANCE ET DES RÉMUNÉRATIONS

AU 26 JANVIER 2023

Est constitué au sein du Conseil d'administration un comité spécialisé en charge de la gouvernance et des rémunérations agissant sous la responsabilité du Conseil d'administration et dont le présent règlement intérieur a été approuvé par le Conseil d'administration.

1. Composition du Comité

Le Comité de la gouvernance et des rémunérations est composé d'au moins trois Administrateurs et/ou Censeurs. La majorité de ses membres est indépendante. Ses membres sont désignés par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration désigne un Président du Comité choisi parmi les membres de celui-ci.

Le Président du Conseil d'administration, les Administrateurs exerçant une fonction de Directeur général ou de Directeur général délégué de LVMH ou rémunérés par une filiale de LVMH ne peuvent être membres du Comité.

Un Administrateur ne peut être nommé membre du Comité s'il vient d'une société dans le comité analogue de laquelle siège un Administrateur de LVMH.

2. Rôle du Comité

Le Comité a pour mission d'émettre, après étude, un avis motivé sur les candidatures et renouvellements aux postes d'Administrateur et de Censeur de la Société en veillant à ce que figurent au sein de son Conseil d'administration des personnalités extérieures et indépendantes de celle-ci. Il débat notamment de la qualité d'Administrateur indépendant des membres du Conseil au regard des critères applicables.

La procédure de sélection des Administrateurs indépendants conduite par le Comité de la gouvernance et des rémunérations repose sur les principes suivants :

Elle vise à atteindre un équilibre dans la composition du Conseil d'administration au regard des compétences et de la diversité (qualifications et expériences professionnelles, représentation équilibrée des femmes et des hommes, nationalité, âge) de ses membres.

Elle tend à identifier, à partir de profils définis, les compétences et les expertises notamment financières et extra-financières recherchées chez les Administrateurs potentiels et estimées prioritaires pour la Société, avec l'assistance, s'il l'estime nécessaire, d'un cabinet de recrutement spécialisé. Il peut organiser des entretiens avec chaque candidat Administrateur et a la faculté d'organiser également des entretiens entre les candidats pressentis et tout autre membre du Conseil d'administration. Après concertation de ses membres, il émet un avis motivé à l'attention du Conseil d'administration.

Le Comité veille à la plus stricte confidentialité dans l'approche de tout candidat potentiel.

Le Comité rend compte de l'application pratique de la procédure de sélection des Administrateurs dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la Société.

Le Comité, conformément à l'article L 225-53 du Code de commerce s'assure, lors de chaque nomination d'un Directeur général délégué, de la présence, parmi les candidats, d'une personne de chaque sexe et ce jusqu'au terme du processus de désignation dudit Directeur général délégué.

En outre, il émet des propositions sur la nomination ou le renouvellement du Président du Comité d'audit de la performance.

Dans le cadre de la préparation du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise, le Comité émet des avis sur la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil d'administration et sur la politique de mixité appliquée aux instances dirigeantes au sein du Groupe, la description des objectifs de ces politiques, les modalités de leur mise en œuvre et les résultats obtenus au cours de l'exercice concerné par ledit rapport.

Le Comité est sollicité par le Président du Conseil d'administration ou par les Administrateurs exerçant les fonctions de Directeur général ou de Directeur général délégué pour leur donner un avis sur les candidatures aux fonctions de membre du Comité exécutif du Groupe et de Direction générale de ses principales filiales. Il est l'instance de réflexion en charge de définir les mesures à prendre en cas de vacance imprévisible de l'un de ces postes.

Le Comité émet un avis sur la politique de rémunération des mandataires sociaux et des dirigeants mandataires sociaux et après, le cas échéant, avis d'un cabinet de conseil indépendant, sur toute dérogation à l'application de ladite politique de rémunération.

Le Comité émet, après étude, des propositions sur la répartition du montant annuel global maximum pouvant être alloué par l'Assemblée générale aux Administrateurs et, le cas échéant aux Censeurs, en rémunération de leur mandat et dresse un tableau récapitulatif des paiements effectués à chaque Administrateur et Censeur.

Il fait des propositions au Conseil sur les rémunérations, fixe, variable et exceptionnelle, immédiates et différées et sur les avantages en nature (i) du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et du (des) Directeur(s) général(aux) délégué(s) de la Société ainsi que (ii) des Administrateurs et Censeurs liés à la Société ou à l'une de ses filiales par un contrat de travail ; le cas échéant, il donne également un avis sur les contrats de consultant conclus, directement ou indirectement, avec ceux-ci. Le Comité fait des recommandations quant aux critères qualitatifs et quantifiables sur la base desquels sera déterminée la partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ainsi que sur les conditions de performance applicables à l'exercice des options et à l'attribution définitive des actions gratuites.

Le Comité se prononce sur la politique générale d'attribution d'options et d'actions gratuites au sein du Groupe et fait des propositions sur leur octroi aux dirigeants mandataires sociaux et aux Administrateurs et Censeurs liés à la Société ou à l'une de ses filiales par un contrat de travail.

Il prend position sur les éventuels régimes de retraite complémentaire mis en place par la Société au bénéfice de ses dirigeants et formule des recommandations sur les éventuelles indemnités de départ qui pourraient être versées à un dirigeant mandataire social à l'occasion de la cessation de ses fonctions.

Le Comité fournit un avis sur les rémunérations, fixes et variables, immédiates et différées, ainsi que sur les avantages en nature et les attributions d'options et d'actions gratuites des membres du Comité exécutif du Groupe et des autres dirigeants des principales filiales du Groupe. À cet égard, le Comité peut demander communication des accords conclus et de toutes données comptables relatives aux paiements effectués.

Le Comité s'informe également des procédures concernant les versements d'honoraires et remboursements de frais aux prestataires extérieurs et fait toutes recommandations à ce sujet.

Le Comité prépare chaque année un projet de rapport qu'il soumet au Conseil d'administration, destiné à l'Assemblée générale des actionnaires et relatif aux rémunérations des mandataires sociaux, aux actions gratuites qui leur ont été attribuées au cours de l'exercice ainsi qu'aux options qui leur ont été octroyées ou qu'ils ont levées par ceux-ci au cours de cette même période. Ce rapport mentionne également la liste des dix salariés de la Société ayant bénéficié des principales dotations et de ceux ayant effectué les principales levées d'options.

3. Fonctionnement du Comité

L'acceptation par un Administrateur de la charge de membre du Comité implique qu'il y consacre le temps et l'attention nécessaires.

Le Comité se réunit à l'initiative, soit de son Président, soit du Président du Conseil d'administration ou de l'Administrateur exerçant les fonctions de Directeur général, soit encore à l'initiative de deux des membres de ce Comité, chaque fois que nécessaire.

Le Directeur général, le Directeur général délégué peuvent participer aux travaux du Comité consacrés aux nominations et aux renouvellements.

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur général et le Directeur général délégué n'assistent pas aux travaux du Comité consacrés à leur rémunération.

Les délibérations du Comité ont un caractère confidentiel et ne doivent faire l'objet d'aucune communication à l'extérieur du Conseil d'administration.

Les décisions du Comité sont adoptées à la majorité simple de ses membres et ont un caractère collégial.

Des réunions ou des séances de travail communes peuvent être organisées entre les différents Comités du Conseil sur des sujets transversaux, notamment en matière de responsabilité sociale et environnementale et sur les questions climatiques ; le Comité de la gouvernance et des rémunérations et le Comité d'éthique et du développement durable peuvent notamment être amenés à travailler conjointement sur l'appréciation des critères de performance extra-financiers de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux.

4. Prérogatives du Comité

Le Comité rend compte de ses travaux au Conseil d'administration. Il lui fait part de ses conclusions, recommandations et propositions.

S'ils le jugent nécessaire pour l'accomplissement de leur mission, les membres du Comité peuvent demander que leur soit communiqué tout renseignement disponible.

Le Comité peut solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de sa compétence s'il l'estime nécessaire ou utile à l'accomplissement de sa mission, après en avoir informé le Président du Conseil d'administration ou le Conseil d'administration lui-même et à charge d'en rendre compte au Conseil.

Tout avis défavorable émis par le Comité sur une proposition devra être motivé.

5. Rémunération des membres du Comité

Les membres et le Président du Comité peuvent percevoir une rémunération spécifique déterminée par le Conseil d'administration s'imputant sur le montant annuel global maximum alloué par l'Assemblée générale aux Administrateurs en rémunération de leur mandat.