

LVMH

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

AU 18 AVRIL 2024

Est constitué au sein du Conseil d'administration un comité spécialisé en charge des rémunérations des mandataires sociaux, 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 des Rémunérations est composé d'au moins trois Administrateurs. 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 ses membres.

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.

## 2. Rôle du Comité

Le Comité a pour missions principales :

- d'émettre un avis sur la politique de rémunération des 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 ;
- d'émettre des propositions sur le montant annuel global maximum pouvant être alloué par l'Assemblée générale aux Administrateurs (et le cas échéant aux Censeurs), en rémunération de leur mandat, ainsi que sur les modalités de répartition de cette enveloppe entre les membres du Conseil d'Administration ;
- de faire chaque année des propositions au Conseil d'Administration sur les rémunérations (fixe, variable et exceptionnelle, immédiates et différées) et sur les avantages en nature (i) des dirigeants mandataires sociaux 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 ;
- de faire des recommandations quant aux critères financiers, stratégiques et ESG (que ceux-ci soient qualitatifs ou quantifiables) sur la base desquels sera déterminée la partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ;
- d'évaluer périodiquement l'atteinte des critères financiers, stratégiques et ESG (que ceux-ci soient qualitatifs ou quantifiables) sur la base desquels est déterminée la partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ;
- de faire des propositions sur (i) l'attribution d'options et/ou d'actions gratuites 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 (ii) les conditions de performance applicables aux dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice de ces options et/ou l'attribution définitive de ces actions gratuites, et (iii) la quantité d'actions gratuites ou d'actions issues de levées d'options que les dirigeants mandataires sociaux sont tenus de conserver jusqu'à la cessation de leur mandat ;
- de prendre position sur les éventuels régimes de retraite complémentaire mis en place par la Société au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux ;
- de formuler 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 ;
- de revoir les éléments du rapport sur le gouvernement d'entreprise portant sur les rémunérations perçues par les mandataires sociaux, en particulier le tableau récapitulatif des paiements effectués à chaque Administrateur et Censeur au titre de leur mandat, la politique de rémunération des mandataires sociaux et les éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires dans le cadre du « say on pay ».

Le Comité est également informé de la politique de rémunération en place au sein du Groupe.

### 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 Président du Conseil d'administration, le Directeur général et le cas échéant le ou les Directeur(s) général(aux) délégué(s) 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 sur les sujets de durabilité (éthiques, environnementaux, sociétaux et questions climatiques) et de gouvernance.

### 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.