

LVMH

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ DURABILITÉ ET
GOUVERNANCE

AU 18 AVRIL 2024

Est constitué au sein du Conseil d'administration un comité spécialisé en charge des sujets de durabilité et notamment éthiques, environnementaux, sociaux et de la gouvernance agissant sous la responsabilité du Conseil d'administration et dont le règlement intérieur a été adopté par le Conseil d'administration.

1. Composition du Comité

Le Comité est composé d'au moins trois Administrateurs. La majorité de ses membres sont indépendants. Ses membres sont désignés par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration désigne un Président du Comité choisi parmi ses membres.

2. Rôle du Comité

2.1. Durabilité

Le Comité veille au respect (i) des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le groupe LVMH fonde son action et (ii) des règles de conduite que chacun de ses collaborateurs doit appliquer.

A cet effet, le Comité s'est vu confier les missions suivantes :

- assister le Conseil d'administration dans la définition des grandes orientations stratégiques de la Société et du Groupe en matière éthique, environnementale, climatique et sociale et le suivi de leur mise en œuvre ;
- veiller au respect des règles et valeurs définies par le Code de conduite de LVMH ainsi que par les codes et chartes en découlant (tels que, sans que cette liste soit exhaustive, le Code de conduite Fournisseurs et la Charte environnementale de LVMH) ;
- examiner les informations contenues, notamment, dans le Rapport de gestion du Conseil d'administration en matière éthique, environnementale, climatique et sociale et transmettre au Conseil un avis sur ces informations ;
- examiner le suivi des dispositifs relatifs au respect de la vie privée des clients et collaborateurs, et notamment à la protection des données à caractère personnel ;
- examiner le suivi des dispositifs relatifs à l'éthique et la compliance ;
- assurer le suivi du fonctionnement des dispositifs d'alerte mis en place au sein du Groupe et s'assurer de la mise en place et du suivi des dispositifs relatifs au devoir de vigilance et de respect des droits humains.

2.2. Gouvernance

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 repose sur les principes suivants :

- la recherche d'un équilibre dans la composition du Conseil d'administration au regard des compétences et de la diversité de ses membres ;
- l'identification à partir de profils définis, de compétences et d'expertises notamment financières et extra-financières recherchées chez les Administrateurs potentiels et estimées prioritaires pour la Société, avec l'assistance d'un cabinet de recrutement spécialisé, si le Comité l'estime nécessaire

Le Comité peut organiser des entretiens avec chaque candidat Administrateur ainsi qu'avec tout autre membre du Conseil d'administration s'il l'estime nécessaire. 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.

Le Comité évalue périodiquement et au moins une fois par an la structure, la taille, la composition et l'efficacité du Conseil d'administration et soumet au Conseil toutes recommandations utiles. A cette occasion, le Comité débat de la qualification d'indépendance des administrateurs.

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, 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 met également en œuvre l'évaluation formalisée du Conseil d'administration diligentée tous les trois ans avec l'aide, s'il l'estime nécessaire, d'un consultant extérieur.

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

Le Comité est l'instance de réflexion en charge de définir les mesures à prendre en cas de vacance imprévisible d'un poste stratégique au sein du Groupe. Le Comité établit un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux.

Plus généralement, le Comité débat, de manière générale, de toute question relative à la gouvernance et émet un avis sur la politique générale d'attribution d'options et d'actions gratuites au sein du Groupe, ainsi que sur la politique du Groupe en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

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 au moins deux fois par an 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.

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 éthique, environnementale, climatique et sociale.

Le Comité durabilité et gouvernance et le Comité des rémunérations 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.

Le Comité peut demander communication de tout document comptable, juridique ou financier qu'il juge utile à l'accomplissement de sa mission.

À sa demande, le Comité peut, à tout moment, entendre les collaborateurs de la Société responsables des directions éthique & compliance, ressources humaines, audit interne, développement durable et juridique, les Commissaires aux comptes ainsi que toute personne ou direction qu'il jugera utile d'entendre dans le cadre de sa mission. Ces entretiens peuvent avoir lieu hors la présence des responsables des fonctions concernées.

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, 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.

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.