

PROGRAMME DE VEILLE 2026 DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE SUR LES SOCIÉTÉS DU SBF 120

ALERTE N° 71 CONCERNANT KERING

Cette analyse est plus particulièrement destinée aux responsables de l'exercice des droits de vote dans les sociétés de gestion et/ou aux correspondants « gouvernement d'entreprise » de l'AFG.

L'AFG, qui a publié la version 2026 de ses « Recommandations sur le gouvernement d'entreprise », alerte sur les résolutions des assemblées générales des sociétés du SBF 120 contraires à ce code de gouvernement d'entreprise dans le cadre de son programme de veille. Ces analyses ne constituent en aucune manière des conseils en vote. Nous vous rappelons par ailleurs que l'exercice des droits de vote attachés aux titres figurant à l'actif des OPC s'inscrit dans la politique d'engagement actionnarial des sociétés de gestion.



KERING

DATE DE L'ASSEMBLEE GENERALE : 28 MAI 2026

RESOLUTIONS CONCERNEES PAR LES RECOMMANDATIONS DE L'AFG

- **RESOLUTION 10 : Approbation des éléments de rémunération ex post du Directeur Général en fonction du 15/09/2025 au 31/12/2025**

Analyse

Les éléments de rémunération du Directeur Général intègrent, pour les premiers 3 mois et demi de ses fonctions, outre le versement d'une rémunération fixe et variable, l'attribution d'une indemnité de prise de fonction visant à compenser les « éléments de rémunération variable à long terme qui lui avaient été attribués au titre de ses précédentes fonctions de Directeur Général », dont 75% fait l'objet d'un versement numéraire et 25% prend la forme d'actions gratuites soumises à des objectifs de performance analysés sur une période de 3 mois et demi (identiques à ceux de sa rémunération variable) qui ne s'inscrivent pas dans une perspective de moyen/long terme.



Références

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 2

L'AFG considère que les intérêts des dirigeants doivent être en ligne avec ceux des actionnaires. La politique de rémunération doit respecter un juste équilibre s'harmonisant avec les nécessités de motivation des salariés. L'AFG est favorable à la promotion de plans à destination des salariés afin d'élargir le partage des performances de l'entreprise à l'ensemble des salariés.

Cette politique doit intégrer des critères financiers et extra-financiers. Elle doit en conséquence s'inscrire dans une perspective de moyen/long terme.

L'AFG rappelle l'importance d'une politique de rémunération transparente et maîtrisée dont l'absence porterait atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise. Des dérives en ce domaine sont de nature à être préjudiciables aux intérêts des actionnaires, mais également à ceux des dirigeants et de l'entreprise. La rémunération des dirigeants doit être respectueuse de la cohésion sociale et contribuer à promouvoir l'affectio societatis.

La politique de rémunération ne devrait en principe être modifiée qu'à intervalle de temps relativement long. Une modification chaque année de paramètres importants des éléments de la rémunération n'est pas souhaitable.

Il convient d'éviter l'effet de surenchère qui résulterait d'un recours exclusif à la comparaison des rémunérations entre émetteurs. En cas de référence à un groupe de comparaison, une bonne pratique de la société est de communiquer les caractéristiques du panel de sociétés comparables retenu avec par exemple sa composition, sa justification et son utilisation, notamment au regard de ses contraintes en termes de compétitivité.

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 3

Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.

Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle notamment sous forme d'un bonus de rétention. À défaut, son montant doit être individualisé, avec un montant maximum, et lié à des critères de performance sur plusieurs années et que les circonstances et les motifs conduisant au versement de celle-ci soient précisés et justifiés ex post (exemple : golden hellos...).



▪ **RESOLUTION 19 : Attribution d'actions gratuites**

Analyse

Résolution autorisant l'attribution d'actions gratuites à hauteur de 1% du capital.

Les critères de performance susceptibles de conditionner l'attribution d'actions gratuites n'étant mentionnés ni dans la résolution ni dans les documents d'information des actionnaires pour l'assemblée générale, cette résolution n'est pas conforme aux recommandations de l'AFG.

Référence

Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 :

II-C 4-2

Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence.

Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.



GOUVERNANCE

1. Composition du conseil de KERING

Le conseil d'administration de KERING comportera, à l'issue de l'assemblée générale 63,6 % de membres libre d'intérêts hors représentants des salariés, en conformité avec les recommandations de l'AFG (dans l'hypothèse où les résolutions correspondantes seraient acceptées).



Présenté	Nom	Affiliation	Qualif AFG	Taux de présence	Genre	Age	Nat	Durée	Fin du mandat	Nombre mandats		Comités		
										DG	Ad	Audit	Nom	Rem
	François-Henri Pinault	Président Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	92%	M	64	FR	33	2029	1	0			
	Luca de Meo	Directeur général	Non libre d'intérêts	100%	M	59	IT	1	2029	1	0			
<input checked="" type="checkbox"/>	Véronique Weill	Admin. référente	Libre d'intérêts	100%	F	67	FR	4	2030	0	3	M	M	P
<input checked="" type="checkbox"/>	Serge Weinberg		Libre d'intérêts	100%	M	75	FR	4	2030	0	1	M	P	M
<input checked="" type="checkbox"/>	Marie-Hélène Chenut		Libre d'intérêts	100%	F	64	FR	0	2030	0	1			
	Dominique d'Hinnin		Libre d'intérêts	100%	M	67	FR	2	2028	0	3	P		M
	Rachel Duan		Libre d'intérêts	92%	F	56	CN	2	2028	0	4	M		
<input checked="" type="checkbox"/>	Laurent Kleitman		Libre d'intérêts	100%	M	60	FR	0	2030	0	2			
	Baudouin Prot	Durée du mandat	Non libre d'intérêts	100%	M	75	FR	28	2029	0	2		M	
	Concetta Battaglia	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	F	57	IT	6	2028	0	1		M	
	Vincent Schaal	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	M	57	FR	4	2026	0	1			M
	Financière Pinault rep. par Héloïse Temple-Boyer	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	48	FR	8	2029	0	2			

2. Spécificités

- Les statuts de Kering comportent des actions à droit de vote double sous condition de détention de deux ans.
- Actionnariat salarié inférieur à 0,2% du capital.



Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Jérôme ABISSET



