



RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

Sophie BELLON

PRÉSIDENTE DU COMITÉ DES RESSOURCES
HUMAINES ET DES RÉMUNÉRATIONS



2024 **2025**

RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

—— ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION 2024

—— POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION 2025



2024

RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

RÉSOLUTION 12

RÉMUNÉRATION DE M. JEAN-PAUL AGON

Rémunération fixe annuelle

1 166 667 €



2024

RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉSOLUTION 13

RÉMUNÉRATION DE M. NICOLAS HIERONIMUS

Rémunération fixe annuelle 2 000 000 €

Rémunération variable annuelle 2 000 000 €

Cible : 100 % du fixe

Maximum : 120 % du fixe en cas de surperformance

2024

RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE CRITÈRES ET PONDÉRATIONS

OBJECTIFS

RÉPARTITION

CRITÈRES

PONDÉRATIONS

FINANCIERS

60 %

Chiffre d'affaires

15 %

Parts de marché

15 %

Résultat d'exploitation

10 %

Bénéfice net par action

10 %

Cash-flow

10 %

EXTRA-FINANCIERS

+

QUALITATIFS

40 %

RSE « L'Oréal pour le Futur »

10 %

Ressources Humaines

7,5 %

Développement digital

7,5 %

Critères qualitatifs

15 %

2024

RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE CRITÈRES ET PONDÉRATIONS

OBJECTIFS

RÉPARTITION

TAUX DE RÉALISATION

FINANCIERS

60 %

Partie financière

94,6 %

**EXTRA-FINANCIERS
+
QUALITATIFS**

40 %

Partie extra-financière
et qualitative

114,2 %

Taux de réalisation
des objectifs 2024

102,4 %

2 048 500 €



2024

RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉSOLUTION 13

RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE DE M. NICOLAS HIERONIMUS

Rémunération fixe annuelle	2 000 000 €
----------------------------	-------------

Rémunération variable annuelle	2 048 500 €
--------------------------------	-------------

TOTAL	4 048 500 €
--------------	--------------------



2024

RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉSOLUTION 13

RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE DE M. NICOLAS HIERONIMUS

Rémunération fixe annuelle 2 000 000 €

Rémunération variable annuelle 2 048 500 €

RÉMUNÉRATION LONG-TERME

Actions de performance **16 000 actions**



2025

POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

—— DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

—— DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

—— DES ADMINISTRATEURS



2025

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

RÉSOLUTION 15

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE À M. JEAN-PAUL AGON

Politique inchangée

Rémunération fixe annuelle 950 000 €

Rémunération variable annuelle NON

Rémunération long-terme
Actions de performance NON



2025

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉSOLUTION 16

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE À M. NICOLAS HIERONIMUS

——— POLITIQUE INCHANGÉE DEPUIS 2021

——— ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2025

——— **PRINCIPES RECONDUITS**

Mêmes fondements et mêmes instruments que ceux appliqués aux cadres dirigeants

Rémunération compétitive par rapport à un panel de référence cohérent

Rémunération directement en lien avec la stratégie de l'entreprise

Rémunération en droite ligne avec les engagements du Groupe en matière de RSE

Rémunération créatrice de valeur à moyen et long termes pour les actionnaires

2025

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

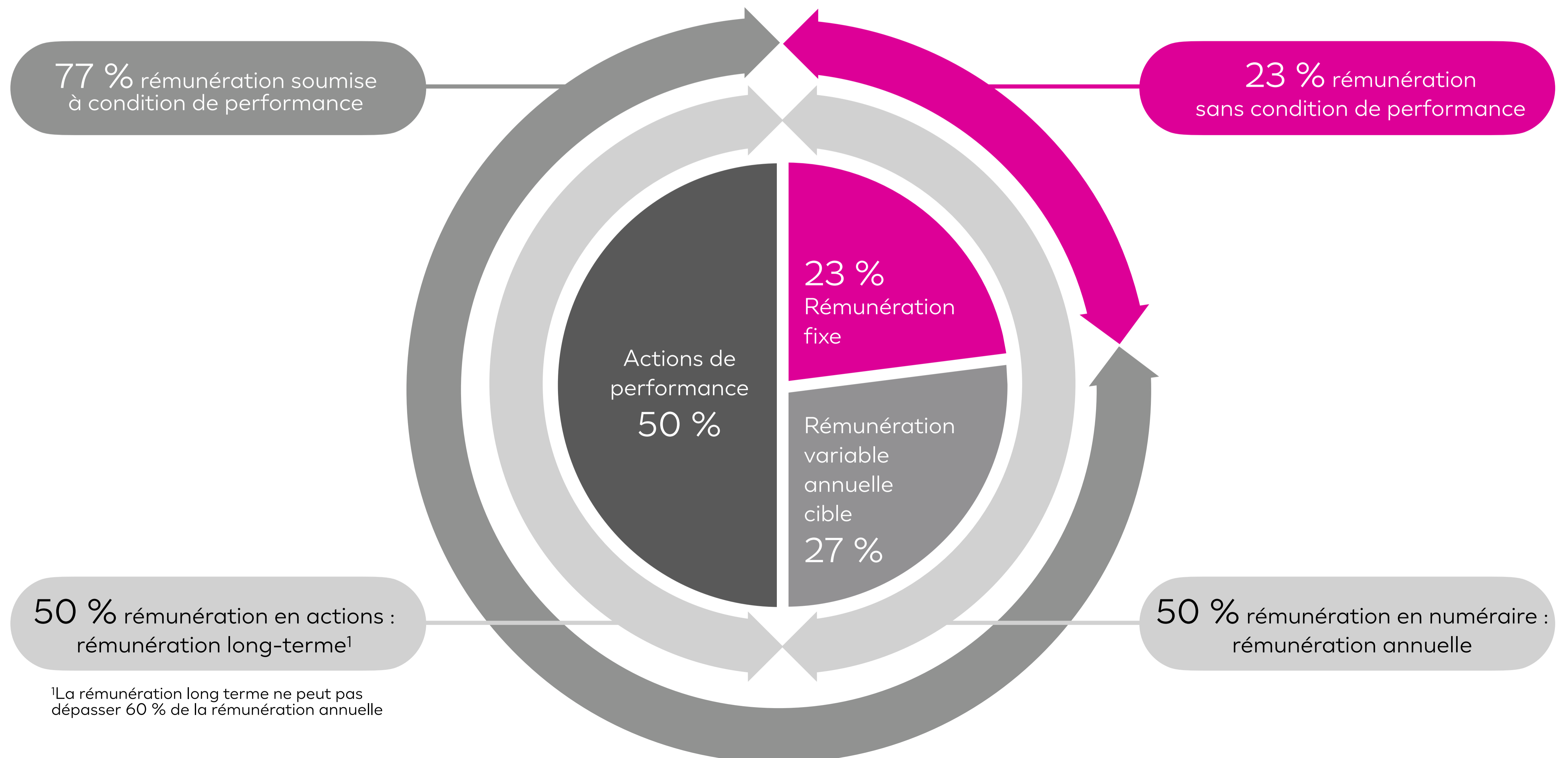
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION CIBLE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



2025

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION CIBLE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL





2025

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉSOLUTION 16

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION (FIXE ET VARIABLE)

Rémunération fixe annuelle	2 300 000 €
----------------------------	-------------

Rémunération variable annuelle	2 600 000 €
--------------------------------	-------------

Cible : 113 % du fixe

Maximum : 130,4 % du fixe en cas de surperformance,
soit 3 000 000 €

2025

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE CRITÈRES ET PONDÉRATIONS

OBJECTIFS	RÉPARTITION	CRITÈRES	PONDÉRATIONS
FINANCIERS	60 %	Chiffre d'affaires Parts de marché Résultat d'exploitation Bénéfice net par action Cash-flow	15 % 15 % 10 % 10 % 10 %
EXTRA-FINANCIERS + QUALITATIFS	40 %	RSE « L'Oréal pour le Futur » Ressources Humaines Développement digital Critères qualitatifs	10 % 7,5 % 7,5 % 15 %



2025

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉSOLUTION 16

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION (FIXE ET VARIABLE)

Rémunération fixe annuelle 2 300 000 €

Rémunération variable annuelle 2 600 000 €

Cible : 113 % du fixe

Maximum : 130,4 % du fixe en cas de surperformance,
soit 3 000 000 €

Rémunération long-terme

Actions de performance

Entre 50 % et 60 %



2025

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

RÉMUNÉRATION LONG-TERME

DÉTAILS DES CRITÈRES

Conditions de performance appréciées en moyenne sur 3 exercices pleins

CRITÈRES DE PERFORMANCE FINANCIÈRE

40 %

Croissance Chiffre
d'Affaires versus panel

40 %

Croissance Résultat
d'Exploitation

CRITÈRES DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

15 %

Engagements
« L'Oréal pour le Futur »

5 %

Objectif
de parité

RENFORCEMENT DE L'OBLIGATION DE CONSERVATION DES ACTIONS

2 ans à hauteur de 50 % des actions définitivement acquises



2025

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

RÉSOLUTION 10

FIXATION DU MONTANT ANNUEL GLOBAL MAXIMUM ALLOUÉ AUX ADMINISTRATEURS EN RÉMUNÉRATION DE LEUR MANDAT

Nouvelle enveloppe annuelle maximum proposée 2 000 000 €

RÉSOLUTION 14

APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Augmentation de la rémunération du Comité Stratégie et Développement Durable Part variable de 20 000 €

2024

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DES RÉMUNÉRATIONS

Présidé par



Sophie
BELLON



Françoise
**BETTENCOURT
MEYERS**



Paul
BULCKE



Fabienne
DULAC



Thierry
HAMEL



Alexandre
RICARD