

< Sommaire > ↻

Domage aux biens et perte d'exploitation

Le Groupe a mis en place un programme centralisé pour couvrir l'ensemble des biens (immobilisations et stocks) de ses filiales. Ce programme couvre également les pertes d'exploitation consécutives à un dommage matériel garanti. La limite de la garantie couvre le sinistre maximum raisonnablement envisageable compte tenu des mesures de prévention et de protection mises en place ainsi que les plans de continuité de production dans les sites industriels du Groupe.

La capacité du marché de l'assurance étant limitée pour certains types d'événement, ce programme est assorti de sous-limites globales qui concernent notamment les risques liés aux catastrophes naturelles. Ce programme est assorti d'audits Ingénierie Prévention des sites du Groupe par les services spécialisés des assureurs. Ces visites s'inscrivent dans le système sécurité du Groupe.

Transport

Le Groupe a mis en place une couverture de tous ses transports de biens. Toutes les filiales sont adhérentes à ce programme, permettant ainsi d'apporter une sécurité maximale en matière d'assurance transport à tous les flux de marchandises.

Risque crédit client

Les filiales sont invitées à mettre en place, avec l'aide et aux termes et conditions négociés par le siège, en complément de leur propre politique de crédit-management, une couverture d'assurance-crédit dans la mesure où une offre d'assurance compatible avec le niveau d'activité commerciale est disponible à des conditions financièrement acceptables.

Dans une période de fort ralentissement économique, on pourrait constater sur le marché de l'assurance-crédit une contraction des engagements des grands assureurs susceptibles de réduire leur couverture des encours sur certains pays. Les polices d'assurance mises en place dans ces pays pourraient être affectées par ce mouvement.

Auto-assurance

Le Groupe, via sa filiale de réassurance, conserve à sa charge, au-delà des franchises applicables aux filiales assurées, une rétention d'un montant non significatif au niveau consolidé.

2.4. Organisation du Conseil d'Administration

Ce chapitre est traité dans le Rapport du Président du Conseil d'Administration.

Toutes les informations sur les fonctions exercées par les administrateurs ces cinq dernières années se trouvent dans le Rapport du Président, page 109 et suivantes.

2.5. Rémunérations des mandataires sociaux

2.5.1. Rémunérations des membres du Conseil d'Administration

Les dispositions retenues par le Conseil sur ce sujet en septembre 2003, au moment où le Conseil publiait pour la première fois son Règlement Intérieur, sont les suivantes :

« L'administrateur reçoit des jetons de présence dont le montant est voté par l'Assemblée Générale Ordinaire et dont la répartition est décidée par le Conseil.

Le montant des jetons de présence est réparti entre les administrateurs de la manière suivante :

- une part égale attribuée à chacun d'entre eux, dont une partie fixe et une partie variable en fonction de l'assiduité aux réunions ;
- une part supplémentaire pour les membres des Comités d'études ».

Pour 2009, le Conseil a retenu pour une année pleine : une somme forfaitaire annuelle de 30 000 € ; une somme de

1

2

3

4

5

6

7

< Sommaire > ↻

5 000 € par séance du Conseil à laquelle l'administrateur assiste ; une somme de 15 000 € pour chaque administrateur membre du Comité Stratégie et Réalisations et une somme complémentaire de 15 000 € pour le Président de ce Comité ; une somme de 7 500 € pour chaque administrateur membre du Comité des Rémunérations et du Comité des Nominations et

de la Gouvernance et une somme complémentaire de 7 500 € pour le Président de chacun de ces Comités ; une somme de 20 000 € pour chaque administrateur membre du Comité d'Audit et une somme complémentaire de 20 000 € pour son Président.

C'est un montant total de 1 050 000 € qui a été distribué aux administrateurs début 2010 au titre de l'exercice 2009, pour un total de six réunions comme en 2008, selon la répartition suivante :

En euros	2008 : total 6 réunions	2009 : total 6 réunions
M. Jean-Paul Agon	60 000	60 000
M. Werner Bauer	60 000	60 000
Mme Liliane Bettencourt	70 000	75 000
Mme Françoise Bettencourt Meyers	60 000	60 000
M. Peter Brabeck-Letmathe	80 000	85 000
M. Francisco Castañer Basco	95 000	95 000
M. Charles-Henri Filippi	100 000	100 000
M. Xavier Fontanet	55 000	50 000
M. Bernard Kasriel	100 000	105 000
M. Marc Ladreit de Lacharrière	55 000	55 000
M. Jean-Pierre Meyers	110 000	110 000
Sir Lindsay Owen-Jones	90 000	90 000
Mme Annette Roux	55 000	50 000
M. Louis Schweitzer	55 000	55 000

2.5.2. Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux

Dans sa réunion du 15 février 2010, le Conseil a décidé de reconduire la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général, et de renouveler Sir Lindsay Owen-Jones dans ses fonctions de Président et M. Jean-Paul Agon dans ses fonctions de Directeur Général lors de sa réunion devant se tenir à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 avril 2010, sous réserve du renouvellement de leur mandat d'administrateur.

Le Conseil d'Administration a la volonté constante d'inciter la Direction Générale autant à maximiser la performance de chaque exercice qu'à en assurer la répétition et la régularité année après année.

Afin que soient offertes aux mandataires sociaux, nommés par le Conseil, des rémunérations et des options de nature à les attirer, les motiver et les fidéliser, le Conseil est guidé dans ses réflexions par 2 principes clairs :

- la rémunération en espèces doit être modulée en fonction de leurs responsabilités effectives, et être compétitive. Elle doit dépendre, également, dans la détermination de sa part variable, pour partie de la performance de la Société, du rôle qu'y prend chacun des mandataires sociaux, et pour partie de critères qualitatifs de management ;
- des stock-options doivent être attribuées à ces mandataires sociaux dans le but de les intéresser au

développement à long terme de la valeur de l'entreprise et au cours de son action en Bourse, et ce, à raison de leur contribution à cette valorisation.

Dans l'appréciation de ces différents éléments de rémunération, il est fait référence à la situation de dirigeants de grandes sociétés internationales occupant une position de leader mondial et qui opèrent sur des marchés similaires.

Suivant cette approche, et au vu de ces éléments, le Comité des Rémunérations fait ses propositions au Conseil qui délibère et statue collégialement sur chacune d'entre elles.

En début d'année, le Comité propose au Conseil :

- le montant de la partie variable de la rémunération afférente à l'exercice précédent après examen de chaque critère de performance qualitatif et quantitatif au vu des résultats définitifs de l'année ;
- pour l'exercice en cours, le montant de la partie fixe à verser, ainsi que la détermination de l'objectif (valeur et critères) déterminant la partie variable.

Le Comité des Rémunérations formule, en même temps, des propositions d'attribution d'options pour les mandataires sociaux nommés par le Conseil.

Le 11 février 2009, le Comité des Rémunérations a formulé des propositions que le Conseil a examinées et faites siennes dans sa séance du 16 février 2009.

1

2

3

4

5

6

7

< Sommaire > ↻

2.5.2.1. Rémunération du Directeur Général

Le Conseil d'Administration du 16 février 2009 avait arrêté la rémunération fixe du Directeur Général à 2 100 000 euros en base annuelle pour 2009.

Le Comité des Rémunérations du 12 février 2010 a examiné les conditions de réalisation des objectifs donnant lieu à l'attribution de la part variable au titre de l'année 2009.

L'objectif cible était de 2 100 000 euros, soit 100 % du fixe.

Les critères d'évaluation de la performance avaient été fixés comme suit :

- pour moitié sur une appréciation des aspects qualitatifs de management comme la pertinence des choix stratégiques, les perspectives des produits et marchés, la qualité des projets de la Recherche, le renouvellement des structures, la qualité de la communication et la capacité à fédérer les équipes ;
- pour moitié en se référant à des objectifs quantitatifs traduisant la performance de l'entreprise tels que l'évolution du chiffre d'affaires comparable, des parts de

marché, du résultat d'exploitation, du bénéfice net par actions et du « cash flow ».

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a décidé d'attribuer à M. Jean-Paul Agon une part variable de 1 260 000 euros au titre de l'année 2009, soit 60 % de l'objectif cible.

Pour l'année 2010, le Conseil du 15 février 2010 a arrêté la partie fixe à 2 100 000 euros bruts en base annuelle, sans changement par rapport à 2009, et reconduit l'objectif cible d'une part variable représentant 100 % de la partie fixe avec des critères d'évaluation de la performance équivalents à ceux de 2009. Ces dispositions s'appliquent pour toute l'année 2010 en cas de renouvellement par le Conseil d'Administration du mandat de M. Jean-Paul Agon, en qualité de Directeur Général, à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 avril 2010.

M. Jean-Paul Agon a, par ailleurs, décliné en 2009 l'attribution de stock-options que le Conseil d'Administration avait envisagé de lui accorder.

Le Directeur Général dispose d'une voiture de fonction et d'un chauffeur.

Le tableau récapitulatif des rémunérations du Directeur Général se présente comme suit :

Mr Jean-Paul Agon Directeur Général En euros	2008		2009	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	2 100 000	2 100 000	2 100 000	2 100 000
Rémunération variable	1 365 000	0 ⁽¹⁾	1 260 000	1 365 000
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Jetons de présence ⁽²⁾	62 035	57 279	60 000	60 000
Avantages en nature	-	-	-	-
Total	3 527 035	2 157 279	3 420 000	3 525 000

(1) A compter de 2008, la rémunération variable due au titre de l'année n est versée en n+1.

(2) Les jetons de présence de l'année n sont versés en n+1.

Le tableau de synthèse des rémunérations et des options attribuées au Directeur Général se présente sous la forme suivante :

En euros	2008	2009
Rémunération due au titre de l'exercice	3 527 035	3 420 000
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0	0
Total	3 527 035	3 420 000

2.5.2.2. Rémunération du Président

Le Conseil d'Administration du 16 février 2009 avait arrêté la rémunération du Président à 2 000 000 d'euros bruts en base annuelle pour l'année 2009 pour la partie fixe, y compris les avantages en nature.

Concernant la partie variable, l'objectif cible était de 1 500 000 euros, soit 75 % du fixe. Elle est fondée sur la réalisation d'objectifs liés à sa mission telle qu'elle est décrite dans le Règlement Intérieur du Conseil.

Le Comité des Rémunérations a proposé de retenir le même taux de réalisation de 60 % de l'objectif cible que celui appliqué à la part variable du Directeur Général. Compte tenu de l'environnement économique et des efforts importants fournis par chacun dans l'entreprise, le Président a souhaité renoncer à toute partie variable au titre de 2009. Le Conseil en a pris acte.

Le Conseil a décidé de maintenir pour l'exercice 2010 à son niveau actuel la part fixe de la rémunération du Président,

< Sommaire > ↻

soit 2 000 000 d'euros y compris les avantages en nature et ce jusqu'au terme de son mandat d'administrateur qui s'achève à la prochaine Assemblée Générale du 27 avril 2010.

Le Conseil a également fixé par anticipation pour le reste de l'année 2010 la part fixe de la rémunération du Président. Sous réserve du renouvellement de son mandat, le Conseil a

décidé, conformément au souhait du Président, que la part fixe de sa rémunération serait ramenée à 1 000 000 d'euros en base annuelle y compris les avantages en nature et que la part variable serait supprimée.

Le Président dispose d'un secrétariat, d'une voiture de fonction et d'un chauffeur.

Le tableau récapitulatif des rémunérations du Président se présente comme suit :

Sir Lindsay Owen-Jones Président du Conseil d'Administration En euros	2008		2009	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	1 985 450	1 985 450	1 984 664	1 984 664
Rémunération variable	975 000	0 ⁽¹⁾	0	975 000
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Jetons de présence ⁽²⁾	92 035	87 279	90 000	90 000
Avantages en nature	14 550	14 550	15 336	15 336
Total	3 067 035	2 087 279	2 090 000	3 065 000

(1) A compter de 2008, la rémunération variable due au titre de l'année n est versée en n+1.

(2) Les jetons de présence de l'année n sont versés en n+1.

Le tableau de synthèse des rémunérations et des options attribuées au Président se présente sous la forme suivante :

En euros	2008	2009
Rémunération due au titre de l'exercice	3 067 035	2 090 000
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0	0
Total	3 067 035	2 090 000

2.5.3. Options attribuées aux dirigeants mandataires sociaux

Les attributions d'options, pouvant encore être exercées, qui ont été consenties par le Conseil d'Administration à Sir Lindsay Owen-Jones au cours des années précédentes, sont les suivantes :

Date d'attribution	Nombre d'options attribuées	Nombre d'options non exercées	Date de 1 ^{re} levée possible	Date d'expiration	Prix (en euros) d'acquisition (A) ou de souscription (S)
05.04.2000	-	-	-	-	-
28.09.2000	150 000	150 000	29.09.2005	28.09.2010	83,00 (A)
07.12.2000	-	-	-	-	-
28.03.2001	200 000	200 000	29.03.2006	28.03.2011	79,60 (A)
18.09.2001	300 000	300 000	19.09.2006	18.09.2011	77,60 (A)
08.10.2001	-	-	-	-	-
26.03.2002	-	-	-	-	-
04.09.2002	-	-	-	-	-
03.12.2003	500 000	500 000	04.12.2008	03.12.2013	63,02 (S)
	500 000	500 000	04.12.2008	03.12.2013	71,90 (A)
24.03.2004	-	-	-	-	-
01.12.2004	1 000 000	1 000 000	02.12.2009	01.12.2014	55,54 (S)
29.06.2005	-	-	-	-	-
30.11.2005	700 000	700 000	01.12.2010	30.11.2015	61,37 (S)
	300 000	300 000	01.12.2010	30.11.2015	62,94 (A)
25.04.2006	2 000 000	2 000 000	26.04.2011	25.04.2016	72,60 (S)

< Sommaire > ↻

Les attributions d'options pouvant encore être exercées, qui ont été consenties à M. Jean-Paul Agon, depuis sa nomination en tant que mandataire social sont les suivantes :

Date d'attribution	Nombre d'options attribuées	Nombre d'options non exercées	Date de 1 ^{re} levée possible	Date d'expiration	Prix (en euros) de souscription
01.12.2006	500 000	500 000	02.12.2011	01.12.2016	78,06 (S)
30.11.2007	350 000	350 000	01.12.2012	30.11.2017	91,66 (S)
25.03.2009	-	-	-	-	-

Le Conseil d'Administration a décidé, dans le cadre du Plan du 30 novembre 2007, que M. Jean-Paul Agon, en tant que mandataire social, conservera sous la forme nominative, jusqu'à la cessation de ses fonctions de Directeur Général de L'Oréal, un nombre d'actions correspondant à 50 % du « solde des actions issues de la levée ».

Le « solde des actions issues de la levée » s'entendrait du nombre total d'actions issues de la levée diminué d'un nombre d'actions dont la cession est nécessaire pour financer l'exercice des options considérées et, le cas échéant, le paiement de tout impôt, immédiat ou différé, des prélèvements sociaux et des frais relatifs à la levée de ces options tels qu'applicables à la date d'exercice des options. Si le nombre d'actions ainsi déterminé et devant être conservé jusqu'à la cessation des fonctions de Directeur Général de M. Jean-Paul Agon n'est pas un nombre entier d'actions, celui-ci serait arrondi au nombre entier d'actions immédiatement inférieur.

M. Jean-Paul Agon a, par ailleurs, décliné en 2009 l'attribution de stock-options que le Conseil d'Administration avait envisagé de lui accorder.

2.5.4. Options levées par les dirigeants mandataires sociaux

Sir Lindsay Owen-Jones a levé, le 20 novembre 2009, 200 000 options sur l'attribution d'options consentie par le Conseil d'Administration le 7 décembre 1999, qui était de 300 000 options d'achat d'actions, au prix de 61,00 euros par action.

M. Jean-Paul Agon n'a pas levé de stock-options en 2009.

2.5.5. Engagements pris à l'égard des dirigeants mandataires sociaux

2.5.5.1. Engagements pris à l'égard du Président

Sir Lindsay Owen-Jones, Président du Conseil d'Administration, ayant liquidé ses droits à la retraite en 2006, n'a plus de contrat de travail avec L'Oréal. Il ne dispose d'aucune indemnité en cas de révocation ou de non-renouvellement de mandat.

Dirigeant Mandataire Social	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire ⁽²⁾		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Sir Lindsay Owen-Jones ⁽¹⁾ Président du CA		x	NA	NA		x		x

(1) Sir Lindsay Owen-Jones est administrateur depuis 1984. Son mandat sera proposé à renouvellement lors de l'Assemblée Générale du 27 avril 2010.

(2) Sir Lindsay Owen-Jones bénéficie de la Garantie de Retraite des Membres du Comité de Conjoncture depuis la liquidation de ses droits à la retraite en 2006.

2.5.5.2. Engagements pris à l'égard du Directeur Général

Le dispositif décrit ci-dessous est lié au renouvellement par le Conseil d'Administration du mandat du Directeur Général à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 avril 2010. Il est soumis par voie de résolution au vote des actionnaires sous la condition suspensive de ce renouvellement.

Le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées établi conjointement par l'AFEP et le MEDEF, auquel L'Oréal se réfère, recommande, sans imposer, qu'il soit mis fin au

cumul contrat de travail/mandat social (point 19). Le Conseil d'Administration de L'Oréal partage les objectifs de cette recommandation qui vise à éviter le cumul d'avantages tirés à la fois du contrat de travail et du mandat social et interdire toute entrave à la révocabilité ad nutum des mandataires sociaux. Le Conseil d'Administration entend donc formaliser les modalités d'application des objectifs de la recommandation, adaptées au contexte professionnel du Groupe L'Oréal.

< Sommaire > ↻

L'intention du Conseil est de traiter de la façon qui suit M. Jean-Paul Agon et, à l'avenir, tout nouveau mandataire social ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans le Groupe au moment de sa nomination.

La politique constante de L'Oréal a été de nommer en qualité de dirigeants mandataires sociaux des collaborateurs ayant pleinement réussi dans les différentes étapes de leur carrière au sein du Groupe. C'est ainsi que M. Jean-Paul Agon, alors Directeur Général Adjoint, a été nommé Directeur Général en avril 2006, à la suite d'un brillant parcours de 27 ans chez L'Oréal.

Le Conseil d'Administration constate que si, conformément à la recommandation AFEP-MEDEF, il était mis fin au contrat de travail qui lie M. Jean-Paul Agon à L'Oréal, celui-ci perdrait le statut résultant de vingt-sept années de travail consacrées au Groupe, en qualité de salarié.

Or le Conseil ne souhaite pas qu'ayant accepté, après 27 ans de carrière chez L'Oréal, le mandat de Directeur Général, M. Jean-Paul Agon se voit privé d'avantages dont il aurait continué à bénéficier s'il était resté salarié.

Le Conseil d'Administration estime que l'objectif poursuivi par la recommandation AFEP-MEDEF peut être totalement atteint en maintenant le contrat de travail suspendu et en séparant clairement les avantages liés d'une part, au contrat de travail et d'autre part, au mandat.

Le Conseil d'Administration a décidé de supprimer toute indemnité en cas de cessation du mandat social.

En cas de départ et selon les motifs de celui-ci, il ne serait versé à M. Jean-Paul Agon, que les seules indemnités de licenciement, sauf faute grave ou lourde, ou de départ ou mise à la retraite dues au titre du contrat de travail suspendu. Ces indemnités, étant attachées uniquement à la rupture du contrat de travail et en stricte application de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques et des accords collectifs applicables à l'ensemble des cadres de L'Oréal, sont dues en tout état de cause par application des règles d'ordre public du Droit du travail. Elles ne sont soumises à aucune autre condition que celles prévues par la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques ou les accords susvisés. Il en va de même de la clause de non-concurrence et de la contrepartie pécuniaire qui lui est attachée.

En aucun cas, les rémunérations, au titre du mandat, ne seront prises en considération pour le calcul des indemnités dues en application de la convention collective et des accords collectifs applicables à l'ensemble des cadres de L'Oréal.

M. Jean-Paul Agon continuera à bénéficier du régime de retraite à prestations définies dont relèvent actuellement les cadres dirigeants du Groupe, tel que décrit page 99 du présent Rapport sous le titre *Régimes de retraite en France-Régime à prestations définies*.

La rémunération de référence à prendre en compte pour l'ensemble des droits attachés au contrat de travail et notamment pour le calcul de la retraite à prestations définies susvisée, est établie à partir de la rémunération à la date de suspension du contrat en 2006, soit 1 500 000 euros de rémunération fixe et 1 250 000 euros de rémunération variable.

Cette rémunération de référence est réévaluée chaque année par application du coefficient de revalorisation des salaires et des cotisations publié par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. Elle est au 1^{er} janvier 2010 de 1 570 500 euros de rémunération fixe et 1 308 750 euros de rémunération variable.

L'ancienneté retenue prendra en compte l'ensemble de la carrière, y compris les années effectuées en qualité de Directeur Général.

M. Jean-Paul Agon continuera à bénéficier, du fait de son assimilation à un cadre dirigeant pendant la durée de son mandat social, des régimes de protection sociale complémentaire et notamment du régime de prévoyance et de frais de santé dont relèvent les salariés de l'entreprise.

Les dispositions ci-dessus relèvent de la procédure des conventions et engagements réglementés ; les Commissaires aux Comptes en sont informés et l'engagement est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale du 27 avril 2010 statuant sur le Rapport Spécial des Commissaires aux Comptes.

Le tableau ci-dessous, présenté sous la forme recommandée par l'AMF, fait apparaître clairement qu'il n'y a pas de cumul d'avantages entre contrat de travail suspendu et mandat social.

1

2

3

4

5

6

7

< Sommaire > ↻

Dirigeant Mandataire Social	Contrat de travail ⁽²⁾		Régime de retraite supplémentaire ⁽³⁾		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonction ⁽⁴⁾		Indemnités relatives à une clause de non-Concurrence ⁽⁵⁾	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
M Jean-Paul Agon ⁽¹⁾ Directeur Général	x		x			x	x	

(1) M. Agon est administrateur depuis 2006. L'Assemblée Générale du 27 avril 2010 est appelée à renouveler son mandat.

(2) Le contrat de travail de M. Agon est suspendu pendant la durée de son mandat social.

(3) Au titre du contrat de travail ; M. Agon bénéficie du régime de Garantie de Retraite des Membres du Comité de Conjoncture décrite en page 99.

(4) Aucune indemnité n'est due au titre de la cessation du mandat social. Au titre du contrat de travail, en application des dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, en cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement serait plafonnée, compte-tenu de l'ancienneté de M. Agon, à 20 mois de rémunération de référence.

(5) Au titre du contrat de travail, en application des dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, en cas de cessation du contrat de travail, l'indemnité de contrepartie de la clause de non-concurrence serait payable mensuellement pendant deux ans sur la base des 2/3 de la rémunération fixe de référence mensuelle sauf si M. Agon était libéré de l'application de la clause.

2.5.6. Etat récapitulatif des opérations réalisées en 2009 sur les titres L'Oréal par les mandataires sociaux

(Article 223-26 du Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers)

Personne concernée	Date de l'opération	Nature de l'opération	Prix unitaire	Montant total
Sir Lindsay Owen-Jones, Président du Conseil d'Administration	20 novembre 2009	Exercice de stock-options	61 €	12 200 000 €
Société FIMALAC DEVELOPPEMENT, personne morale liée à M. Marc Ladreit de Lacharrière, administrateur	11 décembre 2009	Cession de calls	4,2173 €	810 063 €

2.6. Informations concernant le capital social

2.6.1. Conditions statutaires auxquelles sont soumises les modifications du capital et des droits sociaux

Aucune.

2.6.2. Capital émis et capital autorisé non émis

Le capital social s'élève à 119 794 482,00 € au 31 décembre 2009 ; il est divisé en 598 972 410 actions de 0,20 € de valeur nominale, toutes de même catégorie et portant même jouissance.

Le tableau ci-après récapitule (notamment en application des articles L. 225-129-1 et L. 225-129-2 du Code de commerce) les délégations en cours de validité accordées par l'Assemblée Générale des actionnaires au Conseil d'Administration portant sur le capital, fait apparaître l'utilisation faite de ces délégations au cours de l'exercice et présente les autorisations dont le vote est proposé à l'Assemblée Générale des actionnaires du 27 avril 2010.