



Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux

Publication réalisée en application des dispositions de l'article 27.1 du Code Afep-Medef
(Chiffres arrondis)

Le Conseil d'administration de SEB S.A. du 26 février 2025, sur recommandations du Comité Gouvernance et Rémunérations, a pris les décisions ci-dessous concernant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Les éléments de rémunération fixés et accordés seront repris et détaillés dans le Document d'Enregistrement Universel 2024.

Ils seront soumis au vote des actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale convoquée pour le 20 mai 2025 à 14h30, au «28 George V », 28 avenue George V à Paris.

REMUNERATIONS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

A. Rémunérations de M. Thierry de La Tour d'Artaise

➤ Au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle du Président s'est élevée à 750.000 € bruts pour l'année 2024.

M. Thierry de La Tour d'Artaise ne bénéficie pas de rémunération variable ou de bonus et n'est pas attributaire d'actions de performance.

➤ Rémunération dans le cadre de ses fonctions de membre du Conseil d'administration sur l'exercice 2024 – avantages en nature

M. Thierry de La Tour d'Artaise perçoit une rémunération au titre de sa qualité de membre du Conseil d'administration de SEB S.A. selon les règles applicables à l'ensemble des administrateurs. En 2024, M. Thierry de La Tour d'Artaise a perçu à ce titre 35.000 € bruts.

En sa qualité de Président du Comité Stratégique et RSE, il a perçu la rémunération supplémentaire applicable aux présidents de comités définie par le Règlement Intérieur du Conseil, soit 20 000 € bruts par an.

Il a bénéficié d'avantages en nature de 8.600 € bruts sur l'année 2024 (voiture de fonction).

B. Rémunérations de M. Stanislas de Gramont

➤ Au titre de ses fonctions de Directeur Général

Part fixe

Le Conseil, lors de sa réunion du 21 février 2024, sur recommandation du Comité gouvernance et rémunérations, avait estimé qu'il convenait de réévaluer la rémunération de M. Stanislas de Gramont qui était inchangée depuis sa nomination en qualité de Directeur Général, à hauteur de 9 %.

Ainsi, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 23 mai 2024, la rémunération fixe annuelle de M. Stanislas de Gramont s'est élevée à 900.000 € bruts au titre de 2024.

Il a bénéficié d'avantages en nature pour 61.100 € bruts sur toute l'année 2024.

Part variable

La rémunération variable attribuée à M. Stanislas de Gramont en 2025, au titre de l'exercice 2024, s'élèvera à 1.044.000 € bruts, soit 116,0% de sa rémunération fixe annuelle.

Cette part variable a été calculée selon les règles habituelles et se décompose comme suit :

Critères financiers quantifiables (60%)

L'atteinte des objectifs quantitatifs est appréciée au regard d'objectifs de chiffre d'affaires et de Résultat Opérationnel d'Activité (ROPA) consolidés du Groupe, arrêtés par le Conseil d'administration du 21 février 2024 sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations.

L'objectif de chiffre d'affaires de 8.250 M€ a été dépassé (8.266 M€) comme l'objectif de ROPA de 800 M€ (802 M€), aboutissant à un taux d'atteinte de 101,5%.

Il est rappelé que ce volet compte pour 60% de la rémunération variable totale.

Critères extra-financiers quantifiables (15%)

Les objectifs liés à l'atteinte des trois critères annuels de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE), qui pèsent pour 15% de la rémunération variable totale, sont :

- Un objectif de réduction, par unité produite, de la consommation énergétique (électricité et gaz) de nos sites de production avec un taux cible à 5%, dépassé (réduction de 9.2%)
- Un objectif de taux annuel d'accident du travail (intérimaires compris) par rapport au total d'heures travaillées fixé à 0,65 et qui n'a pas été atteint (0,81)
- Un objectif de conformité sociale de nos filiales dans les zones à risque sur le plan du respect des droits humains avec un taux cible de conformité à 90%, qui a été atteint, avec 5 sites audités en 2024 par Intertek.

Ainsi, au titre des trois critères RSE, le taux d'atteinte global s'élève à 142,7%.

Critères extra financiers qualitatifs (25%)

Le volet qualitatif se décompose en deux éléments :

- Les objectifs qualitatifs relatifs à la performance individuelle arrêtés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations, qui pèsent pour 15% de sa rémunération variable totale et qui portaient pour l'exercice 2024 sur :
 - L'élaboration du projet d'entreprise,
 - Construire et consolider l'équipe du Comité de Direction Générale et du Comité Exécutif,
 - Améliorer les plans de succession des fonctions clés du Groupe.

Le CGR a jugé la performance individuelle du Directeur Général très satisfaisante.

Le taux d'atteinte s'élève à 131,6% au titre de l'exercice 2024.

- Les objectifs qualitatifs relatifs à la performance collective du Comité Exécutif, qui pèsent pour 10% de la rémunération variable totale. La performance collective a été évaluée à 140% par le Conseil eu égard à la dynamique collective de l'équipe pour réaliser ses objectifs.

Éléments de rémunération long terme

M. Stanislas de Gramont a bénéficié d'une attribution de 13.000 actions en sa qualité de Directeur Général au titre du plan d'actions de performance de 2024.

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 26 février 2025 a constaté le taux d'atteinte des conditions de performance applicables au plan d'actions de performance 2022 qui s'élève à 74,7%.

POLITIQUE DE REMUNERATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

Politique de rémunération applicable à M. Thierry de La Tour d'Artaise au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration

Le Conseil d'Administration du 26 février 2025, sur recommandation du Comité gouvernance et rémunérations, a décidé de maintenir à l'identique la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration approuvée par l'Assemblée Générale du 23 mai 2024.

Ainsi, la rémunération fixe annuelle de M. Thierry de La Tour d'Artaise reste à 750.000 € bruts. Il ne bénéficiera pas de part variable et ne sera pas attributaire d'actions de performance au titre de l'année 2025.

M. Thierry de La Tour d'Artaise continuera de percevoir une rémunération additionnelle en sa qualité d'Administrateur et de Président du Comité Stratégique et RSE.

Il disposera par ailleurs d'une voiture de fonction (à titre d'avantage en nature) comme en 2024.

Politique de rémunération applicable à M. Stanislas de Gramont au titre de ses fonctions de Directeur Général

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations, a décidé de maintenir la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale du 23 mai 2024.

Part fixe

La rémunération fixe annuelle de M. Stanislas de Gramont reste à 900.000 € bruts.

Part variable

Les critères quantitatifs et qualitatifs de la part variable annuelle définis par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Gouvernance et rémunérations sont les suivants :

Critères financiers quantifiables (60%)

- Objectif de Chiffre d'affaires 2025
- Objectif de Résultat Opérationnel d'activité (ROPA)

Les objectifs de chiffre d'affaires et de ROPA pour l'exercice 2025 ont été fixés par le CGR du 26 février 2025 et seront communiqués ex-post.

Critères extra-financiers quantifiables (15%)

- **Environnement / bas carbone (Efficacité énergétique) (5%)**
 - **Eco-Manufacturing (2,5%)** : Objectif de réduction de la consommation énergétique (électricité + gaz) de nos sites de production (kWh / unité produite) par rapport à N-1
 - **Emission CO2 engagement Science-Based Target Initiative (SBTI) (2,5%)** : Objectif de réduction du CO2 en ligne avec la trajectoire SBTI fixée en 2021 construite et déclinée site par site.
- **Politique sociale / R.H (5%)** : Objectif de réduction annuel du taux d'accident du travail.
- **Ethique et conformité (5%)** : Objectif de conformité sociale de nos filiales situées dans des zones à risque sur le plan du respect des droits humains (focus sur les pays émergents)

Critères extra financiers qualitatifs (25%)

- **Performance individuelle (15%)** qui se décline en trois objectifs fixé par le Conseil sur recommandation du CGR
- **Performance Collective du Comité exécutif (10) %**

La part variable reste de 100% de la rémunération fixe avec un plafond à 150%.

Éléments de rémunération long terme

M. Stanislas de Gramont bénéficiera d'une attribution de 13.000 actions au titre du plan d'actions de performance 2025, identique à celle de 2024. Cette attribution d'actions de performance reste soumise aux mêmes conditions que les années antérieures (notamment obligations de conservation et de détention d'actions).

Depuis 2024, les actions de performance attribuées à l'ensemble des bénéficiaires sont soumises à des conditions de performance financière et extra-financière évaluées sur une période de 3 ans.

Les conditions de performance du plan d'action de performance 2025 sont identiques à 2024 et sont les suivantes :

- **Critères financiers pour 80%** (Chiffre d'affaires et ROPA) : Moyenne des objectifs annuels sur cette période de 3 ans ;
- **Critères extra-financiers pour 20%** directement liés à la stratégie à moyen terme en matière de RSE, mesurés à l'expiration de la période de 3 ans et qui se décomposent de la façon suivante :
 - (i) Agir Pour Tous : Nombre de femmes à des postes clés (à hauteur de 5 %),
 - (ii) Agir Pour la Planète : Réduction des émissions de CO2 scope 1&2 (à hauteur de 5 %),
 - (iii) Agir en Leader de l'Economie Circulaire : Pourcentage de matériaux recyclés dans les produits et emballages (à hauteur de 10 %).

Autres éléments de rémunération annuelle

M. Stanislas de Gramont continue de bénéficier des mêmes avantages en nature (voiture de fonction, couverture GSC/perte d'emploi et couverture décès complémentaire).

En application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice aux dirigeants mandataires sociaux seront soumis à l'Assemblée Générale de la Société.

En application de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée Générale ordinaire statuera sur un projet de résolution portant sur les informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Enfin, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2024 sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale de la Société.