



## 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 24 février 2026, sur recommandation 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 2025.

Ils seront soumis au vote des actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale convoquée pour le 12 mai 2026 à 14h30, au pavillon Gabriel à Paris.

### **REMUNERATIONS AU TITRE DE L'EXERCICE 2025**

#### **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 2025.

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 2025 – 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 2025, 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 8 604 € bruts sur l'année 2025 (voiture de fonction).

## **B. Rémunérations de M. Stanislas de Gramont au titre de ses fonctions de Directeur Général**

### **Part fixe**

La rémunération fixe annuelle de M. Stanislas de Gramont s'est élevée à 900.000 € bruts au titre de 2025, inchangée par rapport à 2024.

Il a bénéficié d'avantages en nature pour 63 240 € bruts sur toute l'année 2025.

### **Part variable**

La rémunération variable attribuée à M. Stanislas de Gramont au titre de l'exercice 2025, s'élèvera à 322 000 € bruts, soit 35,8% de sa rémunération fixe annuelle.

Cette part variable a été déterminée au regard d'objectifs annuels préétablis, exigeants et conformes à la stratégie du Groupe 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 24 février 2026 sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations.

L'objectif de chiffre d'affaires comme l'objectif de ROPA n'ont pas été atteints, aboutissant à un **taux d'atteinte de 0**.

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 critères annuels de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE), qui pèsent pour 15% de la rémunération variable totale, sont les suivants :

- **Réduction de la consommation énergétique par unité produite** sur l'ensemble des sites de production, critère pesant pour **2,5 %** : cet objectif **n'a pas été atteint**, la baisse des volumes produits ayant été supérieure à celle de la consommation énergétique rapportée à l'unité produite.
- **Baisse des émissions totales de CO2** conformément à l'engagement **SBTi**, critère pesant pour **2,5 %** : objectif **atteint avec un taux de réalisation de 140 %**.
- **Taux annuel de fréquence des accidents du travail**, intérimaires inclus, rapporté au nombre total d'heures travaillées, critère pesant pour **5 %** : le taux constaté s'établit à **0,76**, contre un objectif de **0,65**, soit un **taux d'atteinte de 78 %**.
- **Conformité sociale des filiales situées dans les zones à risque en matière de respect des droits humains**, avec un taux cible de conformité fixé à **90 %**, critère pesant pour **5 %** : cet objectif **a été atteint**, cinq sites ayant été audités en 2025 par Intertek, conduisant à un **taux d'atteinte de 117,5 %**.

Ainsi, le taux **d'atteinte global** des **critères RSE** s'élève à **88,5 %**

#### **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 2025 sur :
  - Le déploiement du projet d'entreprise,
  - La consolidation de l'équipe du Comité de Direction Générale, du Comité Exécutif et de l'ELT,
  - L'accélération des plans de succession des fonctions clés du Groupe.

Le **taux d'atteinte** s'élève à **90%** au titre de l'exercice 2025.

- 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 90%** par le Conseil.

## 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 2025.

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 24 février 2026 a constaté le taux d'atteinte des conditions de performance applicables au **plan d'actions de performance 2023** qui couvre les objectifs quantitatifs annuels (chiffre d'affaires et ROPA) des exercices 2023 à 2025 et qui s'élève à **74,7%**.

### **POLITIQUE DE REMUNERATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2026**

3

#### **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 24 février 2026, sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations, a décidé de soumettre à l'Assemblée Générale du 12 mai 2026 une politique de rémunération du Président du Conseil d'administration identique à celle approuvée par l'Assemblée Générale du 20 mai 2025.

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 2026.

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 2025.

#### **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 soumettre à l'Assemblée Générale du 12 mai 2026 une politique de rémunération du Directeur Général s'inscrivant dans la continuité de celle approuvée par l'Assemblée Générale du 20 mai 2025.

#### **Part fixe**

La rémunération fixe annuelle de M. Stanislas de Gramont reste à 900.000 € bruts, identique à 2025.

#### **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
- Objectif de Résultat Opérationnel d'activité (ROPA)

#### **Critères extra-financiers quantifiables (15%)**

- **Baisse des émissions de CO2 – engagement Science Based Targets initiative (SBTi) (5%):** objectif de réduction des émissions de CO2 des sites industriels, conformément à la trajectoire **SBTi validée en 2021**, déclinée opérationnellement site par site.

- **Taux annuel de fréquence des accidents du travail (5%)** se décomposant en deux critères, chacun pesant **2,5%** :
  - o Objectif de réduction annuel du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt rapporté au nombre d'heures travaillées (TF1) ;
  - o Objectif de réduction annuel du taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt rapporté au nombre d'heures travaillées (TF2).
- **Conformité sociale des filiales situées en zones à risque (5%)** : assurer que toutes nos filiales implantées dans des zones sensibles respectent les droits humains et les standards éthiques, en mettant un accent particulier sur les pays émergents.

#### Critères extra financiers qualitatifs (25%)

##### ➤ **Performance individuelle (15 %)**

**Les objectifs individuels** du Directeur Général, fixés par le Conseil sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations, se déclinent en trois axes :

- **Déploiement et exécution du plan de transformation « Rebond »** : Mise en œuvre du plan annoncé au marché, couvrant toutes ses dimensions. Cette priorité constitue la part prépondérante de l'évaluation de la performance individuelle.
- **Consolidation des équipes de direction** : Renforcement de la cohésion, de la performance et de la stabilité des équipes clés : CDG, Comex et Executive Leadership Team
- **Accélération des plans de succession** : Préparation de la relève des postes stratégiques (DG, Comex, CDG) afin d'assurer la continuité du leadership et sécuriser les talents critiques.

##### ➤ **Performance Collective du Comité Exécutif (10) %**

La performance collective du Comité Exécutif mesure la capacité de l'équipe à travailler efficacement ensemble, à atteindre les objectifs fixés et à agir de manière cohérente avec les standards attendus des membres du Comex.

#### Plafond de la rémunération variable

La rémunération variable cible représente **100 % de la rémunération fixe annuelle**, avec un **plafond fixé 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 2026, identique à celle de 2025. 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 2026 sont identiques à 2025 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 : Pourcentage de femmes à des postes clés (à hauteur de 5 %),
  - (ii) Agir Pour la Planète : Réduction des émissions de CO2 scopes 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, couverture décès complémentaire, couverture santé/prévoyance).

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 2026 sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale de la Société.