



Informations relatives aux conditions financières du départ de M. Stanislas de Gramont, Directeur Général jusqu'au 30 septembre 2026, et à la nomination de M. Loïc Moutault en qualité de Directeur Général à compter du 1^{er} octobre 2026

(Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF sur le gouvernement d'entreprise)

Conditions financières du départ de M. Stanislas de Gramont, Directeur Général jusqu'au 30 septembre 2026

Le Conseil d'administration de SEB S.A. réuni le 14 septembre 2026, a pris les décisions ci-dessous, sur recommandations du Comité Gouvernance et Rémunérations, concernant le départ de M. Stanislas de Gramont.

Rémunération fixe

M. Stanislas de Gramont percevra, au prorata temporis pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2026, la partie fixe de sa rémunération annuelle s'élevant à 900 000 euros.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable au titre de l'exercice 2026 sera déterminée par le Conseil d'administration, après l'arrêté des comptes annuels 2026 et au regard du niveau d'atteinte des critères de performance applicables, étant précisé que le taux d'atteinte du critère de performance individuelle représentant 15 % du bonus est fixé à 0 %.

Elle sera calculée au prorata temporis de la période d'exercice des fonctions, soit du 1^{er} janvier au 30 septembre 2026 et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer en 2027.

Rémunération long terme

Conformément aux conditions prévues par les plans et à la faculté octroyée par la politique de rémunération du Directeur Général, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations, décide de permettre à Monsieur Stanislas de Gramont de conserver le bénéfice des actions de performance qui lui ont été attribuées au titre des plans 2024 et 2025, soit 13 000 actions au titre de chacun de ces plans.

Etant précisé que le nombre définitif d'actions acquises par Monsieur Stanislas de Gramont sera constaté à l'expiration de la période d'acquisition de chacun de ces plans, en fonction du niveau de réalisation des conditions de performance qui y sont prévues.

Les actions de performance attribuées au titre du plan 2026 ne sont en revanche pas maintenues à son profit.

Indemnités de non-concurrence

Sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations, le Conseil d'administration décide pour préserver les intérêts de la Société, de mettre en œuvre, pour une durée de 24 mois, l'engagement de

non-concurrence prévu par la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2026.

En contrepartie, M. Stanislas de Gramont percevra une indemnité correspondant à 50 % de la moyenne mensuelle de sa rémunération fixe et variable des douze derniers mois, pour un montant total de 1 222 000 euros sur 24 mois, versée mensuellement à compter de la cessation de ses fonctions, soit à compter du 1er octobre 2026.

Indemnité de cessation des fonctions

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations, a décidé de ne pas verser d'indemnité de cessation des fonctions.

Autres éléments de rémunérations

M. Stanislas de Gramont bénéficiera du dispositif applicable en matière d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, de la portabilité pendant douze mois des régimes collectifs de frais de santé et de prévoyance, ainsi que du maintien des droits acquis au titre du régime de retraite surcomplémentaire depuis le 1er janvier 2022.

Eléments de rémunération de M. Loïc Moutault, Directeur Général à compter du 1^{er} octobre 2026

Le Conseil d'administration, après avoir pris connaissance des recommandations du Comité Gouvernance et Rémunérations, a arrêté les conditions de rémunération de M. Loïc Moutault, au titre de ses fonctions de Directeur Général, à compter du 1er octobre 2026, comme suit :

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle de M. Loïc Moutault est fixée à 1 100 000 euros, versée par douzième et au prorata temporis.

Pour 2026, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2026, la rémunération fixe annuelle du Directeur Général est fixée à 900 000 euros.

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale 2027 de la nouvelle politique de rémunération portant la rémunération fixe annuelle du Directeur Général à 1 100 000 euros, le différentiel de rémunération dû au titre de la période courant du 1er octobre 2026 à cette approbation sera versé à M. Loïc Moutault sous la forme d'un versement complémentaire unique de 133 333 euros, correspondant à huit mois de différentiel.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle de M. Loïc Moutault est déterminée conformément aux principes, critères et modalités applicables au Directeur Général, prévus par la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2026 et présentés dans le Document d'enregistrement universel 2025 (section 3.5.6).

Elle repose sur les critères suivants :

Critères financiers – 60 % :

- chiffre d'affaires
- résultat opérationnel d'activité (ROPA)

Critères extra-financiers – 15 % :

- réduction des émissions de CO₂ : 5 % ;
- réduction du taux de fréquence des accidents du travail : 5 % ;
- éthique et conformité : 5 %.

Critères qualitatifs – 25 % :

- performance individuelle : 15 % ;
- performance collective du Comité exécutif : 10 %.

La rémunération variable cible représente 100 % de la rémunération fixe annuelle, avec un plafond fixé à 150 % de la rémunération fixe annuelle.

Au titre de l'exercice 2026, la rémunération variable de M. Loïc Moutault sera déterminée au prorata temporis de sa période d'exercice des fonctions de Directeur Général à compter du 1er octobre 2026. Pour 2026, le niveau de réalisation retenu au titre de la performance individuelle et de la performance collective COMEX est fixé à 100 %.

Pour l'exercice 2027, les objectifs de performance individuelle seront arrêtés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations, lors de sa réunion de février 2027, et soumis à l'approbation de l'Assemblée générale 2027.

Rémunération long terme

Le Conseil, sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations, décide d'attribuer 13 000 actions de performance au titre du plan 2026-2028 à M. Loïc Moutault, conformément à la politique de rémunération du Directeur Général.

Cette attribution est soumise aux critères de performance financiers à hauteur de 80 % et extra-financiers à hauteur de 20 %, ainsi qu'aux obligations de conservation et aux règles de déontologie boursière applicables, le tout selon les termes de la politique de rémunération votée lors de l'Assemblée générale du 12 mai 2026.

Le Conseil a par ailleurs décidé d'une attribution exceptionnelle de 50 000 actions de performance, fondée sur un critère unique de TSR à horizon 2030. Les modalités de cette attribution seront arrêtées par le Conseil d'administration en février 2027 et soumises à l'approbation de l'Assemblée générale 2027.

En cas de départ de M. Loïc Moutault, les actions de performance non encore acquises ne seraient pas maintenues, mais le Conseil pourrait déroger à ce principe en fonction des circonstances, notamment en cas de départ à la retraite du dirigeant.

En tout état de cause, il n'y aurait pas d'accélération de la période d'acquisition et les conditions de performance continueraient à s'appliquer selon les termes du plan.

Indemnité de cessation des fonctions

En cas de cessation des fonctions de Directeur Général à l'initiative de la Société, une indemnité de départ pourra être versée à M. Loïc Moutault, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale de la politique de rémunération du Directeur Général et du respect des conditions prévues par celle-ci.

La rémunération de référence servant au calcul de cette indemnité est constituée de la moyenne des rémunérations fixes et variables effectivement perçues par M. Loïc Moutault au titre de ses fonctions de Directeur Général au cours des deux derniers exercices clos précédant la cessation de ses fonctions.

Le versement de cette indemnité est soumis à des conditions de performance appréciées au regard du taux d'atteinte des objectifs de chiffre d'affaires et de ROPA au titre des deux derniers exercices clos au cours desquels M. Loïc Moutault aura exercé ses fonctions de Directeur Général.

Le taux d'atteinte moyen des objectifs de chiffre d'affaires et de ROPA au titre de ces deux exercices déterminera le montant de l'indemnité selon les modalités suivantes :

- si le taux d'atteinte moyen est égal ou supérieur à 100 %, 100 % de l'indemnité sera versé ;
- si le taux d'atteinte moyen est compris entre 75 % et 100 %, le montant de l'indemnité sera déterminé selon une règle de calcul linéaire entre 75 % et 100 % de l'indemnité ;
- si le taux d'atteinte moyen est inférieur à 75 %, aucune indemnité ne sera versée.

Ce dispositif prendra effet à l'expiration des deux premiers exercices complets du mandat social, soit à compter du 1er janvier 2029.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, tout versement sera subordonné à l'examen par le Conseil d'administration de la situation de l'entreprise et de la performance du Directeur Général.

En conséquence, et notwithstanding les modalités de détermination de l'indemnité précitée, le Conseil d'administration pourra décider de ne pas verser tout ou partie de l'indemnité ainsi déterminée.

Cette faculté pourra notamment être mise en œuvre si, au titre du dernier exercice clos précédant la cessation des fonctions, le taux d'atteinte des objectifs de chiffre d'affaires et de ROPA est inférieur à 90 % ou si le résultat net consolidé de la Société est négatif.

Indemnités de non-concurrence

En cas de cessation de ses fonctions, M. Loïc Moutault pourra être soumis à un engagement de non-concurrence d'une durée d'un an, renouvelable une fois, dans les conditions prévues par la politique de rémunération du Directeur Général.

En contrepartie du respect de cet engagement, M. Loïc Moutault percevra une indemnité correspondant à 50 % de la moyenne mensuelle de sa rémunération fixe et variable des douze derniers mois précédant l'expiration de son mandat.

Le Conseil d'administration pourra renoncer à la mise en œuvre de cet engagement.

Conformément au code AFEP-MEDEF, l'indemnité de cessation de fonctions et l'indemnité de non-concurrence ne pourront excéder cumulativement deux années de rémunération fixe et variable, calculées sur la base des rémunérations versées au titre des deux exercices clos précédant la cessation des fonctions.

Autres avantages

M. Loïc Moutault bénéficiera également, dans les conditions applicables au sein du Groupe, des avantages suivants :

- voiture de fonction ;
- régime SEB de frais de santé et de prévoyance ;
- régime de retraite surcomplémentaire en vigueur au sein du Groupe.