



VB/cf - Div n° 5831_05

Paris, le 9 mai 2023

PROGRAMME DE VEILLE 2023 DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE SUR LES SOCIETES DU SBF 120

ALERTE N° 59 CONCERNANT SEB SA

Cette analyse est plus particulièrement destinée aux responsables de l'exercice des droits de vote dans les sociétés de gestion et/ou aux correspondants « gouvernement d'entreprise » de l'AFG.

L'AFG, qui a publié la version 2023 de ses « Recommandations sur le gouvernement d'entreprise », alerte sur les résolutions des assemblées générales des sociétés du SBF 120 contraires à ce code de gouvernement d'entreprise dans le cadre de son programme de veille. Ces analyses ne constituent en aucune manière des conseils en vote. Nous vous rappelons par ailleurs que l'exercice des droits de vote attachés aux titres figurant à l'actif des OPC s'inscrit dans la politique d'engagement actionnarial des sociétés de gestion.



SEB SA

DATE DE L'ASSEMBLEE GENERALE : 17 MAI 2023

RESOLUTIONS CONCERNEES PAR LES RECOMMANDATIONS DE L'AFG

- **RESOLUTIONS 5 à 8 : Renouvellement de membres du conseil**

Analyse

Le conseil d'administration ne comportera à l'issue de l'assemblée que 15,4% de membres libres d'intérêts.

William Gairard, Généraction représentée par Caroline Chevalley, Thierry Lescure et Aude Vassart, en tant que membres des familles fondatrices, ne peuvent être qualifiés de libres d'intérêts.



Référence

Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-B-1

L'AFG recommande que les conseils des sociétés du SBF120 intègrent au moins :

- 50% de membres libres d'intérêts dans les sociétés non contrôlées,
- 33% de membres libres d'intérêts dans les sociétés contrôlées.

Pour le calcul des seuils il est entendu que les représentants au conseil des salariés et salariés actionnaires ne se trouvent pas comptabilisés.

S'agissant de sociétés de taille moins importante, leurs conseils doivent au minimum en toute hypothèse comporter un tiers de membres libres d'intérêts.

Pour être qualifié de « libre d'intérêts », l'administrateur ou le membre du conseil de surveillance ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêts potentiel. Ainsi il ne doit pas en particulier :

- être salarié, mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe, ni l'avoir été dans les cinq dernières années ;
 - être salarié ou mandataire social dirigeant d'un actionnaire significatif de la société ou d'une société de son groupe ;
 - être salarié ou mandataire social dirigeant d'un partenaire significatif et habituel, commercial, bancaire ou financier, de la société ou des sociétés de son groupe ;
 - avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes ;
 - être membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de l'entreprise depuis plus de douze ans.
- **RESOLUTION 10 : Approbation des éléments de rémunération ex post du Président Directeur général jusqu'au 30/06/2022**

Analyse

La société ne fournit pas suffisamment d'éléments d'appréciation *a posteriori* de la rémunération versée au Directeur Général jusqu'au 30/06/2022, les critères de performance conditionnant les actions gratuites sont insuffisamment détaillés, et leur pondération n'est pas précisée.



Références

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C- 3

Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.

Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle. A défaut, dans l'hypothèse de l'octroi d'une rémunération exceptionnelle, il convient que son montant soit individualisé, avec un montant maximum, liés à des critères de performance sur plusieurs années et que les circonstances et les motifs conduisant au versement de celle-ci soient précisés et justifiés ex post (exemple : golden hellos...).

La part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux devrait indiquer clairement les critères sur lesquels elle est établie, comment ils ont été appliqués au cours de l'exercice et si les objectifs personnels ont été atteints.

L'AFG souhaite que soient indiquées les proportions dans lesquelles s'applique chaque critère, leur plafond, ainsi que leur variation (année n, n-1, n-2). Les variations des différents éléments de rémunération doivent être justifiées.

Une appréciation ex post de la réalisation de ces critères doit être communiquée avec le détail du niveau d'atteinte de chaque critère.

Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C 4-2

Il est souhaitable que l'octroi d'actions gratuites soit lié à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans, de préférence 5 ans).

Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence.

Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.



- **RESOLUTION 11 : Approbation des éléments de rémunération ex post du DGD, devenu Directeur général le 1^{er}/07/2022**

Analyse

La société ne fournit pas suffisamment d'éléments d'appréciation *a posteriori* de la rémunération versée au Directeur Général Délégué, devenu Directeur Général le 1er/07/2022, les critères de performance conditionnant les actions gratuites sont insuffisamment détaillés, et leur pondération n'est pas précisée.

Références

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C- 3

Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.

Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle. A défaut, dans l'hypothèse de l'octroi d'une rémunération exceptionnelle, il convient que son montant soit individualisé, avec un montant maximum, liés à des critères de performance sur plusieurs années et que les circonstances et les motifs conduisant au versement de celle-ci soient précisés et justifiés ex post (exemple : golden hellos...).

La part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux devrait indiquer clairement les critères sur lesquels elle est établie, comment ils ont été appliqués au cours de l'exercice et si les objectifs personnels ont été atteints.

L'AFG souhaite que soient indiquées les proportions dans lesquelles s'applique chaque critère, leur plafond, ainsi que leur variation (année n, n-1, n-2). Les variations des différents éléments de rémunération doivent être justifiées.

Une appréciation ex post de la réalisation de ces critères doit être communiquée avec le détail du niveau d'atteinte de chaque critère.



Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C 4-2

Il est souhaitable que l'octroi d'actions gratuites soit lié à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans, de préférence 5 ans).

Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence.

Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.

▪ **RESOLUTION 12 : Politique de rémunération du Président du conseil**

Analyse

La politique de rémunération présentée au vote pour le Président du conseil intègre une rémunération fixe proche de celle qui était la sienne en tant que PDG (inférieure de 5,26% à sa rémunération fixe antérieure).

Référence

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-B-4

La rémunération du président du conseil non exécutif doit faire l'objet d'une attention particulière. [...]

Le conseil (d'administration ou de surveillance) valide la rémunération du président du conseil non exécutif relative aux missions dont il aurait été chargé. Il porte ces rémunérations à la connaissance des actionnaires en particulier quant à la nature des missions concernées, et sa rémunération doit être revue régulièrement en fonction de ses responsabilités.

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C- 1

Le conseil doit veiller à la cohérence du niveau et de l'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, prenant notamment en compte la politique sociale, la conjoncture et la concurrence.

▪ **RESOLUTION 13 : Politique de rémunération du Directeur Général**

Analyse

La politique de rémunération du Directeur Général, présentée au vote des actionnaires, intègre une part variable dont 60% repose sur des critères quantitatifs dont la pondération n'est pas communiquée aux actionnaires.



Référence

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C- 3

Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.

Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

- **RESOLUTION 15 : Programme de rachat d'actions**

Analyse

La résolution autorise dans la limite de 10% du capital, le rachat par la société de ses propres actions sans exclure la possibilité de rachat en période d'OPA. Du fait de la disparition de notre réglementation du principe de neutralité du conseil en période d'offre publique, ces rachats utilisables en période d'offre sont constitutifs d'une mesure de défense contre les OPA, contraire à nos recommandations.

Référence

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 :

I-C 1-1

L'AFG n'est pas favorable, et ce dans l'intérêt des minoritaires, à l'existence de dispositifs anti-OPA.

- **RESOLUTION 16 : Attribution d'actions gratuites**

Analyse

Résolution autorisant l'attribution d'actions gratuites à hauteur de 0,4% du capital.



La pondération des critères de performance susceptibles de conditionner l'attribution d'actions gratuites n'étant pas communiquée, cette résolution n'est pas conforme aux recommandations de l'AFG.

Référence

Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C 4-2

Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence.

Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.



GOVERNANCE

1. Composition du conseil d'administration de SEB SA

Présenté	Nom	Affiliation	Qualif AFG	Taux de présence	Genre	Age	Nat	Durée	Fin du mandat	Nombre mandats		Comités		
										DG	Ad	Audit	Nom	Rem
	Thierry de la Tour d'Artaise	PDG	Non libre d'intérêts	100%	M	68	FR	24	2024	0	2			
	Delphine Bertrand	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	58	FR	6	2026	0	1			
	Nora Bey	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	F	50	FR	4	2023	0	1			
	BPI France Investissement représenté par Anne Guérin	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	54	FR	1	2026	1	1	M		
	Yseulys Costes		Libre d'intérêts	100%	F	50	FR	10	2025	1	1	M		
<input checked="" type="checkbox"/>	Aude de Vassart	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	45	FR	4	2027	0	1			
	Fonds Stratégique de Participations représenté par Catherine Pourre	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	66	FR	9	2024	0	3	P		
	Brigitte Forestier	Représentant des salariés actionnaires	Non libre d'intérêts	100%	F	52	FR	6	2025	0	1		M	M
<input checked="" type="checkbox"/>	William Gairard	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	42	FR		2027	0	1			
<input checked="" type="checkbox"/>	Génération représentée par Caroline Chevalley	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	59	CH	4	2027	0	1		M	M
	Laurent Henry	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	90%	M	56	FR	6	2025	0	1			
	Jérôme Lescure	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	62	FR	29	2024	0	2	M		
<input checked="" type="checkbox"/>	Thierry Lescure	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	48	FR	4	2027	0	1			
	Peugeot Invest (ex FFP Invest) représentée par Bertrand Finet	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	57	FR	6	2025	1	3		M	M
	Venelle Investissement représentée par Damarys Braida	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	55	FR	22	2024	0	1		M	M
<input checked="" type="checkbox"/>	Jean-Pierre Duprieu		Libre d'intérêts	70%	M	71	FR	4	2027	0	3		P	P



2. Spécificités

- Les statuts de la société SEB SA comportent des actions à droit de vote double sous condition de détention de cinq ans.
- Les statuts prévoient un dividende majoré sous condition de détention au nominatif.
- La société ne se conforme pas aux recommandations de l'AFG qui préconisent l'existence de deux comités distincts de rémunération et de nomination dotés d'une proportion suffisante d'administrateurs libres d'intérêts.



Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Jérôme ABISSET

