

« SAY ON PAY EX ANTE » : Information sur l'approbation de la politique de rémunération des Organes de Direction et d'Administration, suivant les Articles L. 22-10-8 et R.22-10-14 du Code de commerce et l'article 1^{er} du décret n° 2019-1235 du 27 novembre 2019

Conformément aux dispositions du II de l'article L. 22-10-8 et de l'article R. 22-10-14 du Code de commerce, l'Assemblée générale ordinaire d'Eramet du 31 mai 2022 a approuvé :

- à la **résolution 6** la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration (paragraphe 4.2.1.2.3) à hauteur de 99,975 % des voix exprimées et
- à la **résolution 7** la politique de rémunération applicable à Madame Christel Bories, Président Directeur Général (paragraphe 4.2.1.2.1) à hauteur de 99,427 % des voix exprimées.

Ces éléments figurent au Chapitre 4 du document d'enregistrement universel 2021, « Rapport sur le gouvernement d'entreprise ».

Conformément à la rédaction de l'article L. 22-10-8, l'approbation de l'assemblée générale est requise chaque année et lors de chaque modification importante dans la politique de rémunération. Si l'Assemblée générale n'approuve pas la résolution et qu'elle a précédemment approuvé une politique de rémunération, celle-ci continue à s'appliquer et le conseil d'administration soumet à l'approbation de la prochaine assemblée générale des actionnaires un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée. En l'absence de politique de rémunération précédemment approuvée, si l'assemblée générale n'approuve pas le projet de résolution, la rémunération est déterminée conformément à la rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent ou, en l'absence de rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent, conformément aux pratiques existant au sein de la société.

Vous trouverez ci-après le texte des paragraphes 4.2.1.2.2 et 4.2.1.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2021

* * *
*

- « **4.2.1.2.2 Politique de rémunération applicable en 2022 aux administrateurs** »

a. Mandat des administrateurs

Le mandat des administrateurs est conclu pour une durée de quatre ans.

- Christel Bories : Nommée le 23 mai 2017, date d'échéance AG sur comptes 2024,
- Michel Antsélévé : Nommé le 15 mai 2013, date d'échéance AG sur comptes 2024,
- Emeric Burin des Roziers : Nommé le 23 mai 2019, date d'échéance AG sur comptes 2022,
- Christine Coignard : Nommée le 23 mai 2017, date d'échéance AG sur comptes 2024,
- François Corbin : Nommé le 23 mai 2019, date d'échéance AG sur comptes 2022,
- Jérôme Duval : Nommé le 23 mai 2019, date d'échéance AG sur comptes 2022,
- Sorame (Cyrille Duval) : Nommé le 11 mai 2011, date d'échéance AG sur les comptes 2022,
- CEIR (Nathalie de La Fournière) : Nommée le 11 mai 2011, date d'échéance AG sur les comptes 2022,
- Frédéric Gaidou : Administrateur désigné représentant les salariés, mandat entré en vigueur le 12 novembre 2018 jusqu'au 11 novembre 2022,
- Jean-Yves Gilet : Nommé le 23 septembre 2016, date d'échéance AG sur les comptes 2022,
- Manoelle Lepoutre : Nommée le 11 mai 2011, date d'échéance AG sur les comptes 2022,
- Jean-Philippe Letellier : Administrateur désigné représentant les salariés, mandat entré en vigueur le 23 juin 2018 jusqu'au 22 juin 2022,
- Miriam Maes : Nommée le 27 mai 2016, date d'échéance AG sur les comptes 2023,
- Catherine Ronge : Nommée le 17 février 2016, date d'échéance AG sur les comptes 2024,
- Sonia Sikorav : Nommée le 27 mai 2016, date d'échéance AG sur les comptes 2023,
- Claude Tendil : Nommé le 25 mai 2012, date d'échéance AG sur les comptes 2022,

- Bruno Vincent, désigné en qualité de représentant de l'État le 23 mai 2019 conformément à l'ordonnance du 20 août 2014 (Pas nommé par l'AG).
- Jean-Philippe Vollmer : Nommé le 15 octobre 2020 Date d'échéance AG sur les comptes 2023

L'administrateur est révocable à tout moment sur décision de l'Assemblée Générale.

b. Rémunération totale et avantages de toute nature

L'enveloppe globale allouée au Conseil d'administration a été fixée à 950 000 euros lors de l'Assemblée Générale du 23 mai 2017 (17ème résolution). Il est rappelé que la Présidente-Directrice Générale ne reçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administratrice de la Société. Par conséquent, la rémunération est répartie entre les autres administrateurs, incluant les deux administrateurs représentant les salariés. Ces règles de répartition sont conformes au Code Afep-Medef qui recommande que la part variable de la rémunération des administrateurs soit prépondérante.

- **Rémunération fixe**

Les administrateurs perçoivent une indemnité forfaitaire annuelle de 10 000 euros.

Les administrateurs perçoivent, selon les cas, les indemnités suivantes :

- une indemnité forfaitaire annuelle de 5 000 euros pour les membres du Comité des Nominations ; une indemnité forfaitaire annuelle de 15 000 euros pour l'Administrateur Référent ;
- une indemnité de 2 500 euros pour chaque participation effective au Conseil d'administration, au Comité Stratégique et de la RSE et au Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. Ce montant est porté à 5 000 euros pour le Président de chacun de ces deux Comités ;
- une indemnité de 3 000 euros pour chaque participation effective au Comité d'Audit, des Risques et de l'Éthique. Ce montant est porté à 6 000 euros pour le Président du Comité.

Les administrateurs qui occupent cette fonction dans des filiales d'Eramet, (M. Cyrille Duval), sont rémunérés conformément aux règles définies par chacune de ces sociétés.

- **Indemnité de déplacement**

Chaque administrateur résidant hors d'Europe perçoit une indemnité de déplacement de 1 525 euros pour chaque déplacement en vue de la participation à une séance du Conseil ou d'un Comité.

- **Absence d'autres éléments de rémunération**

Les administrateurs ne perçoivent pas de rémunération variable, exceptionnelle ou de rémunération en actions. Les modalités de rémunération mentionnées ci-dessus sont applicables à l'ensemble des administrateurs d'Eramet.

- **Contrats de travail ou de prestations de services**

Les administrateurs ne bénéficient en aucun cas d'un contrat de travail ou d'un contrat de prestations de services avec Eramet. »

- « **4.2.1.2.1 Politique de rémunération applicable en 2022 à la Présidente-Directrice Générale**

a. Mandat de la Présidente-Directrice Générale

Mme Christel Bories a été nommée Présidente-Directrice Générale à effet du 23 mai 2017 pour la durée de son mandat d'administrateur, jusqu'à l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2020. L'Assemblée Générale du 28 mai 2021 statuant sur les comptes de l'exercice 2020, dans sa neuvième résolution, renouvelle pour une durée de quatre années, soit jusqu'à l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2024, le mandat d'administrateur de Mme Christel Bories, Présidente-Directrice Générale à 99,66 %.

La Présidente-Directrice Générale est révocable à tout moment par le Conseil d'administration.

b. Rémunération totale et avantages de toute nature

i. Rémunération fixe

La rémunération fixe de la Présidente-Directrice Générale rétribue les responsabilités attachées à ce type de mandat social. Elle est déterminée en prenant notamment en compte les éléments suivants :

- niveau de responsabilité et complexité des missions attachées à cette fonction ;
- compétences, expérience professionnelle, expertises et parcours du titulaire de la fonction ;
- études de marché portant sur la rémunération de fonctions similaires dans des sociétés françaises de chiffre d'affaires et de capitalisation boursière comparables au Groupe.

L'objectif est de se situer à la médiane du marché des sociétés comparables.

La rémunération fixe de la Présidente-Directrice Générale a été définie dans le cadre de son mandat de Présidente- Directrice Générale le 23 mai 2017. Elle s'élève à 800 000 euros (fixe brut annuel) et est inchangée depuis cette date. Toutefois, la rémunération fixe de la Présidente-Directrice Générale est réétudiée chaque année, et une révision de celle-ci peut être proposée en cas d'évolution significative de son périmètre de responsabilité ou de décalage par rapport à son positionnement marché, sur la base des enquêtes de rémunération réalisées chaque année.

ii. Rémunération variable annuelle

L'objectif de la rémunération variable annuelle est d'inciter la Présidente-Directrice Générale à atteindre les objectifs annuels de performance fixés par le Conseil d'administration en ligne avec la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise.

La part variable annuelle sur objectifs est définie à 100 % de la rémunération fixe brute annuelle et peut varier de 0 à 150 % de la rémunération fixe brute annuelle en fonction du taux de réalisation des différents objectifs, 100 % du fixe correspondant à 100 % des objectifs atteints. Elle ne peut dépasser 150 % de la rémunération fixe brute annuelle. La part variable à objectifs atteints et la part variable maximale sont analysées chaque année par le Comité des Rémunérations et de la Gouvernance au regard des pratiques du marché, dans le cadre des enquêtes de rémunération réalisées annuellement.

La rémunération variable annuelle de la Présidente-Directrice Générale, identique à celle appliquée aux cadres du Comité Exécutif, est déterminée :

- pour 55 % sur la base d'objectifs quantitatifs relatifs à la performance financière du Groupe au cours de l'année écoulée. Pour 2022, l'indicateur de performance retenu est le cash-flow opérationnel du Groupe ;
- pour 20 % sur la RSE, se décomposant en 10 % sur la base d'objectifs quantitatifs relatifs à la sécurité des employés, intérimaires et sous-traitants du Groupe (taux de fréquence des accidents du travail) et 10 % sur les progrès de la feuille de route annuelle RSE ;
- pour 25 % sur la base d'objectifs annuels qualitatifs.

Comme en 2021, l'intégralité de la part variable sur les objectifs financiers portera sur le critère de cash-flow opérationnel. L'évolution des ratios financiers du Groupe a conduit le management à initier depuis 2020 un plan d'actions couvrant les éléments constitutifs de la génération de trésorerie. Les objectifs de la part variable sont donc cohérents avec cette focalisation et seront déclinés sur l'ensemble des cadres du Groupe.

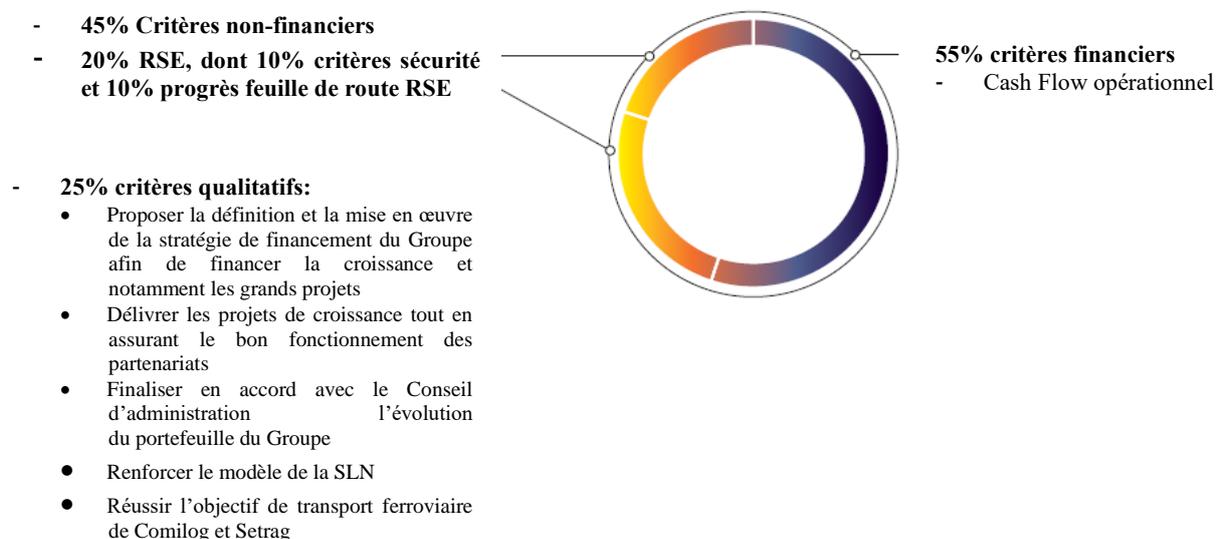
Les objectifs qualitatifs sont déterminés par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance et portent sur des enjeux stratégiques, business et managériaux propres à l'exercice à venir. Ils peuvent notamment porter sur la mise en oeuvre d'orientations stratégiques validées par le Conseil d'administration, les développements et les programmes industriels et commerciaux importants, des actions d'organisations et de management et des réalisations s'intégrant dans la démarche de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) et de développement durable du Groupe.

Ils ne relèvent pas de tâches courantes, mais d'actions spécifiques sur lesquelles le Conseil d'administration attend des performances particulières.

La décomposition des objectifs pour 2022 de la Présidente-Directrice Générale est la suivante :

	Indicateur	Pondération
Objectif quantitatif financier	Cash-flow opérationnel du Groupe	55 %
Objectifs RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif sécurité lié aux taux de fréquence des accidents du travail avec ou sans arrêt, incluant l'accidentologie des collaborateurs Eramet, intérimaires et sous-traitants. (10%) En cas d'accident mortel sur un site, le taux d'atteinte est divisé de moitié. Au-delà, le taux d'atteinte est considéré comme nul. • Evolution de la feuille de route RSE déclinée en critères liés aux enjeux sociaux et environnementaux (10%) 	20 %
Objectifs qualitatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer la définition et la mise en œuvre de la stratégie de financement du Groupe afin de financer la croissance et notamment les grands projets • Délivrer les projets de croissance tout en assurant le bon fonctionnement des partenariats • Finaliser en accord avec le Conseil d'administration l'évolution du portefeuille du Groupe • Renforcer le modèle de la SLN • Réussir l'objectif de transport ferroviaire de Comilog et Setrag 	25 %

Détail des pondérations de la rémunération variable annuelle pour 2022



Les critères extra-financiers liés aux progrès de la feuille de route RSE retenus pour évaluer, en 2022, la performance de la Présidente Directrice Générale, ainsi que l'ensemble des cadres du Groupe, sont détaillés au chapitre 6 du Document d'Enregistrement Universel 2021. La performance repose sur 13 indicateurs généraux se décomposant en 15 objectifs précisément définis. Chaque objectif ainsi que la mesure de son avancement et le progrès associé sont définis et quantifiés au chapitre 6.1.4.1. Ils sont orientés autour des grands axes suivants :

- **L'engagement pour les femmes et les hommes**
- **L'économie responsable**
- **L'engagement pour la planète**

L'ensemble des critères contribue aux objectifs de la politique de rémunération, dans la mesure où :

- les critères de performance sont exigeants et correspondent aux facteurs clés de croissance rentable et durable du Groupe et sont, plus généralement, alignés sur les objectifs et priorités à court et à long terme du groupe Eramet ;
- les critères de performance intègrent la performance d'Eramet en matière de Responsabilité Sociétale du Groupe, que ce soit au travers de la performance en matière de sécurité et d'environnement au travail, au travers de l'atteinte des objectifs de la feuille de route RSE ou au travers d'objectifs annuels plus qualitatifs ;
- les critères de performance sont cohérents avec ceux de l'ensemble des collaborateurs cadres et managers du Groupe, ce qui permet l'alignement de l'ensemble des collaborateurs clés sur les intérêts des actionnaires afin de concourir à la réalisation d'une croissance durable et rentable pour le groupe Eramet.

La rémunération variable annuelle est calculée et fixée par le Conseil d'administration à l'issue de la clôture de l'exercice au titre duquel elle s'applique. À cet effet, chaque année durant le premier trimestre, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, examine les différents objectifs, leur pondération et les niveaux de performance attendus et fixe :

- le seuil en deçà duquel aucune rémunération variable n'est versée ;
- les niveaux cible et maximum de rémunération variable due lorsque chaque objectif est atteint ou dépassé ; et
- les critères d'évaluation des performances quantitatives.

Ainsi :

- 100 % de la prime est versée lorsque les objectifs sont atteints ;
- 150 % de la prime peut être versée en cas de dépassement de ces objectifs.

Les objectifs de performance économique reposant sur des indicateurs financiers sont fixés de manière précise sur la base du budget préalablement approuvé par le Conseil d'administration et sont soumis aux seuils de performance mentionnés ci-dessus. Le niveau d'atteinte des objectifs est communiqué critère par critère une fois l'appréciation de la performance établie par le Conseil d'administration.

Il n'existe aucune possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable annuelle.

La partie variable due au titre d'un exercice donné est déterminée par le Conseil d'administration approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de la part variable due au titre de l'année 2022 sera soumis au vote ex post par l'Assemblée Générale appelée en 2023 à statuer sur les comptes de l'exercice 2022. Elle est versée dans le mois qui suit la validation de ce versement par l'Assemblée Générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle

iii. Rémunération à long terme

La rémunération à long terme de la Présidente-Directrice Générale repose exclusivement sur l'attribution d'actions soumises à conditions de performance. La rémunération en actions est conforme aux objectifs de la politique de rémunération, puisqu'elle permet de fidéliser les dirigeants et de favoriser l'alignement de leurs intérêts avec les intérêts sociaux du Groupe et l'intérêt des actionnaires.

L'attribution d'actions de performance pour la Présidente-Directrice Générale correspond, depuis 2021, à 100 % de la rémunération fixe annuelle lorsque toutes les conditions de performance du plan sont atteintes. Le niveau de cette attribution fait l'objet d'une analyse reconduite à minima tous les trois ans, afin de s'assurer qu'elle correspond aux meilleures pratiques du marché et, en tout état de cause, aux recommandations de l'Afep/Medef. Une révision du niveau d'attribution peut être proposée en cas d'évolution significative du périmètre de responsabilité de la Présidente-Directrice Générale, de décalage par rapport à son positionnement marché, sur la base des enquêtes de rémunération réalisées.

Les attributions ont lieu annuellement aux mêmes périodes calendaires et ne font pas l'objet de décote. S'agissant d'actions existantes, et non d'actions nouvelles, il n'y a pas de dilution en nombre d'actions. En matière de dilution des droits de vote, l'attribution de ces actions existantes n'a qu'un impact très marginal, compte tenu d'une part de la composition du capital d'Eramet et, d'autre part, de la sélectivité des critères fixés

par ces plans. Les règlements de plans interdisent le recours à des opérations de couverture du risque et le dirigeant mandataire social exécutif prend un engagement formel de respect de ces dispositions.

Les actions attribuées sont soumises à conditions de performance comme décrit ci-dessous ainsi qu'à une condition de présence continue à l'effectif du Groupe de trois années. Depuis les attributions de 2021, les actions acquises à l'issue de la période d'acquisition de trois ans ne font plus l'objet d'une période de conservation des titres pendant deux années supplémentaires afin de rendre le dispositif plus attractif et compétitif à l'échelle mondiale.

Néanmoins, le dirigeant mandataire social exécutif a l'obligation de conserver 20 % des actions acquises dans le cadre des plans d'actions de performance attribuées, jusqu'à la fin de ses fonctions en tant que mandataire social, décision devant être réexaminée à chaque renouvellement de mandat.

Conditions de performance

Les conditions de performance de l'attribution sont calculées sur trois ans et sont identiques à celles imposées aux autres attributaires cadres du groupe Eramet. Les indicateurs de ces conditions de performance sont revus à minima tous les trois ans, après analyse des pratiques de sociétés comparables sur le marché, et afin d'assurer l'alignement et la cohérence entre la rémunération long terme et la stratégie du groupe Eramet.

Les conditions de performance reposent en 2022 sur trois indicateurs :

- la performance relative de l'action Eramet pour 30 % de l'attribution (il s'agit de comparer sur trois ans l'évolution du taux de rentabilité de l'action (« total shareholder return ») par rapport à celui d'un panel constitué de plusieurs dizaines de sociétés comparables de l'indice Euromoney Global Mining Index ; cette condition de performance n'étant remplie à 100 % qu'en cas de positionnement d'Eramet dans les 15 premiers pourcents du panel) ;
- la performance intrinsèque réalisée par tiers sur trois ans de l'EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) pour 50 % de l'attribution. Cette condition de performance n'est remplie à 100 % qu'en cas d'atteinte de l'objectif ;
- la performance RSE du groupe Eramet sur trois ans pour 20 % de l'attribution. Il s'agit ici du taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe, qui repose sur 13 indicateurs se décomposant en 15 objectifs à atteindre qui couvrent notamment les domaines suivants : sécurité, formation et engagement des salariés, diversité, transition énergétique, respect des droits humains, réduction des émissions atmosphériques et des émissions de CO₂, approvisionnements responsables... Chaque objectif ainsi que la mesure de son avancement et le progrès associé sont définis et quantifiés au chapitre 6.1.4.1.

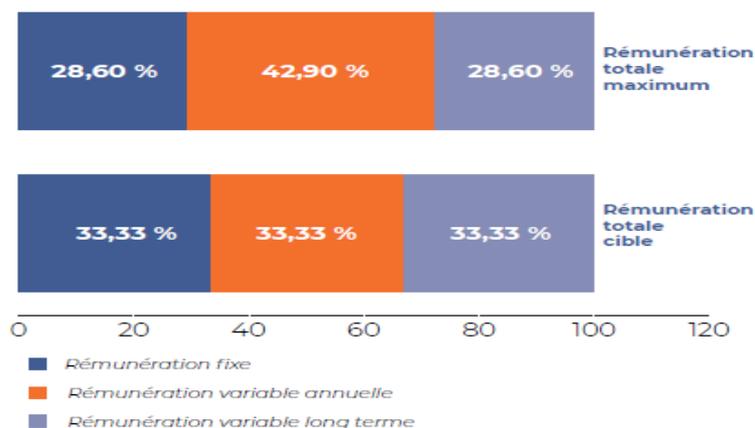
L'évaluation des critères de performance quantitatifs de cette rémunération à long terme s'effectue par le Comité des Rémunérations et de la Gouvernance sur la base des éléments chiffrés des comptes annuels validés par les Commissaires aux comptes (EBITDA). L'évaluation du critère de performance relative de l'action Eramet par rapport au panel d'entreprises de l'indice Euromoney Global Mining Index s'effectue par un cabinet extérieur, Forward Finance.

L'évaluation de l'atteinte des objectifs de la feuille de route RSE fait l'objet d'une analyse annuelle par le Comité Stratégique et de la RSE. La déclaration de performance extra-financière, détaillant la démarche d'engagement d'Eramet, fait par ailleurs l'objet d'un avis motivé de l'organisme tiers indépendant sur la conformité de cette déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce d'une part, et d'autre part, sur la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II du même article, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques extra-financiers.

Importance respective des éléments de rémunération

La politique de rémunération pour la Présidente-Directrice Générale vise un équilibre entre la performance à long terme et à court terme afin de promouvoir le développement du groupe Eramet pour toutes ses parties prenantes.

La décomposition de la rémunération totale cible et maximum de la Présidente-Directrice Générale est la suivante :



Indemnité en cas de cessation de fonction

Le mandat social de la Présidente-Directrice Générale précise qu'en cas de révocation (sauf faute grave) ou de démission contrainte, notamment à la suite d'un changement de contrôle de la Société ou de modification majeure et imposée du périmètre de responsabilité (y compris en cas de mise en oeuvre d'une dissociation des fonctions de Présidente et de Directrice Générale dans le cadre de laquelle il serait proposé à Mme Bories, avant la fin de son prochain mandat, de poursuivre l'une seulement de ces fonctions et qu'elle le refuserait), il lui est alloué une indemnité de fin de mandat égale à deux ans de rémunération fixe et variable.

En vue de se conformer aux objectifs de la politique de rémunération, le bénéfice de cette indemnité est subordonné à la condition que la somme des rémunérations variables brutes perçues au cours des trois derniers exercices pleins du mandat soit supérieure ou égale à 35 % de la somme des rémunérations fixes brutes annuelles perçues au cours des mêmes exercices. Le calcul de cette rémunération variable repose sur des conditions de performance exigeantes déterminées par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. Ces conditions comprennent des objectifs financiers qui correspondent aux objectifs de développement du groupe Eramet, un objectif de responsabilité sociale reposant sur le taux d'accidents du travail avec arrêts, et des objectifs qualitatifs portant sur des enjeux stratégiques, business et managériaux propres à l'exercice. Ils peuvent notamment porter sur la mise en oeuvre d'orientations stratégiques validées par le Conseil d'administration, les développements et les programmes industriels et commerciaux importants, des actions d'organisations et de management et des réalisations s'intégrant dans la démarche de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) et de développement durable du Groupe.

Dans le cas où le nombre d'exercices pleins serait inférieur à trois, l'appréciation de la performance se fera sur la durée effective du mandat et sera soumise à l'appréciation du Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.

Le Conseil d'administration peut revenir unilatéralement, selon l'appréciation de la performance, sur cette indemnité de départ.

Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé

La Présidente-Directrice Générale bénéficie des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés.

Le régime collectif de frais de santé, dont la cotisation est financée à 56 % par Eramet et à 44 % par les bénéficiaires, couvre les bénéficiaires et leurs ayants droit en matière d'hospitalisation, de frais médicaux, de frais dentaires et d'optique.

Le régime collectif de prévoyance, dont la cotisation est financée à 67 % par Eramet et à 33 % par les bénéficiaires, prévoit une couverture en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, une rente en cas d'invalidité, ainsi qu'un capital ou une rente proportionnels au salaire annuel brut en cas de décès.

Les contrats d'assurance afférents à ces régimes sont résiliables dans les conditions de droit commun applicables

Par ailleurs, le Conseil d'administration peut revenir unilatéralement sur l'application de ces régimes à la Présidente-Directrice Générale.

Régime de retraite supplémentaire

La Présidente-Directrice Générale bénéficie d'un contrat d'assurance-vie relevant de l'article 82 du Code général des impôts, dont l'objet est de compléter le niveau de ses revenus de remplacement au moment de son départ à la retraite.

Le montant annuel versé au titre de ce contrat s'élève à 30,39 % de la rémunération totale annuelle brute (rémunération fixe + rémunération variable soumise à conditions de performance) versée à la Présidente-Directrice Générale au cours de l'année de référence.

Le montant ainsi déterminé fait l'objet de deux versements :

- versement par la Société à un organisme assureur d'une cotisation annuelle, à hauteur de 50 % du montant total de la rémunération complémentaire ;
- versement annuel par la Société à la Présidente-Directrice Générale d'une somme en numéraire, à hauteur de 50 % du montant total de la rémunération complémentaire, pour financer les charges sociales et fiscales correspondantes.

La souscription du contrat d'assurance-vie a été autorisée par le Conseil d'administration du 26 juillet 2017 et a été approuvée par l'Assemblée Générale du 24 mai 2018 dans le cadre de la procédure des conventions réglementées (article L. 225-38 et suivants du Code de commerce). Les contrats d'assurance afférents à ces régimes sont résiliables dans les conditions de droit commun applicables en la matière.

Pour se conformer aux objectifs de la politique de rémunération, l'assiette de calcul de cette rémunération complémentaire intègre la rémunération fixe et la rémunération variable et est donc, de fait, soumise à conditions de performance, lesquelles sont décrites ci-dessus.

c. Absence d'autres éléments de rémunération

Engagement de non-concurrence

Il n'est pas prévu pour la Présidente-Directrice Générale d'indemnité relative à un engagement de non-concurrence à l'issue de son mandat.

Rémunération de mandats d'administrateur

La Présidente-Directrice Générale ne perçoit aucune rémunération au titre des mandats d'administrateur qu'il exerce au sein des sociétés du Groupe.

Rémunération exceptionnelle

Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.

Véhicule de fonction

La politique de rémunération du groupe Eramet prévoit l'attribution d'un véhicule de fonction pour la Présidente-Directrice Générale, de même que pour les autres cadres dirigeants du Groupe.

La Présidente-Directrice Générale a renoncé au bénéfice de ce véhicule de fonction.

Contrats de travail ou de prestations de services

La Présidente-Directrice Générale ne bénéficie pas d'un contrat de travail ou d'un contrat de prestations de services.

* * *
*