

« 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 23 mai 2023 a approuvé :

- à la **résolution 14** la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration (paragraphe 3.2.1.3) à hauteur de 99,97 % des voix exprimées et
- à la **résolution 15** la politique de rémunération applicable à Madame Christel Bories, Présidente Directrice Générale (paragraphe 3.2.1.2) à hauteur de 99,45 % des voix exprimées.

Ces éléments figurent au Chapitre 3 du document d'enregistrement universel 2022, « 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 3.2.1.3 et 3.2.1.2 du Document d'Enregistrement Universel 2022

* * *
*

- « **3.2.1.3 Politique de rémunération applicable en 2023 aux administrateurs** »

a. Mandat des administrateurs

Le mandat des administrateurs est conclu pour une durée de quatre ans. L'administrateur est révocable à tout moment sur décision de l'Assemblée Générale.

| | | |
|--|----------------------------|---|
| Christel Bories | Nommée le 23 mai 2017 | Date d'échéance AG sur comptes 2024 |
| Michel Antselévé | 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 |
| 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 |

| | | |
|------------------------------|---|---|
| Miriam Maes | Nommée le 27 mai 2016 | Date d'échéance AG sur les comptes 2023 |
| Nicolas Noël | Administrateur désigné représentant les salariés | Mandat entré en vigueur le 23 juin 2022 jusqu'au 22 juin 2026 |
| Franck Pecqueux | Administrateur désigné représentant les salariés | Mandat entré en vigueur le 12 novembre 2022 jusqu'au 11 novembre 2026 |
| 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 |
| Romain Valenty | Désigné en qualité de représentant de l'État le 18 octobre 2022 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 |

b. Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2023

L'enveloppe globale allouée au Conseil d'administration a été fixée à 950 000 euros lors de l'Assemblée Générale du 23 mai 2017 (17^e 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 de la RSE et de la Stratégie 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.

- « **3.2.1.2 Politique de rémunération applicable en 2023 à la Présidente-Directrice Générale** »

a. Mandat de la Présidente-Directrice Générale

Madame 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, a renouvelé 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 Madame 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'encourager la Présidente - Directrice Générale à atteindre les objectifs annuels de performance fixés par le Conseil d'administration en ligne avec la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

La part variable à objectifs atteints (soit 100% de la rémunération fixe brute annuelle) et la part variable maximale (soit 150% de la rémunération fixe brute annuelle) 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 et au Comité Exécutif, est déterminée comme suit :

| | Pondération | Indicateur | Commentaires |
|--------------------------|-------------|---|--|
| Objectif sécurité | 10% | -Taux de fréquence des accidents du travail avec ou sans arrêt, incluant l'accidentologie des collaborateurs Eramet, intérimaires et sous-traitants. | Compte tenu de l'évolution très positive de ses résultats sécurité, le Groupe a souhaité compléter l'objectif basé sur le taux de fréquence des accidents par un objectif basé sur un indicateur de prévention des risques afin de |

| | | | |
|---|-------------|--|--|
| | | En cas d'accident mortel sur un site, le taux d'atteinte est considéré comme nul. En cas d'accident grave ¹ , le taux d'atteinte est divisé de moitié. | promouvoir les actions d'amélioration en matière de sécurité. |
| | | -Indicateur de prévention des risques déterminé par les actions portant sur les causes des incidents graves ou à haut potentiel sur l'ensemble des sites du Groupe | |
| Objectifs RSE | 10 % | Progression de la feuille de route RSE déclinée en critères liés aux enjeux sociaux et environnementaux. Ils sont orientés autour des grands axes suivants : - L'engagement pour les femmes et les hommes - L'économie responsable - L'engagement pour la planète | Les critères extra-financiers liés aux progrès de la feuille de route RSE retenus pour évaluer, en 2023, la performance de la Présidente Directrice Générale, ainsi que l'ensemble des cadres du Groupe, sont détaillés au chapitre 5 du présent document. 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 5.1.5.1. |
| Objectif quantitatif financier | 55 % | Cash-flow opérationnel du Groupe | Comme en 2022, l'intégralité de la part variable sur les objectifs financiers portera sur le critère de cash-flow opérationnel. L'indicateur financier retenu vise à renforcer le besoin du Groupe de financer les grands projets afin d'assurer sa croissance. Les objectifs de la part variable sont donc cohérents avec cette focalisation et seront déclinés sur l'ensemble des cadres du Groupe. |
| <u>Les objectifs qualitatifs de la Présidente - Directrice Générale pour 2023 sont déclinés de la façon suivante :</u> | | | |
| Objectifs qualitatifs | 25 % | <ul style="list-style-type: none"> · Délivrer les projets de croissance tout en assurant le bon fonctionnement des partenariats · Délivrer la stratégie de financement du groupe afin de financer la croissance et notamment les grands projets Participer activement à la construction d'une | 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 œuvre 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 |

¹ Accident grave : toute blessure entraînant une invalidité permanente

solution pour la SLN et des réalisations s'intégrant dans préservant les intérêts la démarche de responsabilité du Groupe 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.

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, ou au travers de l'atteinte des objectifs de la feuille de route RSE. En tant qu'acteur engagé pour la planète, Eramet a intégré, dans la feuille de route RSE, des objectifs quantitatifs, notamment en matière de lutte contre le changement climatique, décrits au chapitre 5.2.1.1 du présent document ;
- 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.

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 2023 sera soumis au vote ex post par l'Assemblée Générale appelée en 2024 à statuer sur les comptes de l'exercice 2023. 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

Le dispositif de rémunération en actions de la Présidente - Directrice Générale, identique à celui applicable aux cadres et managers clés du Groupe, repose à la fois sur des critères de performance financière intrinsèque et extrinsèque, ainsi que sur des critères RSE.

La rémunération à long terme de la Présidente - Directrice Générale repose exclusivement sur l'attribution d'actions soumises à conditions de performance détaillées ci-dessous.

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 *a 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 ou 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 du groupe Eramet. Les indicateurs de ces conditions de performance sont revus a 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.

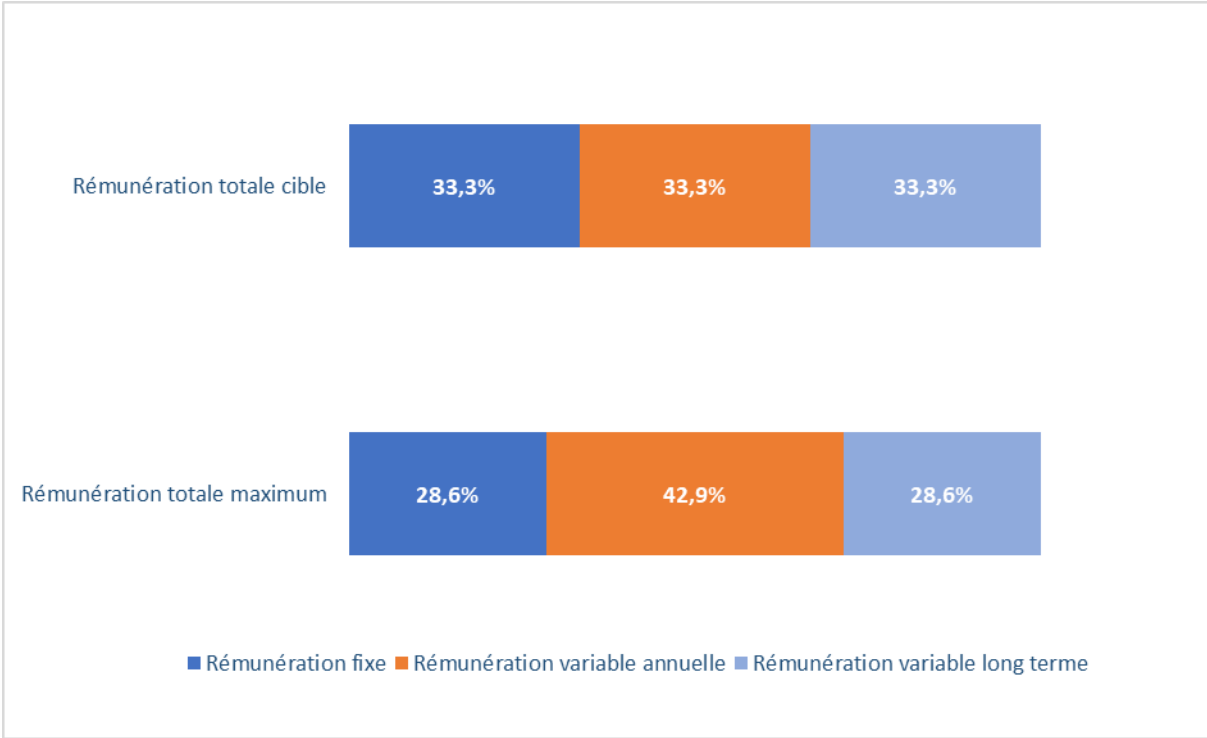
Les conditions de performance reposent en 2023 sur trois indicateurs :

- 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, respect de l'environnement et de la biodiversité, 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 5.1.5.1.

iv. 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 :



v. Autres éléments de rémunération

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 en la matière.

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 au paragraphe portant sur la rémunération variable annuelle 3.2.1.2.b.ii.

vi. 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'elle 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.

vii. 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 œuvre 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.

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.

* * *
*