

AVIS DE CONVOCATION 2025

Assemblée générale mixte ordinaire et extraordinaire

(Première convocation)

26 mai 2025 à 10h00

**Siège social
10, boulevard de Grenelle
75015 Paris**

Sommaire

1	EXPOSÉ SOMMAIRE DE LA SITUATION DE LA SOCIÉTÉ PENDANT L'EXERCICE 2024	2
2	EXPOSÉ DES MOTIFS DES RÉOLUTIONS ET PROJETS DE RÉOLUTIONS	6
3	COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	14
4	« SAY ON PAY EX ANTE » ET « SAY ON PAY EX POST »	32
5	MODALITÉS DE PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	67
6	DEMANDE D'ENVOI DE DOCUMENTATION ET DE RENSEIGNEMENTS LÉGAUX	69

Eramet en 2024

Un acteur international, recentré sur ses activités minières et métallurgiques, leader dans ses métiers et soutenu par des équipes engagées dans une démarche responsable exigeante.

Performances financières

3,4 Mds€

de chiffre d'affaires ajusté (hors SLN)⁽¹⁾

814 M€

EBITDA ajusté (hors SLN)⁽¹⁾

- 308 M€

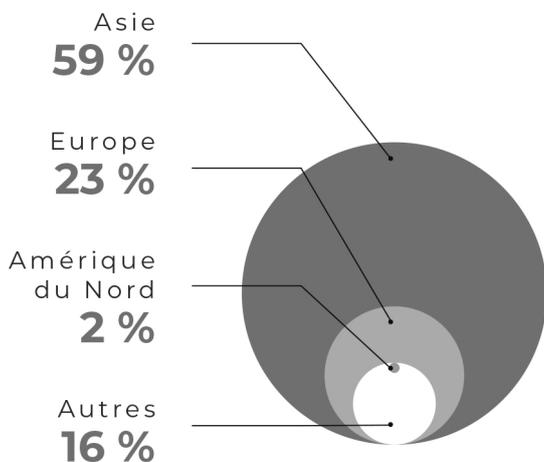
Free cash-flow ajusté reflétant la poursuite des investissements de croissance

1,8 x

Levier ajusté après reprise de la pleine propriété de Centenario en Argentine (endettement net retraité / EBITDA ajusté hors SLN)⁽³⁾

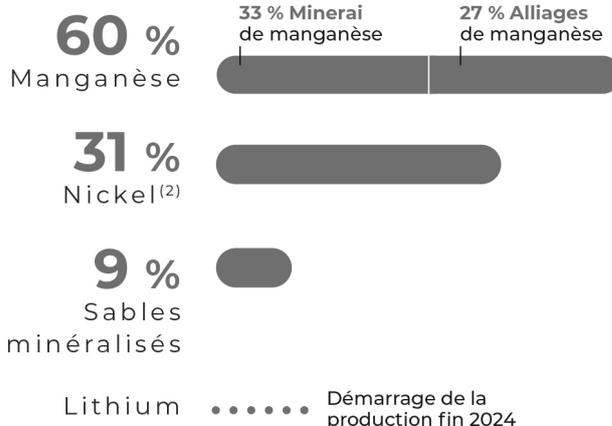
Chiffre d'affaires par zone géographique (destination des ventes)

Chiffre d'affaires ajusté (hors SLN)⁽¹⁾



Chiffre d'affaires par activité

Chiffre d'affaires ajusté (hors SLN)⁽¹⁾



Nicolas CARRÉ

Directeur Financier en charge des Systèmes d'Information et des Achats Groupe

“En 2024, Eramet a confirmé sa résilience et sa capacité à résister aux bas de cycle. Cette année a vu par ailleurs la mise en place d'accords de financement de la SLN par l'Etat Français, permettant désormais de neutraliser l'impact de cette entité dans la performance financière et économique du Groupe.”

1. A compter de 2024, les indicateurs clés de performance du Groupe sont présentés en excluant la SLN, car l'entité calédonienne n'a plus d'impact sur la performance financière et économique du Groupe. Les tableaux de réconciliation avec les chiffres IFRS sont présentés en Note 5.3 annexée aux Comptes consolidés du Groupe (chapitre 2 du DEU 2024).

2. Y compris le chiffre d'affaires provenant de la commercialisation du ferronickel de la SLN qui est effectuée au niveau d'Eramet S.A. (« holding »).

3. Retraité de la trésorerie nette de la SLN au 31 décembre 2024 (138 M€) ; la dette nette consolidée s'établit ainsi à 1 435 M€ dans le calcul du levier ajusté.

4. Ventes externes.

5. Effectifs Eramet CCD/CDI.

Performances extra-financières

95 %

Taux de réalisation de la 1^{re} année de la feuille de route "Act For Positive Mining"

4

sites engagés dans le processus IRMA

62 %

de la chaîne de valeur d'Eramet (scope 3) engagés sur des trajectoires de décarbonation compatibles avec l'Accord de Paris

16 M€

Dépenses d'investissement communautaire et de mécénat dont 11 M€ pour le Groupe et 5 M€ pour PT Weda Bay Nickel

Performances opérationnelles

5,5 Mt

de minerai de manganèse vendues⁽⁴⁾

632 kt

d'alliages de manganèse vendues

Lithium

Démarrage de la production

883 kt

de sables minéralisés produites au Sénégal

30,3 Mth

de minerai de nickel vendues⁽⁴⁾ à Weda Bay



Collaborateurs



10 160

Collaborateurs à travers le monde dont 8 828 salariés Eramet⁽⁵⁾ et 1 332 salariés de la joint-venture PT Weda Bay Nickel



0,7

Taux de fréquence des accidents (TF2). 4 décès de sous-traitants à PT Weda Bay Nickel en Indonésie.



28,1 %

de femmes managers

Performances financières

SYNTHÈSE DES COMPTES CONSOLIDÉS

À compter de 2024, les indicateurs clés de performance du Groupe sont présentés **en excluant la SLN**, car l'entité calédonienne n'a plus d'impact sur la performance financière et économique du Groupe. Les tableaux de réconciliation avec les comptes IFRS sont présentés en Note 5.3 des comptes consolidés du Groupe (chapitre 2).

(en millions d'euros) ⁽¹⁾	2024	2023 ⁽²⁾	Var. (M€)	Var. ⁽³⁾ (%)
Chiffre d'affaires ajusté (hors SLN) ⁽⁴⁾	3 377	3 618	- 241	- 7 %
Chiffre d'affaires	2 933	3 251	- 318	- 10 %
EBITDA ajusté (hors SLN) ⁽⁴⁾	814	910	- 96	- 11 %
EBITDA	371	347	24	+ 7 %
Résultat Opérationnel Courant (hors SLN) ⁽⁴⁾	281	291	- 10	- 3 %
Résultat Net part du Groupe	14	109	- 95	- 87 %
Résultat Net part du Groupe (hors SLN) ⁽⁴⁾	144	358	- 214	- 60 %
Free Cash-Flow du Groupe	- 669	- 243	- 426	n.a
Free Cash-Flow ajusté ^{(4) (5)}	- 308	78	- 386	n.a
Endettement net (Trésorerie nette)	1 297	614	683	+ 111 %
Capitaux propres	2 139	1 994	145	+ 7 %
Levier ajusté ⁽⁴⁾ (Endettement net retraité ⁽⁶⁾ / EBITDA ajusté hors SLN)	1,8x	0,7x	n.a.	+ 1,1 pts
Levier (Endettement net / EBITDA)	3,5x	1,8x	n.a.	+ 1,7 pts
Gearing (Endettement net / capitaux propres)	61 %	31 %	n.a.	+ 30 pts
Gearing au sens des covenants bancaires ⁽⁷⁾	57 %	13 %	n.a.	+ 44 pts
ROCE (ROC / capitaux employés ⁽⁸⁾ de l'année n-1)	3 %	4 %	n.a.	- 1 pts

(1) Données arrondies au million le plus proche. (2) Hors Aubert & Duval et Erasteel, qui, en application de la norme IFRS 5, sont présentées comme des activités en cours de cession en 2023. (3) Données arrondies au % supérieur ou inférieur. (4) Définitions dans le glossaire financier en Annexe 10. (5) Net des apports en capital de Tsingshan pour le projet Centenario (104 M€ en 2024 et 321 M€ en 2023) et des financements accordés par l'Etat français à la SLN pour l'année 2024 en quasi-fonds propres (257 M€ en 2024, incluant les intérêts échus sur la période). (6) Retraité de la trésorerie nette de la SLN au 31 décembre 2024 (138 M€); la dette nette consolidée s'établit ainsi à 1 435 M€ dans le calcul du levier ajusté. (7) Ratio endettement net sur capitaux propres, hors impact IFRS 16. (8) Somme des capitaux propres, de l'endettement financier net, des provisions pour remise en état des sites, pour restructuration et autres risques sociaux, diminuée des immobilisations financières, hors capitaux employés PT WBN.

FLUX DE L'ENDETTEMENT NET

En application de la norme IFRS 5

(en millions d'euros)	Exercice 2024	Exercice 2023
Activités opérationnelles		
EBITDA	371	347
Impact trésorerie des éléments sous l'EBITDA	- 311	- 179
Marge brute d'autofinancement	60	168
Variation de BFR	- 186	73
Flux net de trésorerie générée par l'activité poursuivie (A)	- 126	241
Opérations d'investissement		
Investissements industriels	- 687	- 706
Autres flux d'investissements	144	222
Flux net de trésorerie lié aux opérations d'investissements de l'activité poursuivie (B)	- 543	- 484
Flux net de trésorerie lié aux opérations sur fonds propres de l'activité poursuivie ⁽¹⁾	14	124
Incidence des variations de cours des devises et autres	- 22	- 8
Acquisition de droits d'utilisation IFRS16	- 6	- 10
Variation de l'endettement financier net des activités cédées avant prise en compte des flux avec les activités poursuivies ⁽²⁾	0	- 102
(Augmentation) / Diminution de l'endettement financier net	- 683	- 239
(Endettement financier net) d'ouverture des activités poursuivies	- 614	- 344
(Endettement financier net) d'ouverture des activités cédées	0	- 31
(Endettement financier net) de clôture des activités poursuivies	- 1 297	- 614
(Endettement financier net) des activités cédées	0	0
Free Cash-Flow (A) + (B)	- 669	- 243

(1) dont 656 M€ de l'impact des TSDI (SLN) compensés par - 663 M€ correspondant au rachat des titres Eramine. (2) En 2023, en application de la norme IFRS 5 - « Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées », les UGT Erasteel et Aubert & Duval sont présentées comme des activités cédées.

Performances extra-financières

Déployée en 2024 pour la période 2024-2026, la feuille de route "Act for Positive Mining" s'articule autour de trois ambitions couvrant l'ensemble des responsabilités et portant chacune un objectif à horizon 2035.

En 2024, le Groupe a atteint une performance de 95 %.



OBJECTIF	CIBLE 2026	RÉSULTAT 2024 (par rapport à la cible 2026)	Performance 2024
Prendre soin des personnes			
	TF2 < 1,0	0,7 2 accidents mortels	0 %
1. Prendre soin de la santé et la sécurité de tous sur nos sites	100 % de nos employés bénéficient d'un socle commun de protection sociale	Accords signés au sein du Groupe et déploiement sur tous les sites de mesures conformes aux objectifs fixés	125 %
	90 % de nos sites ont mis en place un programme Bien-Être	100 % des sites ont déployé des actions	150 %
	Objectif 2035 : Toutes nos filiales ont obtenu le label D&I	30 % des managers sont des femmes	100 %
2. Promouvoir un environnement inclusif dans lequel chacun peut s'épanouir	1 000 opportunités de "contrat pré-carrière"	1 048	125 %
	90 % des employés ont une discussion formelle sur leur développement professionnel	77 %	100 %
3. Au-delà de nos activités, accélérer le développement local durable des communautés et régions hôtes	6 000 emplois créés et soutenus dans la durée	+ 1 847 emplois par rapport à 2023	125 %
	500 jeunes soutenus et accompagnés dans une formation qualifiante dans le secondaire ou au-delà, dont 50 % issus des communautés locales et 50 % de filles	293	125 %
Partenaire de confiance pour la nature			
4. Contrôler et optimiser la consommation d'eau afin de préserver une ressource de qualité accessible à tous	Recycler dans les zones de stress hydrique pour les projets actuels et futurs : 60 % pour GCO et 80 % pour le projet Lithium	Études réalisées et plan d'action identifié pour chaque site	100 %
	100 % des sites ont mis en place un plan de gestion de l'eau et des cibles de réduction	100 %	100 %
5. Intégrer la préservation de la biodiversité à toutes nos activités et développer des plans visant une contribution nette positive à la biodiversité	Taux de réhabilitation ≥ 1	0,69	100 %
	Objectif 2035 : Vers un impact net positif sur la biodiversité	100 % de nos sites miniers ont mis en place un plan d'action biodiversité aligné sur les standards de performance IFC	45 %
	100 % des sites disposent d'une cartographie et d'un plan d'action de réduction des sources de poussières diffuses	95 %	100 %
6. Atténuer les risques de pollution et réduire notre impact environnemental	100 % des sites identifiés comme sensibles ont une gestion de la qualité de l'air dans les communautés voisines et partagent leurs données	58 %	80 %
	100 % des sites ont mis en place une surveillance des rejets aqueux et partagent leurs données	95 %	100 %
Transformer notre chaîne de valeur			
7. Réduire l'empreinte de CO₂ de notre chaîne de valeur	Réduire les émissions par tonne produite sur les scopes 1 et 2 à 0,221 tCO ₂ /t	0,267 tCO ₂ /t (0,185 sans la SLN)	0 %
	Métallurgie (> 80 % des scopes 1 & 2) : Construire et valider la transition vers des alliages "net-zéro"	Essais industriels pour l'utilisation de biocarbone	100 %
	Mine : réduire de 10 % l'empreinte carbone dans nos activités d'extraction	- 2 %	80 %
	Mener 67 % de nos fournisseurs et clients à s'engager à réduire leur empreinte carbone conformément aux Accords de Paris	62 %	125 %
8. Optimiser la consommation des ressources minérales et contribuer à l'économie circulaire	Gestion optimale et valorisation des ressources & produits des usines	Standard défini	100 %
	Surveiller et améliorer en continu le taux de valorisation des ressources minières	Standard défini	100 %
	Objectif 2035 : - 40 % d'émissions de CO ₂	Développer un modèle technique et économique robuste pour le recyclage industriel des batteries en Europe	Décision de geler le projet prise en octobre 2024
9. Construire une chaîne de valeur responsable qui respecte nos engagements en Droits Humains et RSE	90 % de nos fournisseurs considérés à risque évalués par EcoVadis sur leurs pratiques en matière de RSE	56 %	100 %
	100 % de nos clients évalués chaque année sur leur conformité RSE & leur engagement éthique	100 %	100 %
	100 % des nouveaux membres des équipes de ventes et d'achats formés à l'éthique chaque année	100 %	80 %
10. Être conforme au standard IRMA et auditer tous les sites miniers y compris les JVs	100 % de nos sites miniers ont lancé un audit de certification	Eramet Grande Côte : 100 % Eramine : 80 %	80 %
Performance globale			95 %

2

Exposé des motifs des résolutions et projets de résolutions

2.1 Texte des projets de résolutions et exposé des motifs

De la compétence de l'Assemblée Générale Ordinaire

Les résolutions 1 et 2 concernent l'approbation des comptes sociaux et des comptes consolidés de l'exercice écoulé. Les comptes figurent de manière détaillée dans les documents remis aux actionnaires et sont, par ailleurs, commentés dans le rapport de gestion.

Première résolution

(Comptes annuels 2024)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, après avoir entendu lecture du rapport du Conseil d'administration et du rapport des Commissaires aux comptes relatifs aux comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024, approuve lesdits comptes annuels tels qu'ils lui ont été présentés, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

Deuxième résolution

(Comptes consolidés 2024)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, après avoir entendu lecture du rapport du Conseil d'administration et du rapport des Commissaires aux comptes relatifs aux comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2024, approuve lesdits comptes consolidés

tels qu'ils lui ont été présentés, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

Les **résolutions 3 et 4** ont pour objet de proposer à l'Assemblée l'affectation du résultat de l'exercice 2024 et la distribution d'un dividende d'un montant de 1,50 € par action par prélèvement sur les Autres réserves et sur la Prime d'émission.

Troisième résolution

(Affectation du résultat de l'exercice)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, sur proposition du Conseil d'administration, décide d'affecter le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2024 qui s'élève à - 84.974.587,13 euros en totalité au Report à nouveau dont le solde débiteur sera ainsi porté à 232.158.958,59 euros. Conformément aux dispositions de l'article 243 bis du Code général des impôts, l'Assemblée Générale prend acte de ce que les sommes distribuées à titre de dividendes, au titre des trois précédents exercices ont été les suivantes :

Conformément aux dispositions de l'article 243 bis du Code général des impôts, l'Assemblée Générale prend acte de ce que les sommes distribuées à titre de dividendes, au titre des trois précédents exercices ont été les suivantes :

	2021	2022	2023	2024
Nombre d'actions rémunérées	28 755 047	28 755 047	28 755 047	28 755 047
Dividende (en euros)	2,50	3,50	1,50	1,50

Quatrième résolution

(Distribution d'un dividende d'un montant de 1,50 euro par action par prélèvement sur les Autres réserves et sur la Prime d'émission)

Sous réserve de l'adoption de la troisième résolution, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, sur proposition du Conseil d'administration :

- décide de procéder à la distribution de dividende d'un montant de 1,50 euros par action de la Société, représentant, sur la base d'un nombre total d'actions de la Société (soit 28.755.047 actions), un montant total de 43.132.570,50 euros, par prélèvement (i) à concurrence de 37.529.991,13 euros sur le poste "Autres réserves" et, (ii) à concurrence du solde, soit 5.602.579,37 euros, sur le poste "Prime d'émission".

Après la distribution susvisée, le poste "Autres réserves" serait ramené à 0,00 euro et le poste "Prime d'émission" serait ramené à 56.091.752,55 euros,

- prend acte que les actions autodétenues par la Société, à la date de mise en paiement de la distribution, n'auront pas droit à la distribution, conformément aux dispositions de l'article L. 225-210 du Code de commerce, et décide que le montant de la distribution revenant aux actions autodétenues par la Société restera affecté au poste "Autres réserves" et au poste "Prime d'émission",
- décide, en conséquence, que le montant global de la distribution, le montant du poste "Autres réserves" et le montant du poste "Prime d'émission" après prélèvement de la distribution seront ajustés afin de tenir compte, à la date de mise en paiement de la distribution, du nombre d'actions détenues par la Société qui n'ouvrent pas droit à la distribution.

- décide que le droit à cette distribution sera détaché le 2 juin 2025, que la date d'arrêté sera fixée au 3 juin 2025 et que la distribution sera mise en paiement à partir du 4 juin 2025,
- prend acte que, d'un point de vue fiscal, le montant distribué de 1,50 euros par action, constitue un revenu mobilier, à hauteur des sommes prélevées sur le poste "Autre réserves" et le remboursement d'apports, au sens de l'article 112 1° du Code général des impôts, à hauteur des distributions prélevées sur le poste "Prime d'émission",
- donne tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation au Président-Directeur Général, à l'effet de mettre en oeuvre la présente résolution dans les conditions exposées ci-dessus et notamment à l'effet :
 - de constater le nombre exact d'actions ayant droit à la distribution et les montants correspondants de prélèvement sur le poste "Autres réserves" et "Prime d'émission", conformément aux modalités fixées par la présente Assemblée Générale,
 - de mettre en oeuvre la distribution, prélever le montant distribué sur le poste "Autres réserves" et sur le poste "Primes d'émission", constater le montant des capitaux propres en résultant et,
 - plus généralement, faire le nécessaire et prendre toutes mesures utiles pour assurer la bonne fin des opérations objet de la présente résolution.

La **résolution 5** porte sur le renouvellement pour quatre ans du mandat d'administratrice qui vient à échéance à la présente Assemblée :

- renouvellement du mandat de Mme Christine Coignard (administratrice indépendante – Membre du Comité d'Audit, des Risques et de l'Ethique – Présidente du Comité de la RSE et de la Stratégie – Membre du Comité des Nominations). Après travaux du Comité des Nominations, le Conseil d'administration a décidé de recommander aux suffrages de l'Assemblée générale de 2025 le renouvellement pour quatre ans du mandat de Mme Christine Coignard, administratrice depuis mai 2017, dont l'expérience en matière de financements de projets miniers internationaux est particulièrement utile pour le Conseil.

Cinquième résolution

(Renouvellement du mandat d'administratrice de Mme Christine Coignard)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, renouvelle pour une durée de quatre années, soit jusqu'à l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2028 et devant se tenir en 2029, le mandat d'administratrice de Mme Christine Coignard, arrivé à expiration avec la présente assemblée.

La **résolution 6** porte sur le renouvellement pour quatre ans du mandat d'administratrice qui vient à échéance à la présente Assemblée :

- renouvellement du mandat de Mme Solenne Lepage (administratrice indépendante). Après travaux du Comité des Nominations, le Conseil d'administration a décidé de recommander aux suffrages de l'Assemblée

générale de 2025 le renouvellement pour quatre ans du mandat de Mme Solenne Lepage, administratrice depuis mars 2024, dont l'expérience en matière de gouvernance est particulièrement utile pour le Conseil.

Sixième résolution

(Renouvellement du mandat d'administratrice de Mme Solenne Lepage)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, renouvelle pour une durée de quatre années, soit jusqu'à l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2028 et devant se tenir en 2029, le mandat d'administratrice de Mme Solenne Lepage, arrivé à expiration avec la présente assemblée.

La **résolution 7** porte sur la ratification de la cooptation par le Conseil, au cours de sa séance du 30 mai 2024, de M. Tanguy Gahouma Békale en qualité d'administrateur en remplacement de M. Alilat Antsélévé Oyima, démissionnaire, pour la durée restant à courir du mandat de ce dernier, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale à tenir en 2025 sur les comptes de l'exercice 2024. Tanguy Gahouma Békale occupe, depuis novembre 2023, les fonctions de Secrétaire Général Adjoint de la Présidence de la République Gabonaise, après avoir occupé différentes fonctions au sein de l'administration gabonaise et notamment le Secrétariat Permanent du Conseil National Climat du Gabon et la Direction Générale de l'Agence Gabonaise d'Etudes et d'Observations Spatiales. Tanguy Gahouma Békale est titulaire d'un MBA de l'Ecole Nationale Supérieure d'Ingénierie Appliquée à la Thermique, l'Energie et l'Environnement (ENSIATE - Paris) et d'un Master en management de l'Institut Supérieur de Gestion (ISG - Paris).

Septième résolution

(Ratification de la cooptation de M. Tanguy Gahouma Békale en qualité d'administrateur)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, ratifie la cooptation en qualité d'Administrateur de M. Tanguy Gahouma Békale, intervenue lors du Conseil d'Administration du 30 mai 2024, en remplacement de M. Alilat Antsélévé Oyima, démissionnaire, pour la durée restant à courir du mandat de cette dernière, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2024.

La **résolution 8** porte sur le renouvellement pour quatre ans du mandat d'administrateur qui vient à échéance à la présente Assemblée :

- renouvellement du mandat de M. Tanguy Gahouma Békale. Après travaux du Comité des Nominations, le Conseil d'administration a décidé de recommander aux suffrages de l'Assemblée générale de 2025 le renouvellement pour quatre ans du mandat de M. Tanguy Gahouma Békale, administrateur depuis mai 2024, dont l'expérience internationale en matière d'enjeux géopolitiques en Afrique est particulièrement utile pour le Conseil.

Huitième résolution

(Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Tanguy Gahouma Békalé)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, renouvelle pour une durée de quatre années, soit jusqu'à l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2028 et devant se tenir en 2029, le mandat d'administrateur de M. Tanguy Gahouma Békalé, arrivé à expiration avec la présente assemblée.

La **résolution 9** porte sur le renouvellement pour quatre ans du mandat d'administratrice qui vient à échéance à la présente Assemblée.

Concernant le mandat d'administratrice de Mme Bories (Présidente Directrice Générale depuis 2017), en janvier 2025, le Conseil d'administration, informé de son souhait de se retirer de ses fonctions exécutives au terme de son mandat actuel, lors de l'Assemblée Générale annuelle de mai 2025, et de son ouverture à poursuivre ses missions en tant que Présidente du Conseil, a décidé de procéder à un changement de gouvernance et d'organiser la transmission des fonctions exécutives du Groupe de la manière suivante:

- A l'issue du mandat de Mme Bories, les fonctions de Président et de Directeur Général seront dissociées.
- Il est recommandé aux suffrages de l'Assemblée Générale 2025 de renouveler le mandat d'administratrice de Mme Bories pour une durée de quatre ans.
- A l'issue de ce vote, le Conseil prévoit de renouveler le mandat de Présidente de Mme Bories.

Neuvième résolution

(Renouvellement du mandat d'administratrice de Mme Christel Bories)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, renouvelle pour une durée de quatre années, soit jusqu'à l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2028 et devant se tenir en 2029, le mandat d'administratrice de Mme Christel Bories, arrivé à expiration avec la présente assemblée.

Les résolutions **10 à 16** portent sur la rémunération des mandataires sociaux.

Modification de la politique de rémunération 2024 « Say on Pay Ex Ante » des membres du Conseil d'administration et augmentation du montant de l'enveloppe globale annuelle de rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2024 – Résolution 10

Dans le cadre des travaux de préparation de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général et de la recherche d'un nouveau Directeur Général, un Comité ad hoc, composé de sept administrateurs choisis pour leurs compétences et expériences individuelles, a été créé au début de l'année 2024. Les travaux du Comité au

cours de l'exercice 2024 ont permis la nomination par le Conseil de Paulo Castellari en tant que Directeur Général de la Société, prenant effet à l'issue de l'Assemblée Générale des actionnaires de mai 2025. Le Conseil d'administration du 20 mars 2025 a constaté la bonne réalisation de cette mission, conforme à l'intérêt social, ainsi que l'ampleur des travaux menés. En conséquence, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, a décidé de fixer une rémunération forfaitaire annuelle de 45 000 euros pour chacun des membres de ce Comité, appliquée de manière proportionnelle au nombre de réunions auxquelles chaque membre a participé. Ce forfait serait doublé pour le Président du Comité *ad hoc*.

Il est donc proposé d'approuver la modification de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2024⁽¹⁾ afin d'y intégrer les modalités de rémunération des membres de ce Comité ad hoc. Compte tenu de ce qui précède, il est également proposé à l'Assemblée Générale, à titre ponctuel et pour le seul exercice 2024, d'augmenter de 175 435 euros le montant de l'enveloppe globale de rémunération allouée au Conseil d'administration, en complément du montant annuel fixé à 950 000 euros depuis l'Assemblée Générale du 23 mai 2017⁽²⁾ (soit un montant total 1 125 435 euros au titre de l'exercice 2024). Cette rémunération fera également l'objet, lors de la présente Assemblée, d'un vote d'approbation au titre du «*Say on Pay Ex Post*». Ces éléments figurent dans le document d'enregistrement universel 2024, «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*».

Politique de rémunération 2025 « Say on Pay Ex Ante » des membres du Conseil d'administration et fixation de l'enveloppe globale annuelle de rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2025

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 est appelée à approuver à la **résolution 11** la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2025, et de fixer, pour ce même exercice, le montant de l'enveloppe globale annuelle de rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration. Ce montant serait identique à celui fixé pour les exercices antérieurs à 2024 (c'est-à-dire en ne tenant pas compte de la somme annuelle complémentaire proposée pour l'exercice 2024 à la résolution 10), soit 950 000 euros. L'Assemblée générale est également appelée à approuver à la **résolution 12** la politique de rémunération applicable à Madame Christel Bories, Présidente Directrice Générale, pour la période du 1er janvier 2025 à l'Assemblée Générale 2025, à la **résolution 13** la politique de rémunération applicable à Madame Christel Bories, Présidente du Conseil d'Administration, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025, et à la résolution 14 la politique de rémunération applicable au Directeur Général, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025. Ces éléments figurent au document d'enregistrement universel 2024, «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*».

(1) La politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2024 avait été préalablement approuvée par l'Assemblée Générale du 30 mai 2024.

(2) 17e résolution.

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.

« Say on Pay Ex Post » - Exercice 2024

Conformément aux dispositions du I de l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale est appelée à approuver à la **résolution 15** les informations sur les rémunérations de l'ensemble des mandataires sociaux, mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du code de commerce. Ces éléments figurent au document d'enregistrement universel 2024, «Rapport sur le gouvernement d'entreprise». Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale est appelée à approuver à la **résolution 16** les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération et les avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Madame Christel Bories, Présidente-Directrice Générale, au titre de l'exercice 2024. Ces éléments figurent au document d'enregistrement universel 2024, «Rapport sur le gouvernement d'entreprise».

Dixième résolution

(Approbation de la modification de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration – « Say on Pay Ex Ante » - Exercice 2024 – précédemment approuvée par l'Assemblée Générale de 2024 et augmentation de l'enveloppe globale annuelle de rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2024)

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 et de l'article R. 22-10-14 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, approuve la modification de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'Administration pour l'exercice 2024, telle qu'initialement approuvée par l'Assemblée Générale du 30 mai 2024 et telle que présentée dans le document d'enregistrement universel 2024, Partie «Rapport sur le gouvernement d'entreprise», paragraphe 3.2.3.

En conséquence de ce qui précède, l'Assemblée Générale statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, décide d'allouer une somme annuelle de 175 435 euros au Conseil d'administration à titre d'enveloppe de rémunération complémentaire pour l'exercice 2024, portant ainsi l'enveloppe globale annuelle de rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration à 1 125 435 euros pour l'exercice 2024.

Onzième résolution

(Approbation de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration – « Say on Pay Ex Ante » - Exercice 2025 et fixation de l'enveloppe globale annuelle de rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2025)

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 et de l'article R. 22-10-14 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, approuve la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé à l'article L. 225-37 du Code de Commerce et figurant au document d'enregistrement universel 2024, Partie « Rapport sur le gouvernement d'entreprise », paragraphe n°3.2.3.

En conséquence de ce qui précède, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, décide de fixer à 950 000 euros le montant de l'enveloppe globale annuelle de rémunération allouée au Conseil d'administration pour l'exercice 2025.

Douzième résolution

(Approbation de la politique de rémunération applicable à Mme Christel Bories, Présidente-Directrice Générale – « Say on Pay Ex Ante » - Pour la période allant du 1er janvier 2025 à l'Assemblée Générale 2025)

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 et de l'article R. 22-10-14 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, approuve la politique de rémunération applicable à Mme Christel Bories, Présidente-Directrice Générale, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé à l'article L. 225-37 du Code de Commerce et figurant au document d'enregistrement universel 2024, Partie «Rapport sur le gouvernement d'entreprise», paragraphe n° 3.2.3.

Treizième résolution

(Approbation de la politique de rémunération applicable à Mme Christel Bories, Présidente du Conseil d'Administration – « Say on Pay Ex Ante » - Pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025)

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 et de l'article R. 22-10-14 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, approuve la politique de rémunération applicable à Mme Christel Bories, Présidente du Conseil d'Administration, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé à l'article L. 225-37 du Code de Commerce et figurant au document d'enregistrement universel 2024, Partie «Rapport sur le gouvernement d'entreprise», paragraphe n° 3.2.3.

Quatorzième résolution

(Approbation de la politique de rémunération applicable à M. Paulo Castellari, Directeur Général – « Say on Pay Ex Ante » - Pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025)

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 et de l'article R. 22-10-14 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, approuve la politique de rémunération applicable à M. Paulo Castellari, Directeur Général, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé à l'article L. 225-37 du Code de Commerce et figurant au document d'enregistrement universel 2024, Partie «Rapport sur le gouvernement d'entreprise», paragraphe n° 3.2.3.

Quinzième résolution

(Approbation des informations sur les rémunérations de l'ensemble des mandataires sociaux – mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce - « Say on Pay Ex Post » - Exercice 2024)

Conformément aux dispositions du I de l'article L. 22-10-9 et de l'article L. 22-10-34 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, approuve les informations sur les rémunérations de l'ensemble des mandataires sociaux, mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce, telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé au dernier alinéa de l'article L. 225-37 du Code de Commerce, figurant au document d'enregistrement universel 2024, Partie «Rapport sur le gouvernement d'entreprise», paragraphe n° 3.2.1.

Seizième résolution

(Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, versés ou attribués au titre de l'exercice 2024 à Mme Christel Bories, Présidente-Directrice Générale - « Say on Pay Ex Post »)

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de Commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, versés ou attribués au titre de l'exercice écoulé de 2024 ou attribués au titre du même exercice à Mme Christel Bories, Présidente-Directrice Générale, tels que présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société visé au dernier alinéa de l'article L. 225-37 du Code de Commerce, figurant au document d'enregistrement universel 2024, Partie «Rapport sur le gouvernement d'entreprise», paragraphe 3.2.1

Dans la **résolution 17**, il vous est proposé d'approuver le rapport spécial des Commissaires aux comptes de votre Société portant sur les conventions visées aux articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce. Il vous est précisé que ce rapport fait état des conventions précédemment autorisées par votre Assemblée et qui se sont poursuivies au cours de l'exercice écoulé et que ces conventions précédemment autorisées, ayant déjà été approuvées par votre Assemblée, ne sont pas de nouveau soumises au vote de la présente Assemblée.

Dix-septième résolution

(Conventions réglementées)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, après avoir entendu lecture du rapport spécial établi par les Commissaires aux comptes sur les conventions visées par les articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce, approuve ce rapport ainsi que les opérations qui s'y trouvent visées.

La **résolution 18** a pour objet, dans le cadre des dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce, de demander à l'Assemblée Générale d'autoriser le Conseil à renouveler, dans les conditions légales et réglementaires, le programme de rachat par la Société de ses propres actions, par tous moyens. Le montant maximum de rachat est de 10 % du capital et le prix maximum d'achat par action de 200 euros. Il s'agit là du renouvellement annuel de cette autorisation. Cette autorisation a notamment pour objectif de permettre la poursuite du contrat de liquidité existant, ainsi que la mise en œuvre des plans d'attributions d'actions gratuites aux salariés par remise d'actions existantes.

Dix-huitième résolution

(Autorisation d'opérer sur les titres de la Société)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration et du descriptif de programme de rachat de titres de la Société, faisant usage de la faculté prévue par l'article L. 22-10-62 du Code de Commerce, autorise le Conseil d'administration à acheter ou faire acheter des actions de la Société dans la limite de 10 % du capital social, en vue :

- de l'animation du cours par un prestataire de services d'investissement dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la pratique de marché admise par l'AMF,
- de la remise d'actions lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital par remboursement, conversion, échange ou de toute autre manière,
- de la mise en œuvre de tout plan d'options d'achat d'actions de la Société dans le cadre des dispositions des articles L. 225-177 et suivants et L. 22-10-56 et suivants du Code de commerce,
- de l'attribution gratuite d'actions dans le cadre des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et L. 22-10-60 du Code de commerce,
- de l'attribution ou de la cession d'actions aux salariés au titre de leur participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise ou de la mise en œuvre de tout plan d'épargne salariale dans les conditions prévues par la loi, notamment les articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail,

- de leur annulation, en conformité avec une résolution autorisant la réduction du capital de la Société.

Les achats, cessions, transferts ou échanges de ces actions pourront être effectués par tous moyens, sur le marché ou de gré à gré, y compris, le cas échéant, via des instruments dérivés, et la part maximale pouvant être acquise ou transférée sous forme de bloc de titres pourra atteindre la totalité du programme de rachat d'actions autorisé. Le paiement pourra être effectué de toutes manières. Le prix maximum d'achat ne pourra excéder 200 EUR par action (ou la contre-valeur de ce même montant à la même date dans toute autre monnaie ou unité monétaire établie par référence à plusieurs monnaies).

Cette autorisation est donnée pour une durée qui prendra fin lors de l'Assemblée Générale qui statuera sur les comptes de l'exercice 2025. Sur la base du nombre d'actions composant le capital social au **31 décembre 2024**, l'investissement théorique maximal s'élèverait, en retenant un cours de **200 EUR** par action, à **575 100 800 EUR**.

En vue d'assurer l'exécution de cette résolution, tous pouvoirs sont conférés au Conseil d'administration, qui pourra les déléguer, à l'effet de:

- passer tous ordres de bourse, conclure tous accords en vue notamment de la tenue des registres des achats et ventes d'actions,
- effectuer toutes déclarations auprès de l'Autorité des marchés financiers, affecter ou réaffecter les actions acquises aux différents objectifs poursuivis dans les conditions légales ou réglementaires applicables,
- remplir toutes autres formalités et, de manière générale, faire tout ce qui est nécessaire.

De la compétence de l'Assemblée Générale Extraordinaire

La **résolution 19** a pour objet, d'introduire un nouvel alinéa à l'article 12 des statuts, afin d'intégrer la possibilité, pour le Conseil d'Administration, d'adopter des décisions par voie de consultation écrite des administrateurs, conformément aux dispositions nouvelles prévues à l'article L. 225-37 du Code de commerce, issues de l'article 18 de la loi n° 2024- 537 du 13 juin 2024 et applicables à compter du 14 septembre 2024.

Le reste de l'article 12 des statuts demeurerait inchangé.

Dix-neuvième résolution

(Nouvelle rédaction de l'article 12 des statuts pour intégrer la possibilité d'une consultation écrite des administrateurs)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, décide de modifier l'article 12 des statuts pour adopter le texte suivant.

Version actuelle	Nouvelle version
<p>Article 12 – Délibérations du Conseil d'Administration</p> <p>Le Conseil se réunit au siège social ou à tout autre endroit mentionné lors de la convocation, à l'initiative de son Président, aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige. Les Administrateurs sont convoqués aux séances du Conseil d'Administration par tous moyens écrits, y compris la télécopie.</p> <p>Les délibérations du Conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux établis sur un registre spécial, ou sur des feuilles mobiles, cotés, paraphés et tenus conformément aux dispositions réglementaires.</p> <p>Les copies ou extraits à produire en justice ou ailleurs sont valablement certifiés par le Président, un Directeur Général, l'Administrateur délégué temporairement dans les fonctions de Président, le Secrétaire du Conseil ou un fondé de pouvoirs habilité à cet effet.</p> <p>Tout Administrateur peut être représenté par un autre Administrateur à une séance du Conseil, dans les conditions et limites fixées par la loi.</p> <p>Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, chaque Administrateur disposant d'une voix par lui-même, et éventuellement de la voix d'un seul mandant.</p> <p>La mission des Administrateurs est de défendre en toute circonstance les intérêts de la société Eramet et ils doivent s'interdire, dans l'exercice de leurs fonctions, toutes actions ou inactions susceptibles d'y porter préjudice.</p>	<p>Article 12 – Délibérations du Conseil d'Administration</p> <p>Le Conseil se réunit au siège social ou à tout autre endroit mentionné lors de la convocation, à l'initiative de son Président, aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige. Les Administrateurs sont convoqués aux séances du Conseil d'Administration par tous moyens écrits, y compris la télécopie.</p> <p>Le Conseil d'Administration peut adopter, par voie de consultation écrite des Administrateurs par tout moyen écrit, y compris par voie électronique, toute décision de sa compétence. La décision de recourir à ce mode de consultation est prise par le Président du Conseil d'Administration. Le délai imparti pour répondre à la consultation est au minimum de trois jours ouvrés, à compter de l'envoi de la consultation. Tout Administrateur peut s'opposer à ce qu'il soit recouru à cette modalité en exprimant son opposition auprès du Président du Conseil d'Administration, par tout moyen écrit, y compris par voie électronique, dans les deux jours ouvrés de l'envoi de la consultation. Les règles de quorum et de majorité sont celles applicables aux décisions prises en réunion du Conseil d'Administration. Le quorum est calculé en prenant en compte le nombre de membres ayant répondu à la consultation écrite dans les délais impartis.</p> <p>Les délibérations du Conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux établis sur un registre spécial, ou sur des feuilles mobiles, cotés, paraphés et tenus conformément aux dispositions réglementaires.</p> <p>Les copies ou extraits à produire en justice ou ailleurs sont valablement certifiés par le Président, un Directeur Général, l'Administrateur délégué temporairement dans les fonctions de Président, le Secrétaire du Conseil ou un fondé de pouvoirs habilité à cet effet.</p> <p>Tout Administrateur peut être représenté par un autre Administrateur à une séance du Conseil, dans les conditions et limites fixées par la loi.</p> <p>Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, chaque Administrateur disposant d'une voix par lui-même, et éventuellement de la voix d'un seul mandant.</p> <p>La mission des Administrateurs est de défendre en toute circonstance les intérêts de la société Eramet et ils doivent s'interdire, dans l'exercice de leurs fonctions, toutes actions ou inactions susceptibles d'y porter préjudice.</p>

La **résolution 20** modifie la rédaction de l'article 19 des statuts de la société qui faisait référence à l'article L. 823-1 du Code de commerce, article renuméroté en article L. 821-40 du Code de commerce par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 (article 17), à compter du 1er janvier 2024.

Vingtième résolution

(Nouvelle rédaction de l'article 19 des statuts en conséquence de la renumérotation d'un article du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, décide de modifier l'article 19 des statuts pour adopter le texte suivant.

Version actuelle	Nouvelle version
<p>Article 19 – Commissaires aux comptes</p> <p>Le contrôle est exercé dans la Société par deux Commissaires aux Comptes titulaires. Deux Commissaires aux Comptes suppléants peuvent également être désignés par l'Assemblée dans les cas prévus par le second alinéa de l'article L. 823-1 du Code de commerce.</p> <p>Les Commissaires aux Comptes et leurs suppléants sont nommés par l'Assemblée Générale Ordinaire, pour la durée, dans les conditions et avec la mission fixées par la loi.</p> <p>Les Commissaires aux Comptes exercent les fonctions qui leur sont attribuées par la loi. Leur rémunération est fixée selon les règlements en vigueur.</p>	<p>Article 19 – Commissaires aux comptes</p> <p>Le contrôle est exercé dans la Société par deux Commissaires aux Comptes titulaires. Deux Commissaires aux Comptes suppléants peuvent également être désignés par l'Assemblée dans les cas prévus par la réglementation en vigueur.</p> <p>Les Commissaires aux Comptes et leurs suppléants sont nommés par l'Assemblée Générale Ordinaire, pour la durée, dans les conditions et avec la mission fixées par la loi.</p> <p>Les Commissaires aux Comptes exercent les fonctions qui leur sont attribuées par la loi.</p> <p>Leur rémunération est fixée selon les règlements en vigueur.</p>

De la compétence de l'Assemblée Générale Ordinaire

La **résolution 21** permet l'accomplissement des formalités impliquées par la mise en œuvre des autres résolutions votées par l'Assemblée Générale.

Vingt-et-unième résolution

(Pouvoirs)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, donne tous pouvoirs au porteur d'un original, d'un extrait ou d'une copie du procès-verbal de la présente Assemblée pour effectuer tous dépôts ou formalités nécessaires.

Détail des mandats

La composition détaillée et le détail des mandats des membres du Conseil d'administration à la date du présent rapport figurent ci-dessous.



Date de naissance :

Née le 20 mai 1964
(60 ans)

Nationalité :

Française

Adresse

professionnelle :
10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

Actions Eramet

détenues :
42 036 (58 342 droits
de vote)

Christel Bories

ADMINISTRATRICE ^(D)

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

Formation et parcours professionnel

Christel Bories a rejoint Eramet en février 2017 et est depuis mai 2017 Présidente-Directrice Générale du groupe Eramet. En outre, depuis 2012, elle est Administratrice et Présidente de Comités au sein d'autres sociétés cotées (Smurfit Kappa, puis Legrand et aujourd'hui Forvia).

Christel Bories a été auparavant Directrice Générale Déléguée d'Ipsen (société cotée) du 27 février 2013 jusqu'en mars 2016. Elle a précédemment exercé différentes fonctions de responsabilité au sein du groupe Pechiney à partir de 1995. À la suite de l'intégration de Pechiney dans le groupe Alcan en 2003, Christel Bories a été nommée Présidente et Directrice Générale d'Alcan Packaging puis Présidente et Directrice Générale d'Alcan Engineered Products et enfin Directrice Générale de Constellium (ex-Alcan) qu'elle a quitté en 2012. De 1993 à 1995, elle a été Directrice stratégie et contrôle d'Umicore.

Elle a débuté sa carrière en 1986 en tant que consultante en stratégie chez Booz-Allen & Hamilton puis chez Corporate Value Associates.

Christel Bories est diplômée de l'École des hautes études commerciales (HEC Paris).

Date de première nomination

Administratrice et Présidente-Directrice Générale : Assemblée Générale et Conseil du 23 mai 2017

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellement : Assemblée Générale du 28 mai 2021 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2024

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**

- Administratrice de Comilog S.A.

- **Au sein de sociétés hors du Groupe**

- Administratrice de Forvia (société cotée)

- Administratrice de l'association France Industrie

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

- **Au sein de sociétés hors du Groupe**

- Administratrice de Legrand (société cotée) (jusqu'au 31 mai 2023)

- Administratrice de Smurfit Kappa (société cotée) (jusqu'en décembre 2019)

- **Au sein de sociétés du Groupe**

- Administratrice de la Société Le Nickel SLN (jusqu'au 21 septembre 2023)

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie.

**Date de naissance :**

Né le 8 juillet 1980
(44 ans)

Nationalité :

Française

Adresse professionnelle :

10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

Actions Eramet détenues :

1 067 (1 938 droits
de vote)

Émeric Burin des Roziers

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT ^(D)

Formation et parcours professionnel

Émeric Burin des Roziers est depuis janvier 2023 Directeur Général du Groupe NW, première licorne française de la transition énergétique, spécialisé dans le stockage électrique diffus et la recharge haute puissance de véhicules électriques. À ce titre, il est mandataire social de NW Energy et de NW Storm. De 2016 à 2022, il était Directeur Général Adjoint de la BU Industrie d'Engie Solution et Directeur Général d'Endel, leader français de la maintenance nucléaire, qui était alors une filiale d'Engie.

Entre 2011 et 2016 il a été successivement, au sein du groupe Eramet, Directeur du *Business Development* de la branche Manganèse, Directeur Général de l'activité Recyclage et Directeur de la restructuration des fonctions centrales.

Précédemment, il a travaillé pour le ministère de l'Énergie, en tant que conseiller puis Directeur Adjoint de cabinet du ministre. Il a débuté sa carrière en 2003 en tant que consultant du Boston Consulting Group.

Émeric Burin des Roziers est diplômé de l'École polytechnique et de l'ENSTA.

Date de première nomination

Assemblée Générale du 23 mai 2019

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellement : Assemblée Générale du 23 mai 2023 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2026

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

- **Au sein de sociétés hors du Groupe (sociétés non cotées)**

– Président de Heos (depuis juillet 2022)

– Directeur Général de NW Energy et NW Storm (depuis janvier 2023)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

– Président d'Endel SAS et de Technical Engineering Support SAS (filiale d'Endel) (jusqu'en avril 2022)

– Gérant de SN Europe (jusqu'en avril 2022)

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie.

**Date de naissance :**

Née le 5 février 1964
(61 ans)

Nationalités :

Française et canadienne

Adresse**professionnelle :**

10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

**Actions Eramet
détenues :**

418 actions (518 droits de
vote)

Christine Coignard

ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE (A) (C) (D)

Formation et parcours professionnel

Christine Coignard est gérante associée de CHInvest GmbH (anciennement Coignard & Haas), société de conseil en stratégie et développement depuis 2001, où elle exerce des fonctions de conseil en direction générale et financements pour plusieurs clients, principalement actifs dans le domaine minier.

Christine Coignard a été Directrice des Investissements et Financement chez Norilsk Nickel de 1997 à 2000 et a exercé au sein de la société d'investissement Interros.

Elle a débuté sa carrière en 1988 à la Royal Bank of Canada (1988-1991), puis à la Société Générale (1991-1994) et à la Citibank (1994-1996).

Christine Coignard est diplômée de l'EM Lyon et titulaire d'un MBA de l'École de commerce de Schulich (Canada).

Date de première nomination

Assemblée Générale du 23 mai 2017

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellement : Assemblée Générale du 28 mai 2021 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2024

Autres mandats exercés**• Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

• Au sein de sociétés hors du Groupe

- Gérante associée de CHInvest GmbH (Allemagne)
- Administratrice de Rigel Resource Acquisition Corporation (société cotée – États Unis)
- Administratrice de Ecora Resources plc (société cotée au Royaume-Uni et au Canada)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

– Néant

(A) Comité d'Audit, des Risques et de l'Éthique.

(C) Comité des Nominations.

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie (Présidente).



François Corbin

ADMINISTRATEUR RÉFÉRENT – ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT (A) (B)

Date de naissance :

Né le 14 septembre 1957
(67 ans)

Nationalité :

Française

Adresse

professionnelle :

10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

Actions Eramet détenues :

2 101 (3 201 droits
de vote)

Formation et parcours professionnel

François Corbin est Vice-Président de Medef International en charge de la coordination sur l'ASEAN et représentant spécial de la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères pour les relations économiques avec les pays de l'ASEAN.

François Corbin a rejoint le groupe Michelin de 2004 à 2021 où il a exercé des fonctions de direction générale de *Business Units* en France et à l'étranger, puis au sein du Comité Exécutif du Groupe où il a notamment supervisé les zones géographiques du monde, la Direction de la Stratégie et les fusions-acquisitions, puis de Délégué Général auprès du Président du groupe Michelin pour les affaires internationales.

François Corbin a débuté sa carrière en 1980 au sein du groupe Pechiney où il a exercé diverses fonctions de chef de service opérationnel, puis de Directeur des Ressources Humaines et de Directeur Général de *Business Units*.

François Corbin est diplômé de l'École centrale de Paris.

Date de première nomination

Assemblée Générale du 23 mai 2019

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellement : Assemblée Générale du 23 mai 2023 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2026

Autres mandats exercés

• Au sein de sociétés du Groupe

Néant

• Au sein de sociétés hors du Groupe (sociétés non cotées)

– Administrateur et Vice-Président Medef International (France)

– Administrateur Medef International (États-Unis)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

– Administrateur Comité France/Chine (jusqu'en 2020)

(A) Comité d'Audit, des Risques et de l'Éthique.

(B) Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.

**Date de naissance :**

Né le 30 décembre 1972
(52 ans)

Nationalité :

Française

Adresse**professionnelle :**

10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

**Cousin de Héloïse
Duval et Nathalie
de La Fourrière****Actions Eramet****détenues :**

600 (1 200 droits
de vote)

Détention indirecte :

actionnaire de CEIR
et Sorame

Sorame

ADMINISTRATEUR ^(A) ^(D) REPRÉSENTÉ PAR JÉRÔME DUVAL**Formation et parcours professionnel**

Jérôme Duval est Directeur des activités de Financements Intermodal chez Crédit Agricole CIB depuis septembre 2022. Précédemment, il était Directeur des Financements Maritimes et Intermodal Amériques chez Crédit Agricole CIB New York depuis 2013. À New York il a établi la plateforme régionale de financements maritimes et procédé à la création de l'activité de financements « Intermodal » pour la banque.

Il a débuté sa carrière au Crédit Lyonnais à New York suivi d'une expérience de *coverage* de clientèle professionnelle au Crédit Agricole d'Île-de-France. Il a ensuite rejoint Crédit Agricole CIB où, après avoir coordonné les activités internationales des financements maritimes, il a développé un portefeuille de comptes clefs du secteur depuis Londres.

Jérôme Duval est titulaire du certificat Administrateur de Sociétés Sciences Po-IFA et d'un master ISG.

Date de première nomination

Assemblée Générale du 11 mai 2011 pour Sorame et Assemblée Générale du 23 mai 2019 pour Jérôme Duval

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellements du mandat Sorame : Assemblées Générales du 29 mai 2015 du 23 mai 2019 et du 23 mai 2023 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2026

Autres mandats exercés**• Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

• Au sein de sociétés hors du Groupe (sociétés non cotées)

- Président de SORAME SAS
- Directeur Général de CEIR SAS

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

Néant

(A) Comité d'Audit, des Risques et de l'Éthique.

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie.

**Date de naissance :**

Née le 15 février 1989
(36 ans)

Nationalité :

Française

Adresse**professionnelle :**

10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

**Cousine de Jérôme
Duval et de Nathalie
de la Fournière**

Actions Eramet**détenues :**

100 (100 droit de vote)

Détention indirecte :

actionnaire de CEIR
et Sorame

Héloïse Duval

ADMINISTRATRICE

Formation et parcours professionnel

Héloïse Duval est Directrice projets Fusions-Acquisitions du groupe SEB. Elle a rejoint le groupe en 2018 à la Direction de la Stratégie Groupe et des Fusions-Acquisitions où elle a coordonné des projets stratégiques et assuré l'intégration de sociétés acquises. Elle se dédie aux projets de fusions-acquisitions depuis 2021. Héloïse Duval a débuté sa carrière chez Unibail-Rodamco-Westfield avec des responsabilités d'investissement et de structuration d'opérations. Héloïse Duval est diplômée de l'École des hautes études commerciales (HEC Paris) et titulaire du certificat Administrateur de Sociétés Sciences-Po-IFA.

Date de première nomination

Assemblée Générale du 23 mai 2023

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2026

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

- **Au sein de sociétés hors du Groupe**

Néant

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années (sociétés hors du Groupe)

Néant



Date de naissance :
Né le 25 mars 1983
(42 ans)

Nationalité :
Gabonaise

Adresse professionnelle :
Présidence de la République Gabonaise,
Libreville, Gabon

Tanguy Gahouma Békalé

ADMINISTRATEUR

Formation et parcours professionnel

Tanguy Gahouma Békalé occupe, depuis novembre 2023, les fonctions de Secrétaire Général Adjoint de la Présidence de la République Gabonaise, après avoir occupé différentes fonctions au sein de l'administration gabonaise et notamment le Secrétariat Permanent du Conseil National Climat du Gabon et la Direction Générale de l'Agence Gabonaise d'Etudes et d'Observations Spatiales.

Tanguy Gahouma Békalé est titulaire d'un MBA de l'Ecole Nationale Supérieure d'Ingénierie Appliquée à la Thermique, l'Energie et l'Environnement (ENSIATE - Paris) et d'un Master en management de l'Institut Supérieur de Gestion (ISG-Paris)

Date de première nomination

Coopté par le Conseil du 30 mai 2024

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2024

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**
 - Administrateur de Setrag (gabon)
 - Membre du Conseil d'administration du Fonds Vert pour le Climat
- **Au sein de sociétés hors du Groupe (sociétés non cotées)**
 - Administrateur de la Société Trans'urb (Gabon)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

- Président du Groupe Africain des Négociateurs (AGN) (jusqu'en 2022)
- Secrétaire Permanent du Conseil National Climat Gabon (jusqu'en 2024)
- Directeur Général de l'Agence Gabonaise d'Etudes et d'Observations Spatiales (jusqu'en 2024)
- Maître d'ouvrage délégué pour la gestion du programme CAFI-Gabon (Initiative pour les Forêts de l'Afrique Centrale)

**Date de naissance :**

Né le 9 mars 1956
(69 ans)

Nationalité :

Française

Adresse**professionnelle :**

18, rue de Bourgogne,
75007 Paris

Actions Eramet**détenues :**

100 (100 droits de vote)

Jean-Yves Gilet

ADMINISTRATEUR ^(D)

Formation et parcours professionnel

Jean-Yves Gilet est Président de Gilet Trust Invest SAS, société de conseil en stratégie et conseil de direction depuis 2017. Il est Ingénieur au Corps des Mines.

Jean-Yves Gilet a été Directeur Exécutif de BPI France de 2013 à 2016 et auparavant Directeur Général du Fonds Stratégique d'Investissement (FSI) de 2010 à 2013.

À partir de 1990, il a occupé diverses fonctions de direction générale au sein du groupe Usinor Sacilor dont la Direction Générale d'Acesita au Brésil (1998-2002), puis d'Arcelor (2002-2005) et d'ArcelorMittal (2006-2010).

Jean-Yves Gilet a été Directeur de cabinet du ministre délégué chargé de l'Aménagement du territoire et des Reversions (1988-1990), après diverses fonctions au sein de la Direction Générale de l'Industrie (DGI), et de la DATAR (1981-1988).

Il a débuté sa carrière en 1981 en tant qu'adjoint au Directeur régional de l'industrie et de la recherche de Picardie.

Jean-Yves Gilet est diplômé de l'École polytechnique et de l'École nationale supérieure des mines de Paris (ENSMP).

Date de première nomination

Coopté par le Conseil du 23 septembre 2016

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellement : Assemblées Générales du 23 mai 2019 et du 23 mai 2023 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2026

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

- **Au sein de sociétés hors du Groupe**

- Président de Gilet Trust Invest SAS
- Administrateur de la Fondation Mines-Télécom (depuis 2017)
- Président d'Initiative Grandes Écoles et Université (depuis 2020)
- Membre du Conseil de Surveillance de la Brigade du Buyer (depuis 2022)
- Membre du Conseil de Surveillance de Thermo Technologie (depuis 2023)
- Administrateur de Telos Transition (Brésil) (depuis 2022)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

Néant

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie.



Date de naissance :
Née le 1^{er} octobre 1967
(57 ans)

Nationalité :
Française

Adresse professionnelle :
10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

**Cousine de Jérôme
Duval et Héloïse Duval**

**Actions Eramet
détenues :**
100 (200 droits de vote)

Détention indirecte :
actionnaire de CEIR
et Sorame

CEIR

ADMINISTRATEUR ^(B) ^(C) ^(D) REPRÉSENTÉ PAR NATHALIE DE LA FOURNIÈRE

Formation et parcours professionnel

Nathalie de La Fournière est actuellement Secrétaire générale de l'Agence d'urbanisme et d'Aménagement Toulouse Aire Métropolitaine, après avoir été en charge de la direction financière et de la direction des ressources humaines. Depuis 1999, elle a occupé des fonctions de chargée d'études et de Directrice des Études de l'Agence d'urbanisme et d'aménagement Toulouse Aire Métropolitaine.

Nathalie de La Fournière a débuté sa carrière en 1990 au sein de la RATP en qualité de chargée d'études puis de responsable opérationnel sur le réseau.

Nathalie de La Fournière est diplômée de l'École centrale de Paris et titulaire d'un master en audit et contrôle de gestion de *Toulouse Business School*, ainsi que du certificat Administrateur de Sociétés Sciences Po-IFA.

Date de première nomination

Assemblée Générale du 11 mai 2011 (pour CEIR), Assemblée Générale du 29 mai 2015 (pour Mme de La Fournière)

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellements du mandat CEIR : Assemblées Générales du 29 mai 2015, du 23 mai 2019 et du 23 mai 2023 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2026

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**
Néant
- **Au sein de sociétés hors du Groupe**
– Directrice générale de Sorame SAS

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

Néant

(B) Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.

(C) Comité des Nominations.

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie.



Solenne Lepage

ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE

Date de naissance :

Née le 7 février 1972
(53 ans)

Nationalité :

Française

Adresse professionnelle :

ASF - 24, Avenue de la Grande Armée, 75017 Paris, France

Actions Eramet détenues :

100 (100 droits de vote)

Formation et parcours professionnel

Depuis le 15 janvier 2024, Solenne Lepage est Déléguée Générale de l'Association française des sociétés financières (ASF).

D'avril 2019 à cette date, Solenne Lepage était Directrice Générale Adjointe, à la Fédération bancaire française (FBF) ; elle y était en charge des départements de la banque de détail et banque à distance, du numérique, des paiements et de la résilience opérationnelle ainsi que du département juridique et de la conformité.

Nommée Chef de bureau « EDF et autres participations » de l'Agence des participations de l'État en 2009, elle a exercé de 2012 à 2019 les fonctions de Directrice de Participations Transports à l'Agence des participations de l'État et était membre, en qualité de représentante de l'État, des Conseils d'administration d'Air France-KLM, d'Aéroports de Paris, de SNCF Mobilités et de la RATP.

Diplômée de l'École nationale des chartes, titulaire d'une licence de philosophie et d'un DEA d'histoire, diplômée lauréate de l'Institut d'études politiques de Paris et de l'École nationale d'administration, Solenne Lepage commence sa carrière en 2002 comme adjointe au chef de bureau au Service des participations de l'État, au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, puis adjointe au chef de bureau Coordination et Stratégie européenne de la Direction Générale du Trésor et de la Politique économique. En 2006, elle rejoint HSBC France en tant que chargée de relations Clientèle Grandes Entreprises du secteur Banques et Assurances.

Date de première nomination

Cooptée par le Conseil d'administration du 22 mars 2024

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2024

Autres mandats exercés

• **Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

• **Au sein de sociétés hors du Groupe**

Néant

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années (sociétés hors du Groupe)

Néant

**Date de naissance :**

Née le 8 mai 1959
(65 ans)

Nationalité :

Française

Adresse**professionnelle :**

10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris

Actions Eramet**détenues :**

100 (200 droits de vote)

Manoelle Lepoutre

ADMINISTRATRICE ^(D)

Formation et parcours professionnel

Manoelle Lepoutre exerce depuis juin 2022 une activité de conseil en stratégie et RSE au sein de la société MSML Tech Conseil.

Manoelle Lepoutre a une longue carrière dans le domaine de l'énergie, chez ELF puis TotalEnergies. Elle a occupé des fonctions *corporate* dans le Groupe : SVP Développement Durable en 2009, SVP Ressources Humaines (Dirigeants et Hauts Potentiels) en 2013 et SVP Engagement Citoyen (RSE) de 2016 à fin 2021.

En 2004, elle est nommée SVP R&D de la branche Exploration & Production.

En 2000, elle est nommée au Comex de Total E&P USA, où elle occupe les fonctions de SVP Géosciences, en charge de l'exploration et de la gestion des permis et réserves, pour l'Amérique du Nord.

En 1998, elle est nommée au Comex de Elf Norge, SVP Exploration.

Elle débute en 1982 dans la branche exploration-production, avec plusieurs fonctions en Prospection et en R&D, en France et aux Pays-Bas.

Manoelle Lepoutre est diplômée de l'École nationale de géologie de Nancy (ENSG) et de l'École nationale supérieure des pétroles et des moteurs (ENSPM). Elle est membre élue de l'Académie des technologies.

Date de première nomination

Assemblée Générale du 11 mai 2011

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellements : Assemblées Générales des 29 mai 2015, 23 mai 2019 et 23 mai 2023 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2026

Autres mandats exercés**• Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

• Au sein de sociétés hors du Groupe

- Depuis le 1^{er} janvier 2024, Vice-Présidente déléguée à la valorisation de l'Académie des technologies (établissement public administratif)
- Co-Présidente du groupe de travail CCUS de la Commission de régulation de l'énergie (CRE)
- Représentante permanente de la société Arosco (administratrice de la société Arverne Group) (société cotée) (depuis novembre 2024)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

- Administratrice de plusieurs associations (Présidente de l'Industreet)

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie



Date de naissance :
Né le 21 juin 1957 (67 ans)

Nationalité :
Française

Adresse professionnelle :
10, boulevard de Grenelle, 75015 Paris, France

Actions Eramet détenues :
300 (300 droits de vote)

Ghislain Lescuyer

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT (B) (C)

Formation et parcours professionnel

Ghislain Lescuyer a été de 2015 à avril 2022, Président du Directoire puis Directeur Général du Groupe Saft après son rachat par TotalEnergies ; il a créé Automotive Cells Company (JV entre Stellantis, Daimler et Saft/TotalEnergies) dont il prend la Présidence du Conseil d'administration de septembre 2020 à septembre 2022. En 2007, il a été nommé Directeur Général de la division Produits d'Areva T&D puis, à son rachat par Alstom, Directeur Stratégie et Développement du groupe ainsi que Directeur des Systèmes d'Information (2010-2015). En 2003, il devient membre du Comité Exécutif et Directeur de différentes activités de Thomson/Technicolor en France et aux États-Unis. De 2000 à 2003, il a été Directeur Général d'Europ@web (groupe Arnault). Au sein du groupe Bull (1994-1999), il a été membre du Comité Exécutif et a dirigé plusieurs Divisions. Ghislain Lescuyer a débuté sa carrière en tant qu'Ingénieur commercial chez SAT et chez Hewlett Packard, avant de devenir consultant chez McKinsey (1989-1994). Ghislain Lescuyer est diplômé de Télécom Paris (1980) et de l'INSEAD (MBA 1988).

Date de première nomination

Assemblée Générale du 23 mai 2023

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2026

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

- **Au sein de sociétés hors du Groupe**

– Président de Greentouch Conseil (société non cotée)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années (sociétés hors du Groupe)

- Président du Directoire (2015/2016) puis Directeur général de SAFT SAS (Paris) (jusqu'en avril 2022)
- Président du Conseil d'administration d'Automotive Cells Company (société européenne – Paris) (jusqu'en septembre 2022)

(B) Comité des Rémunérations et de la Gouvernance (Président).

(C) Comité des Nominations (Président).

**Date de naissance :**

Née le 8 mai 1956
(68 ans)

Nationalité :

Néerlandaise

Adresse professionnelle :

Condominium Verde Mar,
Rua Monte Leite 346,
Edifício B1 3 Esq,
Sao Jao Estoril,
2765-496 Estoril,
Portugal

Actions Eramet détenues :

100 (200 droits de vote)

Miriam Maes

ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE ^(A) ^(B)

Formation et parcours professionnel

Depuis 2007, Miriam Maes est Présidente de Foresee, société de conseil en développement durable et management énergétique des entreprises, basée à Londres.

De 2002 à 2007, elle rejoint le domaine de l'énergie où elle exerce des fonctions de Directeur Général notamment pour EDF Energy Development à Londres de 2003 à 2007.

Miriam Maes a auparavant exercé des fonctions de Direction Générale en Europe dans plusieurs groupes internationaux dans le domaine de l'agroalimentaire (Unilever, Imperial Chemical Industries). Elle a débuté sa carrière en 1977 dans le domaine du marketing.

Miriam Maes est diplômée en administration des affaires de l'École de commerce de Nijenrode.

Date de première nomination

Nommée par l'AGO du 27 mai 2016

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellement : Assemblée Générale des 26 mai 2020 et 30 mai 2024 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2027

Autres mandats exercés**• Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

• Au sein de sociétés hors du Groupe

– Administratrice d'Assystem S.A. (France) (société cotée)

– Présidente de Foresee (Royaume-Uni)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

– Administratrice de Naturex (France) (société cotée) (jusqu'en septembre 2018)

et de Vilmorin & Cie (France) (société cotée) (jusqu'en décembre 2019)

– Administratrice d'Urenco (Angleterre) et membre du Conseil de Surveillance de Ultra Centrifuge Netherlands (Pays-Bas) (jusqu'au 30 septembre 2023)

– Présidente du Conseil de Surveillance du Port de Rotterdam (Pays-Bas) (jusqu'au 31 décembre 2023)

(A) Comité d'Audit, des Risques et de l'Éthique (Présidente).

(B) Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.



Date de naissance :
Né le 16 octobre 1977
(47 ans)

Nationalité :
Française

Adresse professionnelle :
10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

Actions Eramet détenues :
25 (50 droits de vote)

Nicolas Noël

ADMINISTRATEUR REPRÉSENTANT LES SALARIÉS ^(D)

Formation et parcours professionnel

Nicolas Noël est depuis 2015 Trésorier *Front Office* au sein d'Eramet.

De 2009 à 2014, il a été responsable qualité et ingénieur projet au sein d'Aubert & Duval.

De 2001 à 2009, il a exercé successivement des fonctions d'ingénierie et de chargé d'affaires de support à la production dans les groupes Renault et Safran.

Nicolas Noël est diplômé de l'École supérieure d'ingénierie Léonard de Vinci en mécanique et titulaire du certificat Administrateur de Sociétés Sciences Po-IFA.

Date de première nomination

Désigné par le Comité Social et Économique à compter du 23 juin 2022 conformément à l'article 10.9 des statuts

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Date d'échéance : 22 juin 2026

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

- **Au sein de sociétés hors du Groupe**

Néant

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

Néant

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie.



Date de naissance :
Né le 7 janvier 1970
(55 ans)

Nationalité :
Française

**Adresse
professionnelle :**
10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

**Actions Eramet
détenues :**
12 (24 droits de vote)

Franck Pecqueux

ADMINISTRATEUR REPRÉSENTANT LES SALARIÉS ^(B)

Formation et parcours professionnel

Depuis 2000, Franck Pecqueux est Contrôleur de gestion de Comilog Dunkerque et a repris en 2023 le poste de responsable du contrôle interne et du management des risques de Comilog Dunkerque.

Il a auparavant exercé diverses fonctions en comptabilité et contrôle de gestion dans des groupes industriels.

Franck Pecqueux est titulaire d'un certificat en contrôle de gestion, d'un BTS comptabilité et gestion, et du certificat Administrateur de Sociétés Sciences Po-IFA.

Date de première nomination

Désigné par le Comité d'Entreprise Européen à compter du 12 novembre 2022 conformément à l'article 10.9 des statuts

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Date d'échéance : 11 novembre 2026

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

- **Au sein de sociétés hors du Groupe**

Néant

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

Néant

(B) Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.



Arnaud Soirat

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT (A) (D)

Date de naissance :

Né le 30 novembre 1964
(60 ans)

Nationalités :

Française et
Australienne

Adresse professionnelle :

10, boulevard de
Grenelle, 75015 Paris,
France

Actions Eramet détenues :

100 (200 droits de vote)

Formation et parcours professionnel

Arnaud Soirat était précédemment Directeur Général Opérations Monde du groupe minier Rio Tinto, poste qu'il occupait depuis 2021, après avoir successivement occupé diverses fonctions de Directeur Général Adjoint pour l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique puis de Directeur Général Hémisphère Nord Aluminium, puis de Directeur Général Cuivre et Diamants et de membre de son Comité Exécutif.

Précédemment, au sein du groupe Alcoa, l'un des principaux mondiaux d'aluminium, il a exercé différentes fonctions managériales en Production puis de Directeur d'usine et de Directeur régional, en Australie de 2001 à 2010.

Diplômé de l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Paris (Chimie ParisTech) et titulaire d'un doctorat (phD) en physico-chimie théorique de City.University of New York, Arnaud Soirat a débuté sa carrière en tant qu'ingénieur de recherche aux Etats-Unis, puis en tant qu'ingénieur en informatique chez Dassault Systèmes, avant d'exercer diverses fonctions d'ingénieur chez Pechiney en France et Queensland Alumina en Australie.

Date de première nomination

Nommé par l'AGO du 30 mai 2024

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2027

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

- **Au sein de sociétés hors du Groupe**

Néant

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

- Administrateur de Rio Tinto Diamonds Ltd (jusqu'en janvier 2022)
- Administrateur de l'entreprise minière Escondida (JV-Chili) (jusqu'en janvier 2021)
- Administrateur de l'entreprise minière Oyu Tolgoi (JV-Mongolie) (jusqu'en janvier 2021)

(A) Comité d'Audit, des Risques et de l'Éthique.

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie.

**Date de naissance :**

Né le 30 mai 1983
(41 ans)

Nationalité :

Française

Adresse**professionnelle :**

Agence des
participations de l'État,
139, rue de Bercy,
Teledoc 229, 75012 Paris,
France

Nombre d'actions**Eramet détenues :**

non applicable

Romain Valenty

REPRÉSENTANT DE L'ÉTAT (A) (B) (C) (D)

Formation et parcours professionnel

Romain Valenty est Directeur de participations en charge du secteur Énergie au sein de l'Agence des participations de l'État depuis le 30 septembre 2022.

De 2020 à 2022, il est Directeur de l'organisation puis Secrétaire Général du pôle logement du groupe Nexity.

De 2016 à 2020, il rejoint le groupe Casino, d'abord comme Directeur de la Stratégie puis en tant que Directeur des Données et des Partenariats Stratégiques du groupe.

De 2014 à 2016, il occupe le poste de conseiller participations de l'État au cabinet du ministre des Finances et des Comptes publics.

En 2009, il intègre le ministère de l'Économie et des Finance, d'abord au sein de l'Agence des participations de l'État, en tant que chargé d'affaires GDF Suez (2009-2011), puis de 2011 à 2014, comme responsable opérations de marché à l'Agence France Trésor (AFT).

Il a débuté son parcours professionnel en 2007 à l'Autorité de régulation des communications électroniques et des postes (ARCEP) en tant que chargé de mission.

Romain Valenty est Ingénieur en chef des Mines. Il est diplômé de l'École polytechnique et de l'École nationale supérieure des télécommunications.

Date de première nomination

Désigné en qualité de représentant de l'État le 18 octobre 2022 puis le 23 mai 2023, conformément à l'ordonnance du 20 août 2014

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Non applicable

Autres mandats exercés**• Au sein de sociétés du Groupe**

Néant

• Au sein de sociétés hors du Groupe

- Représentant de l'État au Conseil d'administration d'Orano
- Représentant de l'État au Conseil d'administration d'Enedis

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

- Représentant de l'État au Conseil d'administration d'Areva

(A) Comité d'Audit, des Risques et de l'Éthique.

(B) Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.

(C) Comité des Nominations.

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie.



Jean-Philippe Vollmer

ADMINISTRATEUR

Date de naissance :

Né le 5 octobre 1976
(48 ans)

Nationalité :

Française

Adresse professionnelle :

13, rue Kervistin –
Motor Pool,
98800 Nouméa,
Nouvelle-Calédonie

Actions Eramet détenues :

1 (1 droit de vote)

Formation et parcours professionnel

Jean-Philippe Vollmer est Président Directeur Général de la Société des Hôtels de Nouméa en Nouvelle-Calédonie, cogérant de la SNC Casino de Nouméa, administrateur de la CAFAT (caisse locale de sécurité sociale de Nouvelle-Calédonie), du CHS et du SMIT, et Président-Directeur Général de la société de transport Carsud S.A.

La carrière de Jean-Philippe Vollmer s'est déroulée en grande partie au sein de groupes français, spécialisés dans les services aux collectivités (environnement et transport public de personnes) où il a participé au développement et à la restructuration des activités.

Jean-Philippe Vollmer est titulaire d'un master 2 en administration des entreprises.

Date de première nomination

Coopté par le Conseil du 15 octobre 2020

Date du dernier renouvellement, et date d'échéance du mandat

Renouvellement : Assemblée Générale du 30 mai 2024 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2027

Autres mandats exercés

• Au sein de sociétés du Groupe

Néant

• Au sein de sociétés hors du Groupe

- Président Directeur Général de la Société des Hôtels de Nouméa
- Représentant permanent de la Société des Hôtels de Nouméa au sein des Conseils de la Société Hôtelière de Deva et Maguenine SEO
- Cogérant de la SNC Casino de Nouméa
- Administrateur de la CAFAT, SMIT et CHS
- Président Directeur Général de la société de transport Carsud S.A.

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

- Administrateur de la Banque Calédonienne d'Investissement (jusqu'en juillet 2019)
- Administrateur pour le compte du gouvernement de Nouvelle-Calédonie du GIE Tourisme Pointe Sud (jusqu'en 2022)
- Directeur des groupements d'intérêt public Union pour le Handicap, Handicap Dépendance et Bien Vieillir (jusqu'en 2023)

« Say on Pay Ex Ante » et « Say on Pay Ex Post »

4.1 Say on Pay ex ante – Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025

La présente politique de rémunération a été établie conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code du commerce par le Conseil d'administration en date du 20 mars 2025, sur proposition du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.

Au cours de l'exercice 2025, compte tenu du changement de gouvernance, la politique de rémunération sera déclinée selon des modalités distinctes :

- à la Présidente-Directrice générale, Christel Bories, pour la période du 1er janvier à la date de l'Assemblée Générale de 2025 ;
- au Directeur général, Paulo Castellari, à compter de la date de l'Assemblée Générale de 2025 au 31 décembre 2025 ;
- à la Présidente du Conseil d'administration, Christel Bories, à compter de la date de l'Assemblée Générale de 2025 au 31 décembre 2025 ;
- aux membres du Conseil d'administration pour la totalité de l'année 2025.

4.1.1 Politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux

a. Principes directeurs

La politique de rémunération des mandataires sociaux du Groupe Eramet est conçue pour aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires, tout en tenant compte des enjeux de performance financière, sociale et environnementale. Son objectif est d'attirer, de motiver et de fidéliser les talents nécessaires à la compétitivité et à la pérennité du Groupe. Elle vise également à garantir la transparence et l'équité en respectant les meilleures pratiques de gouvernance.

Cette politique repose sur les principes suivants :

- **Alignement des intérêts** : La rémunération est conçue pour harmoniser les objectifs des dirigeants avec ceux des actionnaires et des parties prenantes, notamment en intégrant des critères de performance durable et de responsabilité sociétale.
- **Compétitivité et attractivité** : Les montants et structures de rémunération sont déterminés en tenant compte des pratiques de marché afin d'attirer et de retenir les talents nécessaires à la performance du Groupe.

- **Transparence et équité** : La politique de rémunération est élaborée dans un souci de clarté et de transparence, en garantissant une équité de traitement avec l'ensemble des collaborateurs du Groupe.
- **Performance et responsabilité** : Les critères de performance, financiers et extra-financiers, sont exigeants et alignés sur les objectifs stratégiques du Groupe afin de favoriser une croissance rentable et durable.

b. Processus de détermination révision et mise en œuvre

i. Détermination

La politique de rémunération des mandataires sociaux est définie par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. Elle est soumise chaque année à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale.

Cette politique vise à garantir un alignement avec la stratégie du Groupe tout en renforçant sa performance et sa compétitivité à moyen et long terme. Elle a également pour objectif de pérenniser l'entreprise dans le respect de l'intérêt social.

Les principes de détermination de la rémunération reposent sur plusieurs axes :

Conformité	La politique respecte les exigences légales et réglementaires ainsi que les recommandations du Code Afep-Medef et du Haut Comité de gouvernance d'entreprise .
Simplicité et cohérence	Les règles de rémunération sont conçues pour être claires et compréhensibles. Elles sont cohérentes avec celles appliquées aux salariés du Groupe, garantissant ainsi l'équité interne.
Exhaustivité et équilibre	Tous les éléments de rémunération sont analysés de manière détaillée chaque année. L'objectif est de trouver un équilibre optimal entre rémunération fixe et variable, individuelle et collective, à court et à long terme.
Alignement des intérêts	La politique est élaborée pour attirer, motiver et fidéliser les talents. Elle prend en compte les attentes des actionnaires et parties prenantes, notamment sur les enjeux de responsabilité sociétale et de performance durable.
Compétitivité	Des études comparatives sont régulièrement réalisées, notamment avec le concours de cabinets de conseil extérieurs, afin de mesurer les niveaux et les structures de rémunération par rapport à des panels d'entreprises comparables. Au niveau international, les études comparatives sont réalisées avec un panel d'acteurs miniers internationaux : Rio Tinto, Anglo American, BHP, Vale, Lonmin, Bolinden et Glencore. Au niveau national, le panel de référence est composé des entreprises du SBF 120, avec un accent particulier sur les sociétés industrielles telles que Alstom, Air Liquide, Forvia, Imerys, Nexans, Legrand, Valeo, Vallourec, Arkema, TotalEnergies et CGG.
Performance	Les critères de performance financière et extra-financière sont exigeants et alignés sur les priorités stratégiques du Groupe. Ils font l'objet d'une révision régulière afin de refléter les facteurs clés de création de valeur et de croissance durable.

ii. Révision

La politique de rémunération est réévaluée annuellement par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, pour garantir sa pertinence et son alignement avec la stratégie du Groupe.

Les recommandations s'appuient sur :

- L'étude des pratiques de marché et des tendances de rémunération.
- Des enquêtes annuelles sur la rémunération des dirigeants d'entreprises comparables en termes de chiffre d'affaires et de capitalisation boursière.
- Des rapports fournis par le Président du Comité des Rémunérations, intégrant des études de marché et des recommandations stratégiques.
- Le recours à des experts externes, lorsque cela est nécessaire, pour obtenir des analyses techniques spécifiques.

iii. Mise en œuvre

La mise en œuvre de la politique de rémunération est assurée par le Conseil d'administration, en conformité avec les résolutions votées en Assemblée Générale. Aucun versement, attribution ou engagement ne peut s'écarter de la politique adoptée par les actionnaires.

Le Comité des Rémunérations et de la Gouvernance se réunit autant de fois que nécessaire et notamment avant l'approbation de l'ordre du jour de l'Assemblée Générale annuelle pour statuer sur la partie Say on Pay. Il est chargé de :

- se prononcer sur tous les modes de rémunérations des mandataires sociaux, y compris les avantages en nature, de prévoyance ou de retraite, reçus de toute société du Groupe ou société affiliée ;
- examiner et formuler des propositions au Conseil d'administration sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et, notamment, la part fixe, la part variable, les plans de rémunération à moyen et long terme (dont actions de performance), ainsi que les plans de retraite et les conditions contractuelles relatives à sa cessation d'activité (dont part fixe et part variable de la rémunération) ;
- formuler des propositions sur les principes de détermination de la répartition des sommes allouées aux administrateurs ;
- formuler des propositions sur le montant de l'enveloppe globale annuelle des sommes allouées aux administrateurs, la répartition annuelle individuelle ainsi que les éventuelles rémunérations allouées à des administrateurs chargés d'assurer des missions exceptionnelles.

c. Modification de la politique de rémunération

En 2025, le Conseil d'Administration d'Eramet, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, a ajusté la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'adapter à l'évolution de la gouvernance du Groupe. Ces ajustements ont été apportés dans le cadre de la transition vers une gouvernance dissociée à compter de l'Assemblée Générale de 2025, afin de garantir une cohérence avec les nouvelles responsabilités des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Dans ce contexte, les ajustements principaux apportés à la politique de rémunération du Directeur Général, applicables à compter de la date de l'Assemblée Générale de 2025 se déclinent comme suit :

- Introduction d'un mécanisme de remboursement (clawback) l'autorisant à réduire ou annuler certains éléments de rémunérations en cas de faute grave ou de fraude de la part du directeur général. Cette mesure vise à renforcer la responsabilité et l'intégrité des dirigeants, garantissant ainsi l'alignement des intérêts avec ceux des actionnaires. Le clawback peut être appliqué rétroactivement sur les rémunérations variables annuelles perçues si des irrégularités ou des manipulations de résultats financiers sont découvertes.
- Introduction d'une clause de non-concurrence interdisant au Directeur Général d'exercer des fonctions similaires ou de rejoindre une entreprise concurrente pendant une période déterminée après la fin de son mandat. Cette mesure vise à protéger les intérêts stratégiques et les informations confidentielles du Groupe. En contrepartie du respect de cette clause, une indemnisation appropriée sera accordée au Directeur Général, conformément aux pratiques de marché et aux dispositions légales en vigueur. Cette indemnité est généralement versée sous forme de paiements mensuels pendant la durée de la clause de non-concurrence, et son montant est fixé en fonction de la rémunération fixe annuelle du dirigeant. L'entreprise peut décider de l'activer ou non. Dans ce dernier cas, rien n'est perçu.

Concernant la politique de rémunération applicable aux administrateurs, en 2025, compte tenu des travaux exceptionnels menés par le Comité des Nominations au cours de l'exercice et du nombre important de réunions du Conseil de courte durée, le Comité des Rémunérations et

de la Gouvernance a revu la proposition de regroupement du nombre de réunions et la répartition de l'enveloppe de rémunération des membres du Conseil en résultant.

En cas de circonstances exceptionnelles

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, peut déroger à la politique de rémunération lorsque cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Les circonstances exceptionnelles peuvent résulter notamment d'une évolution imprévue, voire d'une modification substantielle de l'économie, des conditions de marché du Groupe ou du contexte concurrentiel, d'une modification sensible du périmètre du Groupe telle qu'une opération transformante (fusion, cession, etc.), de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative importante, d'un changement de méthode/norme comptable.

Les dérogations pourront concerner exclusivement les critères de performance des rémunérations variables annuelles et des rémunérations variables à long terme. Les ajustements porteront sur les objectifs financiers ou non financiers en fonction des circonstances exceptionnelles identifiées.

Ces ajustements seront dûment justifiés et strictement mis en œuvre. Le Comité des Rémunérations et de la Gouvernance analysera l'impact des circonstances exceptionnelles sur les critères de performance définis. Il formulera ensuite une recommandation détaillée, incluant les justifications économiques et stratégiques, qu'il soumettra au Conseil d'administration. Le Conseil délibérera sur cette recommandation lors d'une réunion spécifique et devra obtenir une majorité qualifiée des membres présents pour valider toute dérogation.

Ces rémunérations seront soumises au vote *ex post* de l'Assemblée Générale et ne pourront être versées qu'en cas de vote positif de cette dernière. Ces modifications devront nécessairement maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires. Il en serait rendu compte de manière détaillée par le Conseil d'administration aux actionnaires.

d. Structure de la politique de rémunération

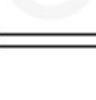
Adaptée à la stratégie, à la performance, au contexte, ainsi qu'aux ambitions en matière de responsabilité sociétale, la politique de rémunération contribue à la pérennité du Groupe. Pour aligner cette politique sur la stratégie du Groupe, et dans la continuité des exercices antérieurs, la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est constituée

- d'une part annuelle fixe,
- d'une rémunération variable annuelle, et
- d'une rémunération de long terme, avec une prépondérance des éléments variables directement liés à la performance du Groupe et des dirigeants.

Pour leur majorité, les critères sont établis sur la performance financière du Groupe, ainsi que sur la performance en matière de la transformation responsable des ressources minérales de la Terre.

Toutefois, il est à noter qu'en raison du changement de gouvernance à compter de la date de l'Assemblée Générale de 2025, la Présidente-Directrice Générale actuelle, qui deviendra Présidente du Conseil d'Administration à cette date, ne bénéficiera d'aucune attribution d'actions en 2025. En revanche, le futur Directeur Général, qui prendra ses fonctions à la date de l'Assemblée Générale de 2025, sera pleinement concerné par la politique de rémunération décrite dans le présent chapitre.

La structure détaillée de cette politique de rémunération est présentée dans le tableau ci-dessous :

TYPE DE PART	PONDÉRATION	CRITÈRES DE PERFORMANCE	DESCRIPTION DES CRITÈRES
Rémunération Fixe	31 % de la rémunération globale		
Rémunération Variable annuelle	31 % de la rémunération globale 100% de la rémunération fixe si les objectifs sont atteints, et pouvant atteindre 150% de la rémunération fixe en cas de surperformance	Performance collective 75 %	 70 % EBITDA ajusté et retraité hors périmètre SLN  5 % Taux de fréquence des accidents et accidents graves et mortels  5 % Indicateurs de prévention des risques sécurité  15 % Déploiement de la feuille de route RSE  5 % Réduction des émissions de CO ₂
		Performance individuelle 25 %	Développement de l'activité et enjeux managériaux
Rémunération Variable Long Terme	38 % de la rémunération globale versée en actions de performance 120% de la rémunération fixe si les objectifs sont atteints	2 critères intrinsèques 1 critère extrinsèque	 50 % EBITDA ajusté et retraité hors périmètre SLN  25 % Déploiement de la feuille de route RSE et réduction des émissions de CO ₂  25 % Performance relative de l'action par rapport à ses comparables

e. Méthode de détermination des critères de performance des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

La méthode de détermination des critères de performance vise à assurer l'alignement entre les intérêts des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, la performance durable du Groupe et les attentes des actionnaires.

Chaque année, au cours du premier trimestre, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, fixe les différents objectifs de la rémunération variable annuelle pour l'année en cours et les objectifs de la rémunération long terme ainsi que les niveaux de performance attendus.

Concernant la rémunération variable annuelle, les objectifs sont mesurés selon des **critères quantitatifs et qualitatifs**. Les premiers sont déterminés en fonction de seuils de performance spécifiés comme suit :

- le seuil en dessous duquel aucune rémunération variable n'est accordée,
- les niveaux cible et maximum de rémunération variable versée lorsque chaque objectif est atteint ou dépassé.

Quant aux critères qualitatifs, ils portent sur les aspects stratégiques et managériaux.

Concernant la **rémunération variable long terme**, les objectifs sont déterminés en fonction de seuils de performance définis comme suit :

- le seuil en deçà duquel aucune action n'est acquise ;
- le niveau cible d'acquisition d'actions lorsque chaque objectif est atteint, et qui ouvre droit à l'acquisition de 100 % des actions attribuées.

La détermination de la part variable quantitative financière calculée à partir de l'EBITDA Groupe est fonction des objectifs budgétaires 2025 définis sur le périmètre hors SLN, en ligne avec le recentrage financier effectué au niveau du Groupe. Ces objectifs tiennent compte du contexte économique de ralentissement de la croissance mondiale, ainsi que des défis stratégiques du Groupe impliquant la maîtrise des coûts et l'amélioration de la productivité.

La détermination de la part variable liée à la RSE est définie comme suit :

- l'objectif de l'indicateur de sécurité TF2 est aligné sur les standards du top 3 de l'ICMM (International Council on Mining and Metals), en tenant compte des accidents graves et mortels.

- l'indicateur de prévention repose sur les actions correctives définies à partir des enquêtes sur les causes des incidents et des observations d'incidents à haut potentiel, favorisant ainsi le développement d'une culture de sécurité proactive au sein du Groupe.
- Les critères de la feuille de route RSE « Act for Positive Mining » sont définis avec des objectifs alignés sur les cibles stratégiques de 2026. Ces critères sont arbitrés de manière à garantir un équilibre entre ambition et faisabilité, tout en maintenant le cap vers les engagements RSE à long terme.
- Le critère de décarbonation mesure l'amélioration de l'efficacité carbone en comparant les émissions de CO₂ par tonne de produit par rapport à l'année précédente. Cet indicateur est calculé comme la moyenne pondérée des évolutions constatées pour chaque activité, en fonction de leur poids dans les émissions totales de 2023, et exclut le périmètre de la SLN. Cette méthode permet d'évaluer les progrès en matière de décarbonation de manière juste et représentative, indépendamment des variations de volumes de production, en ligne avec la feuille de route « Act for Positive Mining ».

f. Méthode d'évaluation des critères de performance des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Chaque année, au cours du premier trimestre, le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, apprécie pour l'année écoulée, le niveau de réalisation des critères de performance auxquels la rémunération variable annuelle, ainsi que la rémunération long terme du ou des dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont soumis.

À l'issue de l'évaluation, les niveaux d'atteinte des objectifs de la rémunération variable annuelle et de la rémunération long terme sont communiqués, critère par critère.

Concernant la rémunération variable annuelle, lorsque les objectifs sont atteints, 100% de la rémunération variable annuelle est versée. En cas de dépassement des objectifs, la rémunération variable annuelle peut atteindre 150% de la rémunération annuelle fixe.

Concernant la rémunération variable long terme, 100% des actions attribuées sont acquises lorsque toutes les conditions de performance du plan sont remplies.

L'évaluation de chaque critère est définie selon la méthodologie suivante :

Rémunération variable annuelle	Rémunération variable long terme
<p>L'évaluation des critères de performance financière est réalisée sur la base des éléments chiffrés des comptes annuels validés par les Commissaires aux comptes. Afin de garantir une évaluation juste et représentative de la performance intrinsèque, l'EBITDA est calculé à conditions économiques constantes par rapport au budget. Ainsi, sont exclus les effets exogènes de la période sur l'EBITDA.</p> <p>Le niveau d'atteinte de la feuille de route RSE, dont chaque objectif est préalablement défini de façon précise, et celui du critère de décarbonation, font l'objet d'une analyse annuelle par le Comité de la RSE et de la Stratégie. Les critères sont quantitatifs et en ligne avec les indicateurs reportés dans la déclaration de performance extra-financière.</p> <p>La déclaration de performance extra-financière, détaillant la démarche d'engagement d'Eramet, fait par ailleurs l'objet d'un avis motivé d'un 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.</p>	<p>L'évaluation de la performance relative de l'action est réalisée par un cabinet extérieur, <i>Forward Finance</i>. Cette analyse détaillée est communiquée annuellement au Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.</p>
<p>L'évaluation des indicateurs de sécurité est réalisée en application de la procédure « Reporting accidents et incidents sécurité ». Le reporting est effectué dans l'outil <i>SAFEE</i> qui permet de comparer les résultats avec ceux des années précédentes, permettant ainsi d'assurer un contrôle de cohérence. Un contrôle des informations Sécurité collectées est fait à chaque période par la Direction Sécurité et Prévention Groupe. Ces contrôles se basent sur des vérifications de cohérence entre les informations attendues et celles des périodes antérieures, ainsi qu'en s'appuyant sur les informations collectées régulièrement auprès des sites. Ils permettent de vérifier la qualité et l'exhaustivité des informations. Les résultats sont disponibles sous forme de rapports consolidés accessibles dans l'outil <i>Power BI</i>.</p>	

g. Gestion des conflits d'intérêts

Dans le cadre des procédures de gestion des conflits d'intérêts, Eramet se conforme aux recommandations du Code Afep-Medef relatives à l'indépendance des administrateurs membres du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance et du Conseil d'administration.

Tout administrateur est tenu par la Charte de l'administrateur annexée au Règlement intérieur d'Eramet

qui énonce les obligations des administrateurs en matière de conflit d'intérêts.

Ainsi, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs intéressés ne participent pas aux travaux du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance les concernant.

De même, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne prennent part ni aux délibérations, ni au vote des décisions les concernant prises par le Conseil d'administration.

4.1.2 Politique de rémunération applicable à la Présidente-Directrice Générale du 1^{er} janvier jusqu'à la date de l'Assemblée Générale de mai 2025

a. Mandat de la Présidente-Directrice Générale

Nommée Présidente-Directrice Générale le 23 mai 2017, Mme Christel Bories a vu son mandat d'administrateur renouvelé par l'Assemblée Générale du 28 mai 2021 pour une durée de quatre ans, soit jusqu'à l'Assemblée Générale de mai 2025.

Elle continuera d'exercer ses fonctions de Présidente-Directrice Générale jusqu'à l'Assemblée Générale de mai 2025, date à laquelle la gouvernance de la société évoluera. À l'issue de cette Assemblée, elle assumera les responsabilités de Présidente du Conseil d'administration, marquant ainsi une évolution dans la direction de l'entreprise.

Conformément aux statuts de la société, la Présidente-Directrice Générale reste révocable à tout moment par le Conseil d'administration.

b. Rémunération totale et avantages de toute nature

i. Rémunération fixe

Le niveau de la rémunération fixe annuelle reflète les responsabilités cumulées de la Présidente-Directrice Générale, qui inclut à la fois la présidence du Conseil d'Administration et la direction générale opérationnelle de l'entreprise. 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 étant de se situer à la médiane du marché des sociétés comparables.

En 2024, comme l'année précédente, la rémunération fixe de la Présidente Directrice Générale est significativement

inférieure à la médiane du marché (84% de la médiane des entreprises comparables).

Néanmoins, étant donné que Mme Christel Bories quittera ses fonctions de Présidente-Directrice Générale, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de maintenir la rémunération annuelle fixe à son niveau actuel. Elle s'élève pour l'année complète à 800 000 euros.

Afin d'aligner la rémunération fixe 2025 et la durée effective de son mandat en qualité de Présidente-Directrice générale, ce montant de rémunération fixe sera calculé au prorata pour la période du 1^{er} janvier à la date de l'Assemblée Générale de mai 2025.

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. Elle est définie selon les mêmes

Pour 2025, les critères de performance pour la rémunération variable sont structurés autour des priorités stratégiques et opérationnelles, et sont déterminés selon les axes suivants :

Rémunération variable annuelle			Pondération
Objectifs collectifs 75 %	Objectifs Sécurité	Taux de fréquence des accidents	5 %
		Indicateur de prévention des risques déterminé par les actions portant sur les causes des incidents et observations graves ou à haut potentiel sur l'ensemble des sites du Groupe	5 %
	Objectifs RSE	Déploiement de la feuille de route RSE	15 %
		Réduction des émissions de CO ₂	5 %
Objectifs financiers	EBITDA ajusté ⁽¹⁾ et retraité ⁽²⁾ , hors périmètre SLN	70 %	
			100 %
Objectifs individuels 25 %	Objectifs individuels qualitatifs	• Organiser la transition avec le nouveau CEO	100 %
		• Finaliser le règlement des dossiers en cours au Gabon	
		• Assurer le ramp-up du lithium	
			100 %

(1) L'EBITDA est dit ajusté car il comprend la quote-part d'EBITDA de la société PT Weda bay nickel, à hauteur des 38,7 % de parts détenues par ERAMET.

(2) L'EBITDA est dit retraité car il est calculé à conditions économiques constantes par rapport au budget, c'est-à-dire qu'il exclut les effets exogènes (évolution des prix des produits vendus, coût des entrants, taux de conversion des devises, impact des événements incontrôlables, changement de périmètre du Groupe, effets liés aux événements exceptionnels).

L'ensemble des critères contribue aux objectifs de la politique de rémunération de manière significative. Les critères de performance sont rigoureux et correspondent aux principaux facteurs de croissance rentable et durable du Groupe, alignés sur les objectifs à court et à long terme. La stratégie d'Eramet continue de placer la responsabilité sociétale au cœur de ses opérations et de ses initiatives à l'échelle mondiale. En 2025, la feuille de route RSE, lancée en 2024, poursuit son déploiement pour renforcer cet engagement. Cette feuille de route, couvrant la période 2024-2026, maintient son accent sur des critères de performance intégrant la sécurité, l'environnement de travail et des objectifs quantitatifs, notamment la réduction de l'empreinte carbone.

Les résultats de 2024 montrent que certains indicateurs ont bien progressé tandis que d'autres nécessitent encore des efforts, soulignant que les objectifs à atteindre restent challengeant. Ces critères de performance sont cohérents avec ceux des cadres et des managers, assurant ainsi l'alignement de tous les collaborateurs clés sur les intérêts des actionnaires et de l'entreprise. Cette démarche vise à favoriser une croissance durable et rentable pour le Groupe.

principes que ceux appliqués aux cadres et au Comité Exécutif.

La rémunération variable de la Présidente-Directrice Générale est calculée en fonction de critères de performance permettant de refléter les objectifs stratégiques et opérationnels prioritaires de l'entreprise.

Si le seuil minimal de performance n'est pas atteint, aucun montant n'est versé au titre de la rémunération variable annuelle. La part variable correspondant à l'atteinte des objectifs (équivalente à 100 % de la rémunération fixe brute annuelle) ainsi que la part variable maximale (jusqu'à 150 % de la rémunération fixe brute annuelle) font l'objet d'une évaluation annuelle par le Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. Cette analyse s'inscrit dans le cadre des enquêtes de rémunération menées chaque année afin d'assurer l'alignement avec les pratiques de marché.

La rémunération variable annuelle pour 2025 sera calculée au prorata de la rémunération fixe pour la période du 1^{er} janvier à la date de l'Assemblée Générale de mai 2025.

Modalités d'évaluation et de versement :

- La performance est évaluée selon des seuils, cibles et plafonds prédéfinis pour chaque critère, garantissant une transparence et une objectivité dans l'attribution de la part variable.
- Le montant final de la rémunération variable sera déterminé après examen et validation par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.

La politique de rémunération applicable à la Présidente Directrice Générale ne prévoit pas la possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable. 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 2025 sera soumis au vote ex post par l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice 2025. 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

1. Maintien des LTI dans le cadre de la transition vers la présidence non exécutive

À compter de la date de l'Assemblée Générale de 2025, dans le cadre de la dissociation des fonctions de Présidente du Conseil d'Administration et de Directrice Générale, Mme Christel Bories deviendra Présidente non exécutive du Conseil d'Administration.

Conformément aux règlements des plans en vigueur, les actions de performance en cours d'acquisition sont maintenues, sous réserve du respect de la condition de présence dans le Groupe, condition remplie par Mme Christel Bories. Ce maintien des droits reflète par ailleurs son engagement et son ancienneté au sein du Groupe et s'inscrit dans les pratiques de marché ainsi que dans les dispositions réglementaires en vigueur.

Enfin, aucun prorata temporis ne s'applique dans ce cas, le règlement des plans du Groupe ne prévoyant pas une telle disposition.

En application des recommandations AFEP/MEDEF, 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.

2. Attribution 2025

Mme Christel Bories ne bénéficie pas d'attribution en 2025.

iv. 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

Dans le cadre de ses fonctions de Présidente-Directrice Générale, celle-ci bénéficie d'un contrat d'assurance-vie relevant de l'article 82 du Code général des impôts, destiné à compléter son niveau de revenus de remplacement lors de son départ à la retraite.

Le montant annuel versé au titre de ce contrat est fixé à 30,39 % de la rémunération totale annuelle brute (incluant la rémunération fixe et la rémunération variable soumise à conditions de performance) perçue par la Présidente-Directrice Générale au cours de l'année de référence.

Ce montant est réparti en deux versements :

- Un versement de la Société à un organisme assureur correspondant à 50 % du montant total de la rémunération complémentaire ;
- Un versement annuel en numéraire de la Société à la Présidente-Directrice Générale à hauteur de 50 % du montant total de la rémunération complémentaire, destiné à financer les charges sociales et fiscales correspondantes.

La mise en place de ce contrat d'assurance-vie a été autorisée par le Conseil d'administration du 26 juillet 2017 et 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 afférents à ce dispositif restent résiliables selon les conditions de droit commun applicables en la matière.

Conformément aux principes de la politique de rémunération, l'assiette de calcul de cette rémunération complémentaire intègre la rémunération fixe et la rémunération variable, la rendant ainsi soumise aux conditions de performance définies dans la section 3.2.3.2.b.ii relative à la rémunération variable annuelle.

Spécificité du calcul pour 2025

Compte tenu de l'évolution de la gouvernance du Groupe, Mme Christel Bories assumera les fonctions de Présidente-Directrice générale jusqu'à la date de l'Assemblée Générale de mai 2025. En conséquence, le montant de la rémunération complémentaire versée au titre de l'année 2025 sera calculé sur la base :

- De la rémunération fixe perçue en 2025, celle-ci étant proratisée sur la période exercée en qualité de Présidente-Directrice Générale ;
- De la rémunération variable versée au titre de l'exercice.

Cette approche garantit un alignement avec la durée effective des fonctions exécutives exercées en 2025.

v. Absence d'autres éléments de rémunération

Les dispositions suivantes ne sont pas prévues au mandat de la Présidente-Directrice Générale :

- Indemnité relative un engagement de non-concurrence à l'issue de son mandat,
- rémunération au titre des mandats d'administrateur exercés au sein des sociétés du Groupe,
- rémunération exceptionnelle,
- attribution d'un véhicule de fonction à laquelle elle a renoncé bien que la politique de rémunération du Groupe en prévoie l'attribution aux cadres dirigeants du Groupe,
- bénéfice d'un contrat de travail ou contrat de prestations de service.

vi. Indemnité en cas de cessation de fonction

Le mandat social de la Présidente-Directrice Générale prévoit une indemnité de fin de mandat dans les cas suivants :

- révocation (sauf faute grave), ou
- 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 mandat, de poursuivre l'une seulement de ces fonctions et qu'elle le refuserait),

Le montant de l'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.

Aucune indemnité de fin de mandat ne sera versée à Mme Bories dans le cadre de la dissociation de ses fonctions.

4.1.3 Politique de rémunération applicable à la Présidente du Conseil d'administration à compter de la date de l'Assemblée Générale de mai 2025

Dans le cadre de l'évolution de la gouvernance du Groupe, le Conseil d'administration a, lors de la réunion du 21 janvier 2025, pris les décisions suivantes :

- les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général seront dissociées, à partir de la date de l'Assemblée Générale de mai 2025, entre Mme Christel Bories et M. Paulo Castellari ;
- à compter de cette date, Mme Christel Bories continuera à exercer la Présidence du Conseil d'administration tandis que M. Paulo Castellari assurera la Direction Générale en tant que seul dirigeant mandataire social exécutif.

A compter de la date de l'Assemblée Générale de mai 2025, dans le cadre de cette dissociation des fonctions, la rémunération de la Présidente du Conseil d'Administration sera exclusivement composée comme suit :

a. Rémunération fixe

Sur recommandation du Comité des rémunérations et de la gouvernance, lors de sa réunion du 21 janvier 2025, le Conseil d'administration a fixé la rémunération fixe annuelle brute de la Présidente du Conseil à 350 000 euros à partir de 2025.

Ce montant sera calculé au prorata pour la période allant de la date de l'Assemblée Générale de 2025 au 31 décembre 2025.

b. Autres éléments de rémunération

Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé

La Présidente du Conseil d'administration 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 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 du Conseil d'Administration.

Avantages en nature

Conformément à la politique d'attribution en vigueur dans l'entreprise, Mme Christel Bories bénéficiera d'un véhicule de fonction mis à disposition à titre d'avantage en nature. Les frais d'entretien, d'assurance et de carburant liés à l'usage professionnel du véhicule seront pris en charge par la société, conformément aux pratiques habituelles.

Mise à disposition d'un bureau et d'un(e) assistant(e) à temps partiel

Un bureau au sein des locaux de l'entreprise et un(e) assistant(e) à temps partiel seront mis à disposition de Mme Christel Bories dans le cadre de ses fonctions de Présidente du Conseil d'Administration.

c. Absence d'autres éléments de rémunération

Les dispositions suivantes **ne sont pas prévues** au mandat de la Présidente du Conseil d'administration :

- rémunération variable annuelle : en cohérence avec le rôle non exécutif de la Présidente du Conseil d'administration, aucune rémunération variable liée à la performance opérationnelle ou financière de l'entreprise ne sera attribuée. Cette structure garantit une séparation claire entre la supervision stratégique (rôle de la Présidente du Conseil) et la gestion opérationnelle (rôle du Directeur Général),
- rémunération variable long terme,
- régime de retraite supplémentaire,
- Indemnité relative à un engagement de non-concurrence à l'issue de son mandat,
- rémunération au titre des mandats d'administrateur exercés au sein des autres sociétés du Groupe,
- rémunération exceptionnelle,
- bénéfice d'un contrat de travail ou contrat de prestations de service.

4.1.4 Politique de rémunération applicable au Directeur Général à compter de la date de l'Assemblée Générale de mai 2025

La politique de rémunération du Directeur Général repose sur les principes suivants :

- **Attractivité et compétitivité** : Assurer une rémunération cohérente avec les pratiques de marché pour attirer et retenir des talents de haut niveau.
- **Alignement avec la performance** : Intégration d'éléments de rémunération variables et de long terme conditionnés à l'atteinte d'objectifs stratégiques, financiers et extra-financiers.
- **Alignement avec les intérêts des actionnaires** : Favoriser une création de valeur durable et responsable, notamment via des critères RSE.

a. Mandat du Directeur Général

Monsieur Paulo Castellari rejoindra l'entreprise en avril 2025 en tant que salarié avec un contrat de travail dans l'attente de sa nomination par le Conseil d'Administration. Il s'est engagé à renoncer à son contrat de travail au moment de sa nomination en tant que mandataire social.

Le Directeur Général pourra être révoqué à tout moment par le Conseil d'Administration.

b. Rémunération totale et avantages de toute nature

i. Rémunération fixe

La part fixe de la rémunération du Directeur Général reflète son expertise, la complexité de ses missions, et le niveau de responsabilité en tant que Directeur Général. Elle se compare à celles des postes équivalents au sein de grandes entreprises similaires en termes de chiffre d'affaires, effectifs et internationalisation.

Sur recommandation du Comité des rémunérations et de la gouvernance, lors de sa réunion du 21 janvier 2025, le Conseil d'administration a fixé la rémunération fixe annuelle brute du Directeur général à 800 000 euros pour une année complète à partir de 2025.

Pour l'exercice 2025, ce montant sera **proratisé** à compter de la date de l'Assemblée Générale de 2025 au 31 décembre 2025.

ii. Rémunération variable annuelle

Objectifs de la rémunération variable

La rémunération variable annuelle vise à encourager le Directeur Général à atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels de l'entreprise, en cohérence avec la mise en œuvre de la stratégie d'Eramet. Elle reflète les priorités du Groupe en matière de performance financière, de responsabilité sociétale et de sécurité, ainsi que les objectifs individuels spécifiques au poste.

Cette rémunération variable est définie selon les mêmes principes que ceux appliqués aux cadres et au Comité Exécutif assurant ainsi l'alignement de tous les collaborateurs clés sur les intérêts des actionnaires et de l'entreprise. Cette démarche vise à favoriser une croissance durable et rentable pour le Groupe.

La rémunération variable représente :

- **0 % de la rémunération fixe brute annuelle** si le seuil minimal de performance n'est pas atteint ;
- **100 % de la rémunération fixe brute annuelle** en cas d'atteinte des objectifs fixés (cible) ;
- **150 % de la rémunération fixe brute annuelle** en cas de surperformance (plafond).

La structure des objectifs du Directeur Général restera identique à celle appliquée à la Présidente-Directrice Générale, soit une pondération de 75 % pour les objectifs collectifs et de 25 % pour les objectifs individuels. Cette répartition vise à assurer une cohérence dans l'évaluation des performances tout en mettant l'accent sur la contribution aux objectifs globaux du Groupe.

Les **objectifs collectifs** du Directeur Général seront alignés sur ceux de la Présidente-Directrice Générale et des cadres du Groupe.

Quant aux **objectifs individuels**, ils s'inscriront dans la continuité de ceux de la Présidente-Directrice Générale actuelle tout en tenant compte des priorités stratégiques et opérationnelles spécifiques à cette période de transition.

Pour 2025, les critères de performance pour la rémunération variable 2025 sont structurés autour des priorités stratégiques et opérationnelles spécifiques à cette période de transition et sont déterminés selon les axes suivants :

Rémunération variable annuelle			Pondération
Objectifs collectifs 75 %	Objectifs Sécurité	Taux de fréquence des accidents	5 %
		Indicateur de prévention des risques déterminé par les actions portant sur les causes des incidents et observations graves ou à haut potentiel sur l'ensemble des sites du Groupe	5 %
	Objectifs RSE	Déploiement nouvelle feuille de route RSE	15 %
		Réduction des émissions de CO ₂	5 %
	Objectifs financiers	EBITDA ajusté ⁽¹⁾ et retraité ⁽²⁾ , hors périmètre SLN	70 %
			100 %
Objectifs individuels 25 %	Objectifs individuels qualitatifs		100 %
			100 %

(1) L'EBITDA est dit ajusté car il comprend la quote-part d'EBITDA de la société PT Weda Bay Nickel, à hauteur des 38,7 % de parts détenues par Eramet.

(2) L'EBITDA est dit retraité car il est calculé à conditions économiques constantes par rapport au budget, c'est-à-dire qu'il exclut les effets exogènes (évolution des prix des produits vendus, coût des entrants, taux de conversion des devises, impact des événements incontrôlables, changement de périmètre du Groupe, effets liés aux événements exceptionnels).

La rémunération variable annuelle pour 2025 sera calculée au prorata de la rémunération fixe à compter de la date de l'Assemblée Générale de 2025 au 31 décembre 2025.

Modalités d'évaluation et de versement :

- La performance est évaluée selon des seuils, cibles et plafonds prédéfinis pour chaque critère, garantissant une transparence et une objectivité dans l'attribution de la part variable.
- Le montant final de la rémunération variable sera déterminé après examen et validation par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.

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 2025 sera soumis au vote ex post par l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice 2025. 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.

Mécanisme de clawback :

Le Conseil d'administration propose d'introduire une disposition relative au mécanisme de récupération qui permettrait au Conseil d'avoir le droit de réduire ou d'annuler certains éléments de rémunération en cas de faute grave ou de fraude.

Ainsi, dans des circonstances exceptionnelles et graves, le Conseil d'Administration pourra demander la restitution de tout ou partie de la rémunération variable annuelle versée au Directeur Général. Cette restitution pourra être exigée si, dans les cinq années suivant le versement de ladite rémunération, il est établi que :

- Les données financières, comptables ou quantitatives ayant servi à mesurer la performance ont été intentionnellement faussées,
- Une faute grave et délibérée a été commise par le Directeur Général dans l'exercice de son mandat.

Dans ce cas, le Conseil d'Administration pourra exiger le remboursement de tout ou partie de la rémunération variable perçue au titre des exercices concernés. Le montant à restituer sera calculé sur la base du montant brut de la rémunération variable versée, après déduction

des prélèvements obligatoires effectués par la Société (charges sociales et impôt sur le revenu).

Compte tenu de la situation spécifique liée à l'impatriation du Directeur Général en France depuis le Brésil, la restitution s'effectuera dans le respect des législations fiscales et internationales applicables, y compris les conventions bilatérales visant à éviter la double imposition et les éventuelles restrictions locales.

Lors de la mise en œuvre de ce mécanisme de récupération, la Société tiendra compte des obligations fiscales et administratives françaises et locales liées à la résidence fiscale du Directeur Général au moment de la restitution. Toutefois, la Société ne prendra pas en charge ni ne compensera les coûts éventuels liés à une procédure de remboursement d'impôt par les autorités fiscales françaises et/ou locales.

Ce dispositif vise à assurer une gouvernance rigoureuse et à préserver les intérêts de la Société et de ses actionnaires.

iii. Rémunération à long terme

La rémunération variable à long terme du Directeur Général, attribuée sous forme d'actions de performance, demeure alignée avec les principes définis dans la politique de rémunération adoptée lors de l'Assemblée Générale de 2024. Cette politique prévoit une attribution correspondant à 120 % de la rémunération fixe annuelle.

Principes et conditions de performance

Le niveau de cette attribution fait l'objet d'un réexamen régulier, au minimum tous les trois ans, afin de garantir son alignement avec les meilleures pratiques de marché ainsi qu'avec les recommandations de l'Afep/Medef. Une révision peut également être envisagée en cas d'évolution significative des responsabilités du Directeur Général ou d'un écart notable par rapport aux références de marché, sur la base des analyses de rémunération disponibles.

Les conditions de performance sont établies sur une période triennale et identiques à celles appliquées aux autres bénéficiaires du Groupe Eramet. Les indicateurs de performance font l'objet d'un examen périodique, au moins tous les trois ans, afin d'assurer leur cohérence avec les pratiques de sociétés comparables et d'aligner la rémunération de long terme avec la stratégie du Groupe.

Les attributions interviennent annuellement selon un calendrier fixe et ne font l'objet d'aucune décote. Étant réalisées via l'attribution d'actions existantes et non

d'actions nouvelles, elles n'entraînent pas de dilution du capital. En termes de droits de vote, leur impact reste très marginal, compte tenu de la structure actionnariale d'Eramet et de la sélectivité des critères de performance associés aux plans. Par ailleurs, les règlements des plans interdisent toute opération de couverture du risque et le dirigeant mandataire social exécutif s'engage formellement à respecter cette disposition.

Les actions attribuées sont soumises à des conditions de performance détaillées ci-dessous ainsi qu'à une obligation de présence continue au sein du Groupe durant trois années. Les actions acquises à l'issue de cette période ne sont plus soumises à une obligation de conservation supplémentaire de deux ans, afin de renforcer l'attractivité et la compétitivité du dispositif à l'échelle internationale.

Spécificité de l'attribution 2025

Compte tenu de l'arrivée du Directeur général au cours de l'année 2025, l'attribution au titre de l'exercice 2025 fera l'objet d'une proratisation.

Pour 2025, les conditions de performance reposent sur trois indicateurs définis ci-dessous :

- la performance RSE du groupe Eramet représente 25 % de l'attribution. Elle est mesurée sur trois ans grâce :
 - au taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe, à hauteur de 20%, déclinée en dix objectifs reposant sur

3 grands moyens d'action : prendre soin des personnes, être un partenaire de confiance pour la nature et transformer notre chaîne de valeur. Chaque objectif ainsi que le progrès associé sont définis et quantifiés au chapitre 5.

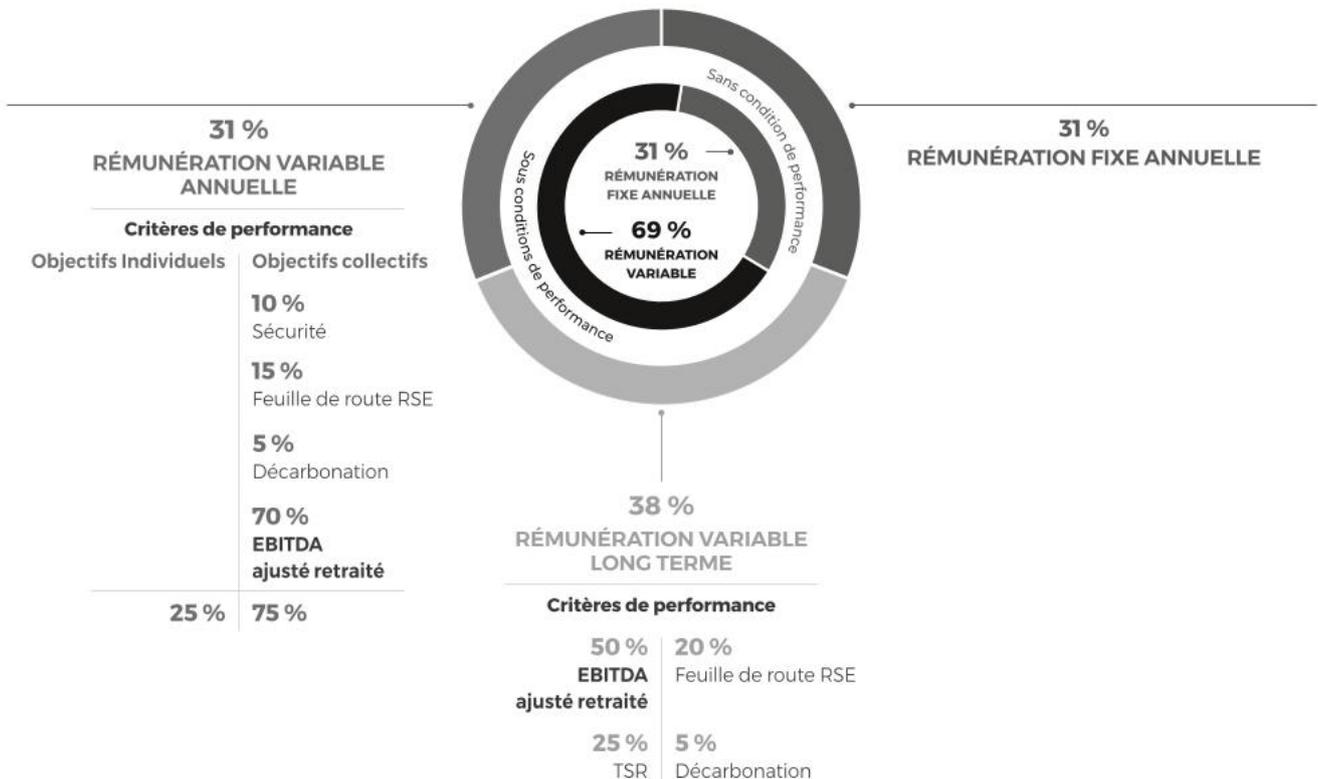
- à un critère de décarbonation, à hauteur de 5%, visant à réduire les émissions de CO2 par tonne produite,
- la performance relative de l'action Eramet pèse pour 25 % de l'attribution. Il s'agit de comparer sur trois ans l'évolution annuelle du taux de rentabilité de l'action (*total shareholder return*) 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 le premier quartile du panel ;
- la performance intrinsèque réalisée par tiers sur trois ans de l'EBITDA ajusté et retraité, hors périmètre SLN, représente 50 % de l'attribution. Cette condition de performance n'est remplie à 100 % qu'en cas d'atteinte de l'objectif.

Ces critères permettent d'assurer un alignement entre la stratégie long terme du Groupe, ses ambitions environnementales et sociétales, et les intérêts des actionnaires.

iv. Importance respective des éléments de rémunération

La politique de rémunération pour du Directeur Général 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 annuelle totale à la cible du Directeur Général est la suivante :



v. Autres éléments de rémunération

Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé

Le Directeur Général 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 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 au Directeur Général.

Régime de retraite supplémentaire

Le Directeur Général bénéficie d'un dispositif de retraite supplémentaire financé par Eramet au travers d'une contribution annuelle égale à **5% de sa rémunération fixe annuelle brute**. Cette contribution, versée à un fonds de pension international, vise à garantir un complément de retraite adapté aux spécificités des salariés expatriés ou impatriés. Ce dispositif s'applique également à d'autres expatriés du groupe afin de compenser la perte de droits à la retraite dans leur pays d'origine.

Avantage en nature

Conformément à la politique d'attribution en vigueur dans l'entreprise, M. Paulo Castellari bénéficiera d'un véhicule de fonction dans le respect des règles internes applicables aux cadres dirigeants du Groupe.

Avantages liées à l'impatriation

Le Directeur Général bénéficie à titre temporaire d'avantages liés à son impatriation en application de la politique de mobilité internationale et limités à la durée de son mandat initial, notamment :

- une indemnité de logement équivalente à 4 000 euros nets par mois ;
- Allocation pour voyages personnels et familiaux au Brésil : 13 000 euros nets par an, versée mensuellement.

vi. Absence d'autres éléments de rémunération

Les dispositions suivantes **ne sont pas prévues** au mandat du Directeur Général :

- rémunération au titre des mandats d'administrateur exercés au sein des sociétés du Groupe,
- rémunération exceptionnelle,
- bénéfice d'un contrat de travail ou contrat de prestations de service.

vii. Avantages post-mandat

Indemnité de non-concurrence

Dans le cadre de son mandat social, le Directeur Général sera soumis à une obligation de non-concurrence visant à protéger les intérêts du groupe Eramet à l'issue de son mandat.

Ainsi, en cas de cessation de ses fonctions, quelle qu'en soit la cause ou la date, il s'interdira, pendant une durée d'un an renouvelable une fois, d'exercer toute activité concurrente à celle du groupe Eramet.

En contrepartie de cet engagement, une indemnité mensuelle correspondant à 6/10ème de la moyenne de la rémunération (rémunération fixe et rémunération variable) mensuelle calculée sur les 12 derniers mois lui sera versée durant la période d'application de la clause. Cette indemnité sera prolongée en cas de renouvellement de l'engagement de non-concurrence.

Le groupe Eramet se réserve toutefois la possibilité de réduire la durée d'application de cette clause ou d'y renoncer, en l'informant au plus tard à la date de son départ, ou, en cas de renouvellement, six mois avant la fin de la première période d'interdiction. En cas de non-respect de cette obligation, la Société pourra engager des poursuites et demander réparation du préjudice subi, ainsi qu'exiger la cessation immédiate de toute activité concurrente sous astreinte.

L'entreprise peut décider de l'activer ou non. Dans ce dernier cas, rien n'est perçu.

Indemnité en cas de cessation de fonction

Le mandat social du Directeur général ne prévoit pas d'indemnité de fin de mandat

4.1.5 Modification de la politique de rémunération 2024 « Say on Pay Ex Ante » des membres du Conseil d'administration

Dans le cadre des travaux de préparation de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, et de la recherche d'un nouveau Directeur Général, un Comité *ad hoc*, composé de sept administrateurs choisis pour leurs compétences et expériences individuelles, a été créé au début de l'année 2024. Les travaux du Comité au cours de l'exercice 2024 ont permis la nomination par le Conseil de Paulo Castellari en tant que Directeur Général de la Société, prenant effet à l'issue de l'Assemblée générale de mai 2025.

Le Conseil d'administration du 20 mars 2025 a constaté la bonne réalisation de cette mission, conforme à l'intérêt social, ainsi que l'ampleur des travaux menés. En conséquence, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, de fixer une rémunération forfaitaire annuelle de 45 000 euros pour chacun des membres de ce Comité, appliquée de manière proportionnelle au nombre de réunions tenues auxquelles chaque membre a participé. Ce forfait serait doublé pour le Président du Comité *ad hoc*. Il est donc proposé à l'Assemblée Générale de mai 2025 d'approuver la modification de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2024 afin d'y intégrer les modalités suivantes de rémunération des membres de ce Comité *ad hoc* :

- **Comité *ad hoc*** : une indemnité forfaitaire annuelle de 45 000 euros pour chacun des membres de ce Comité, proportionnelle au nombre de réunions auxquelles chacun des membres de ce Comité a participé. Ce montant est porté à 90 000 euros pour le Président du Comité. Compte tenu de ce qui précède, il sera également proposé à l'Assemblée Générale de mai 2025, à titre ponctuel et pour le seul exercice 2024⁽¹⁾, d'augmenter de 175 435 euros le montant de l'enveloppe globale de rémunération allouée au Conseil d'administration, en complément du montant annuel fixé à 950 000 euros depuis l'Assemblée Générale du 23 mai 2017⁽²⁾ (soit un montant total 1 125 435 euros au titre de l'exercice 2024).

Il est précisé, en tant que de besoin, que la rémunération attribuée aux membres du Comité *ad hoc* au titre de l'exercice 2024 ne leur sera versée qu'après l'approbation par l'Assemblée Générale de mai 2025 de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration en 2024 telle que modifiée et de l'augmentation du montant de l'enveloppe globale annuelle de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2024.

(1) La politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2024 avait été préalablement approuvée par l'Assemblée Générale du 30 mai 2024.

(2) 17ème résolution

4.1.6 Politique de rémunération applicable en 2025 aux administrateurs

4.1.6.1 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. Les administrateurs peuvent se voir confier des missions

spécifiques donnant lieu à une rémunération, selon décision du Conseil, et soumise au régime des conventions réglementées.

Christel Bories	Nommée le 23 mai 2017	Date d'échéance AG sur comptes 2024
Eméric Burin des Roziers	Nommé le 23 mai 2019	Date d'échéance AG sur comptes 2026
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 2026
Sorame (Jérôme Duval)	Sorame nommée le 11 mai 2011 – M. Duval nommé le 23 mai 2019	Date d'échéance AG sur comptes 2026
Héloïse Duval	Nommée le 23 mai 2023	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
Tanguy Gahouma Békalé	Nommé le 30 mai 2024	Date d'échéance AG sur les comptes 2024
Jean-Yves Gilet	Nommé le 23 septembre 2016	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
CEIR (Nathalie de La Fournière)	CEIR nommée le 11 mai 2011 – Mme de La Fournière nommée le 29 mai 2015	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
Solenne Lepage	Nommée le 22 mars 2024	Date d'échéance AG sur les comptes 2024
Manoelle Lepoutre	Nommée le 11 mai 2011	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
Ghislain Lescuyer	Nommé le 23 mai 2023	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
Miriam Maes	Nommée le 27 mai 2016	Date d'échéance AG sur les comptes 2027
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
Arnaud Soirat	Nommé le 30 mai 2024	Date d'échéance AG sur les comptes 2027
Romain Valentyn	Désigné en qualité de représentant de l'État le 18 octobre 2022 conformément à l'ordonnance du 20 août 2014	Non nommé par l'AG
Jean-Philippe Vollmer	Nommé le 15 octobre 2020	Date d'échéance AG sur les comptes 2027

4.1.6.2 Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2025

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 proposé à l'Assemblée de reconduire ce montant global pour l'exercice 2025. Cette enveloppe est répartie entre les administrateurs, hors Présidente du Conseil d'administration, mais en 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 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 ;
- une indemnité forfaitaire annuelle de 5 000 euros pour les 2 premières réunions de l'exercice, plus une indemnité de 2 000 euros pour chaque participation effective au Comité des Nominations à partir de la 3^e réunion de l'exercice. Ce montant est porté à 4 000 euros pour le Président du Comité à partir de la 3^e réunion de l'exercice.

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.

Autres éléments de rémunération

Les administrateurs ne perçoivent pas de rémunération variable ou de rémunération en actions. Ils peuvent se voir confier des missions spécifiques donnant lieu à une rémunération exceptionnelle, selon décision du Conseil.

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.

Conformément aux statuts et à la charte de l'administrateur, chaque administrateur personne physique doit devenir détenteur de cent actions dans les 18 mois suivant son entrée au Conseil et les conserver pour la durée de son mandat.

4.2 **Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux**

La rémunération attribuée et versée à Mme Christel Bories pour l'exercice 2024 est conforme aux principes de la politique de rémunération approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 30 mai 2024 (10^e résolution, article L. 22-10-8 du Code de commerce), avec un taux d'approbation de 58,63 %. Cette politique, définie par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, repose sur des principes de transparence, de performance et d'alignement avec l'intérêt social et les objectifs stratégiques du Groupe Eramet. Les éléments de rémunération ont été établis dans le respect des critères de performance exigeants, annuellement évalués, et intégrant les dimensions clés de création de valeur, de croissance durable et de responsabilité sociétale. Ces dispositions garantissent une

cohérence avec les objectifs à court et à long terme, tout en assurant un alignement avec les intérêts des actionnaires et des collaborateurs du Groupe.

Conscient des attentes des actionnaires exprimées lors de l'Assemblée Générale, le Conseil d'administration s'est attaché à renforcer la transparence sur les critères et modalités de la politique de rémunération, dans une démarche constante d'amélioration et de dialogue.

La société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération, à l'exception de la modification de la politique de rémunération 2024 décrite au paragraphe 3.2.3.5 et proposée à l'Assemblée Générale de mai 2025.

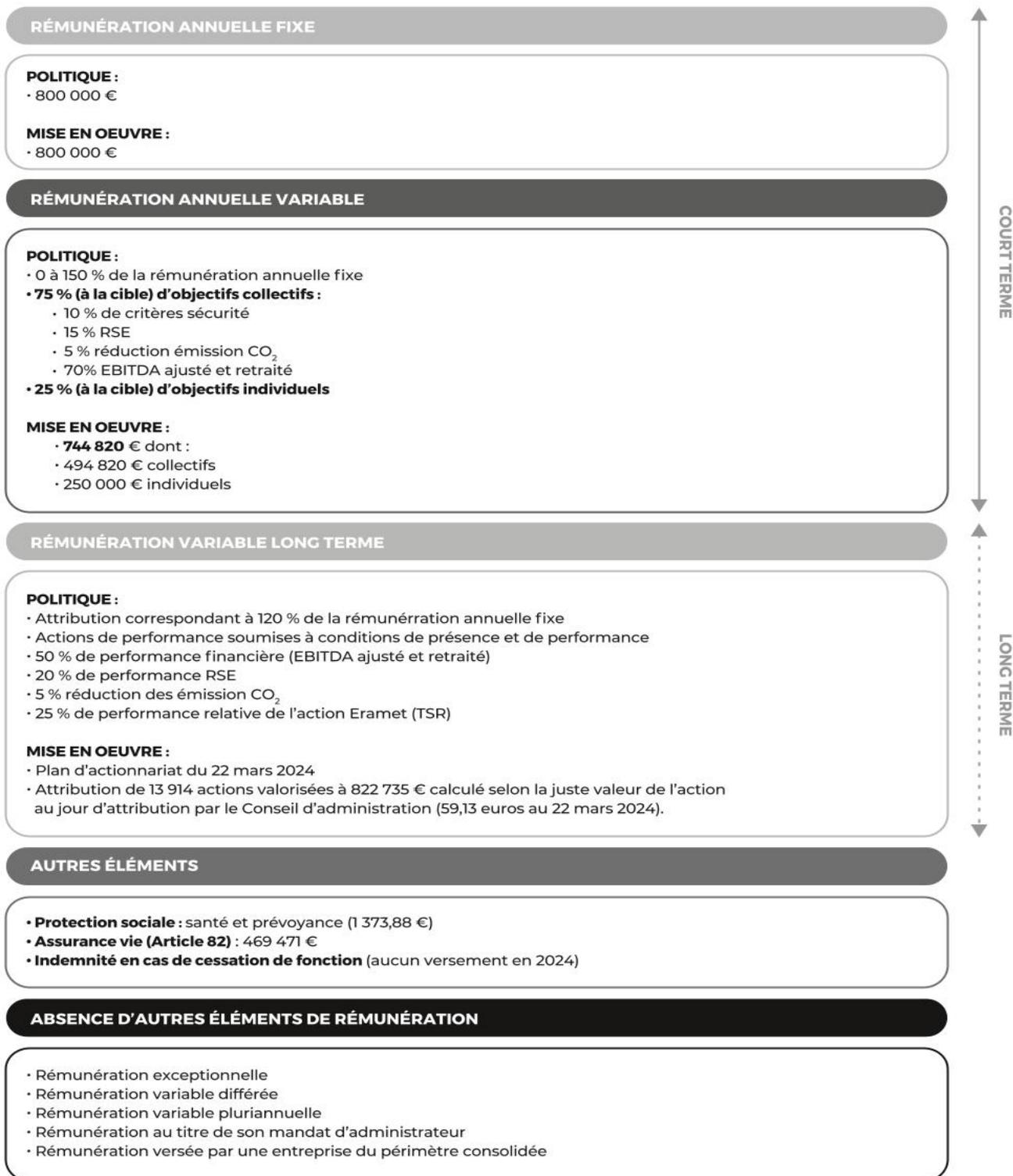
La Société n'a pas dérogé à la politique de rémunération.

4

« SAY ON PAY EX ANTE » ET « SAY ON PAY EX POST »

Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

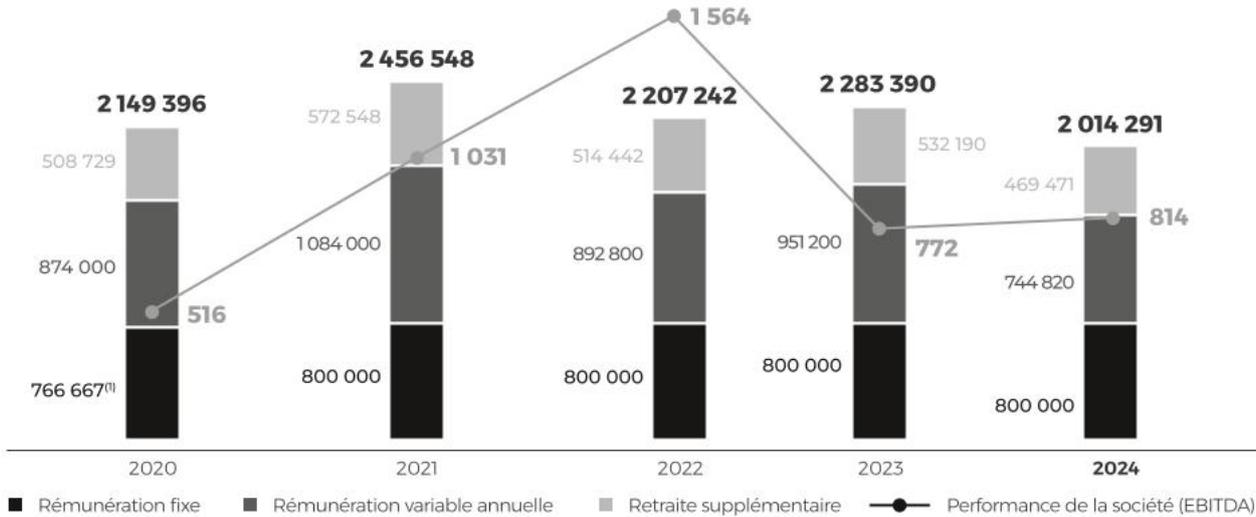
4.2.1 Rémunération totale et avantages versés en 2024 ou attribués au cours du même exercice à la Présidente-Directrice Générale



Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

a. Evolution de la rémunération de la Présidente-Directrice générale et de la performance de la société au cours des 5 dernières années

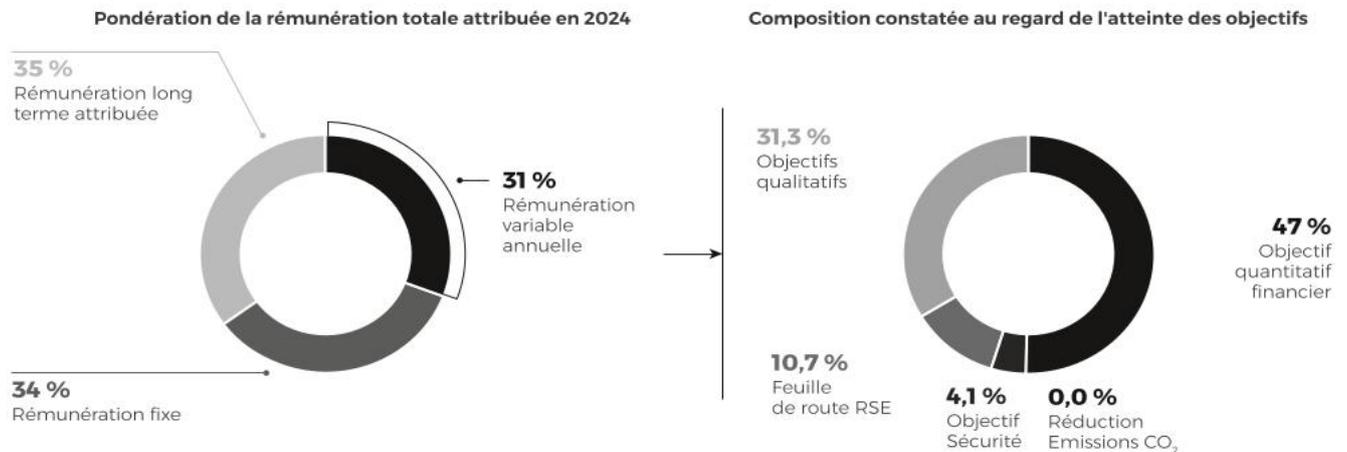
▼ Évolution de la rémunération de la P-DG, Christel Bories et de la performance de la société



(1) En raison du contexte sanitaire, Eramet a mis en œuvre un fonds de solidarité servant à financer des actions contre la propagation de la pandémie de Covid-19 dans les communautés autour des sites du Groupe partout dans le monde. A ce titre, le Conseil d'Administration du 4 mai 2020 a accepté la proposition de Madame Christel Bories de reverser à ce fonds, 25% de la rémunération fixe qui lui était due au titre des mois d'avril et de mai 2020. La rémunération fixe perçue en 2020 tient compte de cette déduction.

b. Proportion relative de la rémunération fixe et variable

▼ PONDERATION DE LA REMUNERATION TOTALE ATTRIBUEE EN 2024



Le calcul de la rémunération variable à long terme repose sur la valorisation du nombre d'actions attribuées au cours de l'exercice, calculée en fonction de la juste valeur le jour de l'attribution. L'attribution (120% de la rémunération fixe annuelle) est réalisée sur la base du cours moyen du dernier trimestre de l'année écoulée.

4

« SAY ON PAY EX ANTE » ET « SAY ON PAY EX POST »

Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

c. Synthèse des éléments applicables à la Présidente-Directrice Générale

Les tableaux récapitulatifs des éléments de rémunération et des avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice à la Présidente-Directrice Générale sont présentés ci-dessous :

SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS, OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE
(TABLEAU 1 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

	2024	2023
Christel Bories, Présidente-Directrice Générale		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice ⁽¹⁾ (détaillées au tableau 2)	2 014 291	2 283 390
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ⁽²⁾ (détaillées au tableau 6)	822 735	857 307
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme		
TOTAL	2 837 026	3 140 696

(1) Le mode de valorisation des actions de performance ne permet pas d'extrapoler de ces chiffres la rémunération réelle du dirigeant au cours des années considérées.

(2) Calculé selon la juste valeur de l'action au jour d'attribution par le Conseil d'administration, soit 59,13 euros au 22 mars 2024 et soit 80,37 euros au 21 mars 2023. Il n'y a pas eu attribution d'options durant l'exercice.

La valorisation 2023 correspond à l'attribution cible de 10.667 actions correspondant à l'attribution maximale pour une atteinte des critères de performance à 100%.

La valorisation 2024 correspond à l'attribution cible de 13.914 actions correspondant à l'attribution maximale pour une atteinte des critères de performance à 100%.

RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

(TABLEAU 2 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

	Montants au titre de l'exercice 2024		Montants au titre de l'exercice 2023	
	Attribués	Versés	Attribués	Versés
Christel Bories, Présidente-Directrice Générale				
Rémunération fixe	800 000	800 000	800 000	800 000
Rémunération variable annuelle	744 820	951 200	951 200	892 800
Contribution régime type article 82	469 471	532 190	532 190	514 442
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur				
Avantages en nature				
TOTAL	2 014 291	2 283 390	2 283 390	2 207 242

Aucune rémunération variable pluriannuelle n'est due ou n'a été versée au cours de l'exercice.

d. Éléments de rémunération versés au titre de l'exercice 2024

i. Rémunération fixe

Au titre de l'exercice 2024, Mme Christel Bories a perçu une rémunération fixe de 800 000 euros bruts.

ii. Rémunération variable

La rémunération variable versée en 2024 au titre de l'exercice 2023 est de 951 200 euros bruts. Son montant représente un niveau global d'atteinte des objectifs à hauteur de 118,9 %. Ce niveau d'atteinte est détaillé dans le Document de Référence 2023 au Chapitre 3.2.2.1.b

La rémunération variable attribuée en 2024 et versée en 2025 s'élève à 744 820 euros bruts. Son montant a été déterminé selon le niveau de réalisation :

- des objectifs collectifs représentant 75% de la rémunération variable répartis entre des objectifs financiers (70%), des objectifs sécurité (10%), des objectifs RSE (15%) et des objectifs de décarbonation (5%).
- des objectifs individuels représentant 25% de la rémunération variable.

Un tableau récapitulatif des objectifs, des seuils attendus et des niveaux atteints en 2024 est présenté ci-dessous.

NIVEAU DE RÉALISATION DES OBJECTIFS 2024 POUR DÉTERMINER LA RÉMUNÉRATION VARIABLE VERSÉE EN 2025

Rémunération variable annuelle		Pondération	Min	Cible	Max	Niveau d'atteinte	Montant	
Objectifs collectifs 75%	Objectifs Sécurité	Taux de fréquence des accidents & accidents graves	5%	0% si TF2 ≥ 1,8	100% si TF2 = 1	150% si TF2 ≤ 0,8	0,00%	0
	Objectifs RSE	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	5%	0% si actions clôturées et vérifiées < 80%	100% si actions clôturées et vérifiées = 90%	150% si actions clôturées et vérifiées = 100%	110,00%	33 000
	Objectifs RSE	Développement nouvelle feuille de route RSE	15%				95,00%	85 500
	Objectifs RSE	Décarbonation : réduire l'empreinte carbone de la chaîne de valeur	5%	0% si ≥ 239 tCO2/t	100% si = 234 tCO2/t	150% si ≤ 229 tCO2/t	0,00%	0
	Objectifs financiers	Performance intrinsèque : EBITDA ajusté ⁽¹⁾ et retraité ⁽²⁾	70%	20% si ≥ 476 M€	100% si = 696 M€	150% si ≥ 786 M€	89,60%	376 320
			100%				82,47%	494 820
Objectifs individuels 25%	Objectifs individuels qualitatifs	• Finaliser la neutralisation de la dette de la SLN dans les comptes d'Eramet tout en accompagnant opérationnellement la SLN dans la durée	100%				125%	250 000
		• Délivrer les projets lithium						
		• Délivrer la stratégie de croissance du Groupe en faisant des propositions sur les différents axes de développement de la feuille de route						
		• Renforcer l'organisation managériale pour délivrer la stratégie						
			100%				125%	250 000
Total rémunération variable (en % de la rémunération fixe)			100%				93,10%	744 820

(1) L'EBITDA est dit ajusté car il comprend la quote-part d'EBITDA de la société PT Weda bay nickel à hauteur des 38,7% de parts détenues par ERAMET.

(2) L'EBITDA est dit retraité car il est calculé à conditions économiques constantes par rapport au budget, c'est-à-dire qu'il exclut les effets exogènes (évolution des prix des produits vendus, coût des entrants, taux de conversion des devises, impact des événements incontrôlables, changement de périmètre du Groupe, effets liés aux événements exceptionnels).

Analyse des résultats

Objectifs sécurité

La sécurité est une priorité absolue du Groupe. Les objectifs en matière de sécurité combinent :

- Des indicateurs de résultats, tels que :
 - Le taux de fréquence des accidents avec arrêt ;
 - Le nombre d'incidents graves.

Le TF2 Groupe 2024 a montré une nette amélioration par rapport à 2023, dépassant même le niveau maximum attendu. Toutefois, les accidents mortels et accidents graves survenus en 2024 ont impacté négativement les résultats globaux, entraînant l'atteinte de l'objectif à 0.

- Un indicateur de prévention, basé sur les actions mises en œuvre pour traiter les causes racines des incidents graves ou à haut potentiel sur l'ensemble des sites du Groupe. Les efforts déployés par l'ensemble des sites en matière de prévention ont permis de dépasser la cible fixée. En 2024, le Groupe a identifié 260 incidents à haut potentiel qui ont donné lieu, après analyse des causes, à 1 222 actions correctives. 92 % de ces actions ont été clôturées et vérifiées, dépassant ainsi l'objectif fixé à 90 % d'actions clôturées et vérifiées.

Objectifs RSE

La performance RSE repose sur la feuille de route « Act for positive mining », structurée autour de trois grands piliers :

- L'engagement pour les femmes et les hommes, incluant des initiatives favorisant la diversité, l'inclusion et la qualité de vie au travail.
- La responsabilité économique, avec des actions visant à maximiser les retombées économiques pour les parties prenantes locales.
- L'engagement pour la planète, à travers des projets ambitieux de réduction de l'impact environnemental.

Ces piliers sont mesurés par 26 indicateurs permettant de suivre les progrès réalisés.

En 2024, la performance RSE du groupe s'élève à 95 % par rapport à l'objectif annuel.

Plusieurs réussites sont à souligner :

- Poursuite des efforts Diversité & Inclusion (« D&I »), avec 28,1 % de femmes managers et plus de 70 % de l'ensemble des collaborateurs (cadres, techniciens et opérateurs) ayant bénéficié d'un entretien de développement au cours de l'année.
- Succès du programme contributif « Eramet Beyond », avec 1 847 emplois supplémentaires soutenus et 271 jeunes ayant bénéficié de bourses d'études secondaires ou supérieures ;



« SAY ON PAY EX ANTE » ET « SAY ON PAY EX POST »

Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

- Une progression de l'engagement sur le scope 3 avec **62 % de notre chaîne de valeur engagée sur des trajectoires de décarbonation** compatibles avec l'accord de Paris ;
- De **premiers tests d'utilisation des bio-réducteurs** dans la production d'alliages de manganèse et lancement d'un partenariat avec l'entreprise LanzaTech pour le **captage et l'utilisation du CO₂**.

Toutefois, l'objectif a été négativement impacté par :

- Les résultats sécurité du Groupe, compte tenu des deux accidents mortels déplorés à PT WBN,
- La baisse des volumes miniers au Gabon et en Nouvelle Calédonie, qui affecte défavorablement le ratio d'intensité CO₂ du groupe.
- Le ratio d'intensité CO₂ du Groupe défini ci-dessous.

Au-delà de la feuille de route RSE, en 2024, **l'accent a été mis sur les enjeux climatiques avec l'introduction d'un indicateur spécifique dédié à la décarbonation**, visant à réduire l'empreinte carbone du Groupe. Cet indicateur est mesuré en tonnes de CO₂ par tonne produite et comporte des seuils de performance clairs. Ces mesures traduisent la volonté d'Eramet d'aligner ses performances avec ses engagements en matière de développement durable.

Les résultats 2024, à hauteur de 0,267tCO₂/t, montrent une dégradation de l'indicateur, la cible visée n'étant pas atteinte. L'indicateur pâtit d'une baisse des volumes de minerai de Manganèse et de Nickel. Il a été notamment fortement impacté par la situation de la SLN, avec de faibles volumes de minerai, et une marche dégradée des installations métallurgiques. Sur le reste du périmètre, la

performance moyenne, mesurée activité par activité, est restée stable par rapport à 2023, en deçà de l'amélioration attendue.

Objectifs financiers

L'objectif financier constitue le principal levier de performance de la rémunération variable. Il est basé sur un indicateur-clé reflétant les résultats économiques et opérationnels du Groupe, l'EBITDA ajusté et retraité.

En 2024, l'EBITDA ajusté et retraité s'établit à 667 M€, pour une cible à 696 M€, ce qui donne une atteinte à hauteur de 89,6 %.

Les principaux éléments expliquant ce résultat sont des effets volumes liés à la faiblesse du marché, en particulier sur le minerai de manganèse, partiellement compensés par des gains de productivité lié à la teneur (minerai de manganèse, nickel en Indonésie, et sables minéralisés).

iii. Rémunération long terme

Le Conseil d'administration du 22 mars 2024, a attribué à Mme Christel Bories 13 914 actions de performance (soit 0,05 % du capital social), pour une valorisation de 822 735 euros selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (juste valeur de l'action au jour de l'attribution par le Conseil d'administration, soit 59,13 euros au 22 mars 2024) lorsque toutes les conditions de performance du plan sont atteintes.

La valeur cible 2024 est fixée à hauteur de 120 % de la rémunération fixe annuelle sur la base du cours moyen du dernier trimestre de l'année écoulée. 20 % des actions acquises doivent être conservées jusqu'à la fin du mandat social.

(TABLEAU 6 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valorisation des actions ⁽¹⁾	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
C. Bories					Les critères de performance applicables sont décrits ci-dessous
Plan du 22/03/2024	13 914	822 735	22/03/2027	22/03/2027	
TOTAL	13 914				

(1) Calculé selon la juste valeur de l'action au jour d'attribution par le Conseil d'administration, soit 59,13 euros au 22 mars 2024. Bien que la politique de rémunération prévoit l'attribution de LTI à hauteur de 120 % de la rémunération fixe calculée sur la base du cours de l'action des trois derniers mois précédant l'attribution, l'encadrement du Say on Pay par le Code Afp-Medef nécessite de communiquer sur la valorisation de cette attribution à la date d'attribution sur la base de la juste valeur.

Modalités d'attribution et de valorisation des actions

L'attribution d'actions pour la Présidente-Directrice Générale repose sur des principes clairs et alignés sur les pratiques de marché. Les modalités sont détaillées comme suit :

1. Base de calcul de l'attribution

- La rémunération fixe annuelle sert de référence pour déterminer le volume potentiel d'actions attribuées.
- En 2024, la valeur des actions attribuées est fixée à **120 %** de cette rémunération fixe.

2. Détermination du nombre maximum d'actions attribuables

- Le nombre d'actions attribuées est calculé en divisant le montant correspondant à la rémunération fixe annuelle multiplié par le pourcentage d'attribution par le **cours moyen de l'action** au dernier trimestre de l'année précédente.

$$\text{Nombre maximum d'actions} = \frac{\text{Rémunération fixe x \% d'attribution}}{\text{Cours moyen de l'action}}$$

3. Valorisation à la date d'attribution pour les besoins du Say on Pay

- La **juste valeur de l'action** est calculée à la date d'attribution conformément aux normes IFRS 2.
- La valorisation totale des actions attribuées est calculée en multipliant le nombre d'actions par cette juste valeur.

4. Synthèse

Année	Rémunération fixe	% d'attribution	Cours moyen (T4 2023)	Nombre d'actions maximum attribuées pour une atteinte des critères de performance à 100%	Juste valeur de l'action au jour à la date d'attribution	Valorisation
2024	800 000	120%	69	13 914	59,13	822 735

Critères de performance conditionnant l'acquisition

L'acquisition des actions de performance du plan 2024 repose sur l'atteinte de critères prédéfinis, évalués sur une période de trois ans, en cohérence avec les priorités stratégiques d'Eramet. Ces critères intègrent des dimensions financière, boursière et sociétale, avec une place croissante accordée aux enjeux RSE.

Les indicateurs RSE, publiés annuellement, sont présentés chaque année au Comité de la RSE et de la Stratégie. En 2024, l'introduction d'un critère spécifique de décarbonation et l'accent mis sur la performance RSE reflètent l'engagement renforcé d'Eramet en faveur de la transition énergétique et de la lutte contre le changement climatique. Désormais, 25 % de la pondération totale des critères de performance sont dédiés à des objectifs RSE, incluant la feuille de route RSE (20 %) et le critère de décarbonation (5 %). Ces derniers sont évalués par le Comité RSE et stratégie.

L'acquisition des actions sera déterminée à la fin de la période de trois ans, selon le degré d'atteinte des objectifs fixés. Bien qu'il n'y ait pas de période de conservation obligatoire, 20 % des actions attribuées seront bloquées jusqu'à la fin du mandat social, renforçant l'alignement entre les performances à long terme et les intérêts du Groupe.

Structure des critères de performance :

- **Performance RSE (20 %)**

Reposant sur la feuille de route ambitieuse « *Act for positive mining* » décrite au chapitre 5 du présent document, la performance RSE est mesurée au travers de

26 indicateurs regroupés autour de trois axes stratégiques :

- Prendre soin des personnes,
- Être un partenaire de confiance pour la nature,
- Transformer la chaîne de valeur.

- **Critère spécifique de décarbonation (5 %)**

Introduit en 2024, cet indicateur mesure la réduction des émissions de CO₂ par tonne produite, avec des seuils précis décrits dans le tableau ci-dessous. Cette nouvelle mesure traduit l'engagement fort d'Eramet en faveur de la décarbonation et de la durabilité.

- **Performance relative de l'action Eramet (25 % - Total Shareholder Return)**

La performance boursière de l'action Eramet (Total Shareholder Return) est évaluée en comparaison avec un panel d'entreprises similaires de l'indice **Euromoney Global Mining Index**. Au nombre de 24, ces sociétés représentent les principaux acteurs mondiaux de l'industrie minière et des ressources naturelles, opérant dans l'extraction et la transformation de métaux et minéraux essentiels. Lorsque la performance du cours de l'action Eramet est en dessous de la médiane de son panel, il n'y a aucune acquisition. L'acquisition est totale lorsqu'Eramet atteint le meilleur quartile du panel.

- **Performance financière (50 % - EBITDA ajusté retraité)**

L'objectif financier est basé sur la **performance intrinsèque de l'EBITDA ajusté** et retraité. Une acquisition linéaire est réalisée entre les niveaux minimum et maximum atteints.

4

« SAY ON PAY EX ANTE » ET « SAY ON PAY EX POST »

Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

Le tableau synthétique, présenté ci-dessous, détaille pour chaque objectif :

- Le niveau attendu,
- Le niveau d'atteinte 2024,
- Et la performance correspondante.

CONDITIONS DE PERFORMANCE DES ACTIONS DE PERFORMANCE 2024

Indicateurs	Pondération	Min	Cible	Max	Niveau d'atteinte
Performance relative de l'action ERAMET (TSR)		< 50 ^e percentile	50 ^e percentile	≥ 75 ^e percentile	21 ^e sur 24, soit 12 ^e percentile
		0 %	70 %	100 %	0
	25 %	Évolution linéaire du % acquis entre les bornes			
Performance financière réalisée – EBITDA ajusté et retraité		< 476 M€	= 476 M€	= 696 M€	667 M€
		0 %	50 %	100 %	93,5 %
	50 %	Attribution linéaire entre 50 % et 100 %			
Performance RSE		< 50 %	50 %	100 %	La performance RSE sera calculée à l'issue du plan en comparant notre réalisation pour chaque indicateur par rapport à son jalon au 31 décembre 2026
Taux atteinte feuille de route		0 %	50 %	100 %	
	20 %	Attribution linéaire entre 50 % et 100 %			
Critère décarbonation	5 %	0,221 tCO ₂ /T à fin 2026			

Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice 2024

ACTIONS ATTRIBUÉES GRATUITEMENT ET DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF

(TABLEAU 7 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

	Date du plan	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Nombre d'actions attribuées	Nombre d'actions acquises et devenues disponibles durant l'exercice	Taux d'acquisition
C. Bories	Plan du 20/02/2019	20/02/2022	20/02/2024	15 000	5 707	38,05 %
	Plan du 28/05/2021	28/05/2024	28/05/2024	19 480	16 477	84,58 %
TOTAL				34 480	22 184	

En application de l'article 24 du Code Afep Medef, 20 % des actions acquises dans le cadre des plans d'actions de performance attribuées doivent être conservées jusqu'à la fin du mandat social.

Taux d'atteinte des conditions de performance du plan 2019

A la différence des règles actuelles, qui limitent l'acquisition des actions à 100 % des actions attribuées, les règles des plans antérieurs à 2021 prévoyaient une possibilité de surperformance, permettant une acquisition pouvant atteindre 150 % des actions attribuées.

Dans ce cadre, le **taux d'atteinte du plan 2019**, qui détermine le nombre d'actions acquises au 20 février 2022

(et disponibles au 20 février 2024), s'élève à **57,1 % des actions attribuées à la cible**. Etant donné la possibilité de surperformance intégrée à ce plan, le taux maximal d'acquisition pouvait atteindre 150 %. En conséquence, les actions effectivement acquises en 2022 correspondent à **38,05 % de l'attribution maximale prévue par le plan**.

Objectifs	Pondération	Résultats	Taux d'atteinte	Taux d'acquisition du plan 2019
EBITDA à conditions économiques constantes du budget	33,33 %			27,10 %
2019				
0 % si EBITDA = 468 M€	1/3	514 M€	52,30 %	5,81 %
100 % si EBITDA = 556 M€				
150 % si EBITDA = 666 M€				
2020				
0 % si EBITDA = 306 M€	1/3	496 M€	95 %	10,60 %
100 % si EBITDA = 507 M€				
150 % si EBITDA = 633 M€				
2021				
50 % si EBITDA = 479 M€	1/3	659 M€	96,60 %	10,70 %
100 % si EBITDA = 672 M€				
150 % si EBITDA = 793 M€				
ROCE à conditions économiques constantes du budget	33,33 %			30 %
2019				
0 % si ROCE = 6 %	1/3	8 %	70 %	7,78 %
100 % si ROCE = 9 %				
150 % si EBITDA = 13 %				
2020				
0 % si ROCE = 0,3 %	1/3	6,5 %	102 %	11,30 %
100 % si ROCE = 6,3 %				
150 % si ROCE = 10,1 %				
2021				
50 % si ROCE = 7,1 %	1/3	14,4 %	98 %	10,90 %
100 % si ROCE = 14,7 %				
150 % si ROCE = 19,4 %				
Performance du TSR par rapport au panel de comparables 2019 à 2021 selon la grille suivante :				
Rang Eramet	% d'actions acquises	33,33 %	32 ^e sur 36 sociétés, 89 ^e percentile du panel	0 %
[0 à 15 %]	150 %			
[15 % à 30 %]	125 %			
[30 % à 45 %]	100 %			
[45 % à 57,5 %]	40 %			
[57,5 % à 70 %]	15 %			
[70 % à 100 %]	0			
Taux d'acquisition global	100 %			57,10 %
TAUX D'ACQUISITION GLOBAL/MAXIMUM	150 %			38,10 %

4

« SAY ON PAY EX ANTE » ET « SAY ON PAY EX POST »

Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

Niveau d'atteinte des conditions de performance du plan 2021

Le taux d'atteinte du plan 2021, permettant de déterminer le nombre d'actions acquises en 2024, est de **84,58% des actions attribuées**. Ce taux a été calculé sur une période de

3 ans, en se basant sur le niveau de réalisation des objectifs fixés. Ces derniers se répartissent en trois grandes catégories pondérées, décrites ci-dessous :

Objectifs	Pondération	Résultats	Taux d'atteinte	Taux d'acquisition du plan 2021
EBITDA à conditions économiques constantes du budget	50 %			41,00 %
2021				
50 % si EBITDA = 479 M€				
100 % si EBITDA = 672 M€	1/3	659 M€	96,60 %	16 %
2022				
50 % si EBITDA = 1 114 M€				
100 % si EBITDA = 1 266 M€	1/3	1 229 M€	88 %	14,70 %
2023				
50 % si EBITDA = 721 M€				
100 % si EBITDA = 864 M€	1/3	753 M€	61 %	10,20 %
Feuille de route RSE 2023	20 %	98 %	98 %	19,60 %
Performance du TSR par rapport au panel de comparables 2021 à 2023 selon la grille suivante :				
Rang Eramet	% d'actions acquises			
[0 à 15 %]	100 %			
[15 % à 30 %]	80 %			
[30 % à 45 %]	60 %			
[45 % à 57,5 %]	40 %			
[57,5 % à 70 %]	20 %			
[70 % à 100 %]	0			
		5 ^e sur 26 sociétés, 19 ^e percentile du panel	80 %	24,00 %
TAUX D'ATTEINTE GLOBAL	100 %			84,58 %

Historique des attributions des actions de performance

INFORMATION SUR LES ACTIONS DE PERFORMANCE

(TABLEAU 9 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

	Plan 2019	Plan 2020	Plans 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024
Date d'assemblée	24/05/2018	24/05/2018	24/05/2018 et 28/05/2021	28/05/2021	28/05/2021	28/05/2021
Date du Conseil d'administration	20/02/2019	12/03/2020	11/03/2021 et 28/05/2021	10/03/2022	21/03/2023	22/03/2024
Date d'acquisition des actions plan France	20/02/2022	12/03/2023	11/03/2024 et 28/05/2024	10/03/2025	21/03/2026	22/03/2027
Date de fin de période de conservation France	20/02/2024	12/03/2025				
Date de fin de période d'acquisition et de conservation des actions plan International	20/02/2023	12/03/2024	11/03/2024 et 28/05/2024	10/03/2025	21/03/2026	22/03/2027
ENSEMBLE DES SALARIÉS :						
Nombre total d'actions attribuées ⁽¹⁾	179 596	188 013	217 054	114 175	124 809	174 144
Nombre d'actions acquises au 31/12/2024 (Plan international)	17 031	24 453				
Nombre d'actions acquises au 31/12/2024 (Plan France)	54 355	83 563	161 797 (2)	64 121		
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques	108 210	79 997	55 257	50 054		
Actions de performance restantes en fin d'exercice	0	0	0	0	124 809	174 144
dont le mandataire social, C. Bories :						
Nombre total d'actions attribuées ⁽³⁾	15 000	15 000	19 480	10 568	10 667	13 914
Nombre total d'actions acquises	5 707	9 253	16 477	6 669		
Nombre total d'actions disponibles	5 707		16 477			
Conditions de performance	<ul style="list-style-type: none"> Performance relative de l'action Eramet (TSR) par rapport à celle des sociétés appartenant aux indices (Euromoney global mining index : diversified metals & mining, steel) (1/3), 		<ul style="list-style-type: none"> Performance relative de l'action Eramet (TSR) par rapport à celle des sociétés appartenant aux indices (Euromoney global mining index : diversified metals & mining, steel) (30 %), 	<ul style="list-style-type: none"> Performance relative de l'action Eramet (TSR) par rapport à un panel de sociétés minières comparables appartenant à l'indice Euromoney global mining index (25 %). 		

4

« SAY ON PAY EX ANTE » ET « SAY ON PAY EX POST »

Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

	Plan 2019	Plan 2020	Plans 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024
Conditions de performance	<ul style="list-style-type: none"> Performance intrinsèque d'indicateurs économiques (1/3) EBITDA et (1/3) ROCE à conditions économiques constantes du budget ; 	<ul style="list-style-type: none"> Performance intrinsèque d'indicateurs économiques (25 %) EBITDA et (25 %) DETTE NETTE à conditions économiques constantes du budget, 				<ul style="list-style-type: none"> Performance intrinsèque d'indicateurs économiques : 50 % EBITDA (4) à conditions économiques constantes du budget.
		<ul style="list-style-type: none"> Performance en matière de Responsabilité Sociétale des entreprises (RSE) (20 %) ; 				<ul style="list-style-type: none"> Performance en matière de Responsabilité Sociétale des entreprises (RSE) (25 %) : l'acquisition des actions de performance est liée à hauteur de 20 % au taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe et à hauteur de 5 % au taux d'atteinte de l'objectif de réduction des émissions de CO₂ figurant dans la feuille de route RSE du Groupe.
	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition progressive sur 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition progressive sur 3 ans 			<ul style="list-style-type: none"> Acquisition progressive sur 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition progressive sur 3 ans
Taux d'atteinte (3)	Le taux d'atteinte du plan est de 57,1 % des actions attribuées à la cible, ce qui correspond à 38 % de l'attribution maximale.	Le taux d'atteinte du plan est de 92,52 % des actions attribuées à la cible, ce qui correspond à 61,7 % de l'attribution maximale.	Le taux d'atteinte du plan est de 84,58 % des actions attribuées	Le taux d'atteinte du plan est de 63,1 % des actions attribuées		

(1) Nombre d'actions au maximum de la performance.

(2) À compter de 2021, il n'y a plus de distinction entre le plan international et le plan France

(3) Depuis 2021, l'attribution d'actions au mandataire social correspond à 100 % de la rémunération fixe annuelle (contre 150% avant 2021). Depuis 2024, l'attribution correspond à 120% de la rémunération fixe annuelle

(4) Pour 2024, EBITDA ajusté IFRS5 (Comptabilisation séparée des « actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées », c'est-à-dire que les objectifs d'EBITDA n'incluent pas Aubert & Duval et Erasteel)

Options de souscription ou d'achat d'actions durant l'exercice 2024

Tableaux 4 et 5 – Non applicables

Il n'a pas été procédé à l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions au dirigeant mandataire social durant l'exercice. Il n'a pas été procédé au cours de l'exercice à la levée d'options de souscription ou d'achat d'actions par le dirigeant mandataire social.

Tableau 8 – Non applicable

Il n'existe pas de plan d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions actuellement en vigueur.

iv. Autres éléments de rémunérations

Régime protection sociale

Mme Christel Bories bénéficie des régimes collectifs d'assurance complémentaire frais de santé et de prévoyance complémentaire invalidité décès en vigueur au sein du groupe Eramet.

Au titre de 2024,

- la contribution patronale au régime de frais de santé s'est élevée à 1 373,88 euros ;
- la contribution patronale au régime de prévoyance aurait dû s'élever à 1 153,74 euros.

Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

Cependant, en raison des résultats excédentaires du régime de prévoyance, il a été décidé de suspendre les cotisations pour l'ensemble des bénéficiaires au cours de l'année 2024. Ainsi, **aucune cotisation de prévoyance n'a été versée pour l'exercice 2024**. Comme pour l'ensemble des bénéficiaires du périmètre France du groupe, les montants correspondant aux cotisations ont été intégralement prélevés sur la réserve générale du compte de participation aux bénéfices.

Assurance-vie (article 82)

Mme Christel Bories 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. Ce contrat garantit la constitution d'une épargne qui, à la date du départ en retraite, sera convertie en rente viagère ou versée en capital.

La rémunération complémentaire donne lieu aux deux versements suivants :

- le financement d'un contrat d'assurance-vie :
La Société a organisé l'adhésion de Mme Christel Bories à un contrat d'assurance-vie souscrit par la Société auprès d'un organisme assureur habilité. Ce contrat dit « article 82 » est un contrat d'assurance individuel en cas de vie. Le financement de ce contrat est intégralement pris en charge par la Société et représente 50 % de la rémunération complémentaire déterminée en application de ce qui précède. Il ne constitue pas un engagement de retraite ;
- un versement annuel en numéraire :

La Société verse chaque année une somme en numéraire égale à 50 % de la rémunération complémentaire déterminée en application des dispositions qui précèdent, afin de prendre en charge les charges sociales et fiscales afférentes.

Le montant annuel de la rémunération complémentaire versée s'élève à 30,39 % de la rémunération totale annuelle brute versée à Mme Christel Bories au cours de l'année de référence. L'assiette de calcul de cette rémunération complémentaire intègre non seulement la rémunération fixe mais également la rémunération variable. Pour l'exercice 2024, la contribution patronale versée par la Société s'élève à un montant de 532 190 euros, se décomposant en 266 095 euros versés à l'assureur et 266 095 euros versés à Mme Christel Bories en compensation des charges sociales et fiscales afférentes.

L'engagement de la Société se limite au versement de la contribution mentionnée ci-dessus et elle demeure libre de résilier à tout moment ce contrat.

Autres formes de rémunération

Mme Christel Bories n'a perçu aucune rémunération sous les formes suivantes :

- rémunération exceptionnelle ;
- avantage en nature ;
- rémunération variable différée ;
- rémunération variable pluriannuelle (tableau 10 non applicable) ;
- rémunération au titre de son mandat d'administrateur ;
- rémunération versée par une entreprise dans le périmètre de consolidation.

Indemnité en cas de cessation de fonction

RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES DUS À RAISON DE LA CESSATION DES FONCTIONS DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

(TABLEAU 11 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

Mandataires sociaux	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnité ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Christel Bories Présidente-Directrice Générale : 23/05/2017 Fin du mandat d'administrateur à l'AG qui statuera sur les comptes de 2024	Non	Non, mais financement par la Société d'un contrat d'assurance-vie	Oui	Non

e. Prise en compte du dernier vote ex post de l'Assemblée Générale

Dans sa douzième résolution, l'Assemblée Générale du 30 mai 2024 a approuvé le vote *ex post* à hauteur de 95,72 % concernant les informations relatives à la rémunération totale annuelle de la Présidente-Directrice Générale au titre de l'exercice 2023 figurant au Document d'enregistrement universel 2023, partie « Rapport sur le gouvernement d'entreprise » paragraphe 3.2.2.1.



4.2.2 Ratio de rémunération : évolution des rémunérations, des performances et des ratios d'équité

Conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, sont présentées ci-dessous les informations relatives aux ratios d'équité entre le niveau de rémunération du dirigeant mandataire social et la rémunération moyenne et médiane des salariés. Ces informations visent à garantir une transparence accrue sur la politique de rémunération et à vérifier son alignement avec l'intérêt social de l'entreprise et les attentes des parties prenantes.

Méthodologie appliquée

La méthodologie retenue s'inscrit dans le cadre des recommandations de l'AFEP-MEDEF et prend en compte les remarques du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise.

• Périmètre :

Le périmètre d'analyse retenu pour le calcul du ratio d'équité inclut l'ensemble des entités consolidées situées en France métropolitaine, à savoir : Eramet S.A., Eramet Ideas, Eramet Services, et Comilog Dunkerque. Depuis 2024, ce périmètre a été élargi avec l'intégration de la SLN (Société Le Nickel), afin d'élargir la base de calcul et de renforcer la représentativité en incluant les salariés basés en Nouvelle-Calédonie. Ainsi, le ratio est calculé sur un périmètre couvrant environ 27% de l'effectif total du Groupe. Ce périmètre a été retenu car il rassemble des sociétés évoluant dans des environnements économiques et sociaux similaires (coût de vie, devise, fiscalité, structures de rémunération et avantages sociaux).

Nous avons choisi de ne pas intégrer l'ensemble des entités du Groupe à l'international pour plusieurs raisons :

- **Écarts significatifs de niveaux de vie entre les pays** : Le Groupe Eramet est présent dans des pays où les disparités de niveaux de vie sont importantes. Ces différences rendent les comparaisons de rémunérations peu pertinentes et risquent de biaiser les résultats du ratio d'équité.

• Calcul du dénominateur :

Les éléments pris en compte sont les éléments de rémunérations versés en 2024 :

- Rémunération fixe 2024
- Rémunération variable versée en 2024 au titre de 2023
- Rémunération exceptionnelle et liée aux contraintes de poste
- Les cotisations au régime de retraite supplémentaire
- Épargne salariale (Intéressement, participation et abondement)
- Actions de performance attribuées au cours des mêmes périodes et valorisées à leur juste valeur à la date d'attribution.

• **Structures de rémunération différentes entre les pays** :

Les modèles de rémunération et les avantages sociaux diffèrent largement selon les pays. Leur prise en compte nécessiterait des études approfondies pour identifier les éléments comparables, ce qui dépasse les données actuellement disponibles. Cette complexité pourrait nuire à la fiabilité des informations communiquées.

• **Volonté de garantir des données fiables et représentatives** :

En restreignant le périmètre à des entités situées dans des pays où les structures de rémunération sont cohérentes et comparables, nous assurons la fiabilité des informations. L'intégration de données internationales, en l'état actuel, pourrait engendrer des interprétations erronées ou des informations imprécises.

Les salariés pris en compte sont tous les collaborateurs en CDI et CDD (hors stagiaires et hors intérimaires) présents de manière continue sur les exercices mentionnés. Pour l'ensemble des bénéficiaires, y compris le dirigeant mandataire social, les rémunérations incluent la rémunération annuelle brute (y compris variable), l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements), les actions gratuites et de performance attribuées au cours des exercices et valorisées à leur juste valeur à la date d'attribution.

• Calcul du numérateur :

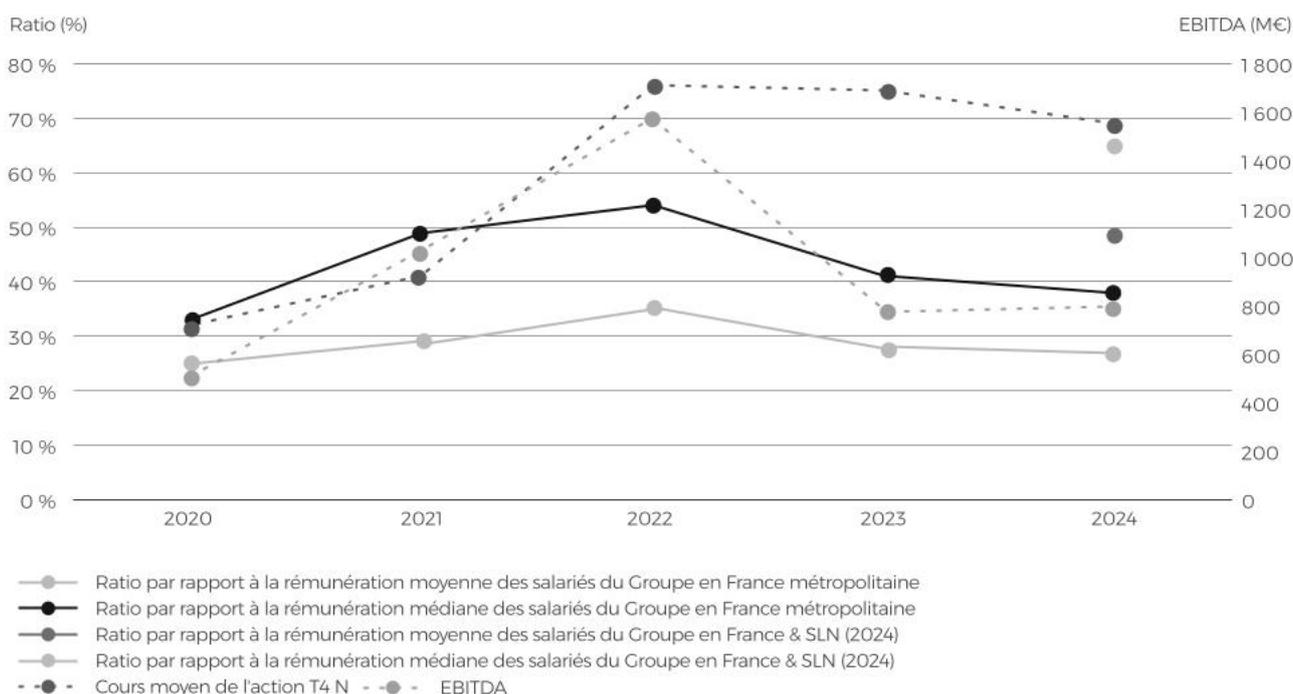
Les éléments pris en compte sont les éléments de rémunérations versés en 2024 :

- Rémunération Fixe 2024
- Rémunération variable versée en 2024 au titre de 2023
- Les cotisations au régime de retraite supplémentaire
- Actions de performance attribuées au cours des mêmes périodes et valorisées à leur juste valeur à la date d'attribution.

RATIO D'ÉQUITÉ ENTRE LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE ET LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ET MÉDIANE DES SALARIÉS D'ERAMET S.A. ET DES SALARIÉS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

Présidente-Directrice Générale (Christel Bories)	2020	2021	2022	2023	2024
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés du Groupe en France métropolitaine	25	29	36	28	27
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-3%	17%	24%	-20%	-6%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés du Groupe en France métropolitaine	33	49	54	41	38
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-5%	50%	9%	-25%	-8%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés du Groupe en France (y compris Nouvelle-Calédonie)					49
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent					0%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés du Groupe en France (y compris Nouvelle-Calédonie)					65
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent					0%
Evolution des performances de la société (EBITDA)	-18%	159%	52%	-51%	5%
Cours moyen de l'action T4 N	32	41	76	75	69
Evolution par rapport à l'exercice précédent		29%	85%	-1%	-8%

▼ Rémunération du mandataire social par rapport aux autres salariés





« SAY ON PAY EX ANTE » ET « SAY ON PAY EX POST »

Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

4.2.3 Rémunération totale et avantages versés en 2024 ou attribués au titre du même exercice aux administrateurs

a. Éléments de rémunération

Les éléments de rémunération des administrateurs attribués au titre de l'exercice 2024 sont détaillés dans le tableau présenté ci-dessous, étant précisé qu'ils seront versés au cours de l'exercice 2025 :

RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AUX MANDATAIRES SOCIAUX NON EXÉCUTIFS

(TABLEAU 3 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

(montants bruts en euros arrondis à l'euro le plus proche)	Total 2024 ⁽¹¹⁾	Total 2023
Alilat Antsélévé-Oyima	15 649	37 075
Christel Bories ⁽¹⁾	-	-
Emeric Burin des Roziers	46 949	37 500
Christine Coignard	104 696	54 917
François Corbin	112 208	62 000
Sorame (représentée par Jérôme Duval) ⁽²⁾	55 869	49 000
Héloïse Duval ⁽³⁾	35 212	18 333
Tanguy Gahouma Békalé ⁽⁴⁾	11 604	-
Jean Yves Gilet ⁽⁵⁾	46 949	40 000
CEIR (représentée par Nathalie de La Fournière)	100 471	45 417
Solenne Lepage ⁽⁶⁾	24 257	-
Manoelle Lepoutre	56 339	49 583
Ghislain Lescuyer ⁽³⁾	142 255	20 833
Miriam Maes	64 790	56 500
Nicolas Noel	44 602	37 500
Franck Pecqueux	42 254	35 000
Catherine Ronge ⁽⁸⁾	1 564	40 417
Sonia Sikorav ⁽¹⁰⁾	25 508	52 000
Arnaud Soirat ⁽⁴⁾	58 530	-
Claude Tendil ⁽⁷⁾	-	21 250
Romain Valenty ⁽⁹⁾	109 391	62 000
Jean-Philippe Vollmer	26 338	27 075
TOTAL	1 125 435	746 400

(1) Autres rémunérations : voir les autres tableaux relatifs à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

(2) Sorame a renoncé à percevoir la rémunération qui lui a été attribuée au titre de sa perception au Comité ad hoc par le Conseil d'administration en date du 20 mars 2025 (attribution sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale de mai 2025 de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration modifiée pour 2024)

(3) Nomination le 23 mai 2024.

(4) Nomination le 30 mai 2024

(5) 15 % du montant dû est versé au ministère des Finances.

(6) Nomination le 22 mars 2024

(7) Fin de mandat le 23 mai 2023

(8) Fin de mandat le 22 mars 2024

(9) Montant versé au ministère des Finances. Le 18 octobre 2022, M. Romain Valenty a été nommé Représentant de l'État

(10) Fin de mandat le 30 mai 2024

(11) Lors de la réunion du Conseil d'administration du 20 mars 2025, les administrateurs ont décidé à l'unanimité de plafonner de manière proratisée le montant de la rémunération attribuée à chaque administrateur au titre de l'exercice 2024, afin que le montant cumulé de ces rémunérations n'excède pas le montant total de l'enveloppe globale annuelle tel qu'augmenté sous réserve du vote de l'Assemblée Générale de mai 2025 (qui s'élèverait ainsi à 1 125 435 euros). La rémunération attribuée aux membres du Comité ad hoc au titre de l'exercice 2024 ne leur sera versée qu'après l'approbation par l'Assemblée Générale de mai 2025 de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration en 2024, telle que modifiée et de l'augmentation du montant de l'enveloppe globale annuelle de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2024, telles que décrites à la section 3.2.3.5 «Modification de la politique de rémunération 2024 "Say on Pay Ex Ante" des membres du Conseil d'administration», sous réserve de Sorame qui y a expressément renoncé par anticipation.

b. Rémunération versée par une entreprise dans le périmètre de consolidation

Les administrateurs n'ont perçu aucune rémunération versée par une entreprise dans le périmètre de consolidation.

c. Importance respective des éléments de rémunération

Les administrateurs n'ont perçu aucune rémunération variable au titre de l'exercice 2024.

d. Prise en compte du dernier vote *ex post* de l'Assemblée Générale

Dans sa onzième résolution, l'Assemblée Générale du 30 mai 2024 a approuvé le vote *ex post* à hauteur de 99,25 % concernant les informations relatives à la rémunération totale annuelle des administrateurs au titre de l'exercice 2023 figurant au Document d'enregistrement universel 2023, partie « Rapport sur le gouvernement d'entreprise » paragraphe 3.2.2.3.

e. Conformité de la rémunération versée avec la politique de rémunération

La politique de rémunération prévue pour les administrateurs a été approuvée pour la première fois en 2020.

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération.

Le Conseil d'administration a modifié la politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2024 afin d'y intégrer les modalités de rémunération des membres de ce Comité *ad hoc* créé au début de l'année 2024 (voir section 3.2.3.5 "Modification de la politique de rémunération 2024 "Say on Pay Ex Ante" des membres du Conseil d'administration" pour davantage de détails). Il sera proposé à l'Assemblée Générale de mai 2025 d'approuver cette politique de rémunération telle que modifiée.

f. Suspension de la rémunération versée aux administrateurs

Le Conseil d'administration étant composé conformément aux dispositions des articles L. 225-18-1 et L. 22-10-3 du Code de commerce, le versement de la rémunération prévue au premier alinéa de l'article L. 225-45 du Code précité n'a pas été suspendu.

4.3 Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2024 soumis au vote des actionnaires

- a. Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2024 soumis au vote de l'Assemblée Générale qui se tiendra en mai 2025 en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce

Éléments de rémunération	Montants attribués au titre de 2024 ou valorisation comptable	Montants versés en 2024	Présentation																																								
			Pas de contrat de travail suspendu. Mme Christel Bories bénéficie d'un mandat social.																																								
Rémunération fixe	800 000 euros	800 000 euros	Rémunération fixe brute, versée au titre de l'exercice 2024 conforme aux dispositions arrêtées par le Conseil d'administration d'Eramet S.A. le 23 février 2017.																																								
Rémunération variable annuelle	744 820 euros (montant arrêté pour l'exercice 2024)	951 200 euros (montant versé en 2024 au titre de l'exercice 2023)	<p>Au cours de la réunion du 20 mars 2025, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, et après validation par le Comité d'Audit des éléments financiers, a arrêté le montant de la rémunération variable de Mme Christel Bories au titre de l'exercice 2024 à 744 820 euros (soit 93,1% de sa rémunération variable cible).</p> <p>La part variable est fondée sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs, dont le choix et la pondération sont proposés par le Comité des Rémunérations et de la Gouvernance et approuvés par le Conseil d'administration.</p> <p>Ces objectifs reposaient sur les critères ci-dessous :</p>																																								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs</th> <th>Pondération dans la part variable totale</th> <th>Sous pondération (si applicable)</th> <th>Descriptif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I. Objectifs quantitatifs</td> <td>75%</td> <td></td> <td>Basés sur des critères collectifs quantifiables</td> </tr> <tr> <td>1. RSE</td> <td>22,5%</td> <td>30%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>a. Sécurité et conditions de travail</td> <td>3,75%</td> <td>5%</td> <td>Taux de fréquence des accidents des employés, intérimaires et sous-traitants, avec un abattement en cas d'accident mortel</td> </tr> <tr> <td>b. Prévention des risques</td> <td>3,75%</td> <td>5%</td> <td>Actions portant sur les causes des incidents graves ou à haut potentiel</td> </tr> <tr> <td>c. Feuille de route RSE</td> <td>11,25%</td> <td>15%</td> <td>« Act for positive mining » dont les critères sont liés aux enjeux sociaux et environnementaux</td> </tr> <tr> <td>d. Décarbonation</td> <td>3,75%</td> <td>5%</td> <td>Réduction de l'empreinte carbone de la chaîne de valeur du Groupe</td> </tr> <tr> <td>2. EBITDA Ajusté retraité</td> <td>52,5%</td> <td>70%</td> <td>Le budget 2024 étant particulièrement exigeant, le seuil de déclenchement correspond au budget avec un payout de 20%.</td> </tr> <tr> <td>II. Objectifs qualitatifs</td> <td>25%</td> <td></td> <td>détaillés pour l'année 2024 dans le paragraphe 3.2.1.1.d.ii.</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>100%</td> <td></td> <td>La rémunération variable peut atteindre jusqu'à 150 % du fixe annuel en cas de surperformance, ou être nulle en cas d'absence de réalisation des objectifs. 100 % du fixe correspond à 100 % des objectifs atteints. Elle ne peut dépasser 150 % de la rémunération fixe brute annuelle.</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs	Pondération dans la part variable totale	Sous pondération (si applicable)	Descriptif	I. Objectifs quantitatifs	75%		Basés sur des critères collectifs quantifiables	1. RSE	22,5%	30%		a. Sécurité et conditions de travail	3,75%	5%	Taux de fréquence des accidents des employés, intérimaires et sous-traitants, avec un abattement en cas d'accident mortel	b. Prévention des risques	3,75%	5%	Actions portant sur les causes des incidents graves ou à haut potentiel	c. Feuille de route RSE	11,25%	15%	« Act for positive mining » dont les critères sont liés aux enjeux sociaux et environnementaux	d. Décarbonation	3,75%	5%	Réduction de l'empreinte carbone de la chaîne de valeur du Groupe	2. EBITDA Ajusté retraité	52,5%	70%	Le budget 2024 étant particulièrement exigeant, le seuil de déclenchement correspond au budget avec un payout de 20%.	II. Objectifs qualitatifs	25%		détaillés pour l'année 2024 dans le paragraphe 3.2.1.1.d.ii.	TOTAL	100%		La rémunération variable peut atteindre jusqu'à 150 % du fixe annuel en cas de surperformance, ou être nulle en cas d'absence de réalisation des objectifs. 100 % du fixe correspond à 100 % des objectifs atteints. Elle ne peut dépasser 150 % de la rémunération fixe brute annuelle.
Objectifs	Pondération dans la part variable totale	Sous pondération (si applicable)	Descriptif																																								
I. Objectifs quantitatifs	75%		Basés sur des critères collectifs quantifiables																																								
1. RSE	22,5%	30%																																									
a. Sécurité et conditions de travail	3,75%	5%	Taux de fréquence des accidents des employés, intérimaires et sous-traitants, avec un abattement en cas d'accident mortel																																								
b. Prévention des risques	3,75%	5%	Actions portant sur les causes des incidents graves ou à haut potentiel																																								
c. Feuille de route RSE	11,25%	15%	« Act for positive mining » dont les critères sont liés aux enjeux sociaux et environnementaux																																								
d. Décarbonation	3,75%	5%	Réduction de l'empreinte carbone de la chaîne de valeur du Groupe																																								
2. EBITDA Ajusté retraité	52,5%	70%	Le budget 2024 étant particulièrement exigeant, le seuil de déclenchement correspond au budget avec un payout de 20%.																																								
II. Objectifs qualitatifs	25%		détaillés pour l'année 2024 dans le paragraphe 3.2.1.1.d.ii.																																								
TOTAL	100%		La rémunération variable peut atteindre jusqu'à 150 % du fixe annuel en cas de surperformance, ou être nulle en cas d'absence de réalisation des objectifs. 100 % du fixe correspond à 100 % des objectifs atteints. Elle ne peut dépasser 150 % de la rémunération fixe brute annuelle.																																								

Éléments de rémunération	Montants attribués au titre de 2024 ou valorisation comptable	Montants versés en 2024	Présentation
			<p>La part variable à objectifs atteints et la part variable maximale sont analysées chaque année par le Comité des Rémunérations au regard des pratiques du marché, dans le cadre des enquêtes de rémunération réalisées annuellement.</p> <p>Conformément à la politique de rémunération, il n'existe aucune possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable annuelle.</p>
Rémunération variable différée	N/A		Mme Christel Bories ne bénéficie d'aucune rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle	N/A		Mme Christel Bories ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	N/A		Mme Christel Bories ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Actions de performance ou options d'actions ou tout autre élément de rémunération de long terme	<p>13 914 actions de performance = 822 735 euros (selon la méthode retenue pour les comptes consolidés juste valeur de l'action au jour de l'attribution par le Conseil d'administration)</p> <p>Options = N/A</p> <p>Autre élément = N/A</p>		<p>Lors de sa réunion du 22 mars 2024, le Conseil d'administration, conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale du 28 mai 2021 (18e résolution), a attribué à Mme Christel Bories 13914 actions de performance sous réserve de l'atteinte de l'ensemble des conditions de performance. Ces actions, valorisées à 822 735 euros (soit 0,05 % du capital social), ont été évaluées selon la méthode utilisée pour les comptes consolidés (juste valeur de l'action à la date d'attribution par le Conseil d'administration).</p> <p>Le nombre d'actions attribuées pour 2024 pourra être acquis, en tout ou partie, trois ans après leur attribution, sous réserve du respect des conditions de performance.</p> <p>Ces actions de performance ne font pas l'objet d'une période de conservation supplémentaire. Toutefois, 20 % des actions acquises sont bloquées jusqu'à la fin du mandat social.</p> <p>Ces conditions de performance, strictes et rigoureuses, sont évaluées sur une période de trois ans et sont présentées au paragraphe 3.2.1.1.d.iii du présent document.</p>
Rémunérations des mandats d'administrateur	N/A		Mme Christel Bories ne perçoit pas de rémunération au titre des mandats qu'elle exerce chez Eramet et ses filiales.
Avantages de toutes natures	N/A		Mme Christel Bories ne dispose pas d'un véhicule de fonction.

b. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée Générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

Éléments de rémunérations	Montants attribués au titre de 2024 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2024	Présentation
Indemnité de prise ou de cessation de fonctions	Aucun versement		<p>En cas de révocation (sauf faute grave) ou de démission contrainte, notamment dans les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • changement de contrôle de la Société, • modification majeure et imposée du périmètre de responsabilité, y compris en cas de dissociation des fonctions de Présidente et de Directrice Générale dans le cadre de laquelle il serait proposé à Mme Christel Bories, avant la fin du mandat, de poursuivre l'une seulement de ces fonctions et qu'elle refuserait, il est prévu une indemnité de fin de mandat égale à deux ans de salaire fixe et rémunération variable. <p>Conditions d'attribution de l'indemnité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le bénéfice de cette indemnité est subordonné aux conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Performance minimale : la somme des rémunérations variables brutes perçues au cours des trois derniers exercices pleins doit être supérieure ou égale à 35 % de la somme des rémunérations fixes brutes annuelles perçues au cours des mêmes exercices.

Éléments de rémunérations	Montants attribués au titre de 2024 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2024	Présentation
Indemnité de prise ou de cessation de fonctions	Aucun versement		<ul style="list-style-type: none"> • Mandat inférieur à trois exercices pleins : Dans le cas où le nombre d'exercices pleins serait inférieur à trois, la performance sera appréciée sur la durée effective du mandat. Cette évaluation sera soumise à l'appréciation du Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. <p>Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés (et aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce applicables à l'époque), cet engagement a été autorisé par le Conseil du 23 février 2017 et a été approuvé par l'Assemblée Générale du 24 mai 2018.</p>
Contribution Régime de type Article 82	469 471 euros	532 190 euros	<p>Mme Christel Bories bénéficie d'un contrat d'assurance-vie individuel relevant de l'article 82 du Code général des impôts.</p> <p>Ce dispositif a été autorisé par le Conseil d'administration du 26 juillet 2017, sur proposition du Comité des Rémunérations, selon les modalités suivantes :</p> <p>Montant de la rémunération complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La rémunération complémentaire versée s'élève à 30,39 % de la rémunération totale annuelle brute (fixe + variable) versée à Mme Christel Bories au cours de l'année de référence. L'assiette de calcul inclut à la fois la rémunération fixe et la rémunération variable, soumise à conditions de performance. <p>Répartition de la rémunération complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette rémunération complémentaire est répartie comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • financement d'un contrat d'assurance-vie : <ul style="list-style-type: none"> • La Société a souscrit un contrat d'assurance-vie auprès d'un organisme assureur habilité, pour le compte de Mme Christel Bories. • Le financement de ce contrat, représentant 50 % de la rémunération complémentaire, est entièrement pris en charge par la Société. Il ne constitue pas un engagement de retraite ; • versement annuel en numéraire : <ul style="list-style-type: none"> • Une somme en numéraire, égale à 50 % de la rémunération complémentaire, est versée annuellement à Mme Christel Bories. • Ce versement vise à couvrir les charges sociales et fiscales liées à cette rémunération complémentaire • Au titre de l'exercice 2024, l'assiette de calcul inclut la rémunération fixe et variable, soumise à conditions de performance. Compte tenu du taux d'atteinte des objectifs 2024 de la rémunération variable à 93,1%, la contribution patronale s'élève à 469 471 euros répartie selon les proportions mentionnées ci-dessus. • L'engagement de la Société se limite au versement de cette contribution et la Société demeure libre de résilier ce contrat à tout moment.
Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé		Part patronale frais de santé : 1 373,88 euros Part patronale prévoyance : 0 euros	<p>Mme Christel Bories des régimes collectifs en vigueur au sein du groupe Eramet, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • régime Frais de santé, • Régime de prévoyance invalidité – décès <p>En 2024, la contribution patronale au régime de prévoyance aurait dû s'élever à 1 153,74 euros.</p> <p>Toutefois, en raison des résultats excédentaires du régime de prévoyance, il a été décidé de suspendre les cotisations pour l'ensemble des salariés au cours l'exercice. Ainsi, aucune cotisation de prévoyance n'a été versée pour l'exercice 2024.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés, l'engagement a été autorisé par le Conseil du 23 février 2017 et a ensuite été approuvé par l'Assemblée Générale du 24 mai 2018.</p>

5

Modalités de participation à l'Assemblée Générale

Modalités de participation à l'Assemblée

Tout actionnaire, quel que soit le nombre d'actions dont il est propriétaire, a le droit de participer à l'Assemblée, soit en y assistant personnellement, soit en s'y faisant représenter, soit en votant à distance (par Internet ou à distance sur formulaire papier), dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi et la réglementation en vigueur.

Tout actionnaire peut se faire représenter à l'Assemblée par un autre actionnaire, son conjoint, un partenaire avec lequel il a conclu un pacte civil de solidarité ou toute autre personne physique ou morale de son choix dans les conditions prévues aux articles L. 225-106 et L. 22-10-39 du Code de commerce.

Un avis de convocation comportant un formulaire unique de vote à distance ou par procuration ou de demande de carte d'admission sera envoyé automatiquement à tous les actionnaires nominatifs. Les actionnaires au porteur devront s'adresser à l'intermédiaire financier auprès duquel leurs actions sont inscrites en compte afin d'obtenir le formulaire de vote à distance ou par procuration ou de demande de carte d'admission. Les demandes d'envoi de formulaires, pour être honorées, devront parvenir au moins 6 jours avant la date de l'Assemblée, soit le **20 mai 2025 au plus tard**.

Conformément à l'article R. 22-10-28 du Code de commerce, l'exercice du droit de vote, quel qu'en soit le mode, nécessite pour chaque actionnaire de justifier de

cette qualité par l'inscription en compte de ses titres, au deuxième jour ouvré précédant l'Assemblée générale, **soit le 22 mai 2025 à zéro heure, heure de Paris** :

- dans les comptes de titres nominatifs tenus pour la société par son gestionnaire de titres Uptevia pour les actionnaires propriétaires d'actions nominatives ;
- ou dans les comptes de titres au porteur tenus par l'intermédiaire habilité mentionné à l'article L. 211-3 du Code monétaire et financier, pour les actionnaires propriétaires d'actions au porteur.

L'inscription ou l'enregistrement comptable des titres dans les comptes de titres au porteur tenus par un intermédiaire habilité mentionné à l'article L. 211-3 du Code monétaire et financier, doit être constaté par une attestation de participation délivrée par ce dernier, annexée au formulaire de vote à distance, de procuration, ou à la demande de carte d'admission, établis au nom de l'actionnaire ou pour le compte de l'actionnaire représenté par l'intermédiaire inscrit.

Conformément à l'article R. 22-10-28 du Code de commerce, l'actionnaire qui a voté à distance, envoyé un pouvoir ou demandé une carte d'admission ou une attestation de participation, ne peut plus choisir un autre mode de participation à l'Assemblée, mais peut néanmoins céder tout ou partie de ses actions.

Vote à distance ou par procuration par voie postale

- L'actionnaire qui n'assiste pas à l'Assemblée et souhaite voter à distance ou donner pouvoir au Président ou aux personnes énumérées dans les dispositions des articles L. 225-106 et L. 22-10-39 du Code de commerce précité, devra utiliser le formulaire unique de pouvoir/vote à distance joint à l'avis de convocation et l'adresser à Uptevia – Assemblées Générales – 90-110 Esplanade du Général de Gaulle – 92931 Paris La Défense Cedex ou transmettre leurs instructions de vote sur le site VOTACCESS.

Dans le cas des actionnaires au porteur, le formulaire devra impérativement être accompagné de l'attestation de participation délivrée par l'intermédiaire habilité.

Pour être pris en compte, les formulaires de vote à distance, dûment remplis et signés, devront parvenir à Uptevia **trois jours calendaires au moins avant la date de l'Assemblée (soit le 22 mai 2025)**.

Vote à distance ou par procuration par voie électronique

Le site VOTACCESS sera ouvert à compter du **6 mai 2025 jusqu'au 25 mai 2025 à 15 Heures** (veille de l'Assemblée).

- pour les actionnaires au nominatif pur : ils pourront accéder au site de vote via leur Espace Actionnaire à l'adresse <https://www.investors.uptevia.com/>
- pour les actionnaires au nominatif administré et/ou actionnaires salariés : ils pourront accéder au site de vote via le site VoteAG <https://www.voteag.com/> :

Les actionnaires au nominatif pur devront se connecter à leur Espace Actionnaire avec leurs codes d'accès habituels. Après s'être connecté à leur Espace Actionnaire, ils devront suivre les indications données à l'écran afin d'accéder au site VOTACCESS et demander sa carte d'admission.

Les actionnaires au nominatif administré et/ou actionnaires salariés devront se connecter à VoteAG avec les codes temporaires transmis sur le Formulaire unique de vote ou sur la convocation électronique. Une fois sur la page d'accueil du site, ils devront suivre les indications à l'écran afin d'accéder au site VOTACCESS et demander une carte d'admission.

5 MODALITÉS DE PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

- pour les actionnaires au porteur : il appartient à l'actionnaire au porteur de se renseigner afin de savoir si son intermédiaire financier, qui assure la gestion de son compte de titres, est connecté ou non au site VOTACCESS et, le cas échéant, des conditions d'utilisation du site VOTACCESS. Si l'intermédiaire financier de l'actionnaire est connecté au site VOTACCESS, l'actionnaire devra s'identifier sur le portail Internet de son intermédiaire financier avec ses codes d'accès habituels. Il devra ensuite suivre les indications données à l'écran afin d'accéder au site VOTACCESS et demander sa carte d'admission.

Dans le cas où l'actionnaire n'est plus en possession de son identifiant et/ou son mot de passe, il peut contacter le numéro suivant mis à sa disposition: le numéro 0 800 007 535 depuis la France ou le numéro +33 1 49 37 82 36 depuis l'étranger.

Après s'être connecté, l'actionnaire au nominatif devra suivre les indications données à l'écran afin d'accéder au site VOTACCESS et voter ou désigner ou révoquer un mandataire, **au plus tard la veille de l'Assemblée, à 15h00** (heure de Paris).

Toutefois, afin d'éviter tout engorgement éventuel du site VOTACCESS, il est recommandé aux actionnaires de ne pas attendre la veille de l'Assemblée Générale pour voter.

- Les titulaires d'actions au porteur devront se renseigner afin de savoir si son établissement teneur de compte est connecté ou non au site VOTACCESS et, le cas échéant, si cet accès est soumis à des conditions d'utilisation particulières.

Si l'établissement teneur de compte de l'actionnaire est connecté au site VOTACCESS, l'actionnaire devra s'identifier sur le portail internet de son établissement teneur de compte avec ses codes d'accès habituels. Il devra ensuite cliquer sur l'icône qui apparaît sur la ligne

correspondant à ses actions et suivre les indications données à l'écran afin d'accéder au site VOTACCESS et voter ou désigner ou révoquer un mandataire.

Si l'établissement teneur de compte de l'actionnaire n'est pas connecté au site VOTACCESS, il est précisé que la notification de la désignation et de la révocation d'un mandataire peut toutefois être effectuée par voie électronique conformément aux dispositions des articles R. 225-79 et R. 22-10-24 du Code de commerce, selon les modalités suivantes :

- L'actionnaire devra envoyer un email à l'adresse ct-mandataires-assemblees@uptevia.com
- Cet email devra obligatoirement contenir les informations suivantes : nom de la Société concernée, date de l'Assemblée, nom, prénom, adresse, références bancaires du mandant ainsi que les, nom, prénom et si possible l'adresse du mandataire ;
- L'actionnaire devra obligatoirement demander à son intermédiaire financier qui assure la gestion de son compte titre d'envoyer une confirmation écrite au service Assemblées Générales de Uptevia – CTO Assemblées Générales – 90-110 Esplanade du Général de Gaulle – 92931 Paris La Défense Cedex.
- Seules les notifications de désignation ou révocation de mandats pourront être adressées à l'adresse électronique susvisée, toute autre demande ou notification portant sur un autre objet ne pourra être prise en compte et/ou traitée.

Afin que les conclusions ou révocations de mandats notifiées par voie électronique puissent être valablement prises en compte, les confirmations devront être réceptionnées **au plus tard la veille de l'Assemblée générale, à 15 h 00 (heure de Paris). Aucune conclusion ou révocation de mandats ne sera acceptée le jour de l'Assemblée Générale.**

Questions écrites :

Conformément aux dispositions de l'article R. 225-84 du Code de commerce, tout actionnaire souhaitant poser des questions écrites doit les adresser au Président du Conseil d'administration, au siège de la Société (Eramet – Direction Juridique Groupe – Guillaume Vercaemer - 10 Boulevard de Grenelle - 75015 Paris) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par voie de communication électronique (e-mail : assemblee-generale@eramet.com), au plus tard **le quatrième jour ouvré précédant l'Assemblée (soit le 20 mai 2025).**

Pour être prises en compte, ces questions doivent impérativement être accompagnées d'une attestation d'inscription en compte délivrée par l'intermédiaire habilité teneur de leur compte.

Conformément à la législation en vigueur, la réponse à une question écrite sera réputée avoir été donnée dès lors qu'elle figurera sur le site Internet de la Société dans une rubrique consacrée aux questions-réponses.

Droit de communication des actionnaires :

Les documents et renseignements relatifs à cette Assemblée Générale seront tenus à la disposition des actionnaires dans les conditions légales et réglementaires en vigueur et en particulier, les informations visées à l'article R. 22-10-23 du Code de commerce seront publiées sur le site Internet <https://www.eramet.com> au plus tard le 21^{ème} jour précédant l'Assemblée, soit le **5 mai 2025.**

Le Conseil d'Administration



**Société Anonyme au capital
de 87 702 893,35 euros**

**Siège social :
10, boulevard de Grenelle
75015 Paris**

632 045 381 RCS Paris

**Site internet :
www.eramet.com**