

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

Conformément aux dispositions du II de l'article L. 22-10-8 et de l'article R. 22-10-14 du Code de commerce, l'Assemblée générale d'Eramet du 26 mai 2025 a approuvé :

- à la **résolution 10** la modification de la politique de rémunération 2024 applicable aux membres du Conseil d'administration à hauteur de 99,67% des voix exprimées ;
- à la **résolution 11** la politique de rémunération 2025 applicable aux membres du Conseil d'administration à hauteur de 99,69% des voix exprimées ;
- à la **résolution 12** la politique de rémunération 2025 applicable à Madame Christel Bories, Présidente Directrice Générale, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à l'Assemblée Générale 2025, à hauteur de 97,21% des voix exprimées ;
- à la **résolution 13** la politique de rémunération 2025 applicable à Madame Christel Bories, Présidente du Conseil d'administration, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025, à hauteur de 99,69% des voix exprimées ;
- à la **résolution 14** la politique de rémunération 2025 applicable à Monsieur Paulo Castellari, Directeur Général, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025, à hauteur de 99,43% des voix exprimées.

Ces éléments figurent au Chapitre 3 du document d'enregistrement universel 2024, « Rapport sur le gouvernement d'entreprise ».

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

Vous trouverez ci-après le texte des paragraphes du Document d'Enregistrement Universel 2024 correspondant à ces délibérations

\* \* \*  
\*

## **Résolution 10**

### **3.2.3.5 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<sup>1</sup>, 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<sup>2</sup> (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.

\* \* \*  
\*

## **Résolution 11**

### **3.2.3.6 Politique de rémunération applicable en 2025 aux administrateurs**

#### **3.2.3.6.1 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.

<b>Christel Bories</b>	Nommée le 23 mai 2017	Date d'échéance AG sur comptes 2024
<b>Emeric Burin des Roziers</b>	Nommé le 23 mai 2019	Date d'échéance AG sur comptes 2026
<b>Christine Coignard</b>	Nommée le 23 mai 2017	Date d'échéance AG sur comptes 2024
<b>François Corbin</b>	Nommé le 23 mai 2019	Date d'échéance AG sur comptes 2026
<b>Sorame (Jérôme Duval)</b>	Sorame nommée le 11 mai 2011 – M. Duval nommé le 23 mai 2019	Date d'échéance AG sur comptes 2026
<b>Héloïse Duval</b>	Nommée le 23 mai 2023	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
<b>Tanguy Gahouma Békalé</b>	Nommé le 30 mai 2024	Date d'échéance AG sur les comptes 2024
<b>Jean-Yves Gilet</b>	Nommé le 23 septembre 2016	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
<b>CEIR (Nathalie de La Fournière)</b>	CEIR nommée le 11 mai 2011 – Mme de La Fournière nommée le 29 mai 2015	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
<b>Solenne Lepage</b>	Nommée le 22 mars 2024	Date d'échéance AG sur les comptes 2024
<b>Manoelle Lepoutre</b>	Nommée le 11 mai 2011	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
<b>Ghislain Lescuyer</b>	Nommé le 23 mai 2023	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
<b>Miriam Maes</b>	Nommée le 27 mai 2016	Date d'échéance AG sur les comptes 2027
<b>Nicolas Noël</b>	Administrateur désigné représentant les salariés	Mandat entré en vigueur le 23 juin 2022

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

		jusqu'au 22 juin 2026
<b>Franck Pecqueux</b>	Administrateur désigné représentant les salariés	Mandat entré en vigueur le 12 novembre 2022 jusqu'au 11 novembre 2026
<b>Arnaud Soirat</b>	Nommé le 30 mai 2024	Date d'échéance AG sur les comptes 2027
<b>Romain Valenty</b>	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
<b>Jean-Philippe Vollmer</b>	Nommé le 15 octobre 2020	Date d'échéance AG sur les comptes 2027

### 3.2.3.6.2 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> réunion de l'exercice. Ce montant est porté à 4 000 euros pour le Président du Comité à partir de la 3<sup>e</sup> 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.

\* \* \*  
\*

### **Résolution 12**

## **3.2.3.2 Politique de rémunération applicable à la Présidente-Directrice Générale du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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<sup>er</sup> janvier à la date de l'Assemblée Générale de mai 2025.

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
<b>Objectifs collectifs</b> 75 %	<b>Objectifs Sécurité</b>	<b>Taux de fréquence des accidents</b>	5 %
		<b>Indicateur de prévention des risques</b> 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 %
	<b>Objectifs RSE</b>	Déploiement de la <b>feuille de route RSE</b>	15 %
		Réduction des émissions de CO <sub>2</sub>	5 %
	<b>Objectifs financiers</b>	EBITDA ajusté <sup>(1)</sup> et retraité <sup>(2)</sup> , hors périmètre SLN	70 %
			<b>100 %</b>
<b>Objectifs individuels</b> 25 %	<b>Objectifs individuels qualitatifs</b>	• Organiser la transition avec le nouveau CEO	100 %
		• Finaliser le règlement des dossiers en cours au Gabon	
		• Assurer le ramp-up du lithium	
			<b>100 %</b>
<p>(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.</p> <p>(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).</p>			

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.

#### 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 prévoit 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.

\* \* \*  
\*

## **Résolution 13**

### **3.2.3.3 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.

\* \* \*  
\*

## **Résolution 14**

### 3.2.3.4 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
<b>Objectifs collectifs</b> 75 %	<b>Objectifs Sécurité</b>	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 %
	<b>Objectifs RSE</b>	Déploiement nouvelle feuille de route RSE	15 %
		Réduction des émissions de CO <sub>2</sub>	5 %
	<b>Objectifs financiers</b>	EBITDA ajusté <sup>(1)</sup> et retraité <sup>(2)</sup> , hors périmètre SLN	70 %
			100 %
<b>Objectifs individuels</b> 25 %	<b>Objectifs individuels qualitatifs</b>		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 :

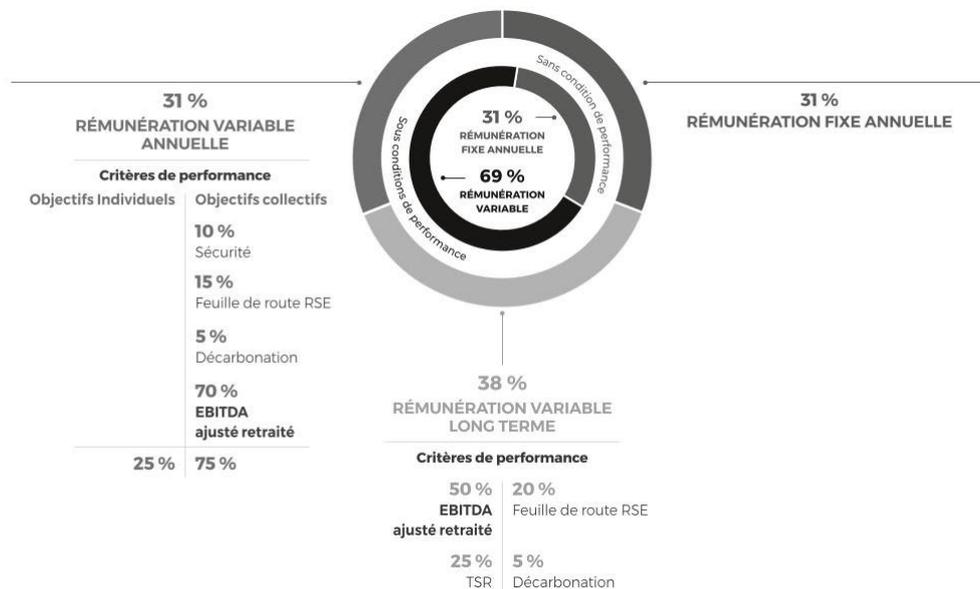
- **la performance RSE** du groupe Eramet représente **25 % de l'attribution**. Elle est mesurée sur trois ans grâce :
  - au taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe, à hauteur de 20%, déclinée en dix objectifs reposant sur 3 grands moyens d'action : prendre soin des personnes, être un partenaire 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 liés 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