

AVIS DE CONVOCATION 2026

Assemblée générale mixte ordinaire et extraordinaire

(Première convocation)

27 mai 2026 à 14h00

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

Sommaire

1	EXPOSÉ SOMMAIRE DE LA SITUATION DE LA SOCIÉTÉ PENDANT L'EXERCICE 2025	2
2	EXPOSÉ DES MOTIFS DES RÉOLUTIONS ET PROJETS DE RÉOLUTIONS	6
3	COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	16
4	« SAY ON PAY EX ANTE » ET « SAY ON PAY EX POST »	34
5	MODALITÉS DE PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	74

Eramet en 2025

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

Performances financières

3,2 Mds€

Chiffre d'affaires ajusté ⁽¹⁾

- 481 M€

Free cash-flow ajusté ⁽¹⁾ incluant la finalisation des investissements de construction de l'usine de lithium en Argentine

372 M€

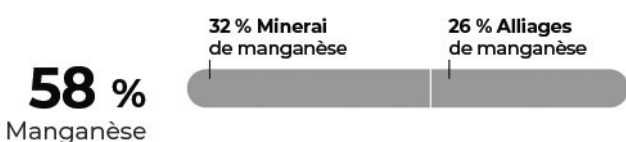
EBITDA ajusté ⁽¹⁾

5,5 x

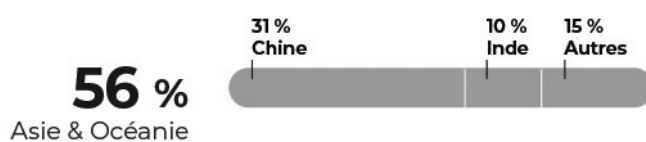
Levier ajusté ⁽¹⁾

(Endettement net retraité ⁽²⁾ / EBITDA ajusté)

Chiffre d'affaires ajusté par activité



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



1. Définitions présentées dans le glossaire (chapitre 9.5 du Document d'Enregistrement Universel 2025).

2. Retraité de la trésorerie nette de la SLN au 31 décembre 2025 (111 M€) ; la dette nette consolidée s'établit ainsi à 2 046 M€ pour le calcul du levier ajusté.

3. 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 »).

Performances extra-financières

105 %

Taux de réalisation de la 2^e année
de la feuille de route « Act for Positive Mining »

72 %

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

3

sites engagés dans le processus IRMA

15,8 M€

Dépenses d'investissement communautaire
et de mécénat dont 10,4 M€ pour le Groupe
et 5,4 M€ pour PT Weda Bay Nickel

IRMA 50

Niveau de performance atteint par le site
d'Eramet Grande Côte (Sénégal), le premier
site du Groupe audité selon le standard IRMA

Performances opérationnelles

7,1 Mt

de minerai et aggloméré
de manganèse produites

653 kt

d'alliages de manganèse
produites

42 kth

de minerai de nickel
commercialisables produites à Weda Bay

983 kt-HMC

de sables minéralisés
produites

6,7 kt-LCE

de carbonate de lithium
produites



Collaborateurs



10 337

collaborateurs
à travers le monde dont
8 684 salariés Eramet ⁽⁴⁾
et 1 653 salariés
de la joint-venture
PT Weda Bay Nickel



0,8

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



28,2 %

de femmes
managers

4. Effectifs Eramet CDD/CDI.

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⁾	2025	2024	Var. (M€)	Var. ⁽¹⁾ (%)
Chiffre d'affaires ajusté ⁽²⁾	3 155	3 377	- 222	- 7 %
Chiffre d'affaires	2 753	2 933	- 180	- 6 %
EBITDA ajusté ⁽²⁾	372	814	- 442	- 54 %
EBITDA	130	371	- 241	- 65 %
Résultat opérationnel courant (hors SLN) ⁽²⁾	11	281	- 270	- 96 %
Résultat net part du Groupe	- 477	14	- 491	n.a.
Résultat Net part du Groupe (hors SLN) ⁽²⁾	- 370	144	- 514	n.a.
Free Cash-Flow du Groupe	- 723	- 669	- 54	n.a.
Free Cash-Flow ajusté ^{(2) (3)}	- 481	- 308	- 173	n.a.
Endettement net (Trésorerie nette)	1 935	1 297	638	+ 49 %
Capitaux propres	1 495	2 139	- 644	- 30 %
Levier ajusté ⁽²⁾ (Endettement net retraité ⁽⁴⁾ / EBITDA ajusté)	5,5x	1,8x	n.a.	+ 3,7 pts
Levier (Endettement net / EBITDA)	14,9x	3,5x	n.a.	+ 11,4 pts
Gearing (Endettement net / capitaux propres)	129 %	61 %	n.a.	+ 68 pts
Gearing au sens des covenants bancaires ⁽⁵⁾	125 %	57 %	n.a.	+ 68 pts
ROCE (ROC / capitaux employés ⁽⁶⁾ de l'année n - 1)	- 4 %	3 %	n.a.	- 7 pts

(1) Données arrondies au million le plus proche ou au % supérieur ou inférieur.

(2) 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 dans le chapitre 2. Les définitions figurent dans le glossaire (chapitre 9.5).

(3) Net des apports en capital de Tsingshan pour le projet Centenario (104 M€ en 2024) et des financements accordés par l'État français à la SLN en quasi-fonds propres (257 M€ en 2024, incluant les intérêts échus sur la période, et 242 M€ en 2025).

(4) Retraité de la trésorerie nette de la SLN au 31 décembre 2025 (111 M€) ; la dette nette consolidée s'établit ainsi à 2 046 M€ pour le calcul du levier ajusté.

(5) Ratio endettement net sur capitaux propres, hors impact IFRS 16.

(6) 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 millions d'euros)	Exercice 2025	Exercice 2024
Activités opérationnelles		
EBITDA	130	371
Impact trésorerie des éléments sous l'EBITDA	- 331	- 311
Marge brute d'autofinancement	- 201	60
Variation de BFR	- 112	- 186
Flux de trésorerie nets provenant des activités opérationnelles (A)	- 313	- 126
Opérations d'investissement		
Investissements industriels	- 473	- 687
Autres flux d'investissement	63	144
Flux net de trésorerie lié aux opérations d'investissement de l'activité poursuivie (B)	- 410	- 543
Flux net de trésorerie lié aux opérations sur fonds propres de l'activité poursuivie	119	14
Incidence des variations de cours des devises et autres	- 12	- 22
Acquisition de droits d'utilisation IFRS 16	- 23	- 6
(Augmentation) / Diminution de l'endettement financier net	- 638	- 683
(Endettement financier net) d'ouverture	- 1 297	- 614
(Endettement financier net) de clôture	- 1 935	- 1 297
Free Cash-Flow (A) + (B)	- 723	- 669

Performances extra-financières

1

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 2025, le Groupe a atteint une performance globale de 105 %, malgré trois décès sur le site de PT Weda Bay Nickel en Indonésie, du fait de performances accrues sur le programme contributif Eramet Beyond, le déploiement du programme de bien-être et des plans de gestion environnementale (eau, biodiversité et poussières diffuses) ainsi que sur l'amélioration des performances intrinsèques en termes d'intensité CO₂ et d'engagement du scope 3 (sur des trajectoires alignées avec l'Accord de Paris).**

OBJECTIF	CIBLE 2026	RÉSULTAT 2025 (par rapport à la cible 2025)	PERFORMANCE 2025
Prendre soin des personnes			
1. Prendre soin de la santé et de la sécurité de tous sur nos sites	TF2 < 1,0 et aucun accident mortel	TF2 = 0,8 3 accidents mortels	0 %
	100 % de nos employés bénéficient d'un socle commun de protection sociale	~100 % des employés couverts par 2/3 du socle	100 %
	90 % de nos sites ont mis en place un programme Bien-Être	100 % des sites ont déployé des actions	150 %
2. Promouvoir un environnement inclusif dans lequel chacun peut s'épanouir	30 % des managers sont des femmes	28,2 %	80 %
	1 000 opportunités de « contrat pré-carrière »	1 386	125 %
	90 % des employés ont une discussion formelle sur leur développement professionnel	85 %	125 %
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 (hors activités du groupe)	+ 1 846 emplois par rapport à 2024	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	323 jeunes soutenus depuis 2023 (dont 63 en 2025)	100 %
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 : 80 % pour Eramine et 60 % pour EGC	Études réalisées et équipements installés à Eramine ; 55 % à EGC	100 %
	100 % des sites ont mis en place un plan de gestion de l'eau et des cibles de réduction	55 % des sites ont un plan de gestion de l'eau	125 %
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	0,7	100 %
	100 % de nos sites miniers ont mis en place un plan d'action biodiversité aligné sur les standards de performance IFC	66 %	125 %
6. Atténuer les risques de pollution et réduire notre impact environnemental	100 % des sites disposent d'une cartographie et d'un plan d'action de réduction des sources de poussières diffuses	84 %	125 %
	100 % des sites identifiés comme sensibles ont une gestion de la qualité de l'air dans les communautés voisines et partagent leurs données	60 %	80 %
	100 % des sites ont mis en place une surveillance des rejets aqueux et partagent leurs données	100 % usines et ~80 % sites miniers	100 %
Transformer notre chaîne de valeur			
7. Réduire l'empreinte de CO ₂ 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	150 %
	Métallurgie (> 80 % des scopes 1 et 2) : Construire et valider la transition vers des alliages « net-zéro »	Installation pilote CCUS & premiers tests à Sauda	100 %
	Mine : réduire de 10 % l'empreinte carbone dans nos activités d'extraction	Réduction de 5,7 % (hors SLN)	100 %
	Mener 67 % de nos fournisseurs et clients à s'engager à réduire leur empreinte CO ₂ conformément à l'Accord de Paris	72 %	125 %
8. Optimiser la consommation des ressources minérales et contribuer à l'économie circulaire	Gestion optimale et valorisation des ressources & produits des usines	Amélioration du ratio de 10 % par rapport à 2023	100 %
	Surveiller et améliorer en continu le taux de valorisation des ressources minières	Amélioration du processus de suivi et plans d'action définis	80 %
	Développer un modèle technique et économique robuste pour le recyclage industriel des batteries en Europe	Décision de geler le projet prise en octobre 2024	n.a.
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 un organisme tiers sur leurs pratiques en matière de RSE	82 %	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 %	100 %
10. Être conforme au standard IRMA et auditer tous les sites miniers y compris les JVs	100 % de nos sites miniers lancent un audit de performance	EGC : audit terminé IRMA 50 Poursuite à Eramine, Comilog et PT WBN	100 %
Performance globale 2025			105 %

(1) Suite à la non-atteinte de la cible 2024 d'intensité carbone (due au mix produit défavorable), une cible intermédiaire 2025 a été établie en performance intrinsèque (hors volume) pour maintenir la dynamique. Résultat : amélioration de 6,3 % de l'efficacité intrinsèque par rapport à 2024 sur l'ensemble des BU (hors SLN).

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 2025)

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 2025, 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 2025)

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 2025, 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 2025 et l'apurement du report à nouveau.

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 2025, qui s'élève à -219 136 238,32 euros, en totalité au poste Report à nouveau dont le solde débiteur sera ainsi porté à -451 295 196,91 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 :

	2022	2023	2024	2025
Nombre d'actions rémunérées	28 755 047	28 755 047	28 755 047	28 755 047
Dividende (en euros)	3,50	1,50	1,50	0

Quatrième résolution

(Apurement des pertes antérieures sur les primes)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, sur proposition du Conseil d'administration, décide d'apurer les pertes antérieures, en imputant le report à nouveau sur le poste « primes d'émission, de fusion, d'apport », pour un montant de 451 295 196,91 euros, ce qui portera le poste « report à nouveau » à zéro et le poste « primes d'émission, de fusion, d'apport » à 9 587 135,42 euros.

La **résolution 5** porte sur la ratification de la cooptation par le Conseil, au cours de sa séance du 26 mai 2025, de M. Jérôme Duval en qualité d'administrateur en remplacement de la société SORAME, démissionnaire, pour la durée restant à courir du mandat de cette dernière, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale à tenir en 2027 sur les comptes de l'exercice 2026.

Jérôme Duval est administrateur d'Eramet depuis mai 2019 et avait été nommé représentant permanent de la

société SORAME, administratrice d'Eramet, pour une durée de quatre ans, à compter de l'Assemblée Générale du 23 mai 2023.

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. A 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'Ile 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.

Cinquième résolution

(Ratification de la cooptation de M. Jérôme Duval 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. Jérôme Duval, intervenue lors du Conseil d'Administration du 26 mai 2025, en remplacement de la société SORAME, 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 2026.

La **résolution 6** porte sur la ratification de la cooptation par le Conseil, au cours de sa séance du 26 mai 2025, de Mme Nathalie de La Fournière en qualité d'administratrice en remplacement de la société CEIR, démissionnaire, pour la durée restant à courir du mandat de cette dernière, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale à tenir en 2027 sur les comptes de l'exercice 2026.

Nathalie de La Fournière est administratrice d'Eramet depuis mai 2015 en tant que représentant permanent de la société CEIR dont le mandat avait été renouvelé pour une durée de quatre ans à compter de l'Assemblée Générale du 23 mai 2023.

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'Ecole 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.

Sixième résolution

(Ratification de la cooptation de Mme Nathalie de La Fournière en qualité d'administratrice)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, ratifie la cooptation en qualité d'Administratrice de Mme Nathalie de La Fournière, intervenue lors du Conseil d'Administration du 26 mai 2025, en remplacement de la société CEIR, 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 2026.

La **résolution 7** porte sur la ratification de la cooptation par le Conseil, au cours de sa séance du 19 mars 2026, de Mme Murielle Minkoué Mézui en qualité d'administratrice à compter du 27 mai 2026, en remplacement de M. Tanguy Gahouma Békalé, démissionnaire, pour la durée restant à courir du mandat de ce dernier, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale à tenir en 2029 sur les comptes de l'exercice 2028. Murielle Minkoué Mézui occupe, depuis mai 2025, les fonctions de Secrétaire Général de la Présidence de la République Gabonaise, après avoir occupé les fonctions

de Ministre de la Réforme des Institutions depuis septembre 2023. Magistrat de formation, elle a exercé les fonctions d'Auditeur, de Conseiller Référendaire, de Conseiller Maître puis de Président de la Chambre à la Cour des Comptes du Gabon de 1998 à 2023. Elle est titulaire d'une Maîtrise en Sciences Economiques, option économie d'entreprise, d'un diplôme d'Etudes Judiciaires et d'un Master en Audit et Contrôle de Gestion.

Septième résolution

(Ratification de la cooptation de Mme Murielle Minkoué Mézui en qualité d'administratrice)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Ordinaires, ratifie la cooptation en qualité d'Administratrice de Mme Murielle Minkoué Mézui, intervenue lors du Conseil d'Administration du 19 mars 2026, en remplacement de M. Tanguy Gahouma Békalé, démissionnaire, pour la durée restant à courir du mandat de ce dernier, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2028.

Les **résolutions 8 à 16** portent sur la rémunération des mandataires sociaux.

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 8** la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2026.

L'Assemblée générale est également appelée à approuver à la **résolution 9** la politique de rémunération 2026 applicable à Mme Christelle Bories, Présidente Directrice Générale, pour la période du 1^{er} février au 31 décembre 2026, à la **résolution 10** la politique de rémunération applicable à Mme Christel Bories, Présidente du Conseil d'Administration, pour la période du 1^{er} janvier au 31 janvier 2026, à la **résolution 11** la politique de rémunération applicable à M. Paulo Castellari, Directeur Général, pour la période du 1^{er} janvier au 1^{er} février 2026 et à la **résolution 12** la politique de rémunération applicable au Directeur Général à compter de sa nomination.

Ces éléments figurent au document d'enregistrement universel 2025, «*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.

« Say on Pay Ex Post » - Exercice 2025

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 13** 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 2025, «*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 14** 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 Mme Christel Bories, Présidente-Directrice Générale, pour la période du 1er janvier 2025 à l'Assemblée Générale 2025 ; à la **résolution 15**, 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 Mme Christel Bories, Présidente du Conseil, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025, et 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 M. Paulo Castellari, Directeur Général, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025. Ces éléments figurent au document d'enregistrement universel 2025, «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*».

Huitième résolution

(Approbation de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration - "Say on Pay Ex Ante" - Exercice 2026)

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 2025, Partie «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*», paragraphe n° 3.2.3.

Neuvième résolution

(Approbation de la politique de rémunération applicable à Mme Christel Bories, Présidente Directrice Générale, - "Say on Pay Ex Ante" - Pour la période du 1er février au 31 décembre 2026)

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, pour la période du 1er février au 31 décembre 2026, 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 2025, Partie «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*», paragraphe n° 3.2.3.

Dixième résolution

(Approbation de la politique de rémunération applicable à Mme Christel Bories, Présidente Directrice Générale, - "Say on Pay Ex Ante" - Pour la période du 1er janvier au 31 janvier 2026)

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, pour la période du 1er janvier au 31 janvier 2026, 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 2025, Partie «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*», paragraphe n° 3.2.3.

Onzième résolution

(Approbation de la politique de rémunération applicable à M. Paulo Castellari, Directeur Général - "Say on Pay Ex Ante" - Pour la période du 1er janvier au 1er février 2026)

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, pour la période du 1er janvier au 1er février 2026, 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 2025, Partie «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*», paragraphe n° 3.2.3.

Douzième résolution

(Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général à compter de sa nomination - "Say on Pay Ex Ante")

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 **au Directeur Général à compter de sa nomination**, 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 2025, Partie «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*», paragraphe n° 3.2.3.

Treizième 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 Commerce - "Say on Pay Ex Post" - Pour l'exercice 2025)

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 pour l'exercice 2025, 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 2025, Partie «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*», paragraphe n° 3.2.1.

Quatorzième 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 2025 à Mme Christel Bories, Présidente-Directrice Générale, pour la période allant du 1er janvier 2025 à l'Assemblée Générale 2025 - "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 2025 ou attribués au titre du même exercice à Mme Christel Bories, Présidente-Directrice Générale, pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 à l'Assemblée Générale 2025, 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 2025, Partie «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*», paragraphe 3.2.1.

Quinzième 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 2025 à Mme Christel Bories, Présidente du Conseil, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025 - "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 2025 ou attribués au titre du même exercice à Mme Christel Bories, Présidente du Conseil, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025, 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 2025, Partie «*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*», paragraphe 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 2025 à M. Paulo Castellari, Directeur Général, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025 - "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 2025 ou attribués au titre du même

exercice à M. Paulo Castellari, Directeur Général, pour la période allant de l'Assemblée Générale 2025 au 31 décembre 2025, 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 2025, 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 le programme de rachat par la Société de ses propres actions, par tous moyens, dans les conditions légales et réglementaires et hors des périodes d'offres publiques sur les titres de la Société. 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,

2 EXPOSÉ DES MOTIFS DES RÉSOLUTIONS ET PROJETS DE RÉSOLUTIONS

- 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, directement ou indirectement, à tous moments en dehors des périodes d'offres publiques sur les titres de la Société, 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 2026.

Sur la base du nombre d'actions composant le capital social au **31 décembre 2025**, 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 **19ème résolution** est une proposition d'autorisation à accorder au Conseil d'administration pour procéder à l'augmentation du capital de la Société avec droit préférentiel de souscription à hauteur d'un montant maximum de 500.000.000 euros.

Afin de permettre au Conseil d'administration de mettre en œuvre le projet de renforcement des fonds propres annoncé le 18 février 2026, il vous est ainsi proposé dans cette **19ème résolution** de déléguer au Conseil d'administration la compétence, pour une période de vingt-six mois, de décider l'émission avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires, d'actions ordinaires de la Société dont la souscription devra être opérée soit en numéraire, soit par compensation de créances, soit pour partie en espèces et pour partie par incorporation de réserves, de bénéfices ou de primes d'émission.

Compte tenu de l'objectif annoncé par la Société de lever environ 500 millions d'euros dans le cadre de ce projet, le plafond de cette délégation de compétence serait fixé de manière à permettre la réalisation de l'opération envisagée avec toute la flexibilité requise, sans préjuger de l'évolution du cours de bourse d'ici au lancement de l'augmentation de capital. Il serait ainsi proposé à l'Assemblée Générale que l'augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription susceptible d'être réalisée en vertu de la **19ème résolution** ne puisse excéder un plafond nominal de cinq cents millions d'euros (500.000.000€). Par ailleurs, en cohérence avec l'objectif annoncé, l'augmentation de capital ne pourra excéder un montant brut, prime d'émission incluse, de cinq cents millions d'euros (500.000.000 €).

Le prix d'émission des actions nouvelles sera fixé par le Conseil d'administration (avec faculté de subdélégation) conformément aux pratiques de marché usuelles pour ce genre d'opération et en tenant compte des conditions de marché en vigueur à la date de l'opération.

L'augmentation de capital en numéraire ouvrirait aux actionnaires un droit préférentiel de souscription, qui serait détachable et négociable pendant la durée de la période de souscription : chaque actionnaire aurait ainsi le droit de souscrire, pendant un délai de 5 jours de bourse au minimum à compter de l'ouverture de la période de souscription, un nombre d'actions nouvelles proportionnel à sa participation dans le capital. Le Conseil d'administration aura la faculté d'instituer un droit de souscription à titre réductible que les actionnaires de la Société pourront exercer proportionnellement aux droits de souscription dont ils disposent et, en tout état de cause, dans la limite de leur demande.

Il est précisé que le Conseil ne pourrait, sauf autorisation préalable par l'assemblée générale, faire usage de cette délégation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société, et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

Le Conseil d'administration disposera, avec faculté de subdélégation, de l'ensemble des pouvoirs en vue de mettre en œuvre cette délégation.

Le Conseil d'administration, lorsqu'il fera usage de ladite délégation, établira un rapport complémentaire prévu à l'article L. 225-129-5 du Code de commerce, décrivant les conditions de ladite délégation pour le présenter à la prochaine assemblée générale.

Dix-neuvième résolution

(Délégation de compétence à donner au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires, par émission d'actions ordinaires de la Société)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, et conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2 et suivants, L. 225-132 et suivants, et L. 22-10-49 du Code de commerce :

1° Délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales et réglementaires, sa compétence à l'effet d'augmenter le capital social, en une fois, en France et/ou à l'étranger, dans la proportion et à l'époque qu'il appréciera, en euros, par l'émission, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires, d'actions ordinaires de la Société, étant précisé que la souscription pourra être opérée soit en numéraire, soit par compensation de créances, soit pour partie en espèces et pour partie par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission ;

2° Décide de fixer comme suit les limites du montant de l'augmentation de capital autorisée en cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation de compétence :

- le montant nominal maximum de l'augmentation de capital susceptible d'être réalisée en vertu de la présente délégation de compétence est fixé à cinq cents millions d'euros (500.000.000 €), étant précisé que le montant brut maximum, prime d'émission incluse, de ladite augmentation de capital ne pourra excéder cinq cents millions d'euros (500.000.000 €) ;
- à ces plafonds s'ajoutera, le cas échéant, le nombre d'actions à émettre éventuellement en supplément, pour préserver les droits des titulaires de valeurs mobilières ou autres droits donnant accès au capital, conformément aux dispositions légales et réglementaires et/ou, le cas échéant, aux autres stipulations applicables prévoyant d'autres cas d'ajustement ;

3° Décide que le Conseil d'administration ne pourra, sauf autorisation préalable par l'Assemblée Générale, faire usage de cette délégation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et ce jusqu'à la fin de la période d'offre ;

4° En cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation :

- décide que l'émission sera réservée par préférence aux actionnaires qui pourront souscrire à titre irréductible proportionnellement au nombre d'actions alors possédées par eux ;
- décide que le Conseil d'administration aura la faculté d'instituer un droit de souscription à titre réductible qui s'exercera proportionnellement à leurs droits et dans la limite de leurs demandes ;
- décide que si les souscriptions à titre irréductible et, le cas échéant, à titre réductible n'ont pas absorbé la totalité de l'augmentation de capital, le Conseil d'administration pourra utiliser, dans les conditions prévues par la loi et dans l'ordre qu'il déterminera, l'une et/ou l'autre des facultés ci-après :

- limiter l'augmentation de capital au montant des souscriptions à la condition que celui-ci atteigne les trois-quarts au moins de l'augmentation décidée ;
- répartir librement tout ou partie des actions dont l'émission a été décidée mais n'ayant pas été souscrites ;
- offrir au public tout ou partie des actions non souscrites, sur le marché français ou à l'étranger ;

5° Décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales et réglementaires, pour mettre en œuvre la présente délégation de compétence, à l'effet notamment de :

- décider l'augmentation de capital ;
 - décider le montant de l'augmentation de capital, le prix d'émission ainsi que le montant de la prime qui pourra, le cas échéant, être demandée à l'émission ou, le cas échéant, le montant des réserves, bénéfices ou primes qui pourront être incorporés au capital ;
 - déterminer, selon les termes susvisés, les dates et modalités de l'augmentation de capital et le nombre des actions à créer ;
 - déterminer le mode de libération des actions à émettre ;
 - en cas de souscription par voie de compensation de créances, procéder à l'arrêt des créances et obtenir des commissaires aux comptes un rapport certifiant exact l'arrêt des créances établi par le Conseil d'administration conformément à l'article R. 225-134 du Code de commerce ;
 - arrêter la date, même rétroactive, à compter de laquelle les actions nouvelles porteront jouissance, ainsi que toutes autres conditions et modalités de réalisation de l'augmentation de capital ;
 - prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés aux valeurs mobilières existantes en conformité avec les dispositions légales et réglementaires ;
 - à sa seule initiative, imputer les frais d'augmentation de capital sur le montant des primes qui y sont afférentes et prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour doter la réserve légale ;
 - déterminer et procéder à tous ajustements destinés à prendre en compte l'incidence d'opérations sur le capital ou les capitaux propres de la Société, et fixer, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, et/ou, le cas échéant, aux autres stipulations applicables, les modalités selon lesquelles sera assurée, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ou autres droits donnant accès au capital de la Société (y compris par voie d'ajustements en numéraire) ;
 - constater la réalisation de l'augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts ;
 - d'une manière générale, passer toute convention, notamment pour parvenir à la réalisation et à la bonne fin de l'émission envisagée, prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles à l'émission et à l'admission aux négociations des actions émises en vertu de la présente délégation ;
- 6° Fixe** à vingt-six (26) mois, à compter du jour de la présente Assemblée Générale, la durée de validité de la présente délégation.

La **20ème résolution** a pour objet de proposer une augmentation de capital réservée aux salariés adhérents de plans d'épargne d'entreprise ou de groupe d'un montant nominal maximum représentant 0,5% du capital social à la date de l'assemblée générale. Cette résolution vous est proposée conformément à l'article L. 225-129-6 du Code de commerce qui dispose que lorsque l'assemblée générale extraordinaire décide une augmentation de capital par apport en numéraire, y compris lorsqu'elle délègue sa compétence pour réaliser l'augmentation de capital, cette même assemblée générale extraordinaire doit se prononcer sur un projet de résolution tendant à la réalisation d'une augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

Le Conseil d'administration considère toutefois qu'il n'est pas opportun, à ce stade, de mettre en œuvre une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise, celle-ci ne s'inscrivant pas dans la politique actuelle de la Société en matière d'actionariat salarié, compte tenu des mécanismes d'intéressement déjà existants au sein du Groupe. En conséquence, le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de rejeter cette résolution.

Néanmoins, dans l'hypothèse où vous ne souhaiteriez pas suivre cette recommandation, il est précisé que dans le cadre de cette résolution, serait déléguée au Conseil d'administration la compétence, pour une période de vingt-six mois, de décider d'augmenter le capital social de la Société par émission d'actions ordinaires de la Société et/ou d'autres valeurs mobilières donnant accès au capital social de la Société réservée aux salariés et mandataires sociaux de la Société ou des sociétés qui lui sont liées, adhérents à un plan d'épargne d'entreprise ou tout autre plan qualifiant en application des dispositions légales et réglementaires, avec suppression en faveur de ces derniers du droit préférentiel de souscription des actionnaires.

Il est précisé que le Conseil pourrait fixer le prix de souscription des titres émis en vertu de ces délégations et que ce dernier sera déterminé dans les conditions prévues à l'article L.3332-19 du Code du travail, étant entendu que la décote maximale ne pourra excéder 30 % (ou 40 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan est supérieure ou égale à 10 ans) de la moyenne des cours cotés de l'action Eramet sur le marché réglementé d'Euronext Paris lors des 20 séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription. Il vous est également proposé d'autoriser expressément le Conseil d'administration, s'il le juge opportun, à réduire ou supprimer la décote susmentionnée, dans les limites légales et réglementaires, afin de tenir compte, notamment, des régimes juridiques, comptables, fiscaux et sociaux applicables localement.

Il est par ailleurs précisé que le Conseil pourrait, en application de l'article L.3332-21 du Code du travail, prévoir l'attribution, à titre gratuit, d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital de la Société à émettre, ou déjà émis au titre de l'abondement, ou le cas échéant de la décote, sous réserve que la prise en compte de leur contre-valeur pécuniaire, évaluée au prix de souscription, n'ait pas pour effet de dépasser les limites légales ou réglementaires applicables.

Le Conseil d'administration disposerait, avec faculté de subdélégation, de l'ensemble des pouvoirs en vue de mettre en œuvre cette délégation.

Vingtième résolution

(Délégation de compétence à donner au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social, avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires, au profit de salariés et/ou de mandataires sociaux de la Société et/ou des sociétés qui lui sont liées, adhérents de plans d'épargne d'entreprise ou de groupe)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des Commissaires aux comptes, et conformément aux dispositions des articles L.225-129, L.225-129-2, L.225-129-6, L.225-138, L.225-138-1 et L.22-10-49 et suivants du Code de commerce et des articles L.3332-1 et suivants du Code du travail :

1° Délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales et réglementaires, la compétence de décider, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, l'émission, en une ou plusieurs fois, en France et/ou à l'étranger, (i) d'actions ordinaires de la Société et/ou (ii) de valeurs mobilières qui sont des titres de capital donnant accès par tous moyens, immédiatement ou à terme, à d'autres titres de capital de la Société ou donnant droit, immédiatement ou à terme, à l'attribution de titres de créance et/ou (iii) de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, à des titres de capital à émettre de la Société dans les conditions fixées par la loi réservée(s) aux salariés ou mandataires sociaux de la Société ou des sociétés françaises et étrangères qui lui sont liées au sens de la législation en vigueur, adhérant à tout plan d'épargne d'entreprise ou de groupe ou tout autre plan qualifiant en application des dispositions légales et réglementaires applicables ;

2° Décide que le montant nominal maximum des augmentations de capital immédiates ou à terme de la Société susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation de compétence ne pourra excéder 0,5% du capital social à la date de la présente assemblée générale, étant précisé qu'à ce plafond s'ajoutera, le cas échéant, le montant nominal des actions à émettre pour préserver les droits des titulaires de valeurs mobilières donnant accès au capital social conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et, le cas échéant, aux autres stipulations applicables ;

3° Décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions et autres titres de capital et valeurs mobilières donnant accès au capital qui pourraient être émis dans le cadre de la présente résolution, ainsi qu'aux actions et autres titres de capital auxquels les valeurs mobilières émises sur le fondement de la présente délégation pourront donner droit, en faveur des adhérents aux plans d'épargne d'entreprise ou de groupe définis au paragraphe 1 ci-dessus ;

4° Décide que le prix de souscription des titres émis en vertu de la présente délégation sera déterminé dans les conditions prévues à l'article L.3332-19 du Code du travail, sur la base d'une moyenne des premiers cours cotés de l'action Eramet sur le marché Euronext Paris lors des vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, avec une décote

maximale de 30 % (ou 40 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application des articles L.3332-25 et L.3332-26 du Code du travail est supérieure ou égale à dix ans) ; toutefois, l'Assemblée Générale autorise expressément le Conseil d'administration, s'il le juge opportun, à réduire ou supprimer la décote susmentionnée, dans les limites légales et réglementaires, afin de tenir compte, notamment, des régimes juridiques, comptables, fiscaux et sociaux applicables localement ;

5° Décide, en application de l'article L.3332-21 du Code du travail, que le Conseil d'administration pourra prévoir l'attribution, à titre gratuit, d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital de la Société à émettre, ou déjà émis au titre de l'abondement, ou le cas échéant de la décote, sous réserve que la prise en compte de leur contre-valeur pécuniaire, évaluée au prix de souscription, n'ait pas pour effet de dépasser les limites légales ou réglementaires applicables ;

6° Autorise le Conseil d'administration, dans les conditions de la présente délégation, à procéder à des cessions d'actions aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise ou de groupe (ou plan assimilé) telles que prévues par l'article L.3332-24 du Code du travail, étant précisé que les cessions d'actions réalisées avec décote en faveur des adhérents à un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise visés à la présente résolution s'imputeront à concurrence du montant nominal des actions ainsi cédées sur le montant du plafond visé au paragraphe 2 ci-dessus ;

7° Décide que les caractéristiques des autres valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société seront arrêtées par le Conseil d'administration dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires applicables ;

8° Confère tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation à toute personne habilitée par les dispositions légales et réglementaires applicables, pour mettre en œuvre la présente délégation, à l'effet notamment :

- de décider que les émissions pourront avoir lieu directement au profit des bénéficiaires ou par l'intermédiaire d'organismes de placements collectifs de valeurs mobilières ;
- de fixer, le cas échéant, un périmètre des sociétés concernées par l'offre plus étroit que les sociétés éligibles aux plans concernés ;
- de fixer les modalités de participation à ces émissions, notamment les conditions d'ancienneté que devront remplir les bénéficiaires des augmentations de capital ;
- en cas d'émission de titres de créance, de fixer l'ensemble des caractéristiques et modalités de ces titres (notamment leur durée déterminée ou non, leur caractère subordonné ou non et leur rémunération) et modifier, pendant la durée de vie de ces titres, les modalités et caractéristiques visées ci-dessus, dans le respect des formalités applicables ;
- de fixer les conditions et modalités de ces émissions, et notamment les dates d'ouverture et de clôture des

souscriptions, les dates de jouissance (même rétroactives), les modalités de libération et le prix de souscription des titres de capital ou des valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société ;

- de déterminer et procéder à tous ajustements destinés à prendre en compte l'incidence d'opérations sur le capital ou les capitaux propres de la Société, notamment en cas de modification du nominal de l'action, d'augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfiques ou primes, d'attribution gratuite d'actions, de division ou de regroupement de titres, de distribution de dividendes, réserves ou primes ou de tous autres actifs, d'amortissement du capital, ou de toute autre opération portant sur le capital ou les capitaux propres (y compris en cas d'offre publique et/ou en cas de changement de contrôle), et fixer toute autre modalité permettant d'assurer, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ou autres droits donnant accès au capital (y compris par voie d'ajustements en numéraire) ;
 - de déterminer s'il y a lieu le montant des sommes à incorporer au capital dans la limite fixée ci-dessus, le ou les postes des capitaux propres où elles seront prélevées ainsi que les conditions d'attribution des actions ou des autres valeurs mobilières concernées ;
 - de fixer les modalités selon lesquelles la Société aura, le cas échéant, la faculté d'acheter ou d'échanger en bourse, à tout moment ou pendant des périodes déterminées, les valeurs mobilières donnant accès au capital en vue de les annuler ou non, compte tenu des dispositions légales ;
 - de prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés aux actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital en conformité avec les dispositions légales et réglementaires ;
 - à sa seule initiative, d'imputer les frais de toute émission sur le montant des primes qui y sont afférentes et prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital après chaque augmentation ; et
 - de prendre généralement toutes les dispositions utiles, conclure tous accords (notamment en vue d'assurer la bonne fin de l'émission), requérir toutes autorisations, effectuer toutes formalités et faire le nécessaire pour parvenir à la bonne fin des émissions envisagées ou y surseoir, et notamment constater la ou les augmentations de capital résultant de toute émission réalisée par l'usage de la présente délégation, modifier corrélativement les statuts de la Société, demander l'admission sur le marché Euronext Paris de toutes valeurs mobilières émises en vertu de la présente délégation et assurer le service financier des titres concernés et l'exercice des droits y attachés ;
- 9° Fixe** à vingt-six (26) mois, à compter du jour de la présente Assemblée Générale, la durée de validité de la présente délégation.

La **résolution 21** modifie la rédaction de l'article 20-4 des statuts de la société conformément aux nouvelles dispositions de l'article R. 22-10-28 du Code de commerce, issues du décret n°2026-94 du 13 février 2026 et fixant la justification du droit de participer à une assemblée générale par l'inscription en compte des titres au cinquième jour précédant l'assemblée (au lieu du deuxième jour comme précédemment).

Vingt-et-unième résolution

(Nouvelle rédaction de l'article 20-4 des statuts en conséquence de la nouvelle rédaction de l'article R.22-10-28 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 20-4 des statuts pour adopter le texte suivant :

Version actuelle	Nouvelle version
<p>20.4. L'Assemblée Générale se compose de tous les Actionnaires, quel que soit le nombre de leurs actions. Un actionnaire peut se faire représenter à l'Assemblée Générale dans les conditions légales et réglementaires.</p> <p>Les propriétaires d'actions doivent, pour avoir le droit d'assister à l'Assemblée, satisfaire aux formalités prescrites par la réglementation en vigueur.</p> <p>Chaque Actionnaire peut voter à distance au moyen d'un formulaire dans les conditions prévues par la loi et les règlements en vigueur.</p> <p>Si le Conseil d'Administration le décide au moment de la convocation de l'Assemblée, la participation à l'Assemblée par visioconférence ou par tous moyens de télécommunication et télétransmission, y compris internet, est autorisée suivant les modalités fixées par la réglementation en vigueur. Le cas échéant, cette décision est communiquée dans l'avis de réunion publié au Bulletin des Annonces Légales Obligatoires.</p> <p>Tout actionnaire pourra également, si le Conseil d'Administration le décide au moment de la convocation de l'Assemblée, transmettre un vote par correspondance ou une procuration par tous moyens de télétransmission, y compris internet, dans les conditions prévues par la réglementation applicable au moment de son utilisation.</p> <p>En cas d'utilisation d'un formulaire électronique, la signature de l'actionnaire pourra résulter d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache, pouvant notamment consister en un identifiant et un mot de passe. Le cas échéant, cette décision est communiquée dans l'avis de réunion publié au Bulletin des Annonces Légales Obligatoires.</p> <p>La procuration ou le vote ainsi exprimés avant l'assemblée par ce moyen électronique, ainsi que l'accusé de réception qui en est donné, seront considérés comme des écrits non révocables et opposables à tous, étant précisé qu'en cas de transfert de propriété intervenant avant le <u>deuxième</u> jour ouvré précédant l'assemblée à zéro heure, heure de Paris, la Société invalidera ou modifiera en conséquence, dans les conditions légales, selon le cas, la procuration ou le vote exprimé avant cette date et cette heure.</p>	<p>20.4. L'Assemblée Générale se compose de tous les Actionnaires, quel que soit le nombre de leurs actions. Un actionnaire peut se faire représenter à l'Assemblée Générale dans les conditions légales et réglementaires.</p> <p>Les propriétaires d'actions doivent, pour avoir le droit d'assister à l'Assemblée, satisfaire aux formalités prescrites par la réglementation en vigueur.</p> <p>Chaque Actionnaire peut voter à distance au moyen d'un formulaire dans les conditions prévues par la loi et les règlements en vigueur.</p> <p>Si le Conseil d'Administration le décide au moment de la convocation de l'Assemblée, la participation à l'Assemblée par visioconférence ou par tous moyens de télécommunication et télétransmission, y compris internet, est autorisée suivant les modalités fixées par la réglementation en vigueur. Le cas échéant, cette décision est communiquée dans l'avis de réunion publié au Bulletin des Annonces Légales Obligatoires.</p> <p>Tout actionnaire pourra également, si le Conseil d'Administration le décide au moment de la convocation de l'Assemblée, transmettre un vote par correspondance ou une procuration par tous moyens de télétransmission, y compris internet, dans les conditions prévues par la réglementation applicable au moment de son utilisation.</p> <p>En cas d'utilisation d'un formulaire électronique, la signature de l'actionnaire pourra résulter d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache, pouvant notamment consister en un identifiant et un mot de passe. Le cas échéant, cette décision est communiquée dans l'avis de réunion publié au Bulletin des Annonces Légales Obligatoires.</p> <p>La procuration ou le vote ainsi exprimés avant l'assemblée par ce moyen électronique, ainsi que l'accusé de réception qui en est donné, seront considérés comme des écrits non révocables et opposables à tous, étant précisé qu'en cas de transfert de propriété intervenant avant le <u>cinquième</u> jour ouvré précédant l'assemblée à zéro heure, heure de Paris, la Société invalidera ou modifiera en conséquence, dans les conditions légales, selon le cas, la procuration ou le vote exprimé avant cette date et cette heure.</p>

La **résolution 22** modifie la rédaction de l'article 10-6 des statuts de la société, afin de faciliter un renouvellement échelonné des mandats des Administrateurs, conformément à la recommandation 15.2 du Code Afep-Medef. A ce jour, l'échelonnement des mandats des 14 Administrateurs nommés par l'Assemblée Générale est le suivant :

- huit mandats viennent à échéance lors de l'Assemblée statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026,
- trois mandats viennent à échéance lors de l'Assemblée statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027,
- trois mandats viennent à échéance lors de l'Assemblée statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2028.

Vingt-deuxième résolution

(Nouvelle rédaction de l'article 10-6 des statuts pour faciliter l'échelonnement des mandats 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 10.6 des statuts pour adopter le texte suivant, afin de faciliter un renouvellement échelonné des mandats des Administrateurs.

Version actuelle	Nouvelle version
<p>10.6. La durée des fonctions des Administrateurs est de quatre ans.</p> <p>Elle expire à l'issue de l'Assemblée qui statue sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue au cours de la quatrième année suivant l'année de leur nomination.</p> <p>Tout Administrateur sortant est rééligible, sous réserve des dispositions relatives à la limite d'âge pour l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Par dérogation aux dispositions du paragraphe quatrième ci-dessus, l'Assemblée Générale statuant dans les conditions du quorum et de majorité de l'Assemblée Ordinaire, peut, sur proposition du Conseil d'Administration, renouveler le mandat des Administrateurs ayant dépassé l'âge de soixante-dix ans, sans toutefois reconduire chacun desdits mandats à plus d'une reprise.</p> <p>L'application des articles 10.4 et 10.6 ci-dessus ne peut avoir pour effet de maintenir ou de porter à plus du tiers des membres du Conseil, le nombre de ceux ayant dépassé l'âge de soixante-dix ans. En conséquence, si cette proportion vient à être dépassée, le ou les Administrateurs le(s) plus âgé(s) est (sont) réputé(s) démissionnaire(s) d'office lors de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire.</p>	<p>10.6. La durée des fonctions des Administrateurs est de quatre ans.</p> <p>Par exception, l'Assemblée Générale <u>peut nommer ou renouveler le mandat d'un administrateur pour une durée de un, deux ou trois ans, afin de permettre un renouvellement échelonné des mandats des Administrateurs.</u></p> <p>Le <u>mandat</u> Elle expire à l'issue de l'Assemblée qui statue sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue <u>au cours de l'année de la fin de leur mandat la quatrième année suivant l'année de leur nomination.</u></p> <p>Tout Administrateur sortant est rééligible, sous réserve des dispositions relatives à la limite d'âge pour l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Par dérogation aux dispositions du paragraphe quatrième ci-dessus, l'Assemblée Générale statuant dans les conditions du quorum et de majorité de l'Assemblée Ordinaire, peut, sur proposition du Conseil d'Administration, renouveler le mandat des Administrateurs ayant dépassé l'âge de soixante-dix ans, sans toutefois reconduire chacun desdits mandats à plus d'une reprise.</p> <p>L'application des articles 10.4 et 10.6 ci-dessus ne peut avoir pour effet de maintenir ou de porter à plus du tiers des membres du Conseil, le nombre de ceux ayant dépassé l'âge de soixante-dix ans. En conséquence, si cette proportion vient à être dépassée, le ou les Administrateurs le(s) plus âgé(s) est (sont) réputé(s) démissionnaire(s) d'office lors de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire.</p>

De la compétence de l'Assemblée Générale Ordinaire

La **résolution 23** permet l'accomplissement des formalités impliquées par la mise en œuvre des autres résolutions votées par l'Assemblée générale.

Vingt-troisième 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.

Composition du Conseil d'administration

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.



Age : 61 ans ^(E)

Nationalité :
Française

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

Actions Eramet détenues :
55 340 (80 899 droits de vote)

Christel Bories

ADMINISTRATRICE ^(D)
PRÉSIDENTE DU CONSEIL, DIRECTRICE GÉNÉRALE PAR INTERIM⁽¹⁾

Formation et parcours professionnel

Christel Bories a rejoint Eramet en février 2017 et a exercé les fonctions de Présidente-Directrice Générale du groupe Eramet de mai 2017 à mai 2025. 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

Renouvellements : Assemblée Générale du 28 mai 2021 et Assemblée Générale du 26 mai 2025 pour une durée de quatre ans

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2028

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**
 - Néant
- **Au sein de sociétés hors du Groupe (société cotée et société non cotée)**
 - 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)
 - Administratrice de Comilog S.A. (jusqu'en septembre 2025)

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

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.

(1) Le 1^{er} février 2026, le Conseil d'administration a nommé Mme Christel Bories en qualité de Directrice générale du Groupe, pour une période intérimaire, le temps de mener un processus de désignation d'un nouveau Directeur général. A sa nomination, les fonctions de Président et Directeur général seront de nouveau séparées.



Age : 45 ans ^(E)

Nationalité :
Française

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

Actions Eramet détenues :
1 067 (1 938 droits de votes)

Émeric Burin des Roziers

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT ^(D)

Formation et parcours professionnel

Émeric Burin des Roziers est Président de Heos. De 2023 à 2025, il était 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. 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. De 2023 à 2025, il était 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.

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)

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 Europipe (jusqu'en avril 2022)

– Directeur Général de NW Energy et NW Storm (jusqu'en janvier 2026)

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

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 62 ans ^(E)

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) ^(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 (société cotée et société non cotée)

– Gérante associée de CHInvest GmbH (Allemagne)

– Administratrice de Ecora Resources plc (société cotée au Royaume-Uni et au Canada)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

– Administratrice de Rigel Resource Acquisition Corporation (société cotée – États Unis) de 2021 à 2025

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

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

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 68 ans ^(E)

Nationalité :
Française

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

Actions Eramet détenues :
2 101 (3 201 droits de vote)

François Corbin

ADMINISTRATEUR RÉFÉRENT – ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT (A) (B) (C)

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.

(C) Comité des Nominations.

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 53 ans ^(E)

Nationalité :
Française

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

Cousin de Héloïse Duval et Nathalie de La Fournière

Actions Eramet détenues :
600 (1 200 droits de vote)

Détention indirecte :
actionnaire de CEIR et Sorame

Jérôme Duval

ADMINISTRATEUR ^(A) ^(D)

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 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 (en tant que représentant de Sorame)

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.

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 37 ans ^(E)

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 droits de vote)

Détention indirecte :
actionnaire de CEIR et Sorame

Héloïse Duval

ADMINISTRATRICE ^(D)

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 (société non cotée)**
– Directrice Générale de SORAME SAS

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

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

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 70 ans ^(E)

Nationalité :
Française

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

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 en 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 (sociétés non cotées)

- 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.

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 58 ans ^(E)

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

Nathalie de La Fournière

ADMINISTRATRICE ^(B) ^(C)

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 29 mai 2015

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

Renouvellements : Assemblées Générales du 23 mai 2019 et du 23 mai 2023 pour une durée de quatre ans (en tant que représentante de CEIR)

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 (société non cotée)**

– 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.

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 54 ans ^(E)

Nationalité :
Française

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

Actions Eramet détenues :
100 (100 droits de vote)

Solenne Lepage

ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE

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

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 66 ans ^(E)

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 est, depuis le 1er janvier 2026, Présidente de l'Académie des technologies et 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).

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 (sociétés non cotées)

- Présidente de l'Académie des technologies (établissement public administratif) depuis le 1/1/2026, auparavant Vice-Présidente déléguée à la valorisation (depuis 2024)
- Administratrice de la Fondation TotalEnergies (depuis 2025)
- Représentante permanente de la société Arosco (administratrice de la société Arverne Group) (société cotée) (depuis novembre 2024)
- Administratrice de plusieurs associations (Présidente de l'Industreet)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

- Co-Présidente du groupe de travail CCUS de la Commission de régulation de l'énergie (CRE) (jusqu'en 2025)

(D) Comité de la RSE et de la Stratégie

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 68 ans ^(E)

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 (société non cotée)**
– Président de Greentouch Conseil

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).

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 69 ans ^(E)

Nationalité :
Néerlandaise

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

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 Nijrode.

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 (société cotée et société non cotée)**

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

– Présidente de Foresee (Royaume-Uni)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

– 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.

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 55 ans ^(E)

Nationalité :
Gabonaise

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

Murielle Minkoué Mézui

ADMINISTRATRICE (A COMPTER DU 27 MAI 2026)

Formation et parcours professionnel

Muriel Minkoué Mézui occupe, depuis mai 2025, les fonctions de Secrétaire Général de la Présidence de la République Gabonaise. Avant cette nomination, elle occupait les fonctions de membre du Gouvernement en qualité de Ministre de la Réforme des Institutions depuis septembre 2023.

Magistrate de formation, elle a également exercé entre 1998 et 2023, les fonctions d'Auditeur, de Conseiller Référendaire, de Conseiller Maître puis de Présidente de Chambre à la Cour des Comptes du Gabon.

Muriel Minkoué Mézui est titulaire d'une Maîtrise en Sciences Economiques, option économie d'entreprise à Libreville (Gabon), d'un diplôme d'Etudes Judiciaires de l'Ecole Nationale de la Magistrature du Gabon, et d'un master en Audit et Contrôle de Gestion, de l'Institut Supérieur de Management de Dakar (Sénégal).

Date de première nomination

Cooptée par le Conseil d'administration du 19 mars 2026, à l'effet du 27 mai 2026

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

Date d'échéance : Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2028

Autres mandats exercés

- **Au sein de sociétés du Groupe**
 - Néant
- **Au sein de sociétés hors du Groupe (société non cotée)**
 - Administrateur du Centre International de Recherches Médicales de Franceville (Gabon)

Mandats exercés et terminés au cours des cinq dernières années

- Néant

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 48 ans ^(E)

Nationalité :
Française

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

Actions Eramet détenues :
35 (60 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.

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 56 ans ^(E)

Nationalité :
Française

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

Actions Eramet détenues :
22 (34 droits de vote)

Franck Pecqueux

ADMINISTRATEUR REPRÉSENTANT LES SALARIÉS ^(B)

Formation et parcours professionnel

Depuis 2000, Franck Pecqueux est salarié du Groupe, au sein de la société Comilog Dunkerque, où il a exercé la fonction de Contrôleur de gestion, puis en 2023 celle d'ICRMO (responsable du contrôle interne et du management des risques).

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.

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 61 ans ^(E)

Nationalités :
Française et
Australienne

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

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

Arnaud Soirat

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT ^(A) ^(D)

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 informatiques 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.

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 42 ans ^(E)

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.

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



Age : 49 ans ^(E)

Nationalité :
Française

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

Actions Eramet détenues :
1 (1 droit de vote)

Jean-Philippe Vollmer

ADMINISTRATEUR

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) et du SMIT, Président-Directeur Général de la société de transport Carsud S.A. et Directeur Général de Promosud (SAEM).

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 (sociétés non cotées)**

- 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, de Maguenine SEO et du GIE Nouvelle Calédonie Tourisme
- Cogérant de la SNC Casino de Nouméa
- Administrateur de la CAFAT et du SMIT
- Président Directeur Général de la société de transport Carsud S.A.
- Directeur Général de Promosud SAEM
- Administrateur de l'Agence pour la Desserte Aérienne de la Nouvelle Calédonie (ADANC)

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)

(E) L'âge a été fixé au 19 mars 2026, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.

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

4.1.1 Say on Pay ex ante – Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2026

La présente politique de rémunération des mandataires sociaux a été établie conformément aux dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce et aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. Elle a été arrêtée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale.

À l'issue de l'Assemblée générale tenue en 2025, la Société a décidé de dissocier les fonctions de Présidente du Conseil d'administration et de Directeur général, lesquelles étaient auparavant exercées par une même personne.

Depuis cette date, la gouvernance de la Société repose sur :

- une Présidente du Conseil d'administration, mandataire social non exécutif, chargée d'assurer la présidence et l'animation des travaux du Conseil ainsi que la supervision de la gouvernance ;
- un Directeur général, mandataire social exécutif, investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes

circonstances au nom de la Société, dans la limite de l'objet social et sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi au Conseil d'administration et aux assemblées d'actionnaires.

Lors de sa réunion du 1er février 2026, le Conseil d'administration a acté la révocation de Monsieur Paulo Castellari en qualité de Directeur général. Afin d'assurer la continuité de la direction exécutive du Groupe dans l'attente de la nomination d'un nouveau Directeur général, le Conseil a décidé de confier à Madame Christel Bories, Présidente du Conseil d'administration, l'exercice temporaire des fonctions de Directrice générale.

Dans ce contexte particulier de gouvernance, la politique de rémunération présentée ci-après précise les modalités applicables aux différents mandats exercés au cours de l'exercice 2026, ainsi que les principes susceptibles de s'appliquer à un éventuel nouveau Directeur général nommé au cours de l'exercice.

4.1.1.1 Principes communs applicables aux politiques de rémunération des mandataires sociaux

a. Objets et périmètre

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, le Conseil d'administration définit et soumet chaque année à l'approbation de l'Assemblée générale les politiques de rémunération applicables aux mandataires sociaux.

Dans le contexte particulier de gouvernance décrit ci-avant, la politique de rémunération applicable au titre de l'exercice 2026 distingue :

- la politique de rémunération applicable à la Présidente du Conseil d'administration dans le cadre de son mandat non exécutif ;
- la politique applicable à la Présidente du Conseil d'administration exerçant temporairement les fonctions de Directrice générale ;
- la politique applicable au Directeur général pour la période du 1er janvier au 1er février 2026 correspondant à l'exercice du mandat de Monsieur Paulo Castellari ;
- les principes applicables à la rémunération du futur Directeur général s'il venait à être nommé en 2026 par le Conseil d'administration ;
- la politique applicable aux membres du Conseil d'administration.

La présente section expose les principes communs encadrant l'ensemble de ces politiques.

b. Principes directeurs

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux du Groupe visent à concilier :

- l'**intérêt social** et la stratégie de long terme du Groupe,
- la **création de valeur durable** au bénéfice des actionnaires,
- la prise en compte des enjeux **sécurité, sociaux, sociétaux et environnementaux**, dans une logique de performance globale et responsable.

Elles tiennent également compte des situations particulières de gouvernance résultant d'une période de transition dans la direction exécutive du Groupe, afin de garantir la continuité de la conduite des activités et la stabilité managériale.

Elles reposent notamment sur les principes suivants :

Conformité et gouvernance	Les politiques sont établies conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables ainsi qu'aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et aux bonnes pratiques de gouvernance.
Lisibilité, transparence et exhaustivité	L'ensemble des composantes de rémunération (fixe, variable, long terme, avantages, engagements éventuels) est présenté de manière claire et complète afin de permettre aux actionnaires d'apprécier la cohérence et la lisibilité des dispositifs soumis au vote.
Proportionnalité, équilibre	Les niveaux et structures de rémunération sont déterminés en tenant compte : <ul style="list-style-type: none"> • des responsabilités exercées et du temps consacré, • des pratiques de place, • ainsi que de la situation du Groupe et de ses perspectives.
Alignement avec la performance durable	La politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs prévoit, en principe, qu'une part significative de sa rémunération soit indexée sur l'atteinte d'objectifs de performance financiers et extra-financiers, afin de renforcer l'alignement entre rémunération, performance et stratégie du Groupe. Dans le contexte particulier de gouvernance décrit ci-avant et selon les modalités applicables aux mandataires sociaux exerçant les fonctions de Directeur général au cours de l'exercice, certaines adaptations peuvent être apportées à la structure de rémunération.

La politique de rémunération du dirigeant mandataire social non exécutif est basée sur une rémunération fixe et ne comprend pas de rémunération variable ou exceptionnelle en numéraire ou en actions, ni de rémunération de son mandat d'administrateur.

c. 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, puis soumise chaque année à l'approbation de l'Assemblée générale.

Le Conseil d'administration s'assure que la politique :

- est cohérente avec la stratégie du Groupe et ses priorités ;
- renforce la performance durable et la compétitivité à moyen et long terme ;
- contribue à la pérennité de l'entreprise dans le respect de l'intérêt social.

La détermination des niveaux et structures de rémunération repose notamment sur :

- des analyses internes et principes d'équité ;
- des études comparatives régulièrement réalisées, notamment avec le concours de cabinets de conseil extérieurs, afin de mesurer les niveaux et 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, South 32, Sibanye et Glencore. Au niveau national, le panel de référence est composé de sociétés industrielles françaises de capitalisation et de complexité comparables, issues de l'indice SBF 80 : Arkema, Aperam, Imerys, Nexans, Vallourec, Vicat, BIC, Getlink, Legrand.

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, son alignement avec la stratégie du Groupe et les pratiques de place.

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, en particulier pour le **dirigeant mandataire social exécutif**,
- 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, conformément aux résolutions votées en Assemblée Générale. Aucun versement, attribution ou engagement ne peut s'écarter de la politique approuvée 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 ;
- 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.

d. Modification de la politique de rémunération

Dans le contexte de l'évolution de la gouvernance du Groupe intervenue au cours de l'exercice 2026, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, a procédé à une adaptation de la politique de rémunération applicable aux fonctions de Directeur général.

Ces ajustements tiennent compte, d'une part, de la cessation des fonctions du précédent Directeur général au cours de l'exercice et, d'autre part, de l'organisation de gouvernance mise en place à titre transitoire, dans laquelle la Présidente du Conseil d'administration exerce temporairement les fonctions de Directrice générale.

Pendant cette période, les modalités de rémunération applicables font l'objet de dispositions spécifiques, présentées à la section 3.2.3.3.

e. Application de la politique de rémunération aux dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés

- Si un nouveau mandataire social exécutif est nommé, la politique de rémunération applicable au Directeur général telle que décrite au chapitre 3.2.3.4 sera appliquée. En cas de recrutement externe d'un nouveau dirigeant mandataire social exécutif, le Conseil d'Administration pourra décider d'accorder une indemnité de prise de fonction (en numéraire ou en titres) visant à compenser le nouveau dirigeant mandataire social de la perte de rémunération liée au départ de son précédent poste. Dans tous les cas, le versement d'une telle rémunération sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale au titre de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.
- Si un nouvel administrateur est nommé, la politique de rémunération applicable aux actuels administrateurs sera appliquée.

Toutefois, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations pourra prendre en compte la situation particulière de chaque mandataire social et les responsabilités spécifiques de sa fonction dans la définition des composantes de sa politique de rémunération. Pour toute autre nomination, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, tiendra compte de la situation particulière de l'intéressé et des responsabilités conférées par sa fonction.

f. Dispositions spécifiques aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs

i. Méthode de détermination des critères de performance

La 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, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, fixe les objectifs applicables aux éléments variables de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, ainsi que les niveaux de performance associés.

Les critères retenus peuvent être de nature :

- financière, afin de refléter la performance économique du Groupe ;
- extra-financière, notamment en matière de sécurité, de responsabilité sociétale et de transition environnementale ;
- qualitative, afin de prendre en compte la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et les priorités managériales.

Les critères de performance et leur pondération sont déterminés chaque année par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance et sont présentés dans les sections de la présente politique consacrées à la rémunération du dirigeant mandataire social exécutif concerné.

ii. Méthode d'évaluation des critères de performance

Chaque année, au cours du premier trimestre, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, apprécie, pour l'exercice écoulé, le niveau de réalisation des critères de performance auxquels sont soumis les éléments variables de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, qu'il s'agisse de la rémunération variable annuelle ou des dispositifs de rémunération long terme.

À l'issue de cette évaluation, les niveaux d'atteinte des objectifs sont arrêtés par le Conseil d'administration et communiqués critère par critère.

S'agissant de la rémunération variable annuelle, lorsque les objectifs sont atteints, 100 % de la rémunération variable cible est versée. En cas de dépassement des objectifs, la rémunération variable annuelle peut atteindre jusqu'à 150 % de la rémunération annuelle fixe.

Concernant les dispositifs de rémunération long terme, 100 % des actions attribuées sont acquises lorsque l'ensemble des conditions de performance prévues par le plan est satisfait.

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

Rémunération variable annuelle

Rémunération variable long terme

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'indicateur financier est calculé à conditions économiques constantes par rapport au budget. Ainsi, sont exclus les effets exogènes de la période sur l'indicateur retenu.

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.

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.

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 SAFEE 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 Power BI.

L'évaluation de la performance relative de l'action (TSR) est réalisée par la Direction Financière du Groupe sur la base de données de marché publiquement disponibles. Les résultats de cette analyse sont présentés au Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.



iii. Dérogation 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'événements rares, imprévisibles et extérieurs à la Société ou susceptibles d'affecter significativement la mesure de la performance, tels qu'une modification substantielle de l'environnement économique ou des conditions de marché du Groupe, d'une évolution significative 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, notamment leurs modalités d'appréciation, et ne pourront en aucun cas concerner la structure de la rémunération, les niveaux de rémunération fixe, ni les mécanismes de plafonnement.

En aucun cas, ces dérogations ne pourront avoir pour effet de porter la rémunération totale des bénéficiaires au-delà des plafonds prévus par la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale.

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 objectives et documentées, qu'il soumettra au Conseil d'administration. Le Conseil délibérera sur cette recommandation lors d'une réunion spécifique et statuera sur celle-ci.

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 sera rendu compte de manière détaillée par le Conseil d'administration aux actionnaires.

g. Processus de de décision et information des actionnaires

La politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux est définie par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, puis soumise à l'approbation de l'Assemblée générale conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce.

La mise en œuvre de cette politique est assurée sous le contrôle du Conseil d'administration, dans le respect des procédures de gouvernance et de prévention des conflits d'intérêts prévues par le Règlement intérieur.

Les actionnaires sont appelés à se prononcer sur la présente politique de rémunération dans le cadre du vote *ex ante*. Les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2026 feront l'objet d'une présentation dans le cadre du vote *ex post*, conformément aux dispositions légales applicables.

h. 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.

Ces principes s'inscrivent dans la gouvernance dissociée mise en place à l'issue de l'Assemblée générale 2025. Ils demeurent pleinement applicables dans le contexte de la situation transitoire résultant de l'exercice temporaire des fonctions de Directrice générale par la Présidente du Conseil d'administration.

i. Tableau de synthèse de la politique de rémunération Ex ante 2026

Mandataire social	Nature du mandat	Structure de rémunération	Principales caractéristiques
Présidente du Conseil d'administration	Mandataire social non exécutif	Rémunération fixe annuelle	Fixe annuel : 350 000 € . Bénéficie des régimes collectifs santé et prévoyance dans les conditions applicables. Aucune rémunération variable ni long terme , conformément à la nature non exécutive du mandat.
Présidente du Conseil d'administration exerçant temporairement les fonctions de Directrice générale	Exercice temporaire de fonctions Exécutives	Fixe + variable annuelle + composante spécifique liée à la transition	Fixe annuel : 800 000 € prorata temporis de la durée d'exercice des fonctions exécutives. Variable annuelle Groupe : cible 100 % du fixe , plafond 150 % , reposant sur des objectifs collectifs et individuels définis par le Conseil. Le montant sera calculé prorata temporis. Composante complémentaire liée à la conduite de la transition : cible 100 % du fixe , reposant sur des objectifs spécifiques liés à des missions exceptionnelles définis par le Conseil.
Directeur général (non encore nommé)	Dirigeant mandataire social exécutif	Fixe + variable annuelle + rémunération long terme	Rémunération fixe annuelle déterminée par le Conseil lors de la nomination. Rémunération Variable annuelle fondée sur des critères financier et extra-financiers (dont sécurité et RSE) avec un objectif cible exprimé en pourcentage du fixe et un plafond maximum (jusqu'à 150 % de la cible). Rémunération long terme (actions de performance) soumise à conditions de performance pluriannuelles et à une condition de présence. Avantages en nature et engagements éventuels conformes au Code AFEP-MEDEF
Administrateurs	Mandataires sociaux non exécutifs	Rémunération au titre du mandat	Rémunération versée dans la limite de l' enveloppe globale votée par l'Assemblée générale . Répartition fondée sur la présence et la participation aux travaux du Conseil et de ses comités. Rémunération exceptionnelle possible pour des missions spécifiques sur décision du Conseil.

4.1.1.2 Politique de rémunération applicable à Christel Bories, Présidente du Conseil d'administration - Période du 1^{er} janvier au 31 janvier 2026

a. Principes généraux

Depuis la dissociation des fonctions de Présidente du Conseil d'administration et de Directeur général mise en œuvre à l'issue de l'Assemblée générale 2025, la Présidente du Conseil d'administration exerce un mandat social **non exécutif**, distinct des fonctions de direction opérationnelle exercées par le Directeur général.

La politique de rémunération applicable à la Présidente du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2026 est établie conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables ainsi qu'aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Elle vise à :

- garantir l'**indépendance de jugement** attachée à la fonction de Présidente du Conseil
- assurer une rémunération **proportionnée** aux responsabilités exercées et au temps consacré ;
- refléter la nature **non exécutive** du mandat, en excluant tout mécanisme d'incitation indexé sur la performance financière ou opérationnelle du Groupe.

b. Structure de rémunération

En cohérence avec les responsabilités de supervision et de gouvernance exercées par la Présidente du Conseil d'administration, la politique de rémunération applicable au titre de l'exercice 2026 comprend :

- une **rémunération fixe annuelle** ;
- des éléments accessoires strictement liés à l'exercice du mandat.

En adéquation avec son rôle non exécutif et conformément aux bonnes pratiques du marché en France, le Président du Conseil d'administration ne dispose pas de rémunération variable court terme ou long terme, en numéraire ou sous forme d'actions de performance.

c. Rémunérations totale et avantages de toute nature

i. Rémunération fixe

Pour 2026, la rémunération fixe annuelle demeure inchangée à un montant brut de 350 000 euros. Elle sera versée prorata temporis.

ii. Autres éléments de rémunération

La Présidente du Conseil d'administration peut bénéficier, dans le respect des règles internes applicables, des éléments suivants, strictement liés à l'exercice du mandat :

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.

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

iii. Absence d'autres éléments de rémunération

Conformément à la nature non exécutive du mandat, la Présidente du Conseil d'administration ne bénéficie pas des éléments suivants :

- rémunération variable annuelle ;
- 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,
- avantages en nature (ayant renoncé à l'attribution d'un véhicule de fonction)
- bénéfice d'un contrat de travail ou contrat de prestations de service.

Le processus de décision et l'information des actionnaires relatifs à la présente politique de rémunération sont décrits à la section 3.2.3.1 – Principes communs applicables aux politiques de rémunération des mandataires sociaux.

4.1.1.3 Politique de rémunération applicable à Christel Bories, Présidente du Conseil d'administration pendant l'exercice temporaire des fonctions de Directrice générale - Période du 1^{er} février au 31 décembre 2026

a. Mandat de Présidente-Directrice générale

À la suite de la révocation de Monsieur Paulo Castellari de ses fonctions de Directeur général intervenue le 1^{er} février 2026, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du même jour, a décidé de nommer Madame Christel Bories, Présidente du Conseil d'administration, en qualité de Directrice générale afin d'assurer l'intérim à compter du 1^{er} février 2026, dans l'attente de la nomination d'un nouveau Directeur général.

Dans ce cadre, Madame Christel Bories exerce, pendant cette période, les responsabilités exécutives attachées à la

direction générale du Groupe, tout en conservant son mandat de Présidente du Conseil d'administration.

Compte tenu de l'extension temporaire de ses responsabilités, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 19 mars 2026 et sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, a décidé d'adapter les modalités de rémunération applicables pendant cette période temporaire.

Ces dispositions ont pour objectif :

- d'assurer la continuité de la direction exécutive du Groupe dans une période de transition ;

- de maintenir un niveau de rémunération cohérent avec l'étendue des responsabilités exercées ;
- de préserver l'alignement avec la performance et les priorités stratégiques du Groupe.

Les éléments de rémunération applicables pendant cette période sont détaillés ci-après.

b. Rémunération totale et avantages de toute nature

i. Rémunération fixe

Pendant la durée d'exercice des fonctions de Présidente Directrice générale par intérim, la rémunération fixe annuelle brute de Madame Christel Bories est fixée à 800 000 euros, appliquée prorata temporis de la durée effective d'exercice des fonctions exécutives.

Ce niveau de rémunération correspond au niveau de rémunération fixe dont elle bénéficiait lorsqu'elle exerçait précédemment les fonctions de Présidente-Directrice générale du Groupe, avant la dissociation des fonctions de Présidente du Conseil d'administration et de Directeur général en 2025. Ce niveau de rémunération se situe à 87% de la médiane du panel retenu au sein du SBF80.

Dans l'hypothèse où un nouveau Directeur général serait nommé au cours de l'exercice 2026, mettant fin à l'exercice temporaire des fonctions exécutives par Madame Christel Bories, celle-ci poursuivrait l'exercice de son mandat de Présidente du Conseil d'administration et la politique de rémunération applicable à ce mandat non exécutif, telle

que décrite à la section 3.2.3.2, s'appliquerait à compter de cette date.

ii. Rémunération variable annuelle

Madame Christel Bories pourra bénéficier d'une **rémunération variable annuelle**, dont :

- le **montant cible est fixé à 100 % de la rémunération fixe annuelle** ;
- le **plafond maximum est fixé à 150 % de la rémunération fixe** ;
- le **montant effectivement attribué pourra varier de 0 % à 150 % du fixe**, en fonction du niveau d'atteinte des objectifs.

Cette rémunération variable sera calculée **prorata temporis de la durée effective d'exercice des fonctions de Présidente-Directrice générale**.

Structure des objectifs et critères de performance

La rémunération variable annuelle repose :

- pour **75 % sur des objectifs collectifs**, reflétant la performance globale du Groupe ;
- pour **25 % sur des objectifs individuels**, définis par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.

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

Objectifs	Critères	Pondération
Objectifs collectifs 75 %	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%
	Déploiement de la feuille de route RSE	15%
	Réduction des émissions de CO2	5%
	Operating Cash-Flow Groupe ajusté (1) et retraité (2), hors SLN et hors GCO	70%
		100%
Objectifs individuels 25 %	Délivrer le plan ReSolution en ligne avec le budget	20%
	Piloter la situation d'Eramet au Gabon pour converger progressivement sur la meilleure solution dans le cadre du mandat donné par le Conseil	20%
	Assurer l'engagement du management, fidéliser les talents et préparer les leaders de demain	20%
	Piloter les enjeux liés au permitting de Weda bay	20%
	Mettre en oeuvre la stratégie de croissance Lithium	20%
		100 %

(1) Le Cash-Flow opérationnel est dit ajusté car il mesure notre capacité réelle à générer du cash à partir de nos activités opérationnelles. Il est défini comme suit : EBITDA + variation de BFR – CAPEX + dividendes Weda Bay.

(2) L'OCF 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 de la période sur l'EBITDA (évolution des prix des produits vendus, coût des entrants, taux de conversion des devises, impact des événements incontrôlables, changements de périmètre du Groupe ou de normes comptables) ainsi que sur le BFR (évolution des prix et coûts des entrants) et les effets liés aux événements exceptionnels (mouvements exceptionnels et anormaux du marché, situation politique non prévisible) pour éliminer des effets que le Groupe ne peut pas contrôler. Cette approche garantit que le calcul de la rémunération variable et des plans sélectifs résulte directement des actions et résultats qui relèvent de l'action du management par rapport aux objectifs définis en début d'année, qu'elle soit positive ou négative.

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.

Dans l'hypothèse où un nouveau Directeur général serait nommé avant la fin des opérations associées aux objectifs, une **évaluation intermédiaire des réalisations** sera effectuée lors de la passation de fonctions entre Madame Christel Bories et le nouveau Directeur général.

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 2026 sera soumis au vote ex

post par l'Assemblée Générale appelée en 2027 à statuer sur les comptes de l'exercice 2026. 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 prévoit la possibilité de mettre en œuvre un mécanisme de récupération (« clawback ») applicable à la rémunération variable annuelle de la Présidente Directrice Générale.

Ainsi, dans un délai de cinq ans suivant le versement de la rémunération variable annuelle, le Conseil d'administration pourra décider de demander la restitution de tout ou partie de cette rémunération dans des circonstances exceptionnelles, notamment s'il est établi que :

- les données financières, comptables ou quantitatives ayant servi à déterminer la rémunération variable ont été intentionnellement inexacts ou ont fait l'objet d'une présentation trompeuse ; ou
- une faute grave et délibérée a été commise par la Présidente-Directrice générale dans l'exercice de ses fonctions.

Dans une telle hypothèse, le Conseil d'administration pourra décider d'exiger la restitution de tout ou partie de la rémunération variable versée au titre des exercices concernés. Le montant susceptible d'être restitué sera déterminé sur la base du montant brut de la rémunération variable versée, sous réserve des prélèvements obligatoires effectués par la Société.

La mise en œuvre de ce mécanisme interviendra dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

Ce dispositif vise à renforcer l'alignement de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux avec la performance durable de la Société et à préserver les intérêts de celle-ci et de ses actionnaires.

iii. Rémunération exceptionnelle liée à la transition de gouvernance

Afin de maintenir un niveau de rémunération global cohérent avec le périmètre de responsabilités assumé pendant cette période exceptionnelle, le Conseil d'administration a décidé de prévoir **une rémunération exceptionnelle en numéraire**, dont le montant cible est équivalent à **100 % de la rémunération fixe annuelle**, soit **800 000 euros**, calculée prorata temporis, avec un montant pouvant varier **de 0 % à 100 % du fixe** en fonction du niveau de réalisation des objectifs.

Ce dispositif tient compte **du caractère temporaire de l'exercice des fonctions exécutives par Madame Christel Bories et du contexte spécifique dans lequel s'inscrit cette mission**, marqué par la conduite d'opérations structurantes pour la situation financière et stratégique du Groupe.

Le versement de cette rémunération exceptionnelle vise ainsi à reconnaître la contribution attendue à la réussite de ces opérations, dans un contexte de transition de gouvernance.

Objectifs associés

• Cette rémunération exceptionnelle repose sur un objectif de réussite du plan de financement du Groupe, apprécié au regard des critères suivants, assortis des pondérations correspondantes :

- la réussite globale du plan de financement (30 %) ;
- la monétisation d'actifs (35 %) ;
- la préparation d'une opération de renforcement des fonds propres (35 %), incluant notamment l'identification d'investisseurs appropriés.

Les objectifs et les critères d'appréciation seront évalués par le **Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance**, au regard des conditions de réalisation des opérations et de leur contribution à la situation financière du Groupe.

Modalités d'évaluation et de versement

Cette rémunération exceptionnelle sera **évaluée lorsque les opérations concernées auront été finalisées** et sera versé **prorata temporis de la durée d'exercice des fonctions de Directrice générale**.

Dans l'hypothèse où un nouveau Directeur général serait nommé avant la fin des opérations concernées, une **évaluation intermédiaire des réalisations** sera effectuée lors de la passation de fonctions entre Madame Christel Bories et le nouveau Directeur général.

Dans l'hypothèse où un nouveau Directeur général serait nommé à très brève échéance, le Conseil d'administration pourra **réexaminer les conditions d'attribution de cette rémunération exceptionnelle**, afin de tenir compte de la durée effective d'exercice des responsabilités exécutives.

iv. Autres éléments de rémunération

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 salariés.

v. Absence d'autres éléments de rémunération

Christel Bories, en qualité de Présidente-Directrice générale ne bénéficie pas des éléments de rémunération suivants :

- 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,
- avantages en nature,
- bénéfice d'un contrat de travail ou contrat de prestations de service.

Le processus de décision et l'information des actionnaires relatifs à la présente politique de rémunération sont décrits à la section 3.2.3.1 – Principes communs applicables aux politiques de rémunération des mandataires sociaux.

4.1.1.4 Politique de rémunération applicable au Directeur Général, non encore nommé

À la date d'établissement de la présente politique, le Directeur général n'a pas encore été nommé.

Conformément aux dispositions applicables en matière de **Say on Pay**, la politique de rémunération du Directeur général doit être définie **ex ante** et soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires.

Dans ce contexte, la présente politique vise à **définir les principes et la structure de rémunération applicables au futur Directeur général**, sans préjuger des conditions finales qui seront arrêtées lors de sa nomination.

Le Conseil d'administration déterminera, lors de la nomination du futur Directeur général, **sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance**, les éléments de sa rémunération dans le respect des principes définis par la présente politique.

a. Principes généraux

La rémunération du Directeur général sera déterminée :

- en cohérence avec **l'intérêt social de la Société et sa stratégie de création de valeur à long terme** ;
- en tenant compte de **la taille, de la complexité et des enjeux du Groupe**, notamment dans un environnement international et industriel ;
- au regard des **pratiques de marché observées au sein de panels d'entreprises comparables** incluant un panel international d'acteurs miniers et un panel de référence composé de sociétés industrielles françaises de capitalisation et de complexité comparables issues de l'indice SBF 80, tels que décrits au paragraphe 3.2.3.1.c du présent document,
- en considération de **l'expérience, du parcours et du profil du dirigeant recruté**, ainsi que des responsabilités confiées.

Elle visera à maintenir **un équilibre approprié entre compétitivité externe, performance et alignement avec les intérêts des actionnaires**, tout en intégrant les priorités stratégiques du Groupe, notamment en matière de sécurité et de responsabilité sociale et environnementale.

b. Structure de rémunération

Les niveaux de rémunération seront déterminés en cohérence avec les pratiques de marché applicables aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs de sociétés comparables.

La rémunération du Directeur général pourra comprendre les éléments suivants :

i. Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle du Directeur général sera déterminée en fonction :

- des responsabilités confiées,
- de l'expérience et du profil du dirigeant,
- ainsi que du positionnement par rapport aux pratiques de marché.

Elle sera fixée pour la durée du mandat, sauf circonstances exceptionnelles justifiant une révision par le Conseil d'administration.

ii. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle sera assise sur des critères de performance financiers et extra-financiers qui seront préalablement définis par le Conseil d'administration.

Elle comportera :

- un niveau cible exprimé en pourcentage de la rémunération fixe,
- un plafond maximum (150% du niveau cible),
- des **critères mesurables et transparents**, reflétant les priorités stratégiques du Groupe.

Ces critères pourront notamment comprendre :

- des **objectifs collectifs**, alignés avec les indicateurs de performance applicables aux cadres dirigeants du Groupe ;
- des **objectifs individuels**, définis par le Conseil d'administration.

La pondération entre critères financiers et extra-financiers sera déterminée par le Conseil d'administration lors de la nomination du dirigeant.

Mécanisme de clawback

Le Conseil d'administration prévoit la possibilité de mettre en œuvre un mécanisme de récupération (« clawback ») applicable à la rémunération variable annuelle du Directeur Général.

Ainsi, dans un délai de cinq ans suivant le versement de la rémunération variable annuelle, le Conseil d'administration pourra décider de demander la restitution de tout ou partie de cette rémunération dans des circonstances exceptionnelles, notamment s'il est établi que :

- les données financières, comptables ou quantitatives ayant servi à déterminer la rémunération variable ont été intentionnellement inexacts ou ont fait l'objet d'une présentation trompeuse ; ou
- une faute grave et délibérée a été commise par la Présidente-Directrice générale dans l'exercice de ses fonctions.

Dans une telle hypothèse, le Conseil d'administration pourra décider d'exiger la restitution de tout ou partie de la rémunération variable versée au titre des exercices concernés. Le montant susceptible d'être restitué sera déterminé sur la base du montant brut de la rémunération variable versée, sous réserve des prélèvements obligatoires effectués par la Société.

La mise en œuvre de ce mécanisme interviendra dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

Ce dispositif vise à renforcer l'alignement de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux avec la performance durable de la Société et à préserver les intérêts de celle-ci et de ses actionnaires.

iii. Rémunération variable long terme

Le Directeur général pourra bénéficier de dispositifs de **rémunération variable long terme**, notamment sous forme d'**actions de performance**, soumis à des **conditions de performance** ainsi qu'à une condition de présence.

Ces dispositifs ont pour objectif de **renforcer l'alignement entre la rémunération du dirigeant et la création de valeur à moyen et long terme pour les actionnaires**.

Le niveau d'attribution sera déterminé par le Conseil d'administration dans le respect :

- des **pratiques de marché**, et
- des **plafonds applicables aux dirigeants mandataires sociaux**.

Conformément aux règlements des plans, **toute opération de couverture du risque lié à ces instruments est interdite**.

Par ailleurs, le Directeur général devra **conserver, jusqu'à la cessation de ses fonctions, un nombre d'actions représentant au moins 20 % des actions de performance définitivement acquises** au titre de ces plans.

iv. Autres éléments de rémunération

Le Directeur général pourra bénéficier, le cas échéant, d'autres éléments de rémunération ou avantages décidés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, et attribués dans les conditions applicables au sein du Groupe.

Ces éléments pourront notamment comprendre :

- des **avantages en nature**, tels qu'un véhicule de fonction ;
- le bénéfice des dispositifs de **protection sociale (santé et prévoyance)** applicables aux salariés des sociétés françaises du Groupe ;
- le cas échéant, un **dispositif de retraite supplémentaire** ; et,
- en cas de recrutement international, **des avantages liés à la mobilité internationale**.

v. Engagements spécifiques

Le Conseil d'administration pourra prévoir, le cas échéant :

- **une indemnité de cessation de fonctions**, applicable en cas de départ contraint, qui :

- sera soumise à des **conditions de performance** conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF ; et

- sera **plafonnée à deux années de rémunération** (fixe et variable annuelle).

• Une clause de non-concurrence, qui :

- pourra s'appliquer pour une durée comprise entre **12 et 24 mois** ;
- donnera lieu au versement d'une **indemnité plafonnée** ;
- pourra faire l'objet d'une **renonciation par la Société** ;
- ne sera pas applicable en cas de départ à la retraite ou au-delà de l'âge de 65 ans.

vi. Indemnité de prise de fonction

Le Conseil pourra attribuer une indemnité de prise de fonction à un futur Directeur Général au vu de la personne en cause, dont les conditions et modalités d'application seront déterminées par le Conseil, sur recommandations du Comité des Rémunérations, aux seules fins de compenser les avantages perdus au cours du mandat précédent.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, toute attribution de ce type sera **dûment motivée, rendue publique et soumise à l'approbation de l'Assemblée générale** conformément aux dispositions légales applicables.

Le processus de décision et l'information des actionnaires relatifs à la présente politique de rémunération sont décrits à la section 3.2.3.1 – Principes communs applicables aux politiques de rémunération des mandataires sociaux.

4.1.1.5 Politique de rémunération applicable au Directeur Général - Période du 1^{er} janvier au 1^{er} février 2026

a. Mandat du Directeur Général

Monsieur Paulo Castellari a exercé les fonctions de Directeur général du Groupe à compter du 27 mai 2025.

Lors de sa réunion du 1^{er} février 2026, le Conseil d'administration a décidé de **mettre fin au mandat** de Monsieur Paulo Castellari de ses fonctions de Directeur Général, avec effet à cette même date, et a, sur recommandation de son Comité des rémunérations et de la gouvernance, arrêté les conditions financières de son départ conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2025. Ces conditions sont détaillées ci-après.

b. Rémunération totale et avantages de toute nature

i. Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle brute de Monsieur Paulo Castellari était fixée à 800 000 euros pour une année complète.

Au titre de l'exercice 2026, la rémunération fixe est versée prorata temporis de la durée effective d'exercice de ses fonctions, soit pour la période du 1^{er} janvier au 1^{er} février 2026.

ii. Rémunération variable annuelle

Compte tenu de la durée limitée d'exercice de ses fonctions au cours de l'exercice 2026 et de la décision du Conseil d'administration, aucune rémunération variable annuelle ne sera attribuée au titre de cet exercice.

iii. Rémunération à long terme

Aucune nouvelle attribution de rémunération variable à long terme, notamment sous forme d'actions de performance, n'est prévue au titre de l'exercice 2026.

Il est par ailleurs rappelé que les actions de performance attribuées en 2025 étaient soumises à une condition de présence pendant la période d'acquisition. À la suite de la cessation de son mandat intervenue le 1^{er} février 2026, cette condition n'étant plus satisfaite, les droits correspondants ont été annulés conformément au règlement du plan.

iv. 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.

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.

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 applicable à l'ensemble des cadres internationaux et limités à la durée de son mandat initial, notamment :

- une indemnité de logement équivalente à 4 000 euros nets par mois ;
- une allocation pour voyages personnels et familiaux : 13000 euros nets par an, versée mensuellement.

v. 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.

vi. Avantages post-mandat

Indemnité de non-concurrence

Dans le cadre de son mandat social, le Directeur Général peut être soumis à une obligation de non-concurrence destinée à protéger les intérêts du groupe Eramet à l'issue de ses fonctions.

Cette clause prévoit qu'en cas de cessation de ses fonctions, quelle qu'en soit la cause, à l'exception d'un départ à la retraite, le Directeur Général s'interdit, pendant une durée d'un an renouvelable une fois, d'exercer toute activité concurrente à celle du groupe Eramet.

À la suite de la cessation des fonctions de Monsieur Paulo Castellari intervenue le 1er février 2026, le Conseil d'administration a décidé de ne pas mettre en œuvre cet engagement. En conséquence, aucune indemnité de non-concurrence ne sera versée.

Indemnité en cas de cessation de fonction

Conformément à la politique de rémunération applicable, le mandat social du Directeur général ne prévoit aucune indemnité de départ. En conséquence, la cessation des fonctions de Monsieur Paulo Castellari intervenue le 1er février 2026 n'a donné lieu à aucun versement d'indemnité de cessation de fonctions.

Le processus de décision et l'information des actionnaires relatifs à la présente politique de rémunération sont décrits à la section 3.2.3.1 – Principes communs applicables aux politiques de rémunération des mandataires sociaux.

4.1.1.6 Politique de rémunération applicable en 2026 aux administrateurs

4.1.1.6.1 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 2028
Emeric 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 2028
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
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 2028
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 Valenty	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

4.1.1.6.2 Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2026

L'enveloppe globale allouée au Conseil d'administration a été fixée à 950 000 euros lors de l'Assemblée Générale du 26 mai 2025 (11^e résolution). Il est proposé à l'Assemblée de reconduire ce montant global pour l'exercice 2026. 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.

4.1.2 Say on Pay ex post – Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2025 ou attribués au cours du même exercice aux mandataires sociaux

La rémunération attribuée et versée au titre de l'exercice 2025 a été déterminée et versée dans le cadre et les limites de la politique de rémunération approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 26 mai 2025 conformément aux résolutions suivantes :

- 12^e résolution (article L. 22-10-8 du Code de commerce) : approbation de la politique de rémunération applicable à Mme Christel Bories, en qualité de Présidente-Directrice Générale, pour la période du 1^{er} janvier au 26 mai 2025, avec un taux d'approbation de 97,21 % ;
- 13^e résolution (article L. 22-10-8 du Code de commerce) : approbation de la politique de rémunération applicable à Mme Christel Bories, en qualité de Présidente du Conseil d'administration, pour la période du 27 mai au 31 décembre 2025, avec un taux d'approbation de 99,69 % ;
- 14^e résolution (article L. 22-10-8 du Code de commerce) : approbation de la politique de rémunération applicable à M. Paulo Castellari, Directeur Général, pour la période du 27 mai au 31 décembre 2025, avec un taux d'approbation de 99,43 %.

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

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.

La société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération et n'a pas dérogé à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale.

Absence de rémunération exceptionnelle

Au titre de l'exercice 2025, aucune rémunération exceptionnelle, au sens de l'article L.22-10-9 du Code de commerce, n'a été attribuée aux mandataires sociaux.

Aucune faculté discrétionnaire n'a été mise en œuvre par le Conseil d'administration en dehors des dispositifs et critères strictement définis par la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, l'Assemblée Générale du 26 mai 2025, dans sa douzième résolution, a approuvé à hauteur de **96,59 %** le vote ex post portant sur les informations relatives à la rémunération totale annuelle de la Présidente-Directrice Générale au titre de l'exercice 2024, telles que présentées dans le Document d'enregistrement universel 2024, partie « Rapport sur le gouvernement d'entreprise », paragraphe 3.2.1.1

4.1.2.1 Rémunération totale et avantages versés en 2025 ou attribués au cours du même exercice aux dirigeants mandataires sociaux

	CHRISTEL BORIES Présidente Directrice générale 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025	PAULO CASTELLARI Directeur général 27 mai 2025 au 31 décembre 2025 (Contrat de travail du 22/04 au 26/05/25)	CHRISTEL BORIES Présidente Conseil d'Administration 27 mai 2025 au 31 décembre 2025
RÉMUNÉRATION ANNUELLE FIXE			
POLITIQUE	800 000 €	800 000 €	350 000 €
MISE EN ŒUVRE - Base annuelle	800 000 €	800 000 €	350 000 €
Rémunération fixe au prorata des périodes d'exercice en qualité de dirigeant mandataire social	321 212 €	478 788 €	209 470 €
Rémunération fixe au prorata des périodes d'exercice sous contrat de travail (22/04/25 au 26/05/25)		75 758 €	
RÉMUNÉRATION ANNUELLE VARIABLE			
POLITIQUE :			
• 0 à 150 % de la rémunération annuelle fixe proratisée	✓	✓	NA
• 75 % (à la cible) d'objectifs collectifs :			NA
• 10 % de critères sécurité	✓	✓	NA
• 15 % RSE	✓	✓	NA
• 5 % réduction émission CO ₂	✓	✓	NA
• 70% EBITDA ajusté et retraité hors SLN	✓	✓	NA
• 25 % (à la cible) d'objectifs individuels	✓	✓	NA
MISE EN ŒUVRE :	172 732 €	243 653 € ⁽¹⁾	0 €
• dont part collective	107 084 €	184 871 €	
• dont part individuelle	65 648 €	58 782 €	
RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME			
POLITIQUE :			
• Attribution en % de la rémunération annuelle fixe proratisée	NA	120 %	NA
• Actions gratuites soumises à conditions de présence et de performance			
• 50% de performance financière (EBITDA ajusté et retraité hors SLN)			
• 20% de performance RSE			
• 5 % de réduction des émissions CO ₂			
• 25% de performance relative de l'action Eramet (TSR)			
MISE EN ŒUVRE :			
• Plan d'actionnariat	NA	26/05/2025	NA
• Nombre d'actions attribuées		11 930 € ⁽²⁾	
• Valorisation		506 071 €	
AUTRES ÉLÉMENTS			
• Protection sociale : santé et prévoyance	4 457 €	7 692 € ⁽³⁾	3 461 €
• Assurance vie (Article 82)	150 110 €	NA	NA
• Dispositif de retraite internationale	NA	27 653 € ⁽⁴⁾	
• Indemnités liées au statut de mobilité internationale	NA	29 000 €	
• Indemnité en cas de cessation de fonction		Aucun versement en 2025	
ABSENCE D'AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION			
• Rémunération exceptionnelle			
• Rémunération variable différée			
• Rémunération variable pluriannuelle		NA	
• Rémunération au titre de son mandat d'administrateur			
• Rémunération versée par une entreprise du périmètre consolidé			

COURT TERME

LONG TERME

NA : Non applicable

(1) Dont 33 286 € au titre de son contrat de travail et 210 367 € au titre de son mandat social.

(2) Compte tenu de la révocation du Directeur général, Paulo Castellari, au 1er février 2026, la condition de présence prévue par le règlement du plan n'étant plus satisfaite, et conformément aux stipulations dudit règlement, les droits correspondants ont été annulés.

(3) Dont 1 137 € au titre de son contrat de travail et 6 555 € au titre de son mandat social.

(4) Dont 10 619 € au titre de son contrat de travail et 17 034 € au titre de son mandat social.

a. Tableaux de synthèse des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux

i. Tableaux de synthèse des rémunérations, options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social exécutif

(TABLEAU 1 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

Du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025	2025	2024
Christel Bories, Présidente-Directrice Générale		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice ⁽¹⁾ (détaillées au tableau 2)	644 054	2 014 291
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (2)	0	822 735
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme		
TOTAL	644 054	2 837 026

À compter du 27 mai 2025	2025	2024
Paulo Castellari - Directeur Général		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice ⁽¹⁾ (détaillées au tableau 2)	825 852	
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ⁽³⁾⁽⁴⁾ (détaillées au tableau 6)	506 071	
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme		
TOTAL	1 331 923	0

(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) Aucune action de performance n'a été attribuée au cours de l'exercice 2025 à Christel Bories.

La valorisation 2024 correspond à l'attribution de 13.914 actions soumises à conditions de performance. Elle est calculée selon la juste valeur de l'action au jour de l'attribution par le Conseil d'administration, soit 59,13 euros au 22 mars 2024.

(3) Calculé selon la juste valeur de l'action au jour d'attribution par le Conseil d'administration, soit 42,42 euros au 26 mai 2025.

(4) Compte tenu de la révocation du Directeur général, Paulo Castellari, au 1er février 2026, la condition de présence prévue par le règlement du plan n'étant plus satisfaite, et conformément aux stipulations dudit règlement, les droits correspondants ont été annulés.

ii. Tableaux récapitulatifs des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social exécutif

(TABLEAU 2 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

Du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025	Montants au titre de l'exercice 2025		Montants au titre de l'exercice 2024	
	Attribués	Versés	Attribués	Versés
Christel Bories, Présidente-Directrice Générale				
Rémunération fixe	321 212	321 212	800 000	800 000
Rémunération variable annuelle	172 732	744 820	744 820	951 200
Contribution régime type article 82	150 110	469 471	469 471	532 190
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur				
Avantages en nature	0	0		
TOTAL	644 054	1 535 503	2 014 291	2 283 390

À compter du 27 mai 2025	Montants au titre de l'exercice 2025		Montants au titre de l'exercice 2024	
	Attribués	Versés	Attribués	Versés
Paulo Castellari, Directeur Général				
Rémunération fixe ⁽¹⁾	554 545	554 545		
Rémunération variable annuelle ⁽²⁾	243 653	0		
Retraite internationale ⁽³⁾	27 653	27 653		
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur				
Avantages en nature				
TOTAL	825 852	582 198		

(1) dont Rémunération fixe au titre du contrat de travail du 22/04/2025 au 26/05/2025 : 75 757 €, non soumise au vote de l'Assemblée Générale, et rémunération fixe au titre du mandat social du 27/05/25 au 31/12/25 : 478 788 € seule soumise au vote ex post en application de l'article L.22-10-34 du Code de commerce

(2) dont Rémunération variable annuelle au titre du contrat de travail du 22/04/2025 au 26/05/2025 : 33 286 €, non soumise au vote de l'Assemblée Générale et rémunération variable annuelle au titre du mandat social du 27/05/25 au 31/12/25 : 210 367 € seule soumise au vote ex post en application de l'article L.22-10-34 du Code de commerce

(3) dont 10 619 € versés au titre du contrat de travail non soumise au vote de l'Assemblée Générale et 17 034 € versés au titre du mandat social, soumis au vote par l'Assemblée Générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés.

iii. Tableau de rémunérations attribuées aux mandataires sociaux non exécutifs

(TABLEAU 3 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

Le tableau 3 du Code de gouvernement d'entreprise est présenté au chapitre 3.2.1.3 du présent document.

iv. Tableau des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées en 2025 à chaque mandataire social exécutif

(TABLEAU 4 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

Non applicable

v. Tableau des options de souscription ou d'achat d'actions levées en 2025 par chaque mandataire social exécutif

(TABLEAU 5 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

Non applicable

vi. Tableau des actions de performance attribuées en 2025 à chaque mandataire social exécutif

(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
Christel Bories, Présidente-Directrice Générale du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025		0				Aucune attribution d'actions à Christel Bories en 2025
Paulo Castellari, Directeur Général, à compter du 27 mai 2025	Plan du 26/05/2025	11 930 ⁽²⁾	506 071	26/05/2028	26/05/2028	Les critères de performance applicables sont décrits au chapitre 3.2.1.1.d.iii du présent document.
TOTAL		11 930				

(1) Calculé selon la juste valeur de l'action au jour d'attribution par le Conseil d'administration, soit 42,42 euros au 26 mai 2025. 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 Afep-Medef nécessite de communiquer sur la valorisation de cette attribution à la date d'attribution sur la base de la juste valeur.

(2) Compte tenu de la révocation du Directeur général, Paulo Castellari, au 1^{er} février 2026, la condition de présence prévue par le règlement du plan n'étant plus satisfaite, et conformément aux stipulations dudit règlement, les droits correspondants ont été annulés.

vii. Tableau des actions de performance devenues disponibles en 2025 pour chaque 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
Christel Bories, Présidente-Directrice Générale, du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025	Plan du 12/03/2020	12/03/2023	12/03/2025	15 000	9 253	61,7 %
	Plan du 10/03/2022	10/03/2025	10/03/2025	10 568	6 669	63,1 %
TOTAL				25 568	15 922	
Paulo Castellari, Directeur Général, à compter du 27 mai 2025				0	0	
TOTAL				0	0	

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.

viii. Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions

▼ (Tableau 8 du Code de gouvernement d'entreprise)

Non applicable



ix. Historique des attributions des actions de performance

(TABLEAU 9 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

	Plan 2020	Plans 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025
Date d'assemblée	24/05/2018	24/05/2018 et 28/05/2021	28/05/2021	28/05/2021	28/05/2021	30/05/2024
Date du Conseil d'administration	12/03/2020	11/03/2021 et 28/05/2021	10/03/2022	21/03/2023	22/03/2024	20/03/2025 et 26/05/2025
Date d'acquisition des actions	12/03/2023					20/03/2028
Date de fin de période de conservation des actions	12/03/2025	11/03/2024 et 28/05/2024	10/03/2025	21/03/2026	22/03/2027	et 26/05/2028
ENSEMBLE DES SALARIÉS :						
Nombre total d'actions attribuées ⁽¹⁾	188 013	217 054	114 175	124 809	174 144	232 939
Nombre d'actions acquises au 31/12/2025 (Plan international) ⁽²⁾	24 453					
Nombre d'actions acquises au 31/12/2025 (Plan France) ⁽²⁾	83 563	161 797	64 272	67 755		
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques	79 997	55 257	49 903	57 054		
Actions de performance restantes en fin d'exercice	0	0	0	0	174 144	
Dont mandataires sociaux						
C. Bories						
Nombre total d'actions attribuées ⁽³⁾⁽⁴⁾	15 000	19 480	10 568	10 667	13 914	
Nombre total d'actions acquises et disponibles	9 253	16 477	6 669	6 635		
P. Castellari						
Nombre total d'actions attribuées ⁽⁴⁾						11 930
Nombre total d'actions acquises et disponibles ⁽⁵⁾						0
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) (30 %) Performance intrinsèque d'indicateurs économiques (25 %) EBITDA et (25 %) DETTE NETTE à conditions économiques constantes du budget, 			<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 %). Performance intrinsèque d'indicateurs économiques : 50 % EBITDA (6) 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. 		
Taux d'atteinte du plan en % des actions attribuées ⁽⁵⁾	92,52% à la cible, soit 61,7% du maximum	84,58%	63,1%	62,2%		

(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) Jusqu'en 2020, le nombre d'actions attribuées correspondait au niveau maximum pouvant être acquis en cas de surperformance (150 % de l'objectif). Depuis 2021, le nombre d'actions attribuées correspond au niveau cible acquis pour une performance de 100 %, la possibilité de surperformance ayant été supprimée. Cette évolution vise à renforcer la lisibilité et l'alignement entre le niveau d'attribution et la performance cible.

(4) Depuis 2024, l'attribution au mandataire social correspond à 120% de la rémunération fixe annuelle

(5) À la suite de la révocation du Directeur général avec effet au 1er février 2026, la condition de présence prévue par le règlement du plan n'étant plus satisfaite, et conformément aux stipulations dudit règlement, les droits correspondants ont été annulés

(6) Pour 2024, EBITDA ajusté IFRSS (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)

x. Rémunérations variables pluriannuelles de chaque dirigeant mandataire social exécutif

(TABLEAU 10 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

Non applicable

xi. Récapitulatif des rémunérations et avantages dus à raison de la cessation des fonctions des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

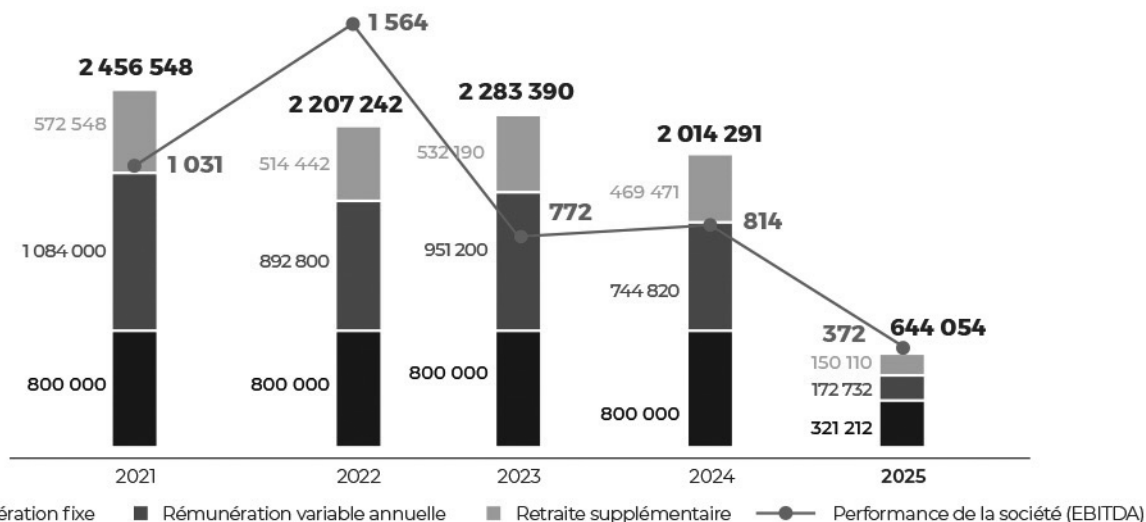
(TABLEAU 11 DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE)

Mandataire social	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 : du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025	Non	Non, mais financement par la Société d'un contrat d'assurance-vie	Oui, mais aucune indemnité, ni aucun avantage n'a été versé au titre du changement de fonction	Non
Paulo Castellari Directeur Général : A compter du 27 mai 2025	Non	Oui, contribution versée à un fonds de pension international visant à compenser la perte de droits à la retraite dans le pays d'origine.	Non	Oui

b. Rémunération totale et avantages versés ou attribués du 1er janvier au 26 mai 2025 à Christel Bories, Présidente Directrice Générale

i. 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



Note : La rémunération 2025 est proratisée sur la période du 1^{er} janvier 2025 au 26 mai 2025, date de fin de mandat en qualité de Présidente-Directrice Générale.

ii. Rémunération fixe

Compte tenu de l'évolution des fonctions de Mme Christel Bories au cours de l'exercice 2025, les éléments de rémunération fixe ont été déterminés et versés au prorata temporis de la durée effective d'exercice de ses fonctions en qualité de Présidente-Directrice générale.

La rémunération fixe **annuelle** de référence pour l'exercice 2025 est établie à **800 000 euros**.

En conséquence, la rémunération fixe versée au titre de l'exercice 2025 a été calculée prorata temporis pour la période comprise entre le **1er janvier et le 26 mai 2025**, et s'est élevée à un montant de **321 212 euros**.

	Montant pour une année complète	Montant calculé au prorata pour la période allant du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025
Mme Christel Bories, Présidente-Directrice générale	800 000 €	321 212 €

iii. Rémunération variable annuelle

Pour rappel, la rémunération variable versée en 2025 au titre de l'exercice 2024 est de 744 820 euros bruts. Son montant représente un niveau global d'atteinte des objectifs à hauteur de 93.10%. Ce niveau d'atteinte est détaillé dans le Document de Référence 2024 au Chapitre 3.2.1.1.d.

Compte tenu de l'évolution des fonctions de Mme Christel Bories au cours de l'exercice 2025, une rémunération variable a été attribuée uniquement au titre de la période durant laquelle elle exerçait les fonctions de Présidente-Directrice générale.

Les critères collectifs, représentant 75 % de la rémunération variable, ont été appréciés sur l'ensemble de l'exercice 2025, bien que Mme Christel Bories ait cessé d'exercer ses

fonctions de Directrice générale en mai 2025 ; le montant correspondant a toutefois été calculé prorata temporis en fonction de la durée effective d'exercice de ses fonctions. Ces critères collectifs se répartissent entre des objectifs financiers (70 %), des objectifs de sécurité (10 %), des objectifs RSE (15 %) et des objectifs de décarbonation (5 %).

Les critères individuels, représentant 25 % de la rémunération variable, ont, quant à eux, été évalués sur la seule période d'exercice des fonctions de Présidente-Directrice générale, soit cinq mois.

Compte tenu du taux d'atteinte des objectifs 2025 qui s'établit à 53,78%, la rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2025 et versée en 2026 s'élève à 172 732 euros bruts. Son montant est calculé sur la base de la rémunération fixe proratisée versée en 2025.

Un tableau récapitulatif des objectifs, des seuils attendus et des niveaux atteints en 2025 est présenté ci-dessous.

NIVEAU DE RÉALISATION DES OBJECTIFS 2025 POUR DÉTERMINER LA RÉMUNÉRATION VARIABLE VERSÉE EN 2026

Rémunération variable annuelle		Pondération	Min	Cible	Max	Résultats	Taux d'atteinte
Objectifs collectifs 75%	Taux de fréquence des accidents & accidents graves	5%	0% si TF2 ≥ 1,6	100% si TF2 = 1	150% si TF2 ≤ 0,8	TF2 : 0,8	0,00% (1)
	Indicateur de prévention des risques déterminé par les actions portant sur les causes des incidents ou observations à haut potentiel sur l'ensemble des sites du Groupe	5%	0% si actions clôturées et vérifiées < 70%	100% si actions clôturées et vérifiées = 90%	150% si actions clôturées et vérifiées = 100%	Actions clôturées et vérifiées : 96%	130%
	Développement feuille de route RSE Act for Positive Mining	15%				105%	105%
	Décarbonation : Amélioration de l'efficacité CO ₂ 2025 vs 2024	5%	0% si 0%	100% si = - 2.5%	150% si ≥ - 3.75%	-6,3%	150%
	Performance intrinsèque : EBITDA ajusté (2) et retraité (3) hors SLN	70%	20% si ≥ 648 M€	100% si = 770 M€	150% si ≥ 846 M€	650 M€	21%
		100%					44.5%
Objectifs individuels de Janvier à mai 2025 25%	Organiser la transition avec le nouveau CEO en préparant son arrivée avec les parties prenantes et les équipes en interne	25%					100%
	Solder le contentieux fiscal et douanier au Gabon pour repartir sur des bases saines pour les opérations	25%					125%
	Assurer le ramp-up du lithium dans le calendrier et le budget prévus	50%					51%
		100%					82%
Total rémunération variable (en % de la rémunération fixe proratisée)		100%					53.78%

(1) Malgré un TF2 qui s'établit à 0,8, la survenue de 3 accidents mortels de sous-traitants en Indonésie en 2025, conduit conformément aux règles applicables, à considérer que l'objectif lié à l'indicateur de résultat n'est pas atteint en cohérence avec l'engagement du Groupe en faveur du zéro accident mortel.

(2) 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.

(3) 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).

Intégration des enjeux ESG et climatiques dans la rémunération variable

Les critères de performance extra-financiers retenus pour la détermination de la rémunération variable portent sur des indicateurs directement liés à la feuille de route RSE du Groupe et à ses engagements climatiques.

Ils comprennent notamment des objectifs relatifs à la sécurité, à la responsabilité sociétale et à la réduction de l'intensité carbone, définis selon des seuils précis, mesurables et vérifiables, et font l'objet d'une évaluation annuelle transparente.

Analyse des résultats

Objectifs sécurité

La sécurité constitue une priorité absolue pour le Groupe.

La performance sécurité 2025 est évaluée sur la base d'indicateurs de résultats et d'un indicateur de prévention, chacun pondéré à hauteur de 50 %.

En 2025, les indicateurs de résultats reposent sur :

- le **taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt (TF2) pour les salariés, intérimaires et sous-traitants ;**
- l'objectif fondamental de **zéro accident mortel**.

Le **TF2 s'établit à 0,8**, traduisant une performance quantitative globalement satisfaisante. Toutefois, la survenue de **trois accidents mortels de sous-traitants en Indonésie** au cours de l'exercice conduit, conformément aux règles applicables, à considérer que **l'objectif lié à**

l'indicateur de résultat n'est pas atteint en cohérence avec l'engagement du Groupe en faveur du **zéro accident mortel**.

L'**indicateur de prévention** repose sur le pourcentage d'incidents et d'observations à haut potentiel ayant donné lieu à des actions clôturées et vérifiées. En 2025, **96 % des actions associées à ces incidents et observations ont été clôturées et vérifiées**, dépassant ainsi l'objectif fixé à **90 %** et portant le taux d'atteinte à **130%**.

Objectifs RSE

En 2025, la performance globale de la feuille de route RSE « Act for Positive Mining », déployée dans l'ensemble des pays d'implantation du Groupe, s'établit à **105 %**, traduisant une réalisation globalement supérieure aux objectifs fixés.

Parmi les principales avancées de l'exercice, le Groupe a poursuivi ses efforts en matière de **diversité et d'inclusion, avec 1 386 opportunités "early careers" proposées** (vs une cible de 975), et a renforcé son impact contributif sur les territoires via le **programme « Eramet Beyond »**, permettant de **soutenir 1 846 emplois supplémentaires en 2025** (vs +1 500 attendus) et d'accompagner 354 jeunes par des dispositifs de soutien à la formation. Le Groupe a également poursuivi le **déploiement de son socle social commun**, avec la mise en place d'une **ouverture décès au bénéficiaire de l'ensemble des salariés au Gabon et au Sénégal**, illustrant sa volonté d'harmoniser vers le haut les standards sociaux et de renforcer la protection sociale dans tous ses pays d'implantation.

Sur le **volet environnemental**, le déploiement des plans d'actions (eau, biodiversité, poussières diffuses) s'est poursuivi, avec notamment **84 % des sites disposant d'une cartographie et d'un plan d'action de réduction des poussières diffuses** (vs 70 %), et une progression des engagements sur la chaîne de valeur (avec 72 % des fournisseurs et clients engagés dans une trajectoire de réduction des émissions, au-delà de la cible de 67 %).

Enfin, **l'obtention du niveau IRMA 50** à l'issue de l'audit externe indépendant d'Eramet Grande Côte constitue une étape structurante de la stratégie de mine responsable du Groupe et un marqueur important de transparence vis-à-vis des parties prenantes.

La **décarbonation constitue un objectif à part entière de la stratégie RSE du Groupe**. En 2025, l'indicateur **7.1** de la feuille de route (« amélioration de l'efficacité intrinsèque des activités », hors SLN) visait une amélioration de **2,5 %** par rapport à 2024. Le résultat constaté en 2025 ressort à **-6,30 %**, correspondant à un niveau d'atteinte de **150 %**, reflétant une performance nettement supérieure à la cible fixée.

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, hors SLN.

En 2025, l'EBITDA ajusté et retraité, hors SLN, s'établit à 650 M€, pour une cible à 770 M€, ce qui donne un taux d'atteinte de 21 %.

Les principaux éléments expliquant ce résultat sont des effets volumes négatifs, en particulier lié à des difficultés logistiques et opérationnelles au Gabon, les perturbations du plan minier en Indonésie et le ramp-up du Lithium pénalisée par un problème technique dans la mise en service de l'équipement d'évaporation forcée. Les pertes de productivité liées au rendement des fours des alliages ont été par ailleurs compensées par des gains de productivité lié à la teneur (minerai de manganèse et sables minéralisés).

La performance de la Présidente-Directrice Générale a été évaluée sur la base de seuils, cibles et plafonds prédéfinis pour chacun des critères, garantissant une attribution objective et transparente de la rémunération variable. L'évaluation de la performance au titre de l'exercice 2025 a été conduite sur la base des critères préalablement arrêtés par le Conseil d'administration.

Analyse des résultats individuels

Les objectifs individuels fixés à la Présidente-Directrice générale pour la période de janvier à mai 2025 portaient principalement sur la préparation de la transition managériale, la résolution de sujets structurants pour les opérations du Groupe ainsi que la mise en œuvre des priorités industrielles.

La réalisation de ces objectifs a été évaluée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. Les travaux engagés ont notamment permis d'organiser la transition avec le nouveau Directeur général et de préparer son arrivée avec les principales parties prenantes internes et externes. Le contentieux fiscal et douanier au Gabon a été réglé, permettant de clarifier le cadre des opérations. Enfin, le ramp-up des activités lithium s'est opéré avec succès, mais avec un retard au démarrage, lié à la livraison par un fournisseur clé d'un équipement défectueux.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Conseil d'administration a considéré que les objectifs individuels avaient été globalement atteints, conduisant à un **taux de réalisation pondéré de 82 %**.

Le montant final de la rémunération variable au titre de l'exercice 2025 a été déterminé par le Conseil d'administration, lors de la réunion arrêtant les comptes de l'exercice, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, son versement est soumis à l'approbation ex post de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice 2025 et interviendra dans le mois suivant cette approbation, sans mécanisme de report.

iv. Rémunération long terme

Maintien des dispositifs de rémunération long terme dans le cadre de la transition vers la présidence non exécutive

À la suite de l'Assemblée Générale de 2025, et conformément à la décision de dissociation des fonctions de Présidente du Conseil d'Administration et de Directrice Générale, Mme Christel Bories a accédé aux fonctions de **Présidente non exécutive du Conseil d'Administration**.

Conformément aux règlements des plans de rémunération à long terme en vigueur, les **actions de performance attribuées antérieurement et en cours d'acquisition ont été maintenues**.

Le maintien des droits attachés à ces plans s'inscrit dans l'application stricte et automatique des règlements des plans en vigueur et est exclusivement conditionné à la poursuite d'une présence effective au sein du Groupe, condition remplie par Mme Christel Bories.

Ce maintien ne résulte d'aucune décision discrétionnaire du Conseil d'Administration, ne confère aucun avantage spécifique lié au changement de fonctions et ne conduit à aucun traitement plus favorable que celui qui aurait été applicable en cas de maintien des fonctions exécutives.

Aucun **prorata temporis** n'a été appliqué, les règlements des plans du Groupe ne prévoyant pas une telle disposition en cas d'évolution des fonctions.

Conformément aux recommandations du **code AFEP-MEDEF**, Mme Christel Bories demeure soumise à l'obligation de conservation de **20 % des actions acquises** dans le cadre des plans d'actions de performance, et ce jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social, cette obligation étant réexaminée à chaque renouvellement de mandat.

Absence d'attribution au titre de l'exercice 2025

Conformément à ce qui avait été présenté aux actionnaires dans le cadre du Say on Pay ex ante, **aucune attribution d'actions de performance n'a été accordée à Mme Christel Bories au titre de l'exercice 2025**.

Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice 2025

Au titre de la rémunération long terme, les actions de performance devenues disponibles au cours de l'exercice 2025 pour la Présidente-Directrice Générale, telles que présentées au tableau 7, proviennent de deux plans d'attribution distincts.

S'agissant du plan attribué le 12 mars 2020, les conditions de performance ont été appréciées à l'issue de la période d'acquisition, laquelle s'est achevée en 2022. À cette date,

9 253 actions ont été définitivement acquises sur les 15 000 initialement attribuées, soit un taux d'acquisition de 61,7 %.

Conformément aux modalités du plan, ces actions étaient toutefois soumises à une période de conservation, de sorte qu'elles ne sont devenues disponibles qu'au cours de l'exercice 2025. Les conditions d'acquisition ayant été définitivement constatées en 2022, il n'y a pas lieu de revenir dans le présent rapport sur le détail de leur appréciation.

Le plan attribué le 10 mars 2022 a, quant à lui, donné lieu à l'acquisition et à la disponibilité de 6 669 actions sur les

10 568 attribuées, correspondant à un taux d'acquisition de 63,1 %.

Le taux d'atteinte du plan 2022, permettant de déterminer le nombre d'actions acquises en 2025, est de **63,1% 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 :

	Pondération	Résultats	Taux d'atteinte	Taux d'atteinte du plan 2022
EBITDA	50,00%			38,1%
2022				
50% si EBITDA = 1 114M€	16,67%	1 229M€	88%	14,7%
100% si EBITDA = 1 266M€				
2023				
50% si EBITDA = 721M€	16,67%	753M€	61,2%	10,2%
100% si EBITDA = 864M€				
2024				
50% si EBITDA = 262M€	16,67%	362M€	79%	13,2%
100% si EBITDA = 433M€				
Feuille de route RSE 2024	20,00%		95%	19%
Taux d'atteinte de la feuille de route RSE < 50%, 0 % d'actions acquises				
Taux d'atteinte de la feuille de route RSE = 50%, 50 % d'actions acquises				
Taux d'atteinte de la feuille de route RSE = 100%, 100 % d'actions acquises				
Performance du TSR par rapport au panel de comparables 2022 à 2024	30,00%		20%	6,0%
Rang Eramet	% d'actions acquises			
[0 à 15 %]	100%	18 ^{ème} sur 26 sociétés, soit 69 ^{ème} percentile du panel		
[15 % à 30 %]	80%			
[30 % à 45 %]	60%			
[45 % à 57,5 %]	40 %			
[57,5 % à 70 %]	20%			
[70 % à 100 %]	0			
TAUX D'ATTEINTE GLOBAL / MAXIMUM	100%			63,1%

Conformément aux recommandations du **code AFEP-MEDEF**, Mme Christel Bories demeure soumise à l'obligation de conservation de **20 % des actions acquises** et devenues disponibles dans le cadre des plans d'actions de performance, et ce jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social, cette obligation étant réexaminée à chaque renouvellement de mandat.

v. Autres éléments de rémunérations

Régime protection sociale

Au cours de l'exercice 2025, Mme Christel Bories a bénéficié, au titre de ses fonctions de Présidente-Directrice générale des régimes collectifs d'assurance complémentaire frais de santé et de prévoyance complémentaire invalidité-décès en vigueur au sein du groupe Eramet, 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.

Au titre de ses fonctions de Présidente-Directrice Générale au cours de l'exercice 2025 :

- la **contribution patronale au régime de frais de santé** s'est élevée à **581,20 euros** ;
- la **contribution patronale au régime de prévoyance** s'est élevée à **3 876,24 euros**.

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 Mme Christel Bories.

Assurance-vie (article 82)

Au cours de l'exercice 2025, Mme Christel Bories a bénéficié d'un contrat d'assurance-vie relevant de l'article 82 du Code général des impôts uniquement au titre de la période durant laquelle elle exerçait les fonctions de **Présidente-Directrice générale**.

Ce dispositif, destiné à compléter le niveau de ses revenus de remplacement lors de son départ à la retraite, garantit la constitution d'une épargne pouvant, à la date du départ à la retraite, être convertie en rente viagère ou versée en capital. Il ne constitue pas un engagement de retraite.

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale, le **montant annuel de la rémunération complémentaire** afférente à ce contrat est fixé à **30,39 % de la rémunération totale annuelle brute**, incluant la rémunération fixe et la rémunération variable, cette assiette étant **calculée au prorata temporis de la période d'exercice des fonctions de Présidente-Directrice générale en 2025**.

Cette rémunération complémentaire donne lieu à deux versements :

- un versement par la Société à un organisme assureur correspondant à **50 %** de la rémunération complémentaire déterminée en application de ce qui précède
- un versement annuel en numéraire par la Société à Mme Christel Bories, à hauteur de **50 %** de la rémunération complémentaire déterminée en application des dispositions qui précèdent, afin de prendre en charge les charges sociales et fiscales afférentes.

Au titre de l'exercice 2025, la **contribution patronale versée par la Société** au titre de ce dispositif s'est élevée à **150 110 euros**, se décomposant en :

- **75 055 euros** versés à l'organisme assureur ;
- **75 055 euros** versés à Mme Christel Bories en compensation des charges sociales et fiscales afférentes.

c. Christel Bories en qualité de Présidente du conseil d'Administration du 27 mai au 31 décembre 2025

i. Rémunération fixe

Le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations et de la Gouvernance d'Eramet SA, a fixé la rémunération fixe annuelle de Mme Christel Bories à 350 000 € au titre de son mandat de Présidente du Conseil d'administration, à compter du 27 mai 2025.

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. L'engagement de la Société se limite au versement des contributions mentionnées ci-dessus, et celle-ci demeure libre de résilier ce contrat dans les conditions de droit commun applicables.

vi. Absence d'autres formes de rémunération

Mme Christel Bories n'a pas perçu de rémunération au titre des éléments listés ci-après dans le cadre de ses fonctions de Présidente-Directrice générale :

- rémunération exceptionnelle ;
- Avantage en nature ;
- rémunération variable différée ;
- rémunération variable pluriannuelle ;
- rémunération au titre de son mandat d'administrateur ;
- rémunération versée par une entreprise dans le périmètre de consolidation.

vii. Indemnité en cas de cessation de fonction

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale, le mandat de la Présidente-Directrice générale prévoit, dans certaines hypothèses de cessation de fonctions, le versement d'une indemnité de fin de mandat, sous réserve de conditions de performance et de plafonnement.

Il est précisé qu'à la suite de la dissociation des fonctions de Présidente et de Directrice Générale intervenue le 27 mai 2025, Mme Christel Bories a été nommée Présidente du Conseil d'administration et qu'aucune indemnité de fin de mandat n'a été versée au titre de l'exercice 2025, conformément à la politique de rémunération.

En conséquence, la rémunération fixe a été versée prorata temporis à compter du 27 mai 2025 jusqu'au 31 décembre 2025, soit un montant de 209 470 € au titre de l'année 2025.

	Montant pour une année complète	Montant calculé au prorata pour la période allant du 27 mai au 31 décembre 2025
Mme Christel Bories, Présidente du Conseil d'administration	350 000 €	209 470 €

ii. Autres éléments de rémunérations

Régime protection sociale

Au cours de la période comprise entre le **27 mai et le 31 décembre 2025**, Mme Christel Bories a bénéficié, au titre de ses fonctions de **Présidente du Conseil d'administration**, des régimes collectifs d'assurance complémentaire **frais de santé** et de **prévoyance complémentaire invalidité-décès** en vigueur au sein du groupe Eramet, dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés du Groupe.

Au titre de ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2025 :

- la **contribution patronale au régime de frais de santé** s'est élevée à **813,67 euros** ;
- la **contribution patronale au régime de prévoyance** s'est élevée à **2 647,10 euros**.

Avantage en nature

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale, la Présidente du Conseil d'administration pouvait bénéficier d'un avantage en nature consistant en la mise à disposition d'un véhicule de fonction. Il est toutefois précisé que Mme Christel Bories a renoncé à cet avantage en nature et qu'aucun véhicule de fonction n'a été mis à sa disposition au titre de l'exercice 2025.

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

Au cours de l'exercice 2025, Mme Christel Bories a disposé, au titre de ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration, d'un bureau et de l'assistance d'un(e) assistant(e) à temps partiel, conformément à la politique de rémunération

iii. Absence d'autres formes de rémunération

Mme Christel Bories n'a perçu, au cours de l'exercice 2025, aucune rémunération ni aucun avantage au titre des éléments listés ci-après **dans le cadre de ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration** :

- rémunération variable annuelle ;
- rémunération variable long terme ;
- rémunération exceptionnelle ;
- rémunération variable différée ;
- rémunération variable pluriannuelle ;
- Assurance vie (article 82) ou dispositif de retraite supplémentaire ;
- rémunération au titre de son mandat d'administrateur ;
- rémunération versée par une entreprise dans le périmètre de consolidation ;
- indemnité liée à la cessation de fonctions ou changement de fonctions.



d. Paulo Castellari, Directeur Général du 27 mai au 31 décembre 2025

i. Rémunération fixe

Conformément aux modalités présentées *ex ante* pour l'exercice 2025, la rémunération fixe du Directeur Général a été déterminée en fonction de son expertise, de l'étendue de ses responsabilités et de la complexité de ses missions.

Monsieur **Paulo Castellari** a rejoint la Société en avril 2025 en qualité de salarié, puis a été nommé Directeur Général par l'Assemblée Générale de 2025, date à laquelle il a renoncé à son contrat de travail, conformément à son engagement.

Sur la base de la décision du Conseil d'administration du 21 janvier 2025, la rémunération fixe annuelle brute du

Directeur Général a été fixée à **800 000 euros pour une année complète**. Pour l'exercice 2025, cette rémunération a été **proratisée** afin de tenir compte des périodes exercées respectivement au titre du contrat de travail puis du mandat social.

Ainsi, **au titre de l'exercice 2025, Monsieur Paulo Castellari a perçu une rémunération fixe brute totale de 554 545 euros**, versée pour partie au titre de son contrat de travail (75 758 €) et pour partie au titre de son mandat social (478 788 €), conformément aux principes approuvés *ex ante*.

	Montant pour une année complète	Montant calculé au prorata pour la période allant du 22 avril au 26 mai 2025 (contrat de travail)	Montant, soumis au vote des actionnaires, calculé au prorata pour la période allant du 27 mai au 31 décembre 2025 (mandat social)
M. Paulo Castellari, Directeur Général	800 000 €	75 758 €	478 788 €

ii. Rémunération variable

Conformément aux principes et modalités présentés *ex ante* pour l'exercice 2025, la rémunération variable annuelle du Directeur Général vise à récompenser l'atteinte des objectifs stratégiques, opérationnels, financiers, de sécurité et de responsabilité sociétale du Groupe, ainsi que des objectifs individuels liés à la période de transition.

Compte tenu du taux d'atteinte des objectifs 2025 qui s'établit à 43,94%, la rémunération variable attribuée en 2025 et versée en 2026 s'élève à 243 653 euros bruts. Son montant

est calculé sur la base de la rémunération fixe proratisée versée en 2025, pour partie au titre de son contrat de travail et pour partie au titre de son mandat social. La rémunération variable 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.

	Montant calculé au prorata pour la période allant du 22 avril au 26 mai 2025 (contrat de travail)	Montant, soumis au vote des actionnaires, calculé au prorata pour la période allant du 27 mai au 31 décembre 2025 (mandat social)
M. Paulo Castellari, Directeur Général	33 286€	210 367 €

Un tableau récapitulatif des objectifs, des seuils attendus et des taux d'atteinte en 2025 est présenté ci-dessous.

Niveau de réalisation des objectifs 2025 pour déterminer la rémunération variable versée en 2026

Rémunération variable annuelle		Pondération	Min	Cible	Max	Résultats	Taux d'atteinte
Objectifs collectifs 75%	Taux de fréquence des accidents & accidents graves	5%	0% si TF2 ≥ 1,6	100% si TF2 = 1	150% si TF2 ≤ 0,8	TF2 : 0,8	0% ⁽¹⁾
	Indicateur de prévention des risques déterminé par les actions portant sur les causes des incidents ou observations à haut potentiel sur l'ensemble des sites du Groupe	5%	0% si actions clôturées et vérifiées < 70%	100% si actions clôturées et vérifiées = 90%	150% si actions clôturées et vérifiées = 100%	Actions clôturées et vérifiées: 96%	130%
	Développement feuille de route RSE	15%					105%
	Décarbonation : Amélioration de l'efficacité CO ₂ 2025 vs 2024	5%	0% si 0%	100% si - 2.5%	150% si ≥ - 3.75%	-6,3%	150%
	Performance intrinsèque : EBITDA ajusté ⁽²⁾ et retraité ⁽³⁾ hors SLN	70%	20% si ≥ 648 M€	100% si = 770 M€	150% si ≥ 846 M€	650 M€	21%
		100%					44,5%
Objectifs individuels 25%	Déployer d'ici fin 2025 un système de gestion des actifs et outils de pilotage afin d'améliorer la performance et la santé des actifs d'ici fin 2026	20%					30%
	Renforcer les relations avec les parties prenantes et structurer la stratégie des affaires publiques	20%					10%
	Assurer une prise de fonctions efficace. Incarner un leadership axé sur la sécurité, l'excellence opérationnelle et l'éthique.						
	Adapter la stratégie en renforçant la résilience financière	20%					10%
	Atteindre l'objectif de production de lithium conforme au plan de montée en puissance	20%					112%
	Finaliser la cartographie des coûts et maîtrise du coût de production au Gabon	20%					50%
		100%					42,4%
Total rémunération variable (en % de la rémunération fixe proratisée)		100%					43.94%

(1) Malgré un TF2 qui s'établit à 0,8, la survenue de 3 accidents mortels de sous-traitants en Indonésie en 2025, conduit conformément aux règles applicables, à considérer que l'objectif lié à l'indicateur de résultat n'est pas atteint en cohérence avec l'engagement du Groupe en faveur du zéro accident mortel.

(2) 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.

(3) 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 collectifs

Les objectifs collectifs applicables à la rémunération variable annuelle de M. Paulo Castellari, incluant les objectifs financiers, de sécurité, de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de décarbonation, reposent sur les mêmes indicateurs, seuils, pondérations et modalités d'évaluation que ceux définis pour Mme Christel Bories au titre de l'exercice 2025.

En conséquence, l'analyse détaillée des résultats constatés au titre de l'exercice 2025 pour l'ensemble des objectifs collectifs, ainsi que leur impact sur le niveau global d'atteinte de la rémunération variable, est présentée au paragraphe 3.2.1.1 – Analyse des résultats – Objectifs collectifs, auquel il convient de se référer.

La performance du Directeur Général a été évaluée sur la base de seuils, cibles et plafonds prédéfinis pour chacun

des critères, garantissant une attribution objective et transparente de la rémunération variable. L'évaluation de la performance au titre de l'exercice 2025 a été conduite sur la base des critères préalablement arrêtés par le Conseil d'administration, indépendamment de la décision intervenue le 1er février 2026.

Analyse des résultats individuels

Les objectifs individuels fixés pour l'exercice portaient notamment sur le renforcement des outils de pilotage et de gestion des actifs, le développement des relations avec les parties prenantes et les affaires publiques, l'accompagnement de la transition de gouvernance ainsi que la mise en œuvre des priorités opérationnelles du Groupe, en particulier dans le développement de l'activité lithium et la maîtrise des coûts au Gabon.

L'évaluation réalisée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance, a pris en compte l'état d'avancement des différents projets et les résultats effectivement atteints au cours de l'exercice. Plusieurs objectifs liés au déploiement d'outils pour améliorer la fiabilité des actifs, au renforcement des relations institutionnelles et à la transition managériale ont été en dessous des attentes. Les performances opérationnelles enregistrées dans le développement de l'activité lithium post démarrage fin mai ont en revanche été globalement en ligne avec les objectifs fixés.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Conseil d'administration a retenu un **taux global d'atteinte des objectifs individuels de 42,4 %**.

Le montant final de la rémunération variable au titre de l'exercice 2025 a été déterminé par le Conseil d'administration, lors de la réunion arrêtant les comptes de l'exercice, sur recommandation du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, son versement est soumis à l'approbation ex post de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice 2025 et interviendra dans le mois suivant cette approbation, sans mécanisme de report.

Mécanisme de clawback :

Conformément aux dispositions présentées *ex ante*, le Conseil d'administration dispose d'un mécanisme de récupération permettant, dans certaines circonstances exceptionnelles, de demander la restitution de tout ou partie de la rémunération variable annuelle versée au Directeur Général.

Au titre de l'exercice 2025, aucune circonstance de nature à justifier la mise en œuvre de ce mécanisme n'a été constatée. En conséquence, le Conseil d'administration n'a pas fait usage du mécanisme de récupération.

iii. Rémunération long terme

• Attribution d'action au titre de l'exercice 2025

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du **26 mai 2025**, a procédé à l'attribution au bénéfice de **Monsieur Paulo Castellari d'actions de performance** dans le cadre du plan d'actions de performance du Groupe, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale de 2025.

Cette attribution s'inscrivait dans le cadre de la rémunération variable à long terme du Directeur Général et correspondait à **120 % de la rémunération fixe annuelle**, conformément aux principes *ex ante*.

Compte tenu de l'arrivée de Monsieur Paulo Castellari en cours d'exercice 2025, le nombre d'actions attribuées a fait l'objet d'une **proratisation**.

Ainsi, le Conseil d'administration a attribué à Monsieur Paulo Castellari **11 930 actions de performance**, représentant **0,04 % du capital social**, pour une **valorisation de 506 071 euros**, calculée selon la méthode retenue pour les comptes consolidés, sur la base de la **juste valeur de l'action à la date d'attribution**, soit **42,42 euros**.

À la suite de la révocation du Directeur général avec effet au 1^{er} février 2026, la condition de présence prévue par le règlement du plan n'étant plus satisfaite, et conformément aux stipulations dudit règlement, les droits correspondants ont été annulés.

• Rappel des modalités d'attribution et de valorisation des actions

L'attribution d'actions pour le Directeur Général repose sur des principes clairs et alignés sur les pratiques de marché. Les modalités applicables au plan 2025 étaient les suivantes :

1. Base de calcul de l'attribution

- La rémunération fixe annuelle sert de référence pour déterminer le volume potentiel d'actions attribuées.
- En 2025, la valeur des actions attribuées est fixée à **120 %** de cette rémunération fixe. Pour l'exercice 2025, cette base a été **proratisée** afin de tenir compte de la date d'entrée en fonctions de Monsieur Paulo Castellari.

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.



En raison de la volatilité inhérente aux marchés financiers, il convient de noter que l'attribution des actions de performance, initialement établie sur la base d'un pourcentage de 120 % de la rémunération fixe, est calculée en fonction du cours moyen de l'action à la période de référence. La valorisation comptable présentée dans le cadre du Say on Pay repose, quant à elle, sur la juste valeur

de l'action à la date d'attribution, conformément aux prescriptions des normes IFRS.

Ainsi, si un écart significatif se manifeste entre le cours moyen utilisé pour déterminer le nombre d'actions et la juste valeur retenue pour leur valorisation, le pourcentage final de la rémunération fixe représenté par cette attribution peut différer de l'objectif initial de 120 %, tout en restant conforme aux principes d'attribution fixés ex ante.

4. Synthèse

Année	Rémunération fixe prorata temporis ⁽¹⁾	% d'attribution	Cours moyen (T4 2024)	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
2025	556 712€	120%	56€	11 930	42,42€	506 071 €

(1) La rémunération fixe proratisée retenue pour déterminer le nombre maximum d'actions attribuables au titre du plan du 26 mai 2025 a été calculée sur la base du nombre de jours calendaires compris entre le 22 avril 2025 et le 31 décembre 2025, conformément aux modalités arrêtées par le Conseil d'administration à la date d'attribution. La rémunération fixe effectivement versée au titre de l'exercice 2025 a, quant à elle, été déterminée par le service paie sur la base des règles internes de calcul en jours ouvrés. Cette différence méthodologique explique l'écart non significatif constaté entre les deux montants.

Critères de performance conditionnant l'acquisition

L'acquisition des actions de performance du plan 2025 était initialement conditionnée à l'atteinte de critères prédéfinis, évalués sur une période de trois ans, en cohérence avec les priorités stratégiques d'Eramet. Ces critères combinaient des dimensions financière, boursière et sociétale, avec une pondération accrue des enjeux RSE.

La structure de performance était la suivante :

- **Performance financière (50 %)** : fondée sur l'EBITDA ajusté et retraité, hors SLN, avec une acquisition linéaire entre les niveaux minimum et maximum définis ;
- **Performance relative de l'action Eramet (25 % – Total Shareholder Return)** : mesurée par rapport à un panel de 20 sociétés comparables de l'indice Euromoney Global Mining Index ;
- **Performance RSE (20 %)** : fondée sur la feuille de route « Act for Positive Mining », structurée autour de 26 indicateurs regroupés selon trois axes stratégiques ;
- **Critère spécifique de décarbonation (5 %)** : mesurant la réduction des émissions de CO₂ par tonne produite.

Ces conditions de performance sont présentées à titre d'information. À la suite de la révocation du Directeur général intervenue le 1er février 2026, la condition de présence prévue par le règlement du plan n'étant plus satisfaite, et conformément aux stipulations dudit règlement, les droits correspondants ont été perdus et aucune action de performance ne sera définitivement acquise au titre de cette attribution.

Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice 2025

Aucune action de performance n'est devenue disponible en 2025 pour M. Paulo Castellari.

iv. Autres éléments de rémunération

Conformément aux principes et modalités présentés ex ante pour l'exercice 2025, le Directeur Général a bénéficié, au cours de l'exercice, des autres éléments de rémunération décrits ci-après.

Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé

Au titre de l'exercice 2025, Monsieur Paulo Castellari a bénéficié 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.

Au titre de 2025,

- La contribution patronale au régime frais de santé s'est élevée à 1046.16 euros, **dont 813.67 euros au titre de son mandat social du 27 mai au 31 décembre 2025.**
- La contribution patronale au régime prévoyance s'est élevée à 6 645.60 euros, **dont 5 741.14 euros au titre de son mandat social du 27 mai au 31 décembre 2025.**

Régime de retraite supplémentaire

Conformément à la politique de rémunération approuvée, Eramet a versé au titre de l'exercice 2025 une contribution annuelle équivalente à 5 % de la rémunération fixe annuelle brute du Directeur Général à un **fonds de pension international.**

Au titre de 2025, la contribution au régime de retraite supplémentaire s'est élevée à 27 652.96 euros, **dont 17 033.91 euros au titre de son mandat social du 27 mai au 31 décembre 2025.**

Avantage en nature

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale, M. Paulo Castellari pouvait bénéficier d'un avantage en nature consistant en la mise à disposition d'un véhicule de fonction. Il est toutefois précisé qu'il a renoncé à cet avantage en nature et qu'aucun véhicule de fonction n'a été mis à sa disposition au titre de l'exercice 2025.

Avantages liés à l'impatriation

Au titre de l'exercice 2025, et conformément à la politique de mobilité internationale du Groupe applicable à l'ensemble des cadres internationaux, le Directeur Général a bénéficié d'avantages liés à son impatriation, notamment :

- une indemnité de logement s'élevant à 16 000 euros ;
- une allocation pour voyages personnels et familiaux vers le Brésil, s'élevant à 13 000 euros.

Ces avantages ont été accordés dans les limites prévues par la politique interne et n'ont pas fait l'objet de modification en cours d'exercice.

v. Absences d'autres formes de rémunération

M. Paulo Castellari n'a perçu aucune rémunération au titre des éléments suivants :

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

Il est précisé que la rémunération perçue par M. Paulo Castellari entre le 22 avril 2025 et le 26 mai 2025 relevait exclusivement de son contrat de travail.

À compter de sa nomination en qualité de Directeur Général le 27 mai 2025, son contrat de travail a cessé de produire effet et **aucune rémunération n'a été versée en dehors de celles attachées à son mandat social.**

e. Information complémentaire relative aux éléments de rémunération versés ou attribués postérieurement à la clôture de l'exercice 2025 : Paulo Castellari, Directeur Général du 1^{er} janvier au 1^{er} février 2026

Postérieurement à la clôture de l'exercice 2025, le Conseil d'administration, réuni le 1^{er} février 2026, a décidé de mettre fin au mandat de Directeur général de M. Paulo Castellari avec effet à cette même date.

Dans un souci de transparence vis-à-vis des actionnaires, la Société présente ci-après les éléments de rémunération versés ou attribués à M. Paulo Castellari au titre de la période courant du 1^{er} janvier 2026 au 1^{er} février 2026, ainsi que les conséquences financières liées à la cessation de son mandat.

Il est rappelé que ces éléments relèvent de l'exercice 2026 et, à ce titre, **ne sont pas inclus dans le périmètre du Say on Pay ex post 2025 soumis au vote de la présente Assemblée générale.** Ils feront l'objet d'une présentation dans le cadre du Say on Pay ex post afférent à l'exercice 2026.

i. Rémunération fixe au titre de l'exercice 2026

La rémunération fixe versée à M. Paulo Castellari au titre de l'exercice 2026 correspond au montant de sa rémunération annuelle brute proratisée à la période du 1^{er} janvier 2026 au 1^{er} février 2026, soit 66 667 euros.

ii. Rémunération variable au titre de l'exercice 2026

Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 27 mai 2026, aucune rémunération variable ne sera versée au titre de l'exercice 2026.

iii. Rémunération long terme

Aucune autre attribution d'actions de performance ni d'options n'a été consentie.

iv. Autres éléments de rémunération

Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé

Au titre de l'exercice 2026, Monsieur Paulo Castellari a bénéficié 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.

vi. Avantages post mandat

Indemnité de non-concurrence

M. Paulo Castellari est soumis à une obligation de non-concurrence applicable en cas de cessation de ses fonctions. L'activation de cette clause et le versement de l'indemnité correspondante sont conditionnés à une décision du Conseil d'administration. Aucune indemnité n'a été versée au titre de l'exercice 2025.

Indemnité en cas de cessation de fonctions

Conformément à la politique de rémunération approuvée, le mandat social du Directeur Général **ne prévoit aucune indemnité de fin de mandat.** Aucune indemnité de cette nature n'a donc été versée au titre de l'exercice 2025

Au titre de 2026,

- La contribution patronale au régime frais de santé s'est élevée à 116,34 euros.
- Aucune contribution patronale n'a été versée au titre du régime de prévoyance. En effet, un moratoire des cotisations au régime de prévoyance a été mis en place en 2026 et appliqué uniformément à l'ensemble des salariés de la Société. Dans ce contexte, aucune cotisation patronale n'était due au titre de cette période.

Régime de retraite supplémentaire

Conformément à la politique de rémunération approuvée, Eramet a versé au titre de l'exercice 2026 une contribution annuelle équivalente à 5 % de la rémunération fixe annuelle brute du Directeur Général à un fonds de pension international.

Au titre de 2026, la contribution au régime de retraite supplémentaire s'est élevée à 3 334 euros.

M. Paulo Castellari conserve les droits acquis à la date de cessation de ses fonctions au titre du dispositif de retraite supplémentaire financé par la Société.

Avantage en nature

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale, M. Paulo Castellari pouvait bénéficier d'un avantage en nature consistant en la mise à disposition d'un véhicule de fonction. Il est toutefois précisé qu'il a renoncé à cet avantage en nature et qu'aucun véhicule de fonction n'a été mis à sa disposition au titre de l'exercice 2026.

v. Avantages post mandat

Indemnité de non-concurrence

Le Conseil d'administration a décidé de ne pas mettre en œuvre l'engagement de non-concurrence souscrit au bénéfice de la Société. En conséquence, aucune indemnité de non-concurrence ne sera versée.

Indemnité en cas de cessation de fonctions

Conformément à la politique de rémunération applicable, aucune indemnité de départ ne sera versée à M. Paulo Castellari.

4.1.2.2 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 des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération moyenne et médiane des salariés. Ces informations visent à garantir la transparence de la politique de rémunération à permettre l'appréciation de son équité interne et à vérifier son alignement avec la performance et l'intérêt social de la Société.

Évolution de la gouvernance en 2025 et conséquences sur la présentation

L'exercice 2025 a été marqué par la dissociation des fonctions de Présidente du Conseil d'administration et de Directeur général à compter de l'Assemblée générale du 26 mai 2025. Dans ce contexte, les ratios d'équité sont présentés en distinguant :

- la période du **1er janvier au 26 mai 2025**, durant laquelle Mme Christel Bories exerçait les fonctions de **Présidente-Directrice générale** ;
- la période du **27 mai au 31 décembre 2025**, durant laquelle M. Paulo Castellari exerce les fonctions de **Directeur général**.

En conséquence, pour l'exercice 2025, la rémunération retenue au numérateur des ratios est calculée au prorata

temporis de la durée effective d'exercice du mandat sur l'exercice. Conformément à la dissociation intervenue en 2025, les ratios d'équité sont présentés pour les mandats exécutifs (Présidente-Directrice générale sur la période antérieure à l'Assemblée générale 2025, du 1^{er} janvier au 26 mai 2025, puis Directeur général sur la période postérieure à l'Assemblée générale 2025, à compter du 27 mai 2025). La Présidente du Conseil d'administration exerçant un mandat non exécutif, sa rémunération (principalement fixe) fait l'objet d'une présentation spécifique dans la section Say on Pay, mais n'est pas présentée dans les ratios présentés ci-dessous.

Les rémunérations des salariés retenues au dénominateur correspondent aux rémunérations versées au titre de l'exercice 2025 selon la méthodologie décrite ci-après.

Les ratios « France métropolitaine » et « France (y compris Nouvelle-Calédonie) » sont calculés selon la même méthode que les exercices précédents, afin d'assurer la comparabilité historique.

Un indicateur complémentaire sur un périmètre Groupe est introduit cette année, selon une méthodologie distincte décrite ci-après, dans un objectif d'information et de transparence renforcées.

a. Méthodologie appliquée aux ratios France métropolitaine et France (y compris Nouvelle-Calédonie)

• Périmètre :

Le périmètre d'analyse retenu correspond à 100% du périmètre France et Nouvelle-Calédonie, représentant 27% des effectifs du Groupe au 31 décembre 2025. Il inclut l'ensemble des entités consolidées situées en France métropolitaine, à savoir : Eramet S.A., Eramet Ideas, Eramet Services, et Comilog Dunkerque ; et depuis 2024, la SLN (Société Le Nickel), afin d'élargir la base de calcul et de renforcer la représentativité. Le choix de ce périmètre (France métropolitaine / France + Nouvelle-Calédonie) s'explique par les limites de comparabilité internationale des rémunérations et vise à garantir la fiabilité et la pertinence de l'indicateur :

- **Écarts significatifs de niveaux de vie** entre pays, susceptibles de biaiser la comparaison des rémunérations ;
- **Différences de structures de rémunération et d'avantages sociaux** : selon les pays (fiscalité, retraite, dispositifs locaux), rendant la comparaison non homogène.
- **Volonté de garantir des données fiables et représentatives** reposant sur des environnements économiques et sociaux comparables.
- **Population salariée** : 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.
- **Définition des rémunérations prises en compte**

Pour l'ensemble des bénéficiaires, y compris les dirigeants mandataires sociaux exécutifs, 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 2025 :

- Rémunération Fixe 2025
- Rémunération variable versée en 2025 au titre de 2024
- Les cotisations employeur 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.

• Calcul du dénominateur :

Les éléments pris en compte sont les éléments de rémunérations versés en 2025 :

- Rémunération fixe 2025
- Rémunération variable versée en 2025 au titre de 2024
- Rémunération exceptionnelle et liée aux contraintes de poste
- Les cotisations employeur au régime de retraite supplémentaire
- Épargne salariale (Intéressement, participation et abondement)
- Actions gratuites et actions de performance attribuées au cours des mêmes périodes et valorisées à leur juste valeur à la date d'attribution.

• **Lecture des ratios 2025 :**

Les ratios 2025 sont établis conformément aux dispositions légales applicables au Say on Pay, sur la base des rémunérations effectivement versées ou attribuées au cours de l'exercice aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

L'exercice 2025 est marqué par la dissociation des fonctions intervenue le 27 mai 2025. Les ratios sont donc calculés sur des périodes infra-annuelles : du 1er janvier au 26 mai 2025 pour Mme Christel Bories et du 27 mai au 31 décembre 2025 pour M. Paulo Castellari.

La rémunération retenue pour Mme Christel Bories inclut la rémunération fixe perçue sur sa période de mandat ainsi

que la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2024, versée en 2025 conformément aux règles applicables.

À l'inverse, la rémunération retenue pour M. Paulo Castellari, nommé Directeur général à la date de l'Assemblée générale 2025, ne comprend pas de rémunération variable annuelle versée en 2025, la part variable afférente à l'exercice 2025 étant, le cas échéant, versée en 2026.

Cette situation crée un effet mécanique de calendrier qui affecte le niveau des ratios publiés pour 2025. Les écarts observés ne traduisent donc pas une différence structurelle de niveau de rémunération entre les deux fonctions. Les ratios ne sont pas reconstitués sur une base annuelle temps plein.

RATIO D'ÉQUITÉ ENTRE LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE ET LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ET MÉDIANE DES SALARIÉS

Présidente-Directrice Générale (Christel Bories)	2021	2022	2023	2024	2025 ⁽¹⁾
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés du Groupe en France métropolitaine	29	36	28	27	14
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	17%	24%	-20%	-6%	-48%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés du Groupe en France métropolitaine	49	54	41	38	19
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	50%	9%	-25%	-8%	-49%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés du Groupe en France (y compris Nouvelle-Calédonie)				49	24
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent					-52%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés du Groupe en France (y compris Nouvelle-Calédonie)				65	32
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent					-51%
Evolution des performances de la société (EBITDA)	100%	52%	-51%	5%	-54%
Cours moyen de l'action T4 N	72	75	69	56	55
Evolution par rapport à l'exercice précédent	128%	4%	-9%	-19%	-1%

(1) Rémunération de C. Bories calculée du 1^{er} janvier au 26 mai 2025, non annualisée et non directement comparable à 2021/2024.

RATIO D'ÉQUITÉ ENTRE LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ET MÉDIANE DES SALARIÉS

Directeur Général (Paulo Castellari)	2021	2022	2023	2024	2025 ⁽¹⁾
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés du Groupe en France métropolitaine					9
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés du Groupe en France métropolitaine					13
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés du Groupe en France (y compris Nouvelle-Calédonie)					16
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés du Groupe en France (y compris Nouvelle-Calédonie)					21

(1) Rémunération de P. Castellari calculée du 27 mai au 31 décembre 2025, non annualisée

En 2025, certaines variations significatives s'expliquent par la dissociation des fonctions intervenue en cours d'exercice et par l'absence de base comparable sur l'exercice précédent pour le Directeur général nommé à la date de l'Assemblée générale de 2025.

b. Méthodologie appliquée à l'indicateur complémentaire Groupe

Afin de compléter l'information fournie aux actionnaires, la Société introduit un **indicateur complémentaire de ratio d'équité sur un périmètre Groupe**. Cet indicateur vise à fournir un ordre de grandeur global et ne se substitue pas aux ratios calculés sur les périmètres « France métropolitaine » et « France (y compris Nouvelle-Calédonie) », établis selon la méthodologie historique.

• Périmètre

Le périmètre Groupe couvre l'ensemble des salariés du Groupe employés en CDI ou en CDD et présents au 31 décembre 2025. Ce choix vise à retenir une population stable et homogène à la date de clôture.

Cet indicateur complémentaire repose sur une méthodologie distincte de celle des ratios France métropolitaine/France + Nouvelle-Calédonie, notamment s'agissant de la population retenue, afin de limiter les effets liés aux entrées/sorties de personnel en cours d'exercice, aux évolutions de périmètre et aux différences de pratiques de rémunération selon les pays, et de disposer d'une base plus comparable à l'échelle internationale.

• Choix méthodologiques (comparabilité internationale)

Compte tenu :

- de la diversité des dispositifs de rémunération (avantages, fiscalité, retraite, long terme) selon les pays,
- et des difficultés de valorisation homogène de certaines composantes (notamment avantages locaux et dispositifs de long terme),

la Société retient, pour cet indicateur Groupe, une approche simplifiée et comparable, fondée sur des composantes standardisées.

• Composantes retenues

Pour le Directeur général comme pour les salariés, le ratio Groupe est établi sur la base d'une rémunération annuelle cible, afin d'assurer la comparabilité internationale. Les composantes retenues sont la rémunération fixe annuelle base temps plein et la rémunération variable cible annuelle. Pour les salariés, la rémunération variable cible correspond, le cas échéant, au montant cible annuel prévu par les dispositifs de rémunération variable applicables au sein du Groupe, afin d'obtenir un indicateur homogène. Lorsque les salariés ne bénéficient pas d'un dispositif de rémunération variable, la rémunération variable cible retenue est nulle. Les autres éléments (avantages, dispositifs de retraite, rémunérations long terme, dispositifs locaux) sont exclus afin de limiter les biais liés aux différences de pratiques et de valorisation selon les pays.

Pour le Directeur général nommé en cours d'exercice, l'utilisation d'une rémunération annuelle cible permet de neutraliser l'effet de la date de prise de fonction sur l'indicateur.

RATIO D'ÉQUITÉ ENTRE LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ET MÉDIANE DES SALARIÉS GROUPE

Directeur Général (Paulo Castellari)	2025
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés Groupe	48
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés Groupe	75

4.1.2.3 Rémunération totale et avantages versés en 2025 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 2025 sont détaillés dans le tableau présenté ci-dessous, étant précisé qu'ils seront versés au cours de l'exercice 2026 :

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 2025 ⁽¹⁾	Total 2024
Alilat Antsélévé-Oyima ⁽⁹⁾	-	15 649
Christel Bories ⁽¹⁾	-	-
Emeric Burin des Roziers	46 440	46 949
Christine Coignard	74 769	104 696
François Corbin	87 308	112 208
Jérôme Duval ⁽²⁾	30 496	-
SORAME représentée par Jérôme Duval ⁽²⁾	31 270	55 869
Héloïse Duval ⁽³⁾	30 186	35 212
Tanguy Gahouma Békalé ⁽⁴⁾	15 085	11 604
Jean Yves Gilet ⁽⁵⁾	46 440	46 949
Nathalie de La Fourrière ⁽²⁾	35 140	-
CEIR représentée par Nathalie de La Fourrière ⁽²⁾	42 416	100 471
Solenne Lepage ⁽⁶⁾	27 864	24 257
Manoelle Lepoutre	44 118	56 339
Ghislain Lescuyer	87 772	142 255
Miriam Maes	78 484	64 790
Nicolas Noel	46 440	44 602
Franck Pecqueux	51 084	42 254
Catherine Ronge ⁽⁷⁾	-	1 564
Sonia Sikorav ⁽⁹⁾	-	25 508
Arnaud Soirat ⁽³⁾	61 766	58 530
Romain Valenty ⁽⁸⁾	83 128	109 391
Jean-Philippe Vollmer	29 792	26 338
TOTAL	950 000	1 125 435

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

(2) Le 26 mai 2025, M. Jérôme Duval a été coopté en remplacement de la société SORAME (dont il était représentant permanent au Conseil) et Mme Nathalie de La Fourrière a été cooptée en remplacement de la société CEIR (dont elle était représentante permanente au Conseil).

(3) Nomination le 30 mai 2024.

(4) Nomination le 30 mai 2024 et démission en novembre 2025.

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

(6) Nomination le 22 mars 2024.

(7) Fin de mandat le 22 mars 2024.

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

(9) Fin de mandat le 30 mai 2024.

(10) Lors de la réunion du Conseil d'administration du 18 mars 2026, 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 2025, afin que le montant cumulé de ces rémunérations n'excède pas le montant total de l'enveloppe globale annuelle soit 950 000 euros.

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 2025.

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

Dans sa quinzième résolution, l'Assemblée Générale du 26 mai 2025 a approuvé le vote ex post à hauteur de 99,35 % concernant les informations relatives à la rémunération totale annuelle des administrateurs au titre de l'exercice 2024 figurant au Document d'enregistrement universel 2024, partie « Rapport sur le gouvernement d'entreprise » paragraphe 3.2.1.3.

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

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 26 mai 2025.

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.

4.1.3 Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2025 soumis au vote des actionnaires

4.1.3.1 Christel Bories, en qualité de Présidente-Directrice générale

a. Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2025 soumis au vote de l'Assemblée Générale qui se tiendra le 27 mai 2026 en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce

Éléments de rémunération	Montants attribués du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025 ou valorisation comptable	Montants versés du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025	Présentation																														
			Pas de contrat de travail. Mme Christel Bories bénéficie d'un mandat social.																														
Rémunération fixe	321 212 euros	321 212 euros	Rémunération fixe brute proratisée, versée au titre de la période du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025 conforme aux dispositions arrêtées par le Conseil d'administration d'Eramet S.A. le 23 février 2017.																														
Rémunération variable annuelle	172 732 euros (montant arrêté pour l'exercice 2025)	744 820 euros (montant versé en 2025 au titre de l'exercice 2024)	Au cours de la réunion du 18 février 2026, 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 2025 à 172 732 euros (soit 53,78% de sa rémunération variable cible). Elle est calculée au prorata de la rémunération fixe pour la période du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025. 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. Ces objectifs reposaient sur les critères ci-dessous :																														
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs</th> <th>Pondération dans la part variable totale</th> <th>Descriptif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I. Objectifs quantitatifs</td> <td>75%</td> <td>Basés sur des critères collectifs quantifiables</td> </tr> <tr> <td>1. RSE</td> <td>22,5%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>a. Sécurité et conditions de travail</td> <td>3,75%</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>Actions portant sur les causes des incidents et observations à haut potentiel</td> </tr> <tr> <td>c. Feuille de route RSE</td> <td>11,25%</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>Réduction de l'empreinte carbone de la chaîne de valeur du Groupe</td> </tr> <tr> <td>2. EBITDA Ajusté retraité hors SLN</td> <td>52,5%</td> <td>Compte tenu du niveau d'exigence du budget 2025, le dispositif prévoit un payout dès l'atteinte du seuil de déclenchement (20 %)</td> </tr> <tr> <td>II. Objectifs qualitatifs</td> <td>25%</td> <td>détaillés pour l'année 2025 dans le paragraphe 3.2.1.1.b. iii.</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>100%</td> <td>La rémunération variable peut varier de 0 à 150% de la rémunération annuelle fixe avec une valeur cible fixée à 100% de la rémunération annuelle fixe.</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs	Pondération dans la part variable totale	Descriptif	I. Objectifs quantitatifs	75%	Basés sur des critères collectifs quantifiables	1. RSE	22,5%		a. Sécurité et conditions de travail	3,75%	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%	Actions portant sur les causes des incidents et observations à haut potentiel	c. Feuille de route RSE	11,25%	« Act for positive mining » dont les critères sont liés aux enjeux sociaux et environnementaux	d. Décarbonation	3,75%	Réduction de l'empreinte carbone de la chaîne de valeur du Groupe	2. EBITDA Ajusté retraité hors SLN	52,5%	Compte tenu du niveau d'exigence du budget 2025, le dispositif prévoit un payout dès l'atteinte du seuil de déclenchement (20 %)	II. Objectifs qualitatifs	25%	détaillés pour l'année 2025 dans le paragraphe 3.2.1.1.b. iii.	TOTAL	100%	La rémunération variable peut varier de 0 à 150% de la rémunération annuelle fixe avec une valeur cible fixée à 100% de la rémunération annuelle fixe.
Objectifs	Pondération dans la part variable totale	Descriptif																															
I. Objectifs quantitatifs	75%	Basés sur des critères collectifs quantifiables																															
1. RSE	22,5%																																
a. Sécurité et conditions de travail	3,75%	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%	Actions portant sur les causes des incidents et observations à haut potentiel																															
c. Feuille de route RSE	11,25%	« Act for positive mining » dont les critères sont liés aux enjeux sociaux et environnementaux																															
d. Décarbonation	3,75%	Réduction de l'empreinte carbone de la chaîne de valeur du Groupe																															
2. EBITDA Ajusté retraité hors SLN	52,5%	Compte tenu du niveau d'exigence du budget 2025, le dispositif prévoit un payout dès l'atteinte du seuil de déclenchement (20 %)																															
II. Objectifs qualitatifs	25%	détaillés pour l'année 2025 dans le paragraphe 3.2.1.1.b. iii.																															
TOTAL	100%	La rémunération variable peut varier de 0 à 150% de la rémunération annuelle fixe avec une valeur cible fixée à 100% de la rémunération annuelle fixe.																															

Éléments de rémunération	Montants attribués du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025 ou valorisation comptable	Montants versés du 1 ^{er} janvier au 26 mai 2025	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	N/A		<p>Maintien des dispositifs de rémunération long terme dans le cadre de la transition vers une présidence non exécutive</p> <p>À la suite de l'Assemblée générale de 2025, et conformément à la décision de dissociation des fonctions de Présidente du Conseil d'administration et de Directrice générale, Mme Christel Bories a accédé aux fonctions de Présidente non exécutive du Conseil d'administration.</p> <p>Conformément aux règlements des plans de rémunération à long terme en vigueur, les actions de performance attribuées antérieurement et toujours en cours d'acquisition ont été maintenues, sous réserve du respect de la condition de présence dans le Groupe. Cette condition a été remplie par Mme Christel Bories.</p> <p>Aucun prorata temporis n'a été appliqué, les règlements des plans du Groupe ne prévoyant pas une telle modalité en cas d'évolution des fonctions.</p> <p>Conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF, Mme Christel Bories demeure soumise à l'obligation de conservation de 20 % des actions acquises au titre des plans d'actions de performance, et ce jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social, cette obligation étant réexaminée à chaque renouvellement de mandat.</p> <p>Absence d'attribution au titre de l'exercice 2025</p> <p>Conformément à ce qui avait été présenté et approuvé par les actionnaires dans le cadre du Say on Pay ex ante, aucune attribution d'actions de performance n'a été accordée à Mme Christel Bories au titre de l'exercice 2025.</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 2025 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2025	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. • 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>
Régime de retraite supplémentaire	150 110 euros	469 471 euros	<p>Mme Christel Bories bénéficie d'un contrat d'assurance-vie individuel relevant de l'article 82 du Code général des impôts, uniquement au titre de la période durant laquelle elle exerçait les fonctions de Présidente-Directrice générale. Ce dispositif, destiné à compléter le niveau de ses revenus de remplacement lors de son départ à la retraite, permet la constitution d'une épargne pouvant, à la date du départ à la retraite, être convertie en rente viagère ou versée en capital. Il ne constitue pas un engagement de retraite.</p> <p>La mise en place de ce dispositif a été autorisée par le Conseil d'administration du 26 juillet 2017, sur proposition du Comité des Rémunérations, et approuvée par l'Assemblée Générale du 24 mai 2018 dans le cadre de la procédure des conventions réglementées.</p> <p>Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale, le montant annuel de la rémunération complémentaire afférente à ce contrat est fixé à 30,39 % de la rémunération totale annuelle brute de Mme Christel Bories, incluant la rémunération fixe et la rémunération variable soumise à conditions de performance.</p> <p>Pour l'exercice 2025, cette assiette est déterminée au prorata temporis de la période d'exercice effectif des fonctions de Présidente-Directrice générale.</p> <p>Cette rémunération complémentaire donne lieu à deux versements, répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 % font l'objet d'un versement par la Société à un organisme assureur habilité, dans le cadre du contrat d'assurance-vie souscrit pour le compte de Mme Christel Bories ; • 50 % donnent lieu à un versement annuel en numéraire par la Société à Mme Christel Bories, destiné à prendre en charge les charges sociales et fiscales afférentes à cette rémunération complémentaire.

Éléments de rémunérations	Montants attribués au titre de 2025 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2025	Présentation
			<p>Au titre de l'exercice 2025, la contribution patronale versée par la Société dans le cadre de ce dispositif s'est élevée à 150 110 euros, se décomposant comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75 055 euros versés à l'organisme assureur ; • 75 055 euros versés à Mme Christel Bories en compensation des charges sociales et fiscales afférentes. <p>L'engagement de la Société au titre de ce dispositif se limite au versement des contributions mentionnées ci-dessus. La Société demeure libre de résilier ce contrat à tout moment, dans les conditions de droit commun applicables.</p>
Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé		<p>Part patronale frais de santé : 581,20 euros</p> <p>Part patronale prévoyance : 3 876,24 euros</p>	<p>Mme Christel Bories bénéficie 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>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>



4.1.3.2 Christel Bories, en qualité de Présidente du Conseil d'administration

- a. Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2025 soumis au vote de l'Assemblée Générale qui se tiendra le 27 mai 2026 en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce

Éléments de rémunération	Montants attribués au titre de 2025 ou valorisation comptable	Montants versés en 2025	Présentation
			<p>Pas de contrat de travail</p> <p>Mme Christel Bories bénéficie d'un mandat social.</p>
Rémunération fixe	209 470 euros	209 470 euros	Rémunération fixe brute proratisée, versée au titre de la période du 27 mai au 31 décembre 2025 conformément aux dispositions arrêtées par le Conseil d'administration d'Eramet S.A. le 26 mai 2025.
Rémunération variable annuelle	N/A	N/A	Mme Christel Bories ne bénéficie d'aucune rémunération variable annuelle
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	N/A		Mme Christel Bories ne bénéficie d'aucune rémunération sous forme d'actions de performance, d'options d'actions ou tout autre élément de rémunération long terme.
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.

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 2025 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2025	Présentation
Indemnité de prise ou de cessation de fonctions	N/A		Aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction n'est prévue au bénéfice de Mme Christel Bories.
Régime de retraite supplémentaire	N/A		Mme Christel Bories, au titre de ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration, ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.
Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé		Part patronale frais de santé : 813,67 euros Part patronale prévoyance : 2 647,1 euros	Mme Christel Bories bénéficie des régimes collectifs en vigueur au sein du groupe Eramet, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • régime Frais de santé, • Régime de prévoyance invalidité – décès Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés, l'engagement a été autorisé par le Conseil du 26 mai 2025 et a ensuite été approuvé par l'Assemblée Générale du 26 mai 2025.
Avantage en nature			Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale, Mme Christel Bories pouvait bénéficier d'un avantage en nature consistant en la mise à disposition d'un véhicule de fonction. Il est toutefois précisé qu'elle a renoncé à cet avantage en nature et qu'aucun véhicule de fonction n'a été mis à sa disposition au titre de l'exercice 2025

4.1.3.3 Paulo Castellari, en qualité de Directeur Général

- a. Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2025 soumis au vote de l'Assemblée Générale qui se tiendra le 27 mai 2026 en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce

Éléments de rémunération	Montants attribués au titre de 2025 ou valorisation comptable	Montants versés en 2025	Présentation
			Pas de contrat de travail M. Paulo Castellari bénéficie d'un mandat social.
Rémunération fixe	478 788 euros	478 788 euros	Rémunération fixe brute proratisée, versée au titre de la période du 27 mai au 31 décembre conformément aux dispositions arrêtées par le Conseil d'administration d'Eramet S.A. le 26 mai 2025.
Rémunération variable annuelle	210 367 euros (montant arrêté pour l'exercice 2025)	0 euros	Au cours de la réunion du 19 mars 2026, 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 M. Paulo Castellari au titre de l'exercice 2025 à 210 367 euros (soit 43,94% de sa rémunération variable cible). Elle est calculée au prorata de la rémunération fixe pour la période du 27 mai au 31 décembre 2025. 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.

Ces objectifs reposaient sur les critères ci-dessous :

Objectifs	Pondération dans la part variable totale	Descriptif
I. Objectifs quantitatifs	75%	Basés sur des critères collectifs quantifiables
1. RSE	22,5%	
a. Sécurité et conditions de travail	3,75%	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%	Actions portant sur les causes des incidents graves ou à haut potentiel
c. Feuille de route RSE	11,25%	« Act for positive mining » dont les critères sont liés aux enjeux sociaux et environnementaux
d. Décarbonation	3,75%	Réduction de l'empreinte carbone de la chaîne de valeur du Groupe
2. EBITDA Ajusté retraité hors SLN	52,5%	Compte tenu du niveau d'exigence du budget 2025, le dispositif prévoit un payout dès l'atteinte du seuil de déclenchement (20 %)
II. Objectifs qualitatifs	25%	détaillés pour l'année 2025 dans le paragraphe 3.2.1.1.d. ii.
TOTAL	100%	La rémunération variable peut varier de 0 à 150% de la rémunération annuelle fixe avec une valeur cible fixée à 100% de la rémunération annuelle fixe.

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.

Mécanisme de récupération (clawback)

Conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires dans le cadre du Say on Pay **ex ante**, le Conseil d'administration a mis en place un **mécanisme de récupération (clawback)** applicable à la rémunération variable annuelle du Directeur Général.

Ce mécanisme permet au Conseil d'administration, dans des circonstances exceptionnelles, de **réduire ou d'annuler**, et le cas échéant de **demandeur la restitution**, de tout ou partie de la

Éléments de rémunération	Montants attribués au titre de 2025 ou valorisation comptable	Montants versés en 2025	Présentation
			<p>rémunération variable annuelle versée, notamment en cas de faute grave ou de fraude, ou si les données ayant servi à mesurer la performance se révèlent avoir été intentionnellement faussées.</p> <p>Au titre de l'exercice 2025, aucun mécanisme de récupération n'a été mis en œuvre.</p>
Rémunération variable différée	N/A		M. Paulo Castellari ne bénéficie d'aucune rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle	N/A		M. Paulo Castellari ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	N/A		M. Paulo Castellari ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Actions de performance ou options d'actions ou tout autre élément de rémunération de long terme	<p>N/A</p> <p>11 930 actions de performance = 506 071 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 26 mai 2025, le Conseil d'administration, conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale du 26 mai 2025 (xe résolution), avait attribué à M. Paulo Castellari 11 930 actions de performance sous réserve de l'atteinte de l'ensemble des conditions de performance et conditions de présence prévues au règlement du plan. Ces actions, valorisées à 506 071 euros (soit 0,04 % 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>À la suite de la révocation du Directeur général intervenue le 1er février 2026, la condition de présence prévue par le règlement du plan n'étant plus satisfaite, et conformément aux stipulations dudit règlement, les droits correspondants ont été annulés.</p>
Rémunérations des mandats d'administrateur	N/A		M. Paulo Castellari ne perçoit pas de rémunération au titre des mandats qu'il exerce chez Eramet et ses filiales.
Avantages de toutes natures			Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale, M. Paulo Castellari pouvait bénéficier d'un avantage en nature consistant en la mise à disposition d'un véhicule de fonction. Il est toutefois précisé qu'il a renoncé à cet avantage en nature et qu'aucun véhicule de fonction n'a été mis à sa disposition au titre de l'exercice 2025

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 2025 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2025	Présentation
Indemnité de prise ou de cessation de fonctions	Aucun versement		<p>Au titre de l'exercice 2025, aucune cessation de fonctions du Directeur Général n'étant intervenue, la clause de non-concurrence n'a pas été activée et aucune indemnité de non-concurrence n'a été versée.</p> <p>Conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires, le mandat social du Directeur Général ne prévoit aucune indemnité de fin de mandat. En conséquence, aucune indemnité de cessation de fonctions n'a été versée au titre de l'exercice 2025.</p>
Régime de retraite supplémentaire	17 033,91 euros	17 033,91 euros	<p>M. Paulo Castellari bénéficie d'une contribution à un régime de retraite supplémentaire, 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 adaptés aux spécificités des salariés expatriés ou impatriés. Elle a été versée conformément à la politique de rémunération approuvée. Son montant s'est élevé à 17 033,91 euros au titre de l'exercice 2025 dans le cadre de son mandat social.</p>
Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé		Part patronale frais de santé : 813,67 euros Part patronale prévoyance : 5 741,14 euros	<p>Au titre de son mandat social, M. Paulo Castellari bénéficie 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>Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés, l'engagement a été autorisé par le Conseil du 26 mai 2025 et a ensuite été approuvé par l'Assemblée Générale du 26 mai 2025.</p>
Avantages liés à son impatriation			<p>Conformément à la politique de rémunération et de mobilité internationale du Groupe applicable à l'ensemble des cadres internationaux, M. Paulo Castellari a bénéficié, au titre de l'exercice 2025, d'avantages liés à son impatriation.</p> <p>Ces avantages comprennent notamment une indemnité de logement d'un montant de 16 000 euros ainsi qu'une allocation pour voyages personnels et familiaux, pour un montant total de 13000 euros.</p> <p>Ces avantages ont été accordés dans les limites prévues par la politique applicable et n'ont fait l'objet d'aucune modification en cours d'exercice.</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.

Une lettre de convocation accompagnée d'un formulaire unique de vote à distance ou par procuration ou de demande de carte d'admission sera envoyée 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 2026** 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 cinquième jour ouvré précédant l'Assemblée générale, soit le **20 mai 2026 à zéro heure, heure de Paris** :

- dans les comptes de titres nominatifs tenus pour la société par son gestionnaire de titres 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 la lettre 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 2026)**.

Vote à distance ou par procuration par voie électronique

Le site VOTACCESS sera ouvert à compter du **6 mai 2026 jusqu'au 26 mai 2026 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.

- 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 – 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 2026).**

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 21ème jour précédant l'Assemblée, soit **le 6 mai 2026.**

Retransmission audiovisuelle :

Conformément à l'article R 22-10-29-1 du Code de commerce, l'Assemblée fera l'objet, dans son intégralité, d'une retransmission audiovisuelle en direct disponible via la rubrique dédiée figurant sur le site internet de la société (lien <https://www.eramet.com>). Un enregistrement de

l'Assemblée sera consultable sur le site internet de la Société au plus tard sept (7) jours ouvrés après la date de l'Assemblée et pendant au moins deux ans à compter de sa mise en ligne.

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**