

« SAY ON PAY EX ANTE » : Information sur l'approbation de la politique de rémunération des Organes de Direction et d'Administration, suivant les Articles L. 22-10-8 et R.22-10-14 du Code de commerce

Conformément aux dispositions du II de l'article L. 22-10-8 et de l'article R. 22-10-14 du Code de commerce, l'Assemblée générale d'Eramet du 27 mai 2026 a approuvé :

- à la **résolution 8** la politique de rémunération 2026 applicable aux membres du Conseil d'administration à hauteur de 99,83% des voix exprimées ;
- à la **résolution 9** la politique de rémunération 2026 applicable à Madame Christel Bories, Présidente Directrice Générale, pour la période du 1^{er} février 2026 au 31 décembre 2026, à hauteur de 99,81% des voix exprimées ;
- à la **résolution 10** la politique de rémunération 2026 applicable à Madame Christel Bories, Présidente du Conseil d'administration, pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 janvier 2026, à hauteur de 99,90% des voix exprimées ;
- à la **résolution 11** la politique de rémunération 2026 applicable à Monsieur Paulo Castellari, Directeur Général, pour la période allant du 1^{er} janvier au 1^{er} février 2026, à hauteur de 99,88% des voix exprimées.
- à la **résolution 12** la politique de rémunération 2026 applicable au Directeur Général à compter de sa nomination, à hauteur de 94,00% des voix exprimées.

Ces éléments figurent au Chapitre 3 du 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.

Vous trouverez ci-après le texte des paragraphes du Document d'Enregistrement Universel 2025 correspondant à ces délibérations

* * *
*

Résolution 8

3.2.3.6 Politique de rémunération applicable en 2026 aux administrateurs

3.2.3.6.1 Mandat des administrateurs

Le mandat des administrateurs est conclu pour une durée de quatre ans. L'administrateur est révocable à tout moment sur décision de l'Assemblée Générale. Les administrateurs peuvent se voir confier des missions spécifiques donnant lieu à une rémunération, selon décision du Conseil, et soumise au régime des conventions réglementées.

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

3.2.3.6.2 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.

* * *
*

Résolution 9

3.2.3.3 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 1er 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 1er 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 CO ₂	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 œuvre 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 versée **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 du DEU 2025 Eramet – Principes communs applicables aux politiques de rémunération des mandataires sociaux.

* * *
*

Résolution 10

3.2.3.2 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)
- bénéficie 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 du DEU 2025 Eramet – Principes communs applicables aux politiques de rémunération des mandataires sociaux.

* * *
*

Résolution 11

3.2.3.5 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 liées 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,
- bénéficie 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 du DEU 2025 Eramet – Principes communs applicables aux politiques de rémunération des mandataires sociaux.

* * *
*

Résolution 12

3.2.3.4 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 inexactes 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 du DEU 2025 Eramet – Principes communs applicables aux politiques de rémunération des mandataires sociaux.