

Publicité relative à la politique de rémunération des mandataires sociaux¹

La politique de rémunération des mandataires sociaux en vigueur, telle qu'approuvée ce jour par l'Assemblée Générale des Actionnaires (au travers des sixième et septième résolutions), est résumée ci-après :

	Dirigeants Mandataires Sociaux	Membres du Conseil d'Administration
<p>Rémunération fixe annuelle La partie fixe de la rémunération est déterminée en fonction de l'expérience et du niveau de responsabilité au jour d'entrée en fonction du mandataire social puis revue chaque année en vue de s'assurer qu'elle est en ligne avec les pratiques du marché des entreprises comparables. ✓ Se reporter également au paragraphe 4.3.3.1 du Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2019.</p>	✓	N/A
<p>Rémunération variable annuelle La partie variable de la rémunération est déterminée en fonction de critères quantitatifs et qualitatifs fixés en début d'exercice par le Conseil, sur recommandations du Comité des Rémunérations, alignées sur les meilleures pratiques de gouvernance conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF en la matière. L'atteinte de ces objectifs est mesurée et constatée annuellement par le Conseil après évaluation de la performance du mandataire et satisfaction des critères de performance définies ainsi qu'après revue de celle de la Société au cours de l'exercice écoulé, sur recommandations du Comité des Rémunérations. La partie variable de la rémunération annuelle n'est versée que l'année suivante, lorsque tous les éléments de son calcul sont connus, notamment après l'arrêt des comptes définitifs du Groupe de l'exercice considéré par le Conseil d'Administration et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale des Actionnaires (ex post). ✓ Se reporter également au paragraphe 4.3.3.1 du Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2019.</p>	✓	N/A
<p>Rémunération variable pluriannuelle Comme pour la partie variable de la rémunération annuelle, toute rémunération variable pluriannuelle est déterminée en fonction de critères quantitatifs et/ou qualitatifs fixés par le Conseil, sur recommandations du Comité des Rémunérations. La rémunération variable n'est versée que lorsque tous les éléments de son calcul sont connus et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale des Actionnaires (ex post). ✓ Se reporter également au paragraphe 4.3.3.1 du Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2019.</p>	✓	N/A
<p>Avantages en nature Le Conseil peut attribuer des avantages en nature pertinents au vu du mandataire social en cause. À cet égard, les cotisations versées par Imerys pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) seront réintégréées dans la rémunération annuelle à titre d'avantages en nature. ✓ Se reporter également au paragraphe 4.3.3.1 du Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2019.</p>	✓	N/A
<p>Indemnité de fin de contrat Le Conseil peut attribuer une indemnité de départ au vu du mandataire social en cause, dont les conditions et modalités d'application seront déterminées par le Conseil, sur recommandations du Comité des Rémunérations. ✓ Se reporter également au paragraphe 4.3.3.1 du Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2019.</p>	✓	N/A

¹ Conformément à l'article R. 225-29-1 IV du Code de Commerce.

	Dirigeants Mandataires Sociaux	Membres du Conseil d'Administration
<p>Indemnité de non-concurrence Le Conseil peut attribuer une indemnité de non-concurrence au vu du mandataire social en cause, étant précisé que le Conseil pourra décider, lors du départ dudit mandataire social, d'appliquer ou non la clause de non-concurrence (et donc le paiement de l'indemnité s'y rapportant). ✓ Se reporter également au paragraphe 4.3.3.1 du Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2019.</p>	✓	N/A
<p>Engagements de retraite Le Conseil peut consentir certains engagements en matière de retraite (régimes de retraite à cotisations définies) :</p> <p>a) Article 83 : Il a été mis en place, à compter du 1er octobre 2009, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies bénéficiant à certains cadres dirigeants d'Imerys. Ce régime, qui prévoit une cotisation de 8 % de la rémunération des personnes éligibles, plafonnée à huit PASS, est alimenté conjointement par ladite personne (à hauteur de 3 %) et par la Société (à hauteur de 5 %). Il prévoit également la possibilité pour les bénéficiaires de compléter les cotisations obligatoires par des cotisations libres et facultatives. La gestion de ce régime a été confiée à une compagnie d'assurance externe.</p> <p>b) Article 82 : il a également été mis en place un autre régime de retraite supplémentaire au bénéfice de certains cadres dirigeants d'Imerys. Ce régime prévoit une cotisation dont le montant représente une quote-part de la rémunération fixe annuelle du bénéficiaire. ✓ Se reporter également au paragraphe 4.3.3.1 du Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2019.</p>	✓	N/A
<p>Rémunération à long terme sous forme de titres de capital ou de titres donnant accès au capital Sur autorisation et délégation de l'Assemblée Générale des Actionnaires, le Conseil peut attribuer au mandataire social, comme à certains salariés du Groupe, des titres de capital ou des titres donnant accès au capital (notamment des actions de performance).</p> <p>a) Comme plus amplement explicité au 7.3.5.4 du chapitre 7, les principales caractéristiques des attributions effectuées par le Conseil sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • entièrement conditionnées à des objectifs de performance, notamment économique ; • sauf circonstances exceptionnelles, la périodicité des plans est annuelle avec attribution traditionnellement le jour de l'Assemblée Générale annuelle. </p> <p>b) Cette rémunération à long terme est soumise aux restrictions additionnelles prévues par la Société (Assemblée Générale et Conseil) et conformément au Code AFEP-MEDEF en la matière, telles que : <ul style="list-style-type: none"> • attribution au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux limitée à 0,5 % du capital de la Société (voir paragraphe 8.1.8 du chapitre 8 du Document d'Enregistrement Universel) ; et • plafonnement de la valeur en IFRS 2 des actions de performance qui seraient attribuées à 18 mois de rémunération annuelle brute (part fixe + maximum de la part variable). </p> <p>c) Comme plus amplement explicité au paragraphe 4.4.1 du présent chapitre, les dirigeants mandataires sociaux sont tenus à des règles restrictives de détention et de conservation. ✓ Se reporter également au paragraphe 4.3.4 du Chapitre 4 et 7.3.5.4 du chapitre 7 du Document d'Enregistrement Universel 2019.</p>	✓	N/A
<p>Rémunération des membres du Conseil (anciennement jetons de présence) Le montant brut maximum de la rémunération pouvant être alloués au titre d'une année aux membres du Conseil est fixé par l'Assemblée Générale des Actionnaires. Il appartient au Conseil de répartir cette rémunération entre ses membres au travers d'un barème de répartition revu annuellement. Le barème de répartition prévoit une rémunération fixe (avec prise en compte des fonctions de l'administrateur concerné) ainsi qu'une rémunération variable fonction de la seule présence effective des membres du Conseil aux séances du Conseil et, le cas échéant, des Comités dont il est membre, avec prise en compte de la présence physique ou par télé-ou visio-conférence (rémunération variable divisée par 2). ✓ Se reporter au paragraphe 4.3.2.1 du Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2019.</p>	N/A	✓

	Dirigeants Mandataires Sociaux	Membres du Conseil d'Administration
Éléments exceptionnels		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rémunération exceptionnelle Le Conseil peut attribuer une rémunération exceptionnelle à raison de prestations ou mission particulière qui serait confiée au mandataire social concerné, dont les conditions et modalités d'application seront déterminées le moment venu par le Conseil, sur recommandations du Comité des Rémunérations. Cette rémunération sera en numéraire. 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indemnité de prise de fonction Le Conseil peut attribuer une indemnité de prise de fonction au vu du mandataire social en cause, dont les conditions et modalités d'application seront déterminées par le Conseil, sur recommandations du Comité des Rémunérations. 	✓	N/A

Ce tableau de synthèse est utilement complété des éléments figurant à la Section 4.3, et notamment aux paragraphes 4.3.3.1 (concernant les dirigeants mandataires sociaux) et 4.3.2.1 (concernant les membres du Conseil d'Administration), du Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2019 de la Société. (https://www.imerys.com/sites/imerys.com/files/2020/03/24/IMERYS_DEU%202019.pdf).

Leader mondial des spécialités minérales pour l'industrie avec un chiffre d'affaires de 4,4 milliards d'euros et 16.300 salariés en 2019, Imerys offre des solutions fonctionnelles à haute valeur ajoutée pour un grand nombre de secteurs, depuis les industries de procédés jusqu'aux biens de consommation. Le Groupe mobilise sa connaissance des applications, son expertise technologique et sa maîtrise des sciences des matériaux pour proposer des solutions basées sur la valorisation de ses ressources minérales, des minéraux de synthèse et des formulations. Celles-ci apportent des propriétés essentielles aux produits de ses clients et à leurs performances, comme par exemple réfractarité, dureté, conductivité, opacité, durabilité, pureté, légèreté, filtration, absorption, ou hydrophobie. Imerys s'inscrit dans une volonté affirmée de développement responsable en particulier pour contribuer à l'émergence de produits et procédés respectueux de l'environnement.

Analystes/rerelations investisseurs :

Vincent Gouley : +33 (0)1 49 55 64 69
finance@imerys.com

Contacts presse :

Claire Lauvernier : +33 (0)1 49 55 66 65
Hugues Schmitt (DGM Conseil) : +33 (0)1 40 70 11 89
