

**Information relative à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux
publiée en application des recommandations issues du
Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF**

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 17 février 2021, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a pris les décisions suivantes concernant les éléments de rémunération 2020 et 2021 des dirigeants mandataires sociaux de la Société, à savoir :

- Patrick Kron, en sa qualité de Président-Directeur Général jusqu'au 16 février 2020 puis de Président du Conseil après cette date ; et
- Alessandro Dazza, en sa qualité de Directeur Général depuis le 17 février 2020.

1. Rémunération de Patrick Kron

Rémunération au titre de l'exercice 2020

La rémunération de Patrick Kron au titre de l'exercice 2020, conforme aux politiques de rémunération approuvées par les Assemblées Générales du 10 mai 2019 et 4 mai 2020, correspond à sa **rémunération fixe annuelle** versée de 239 583 euros, compte tenu d'un abattement de 25 %, appliqué sur une période de 2 mois conformément aux recommandations formulées par l'Afep dans le contexte de la crise liée à la Covid-19.

Il est précisé que Patrick Kron n'a perçu aucune autre rémunération, et notamment aucune rémunération additionnelle au titre de ses fonctions de Directeur Général par intérim.

Rémunération au titre de l'exercice 2021

La politique de rémunération et les éléments de rémunération de Patrick Kron, Président du Conseil d'Administration, restent inchangés pour l'exercice 2021 par rapport à ceux de 2020.

2. Rémunération d'Alessandro Dazza

Rémunération au titre de l'exercice 2020

La rémunération d'Alessandro Dazza au titre de l'exercice 2020, conforme aux politiques de rémunération approuvées par les Assemblées Générales du 10 mai 2019 et 4 mai 2020, a été la suivante :

- **Rémunération fixe brute annuelle**, *prorata temporis* sur la période du 17 février au 31 décembre 2020 (base annuelle de 800 000 euros), versée de 666 667 euros, compte tenu d'un abattement de 25 %, appliqué sur une période de 2 mois conformément aux recommandations formulées par l'Afep dans le contexte de la crise liée à la Covid-19 ;
- **Rémunération variable annuelle** de 742 000 euros, égale à 106 % de sa rémunération fixe (hors abattement Covid).

Ce montant résulte de l'atteinte :

- à 83,8 % des **critères quantitatifs** ; et
- à 115 % des critères de **performance individuelle**¹ (coefficient de 1,15, celui-ci pouvant varier de 0,8 à 1,2).

Après avoir constaté que l'objectif spécifique lié à la sécurité au travail avait été atteint, le Conseil a cependant décidé de ne pas prendre en compte cet ajustement à la hausse de 3 % dans le calcul de la rémunération variable annuelle du Directeur Général, en ligne avec le projet de politique de rémunération 2021 qui sera soumise à l'Assemblée Générale du 10 mai 2021.

Ce montant sera versé au Directeur Général, sous réserve de l'approbation de la résolution soumise au vote de l'Assemblée Générale du 10 mai 2021.

- Attribution de 120 000 **actions de performance**, représentant une juste valeur comptable au 31 décembre 2020 de 2 567 760 euros. Ces actions sont conditionnées à l'atteinte des mêmes objectifs de performance économique que ceux prévus dans le cadre du plan général d'actions de performance 2020 destiné aux cadres dirigeants.

Sous réserve des avantages en nature représentant un montant de 93 230 euros en 2020, et sans préjudice des engagements pris par la Société concernant les indemnités de fin de contrat, indemnité de non concurrence et engagement de retraite au profit d'Alessandro Dazza, aucun autre élément de rémunération ne lui a été attribué ou versé en 2020.

Rémunération au titre de l'exercice 2021

La politique de rémunération et les éléments de rémunération d'Alessandro Dazza pour l'exercice 2021 seraient les suivants :

- **Rémunération fixe annuelle** brute de 800 000 euros (inchangée par rapport à 2020).
- **Rémunération variable annuelle** :

Le montant de la rémunération variable sera déterminé par le Conseil d'Administration, suivant recommandation du Comité des Rémunérations, courant 2022, après avoir mesuré le niveau de réalisation de critères quantitatifs liés à la performance économique et personnels liés à la performance individuelle comme suit :

→ **Critères quantitatifs liés à la performance économique**

Les critères quantitatifs retenus sont les suivants : croissance organique du chiffre d'affaires (à hauteur de 20 %), résultat courant net (à hauteur de 40 %) et *cash flow* libre opérationnel (à hauteur de 40 %).

Le montant résultant de la mesure de l'atteinte des critères quantitatifs liés à la performance économique sera calculé sur une assiette de référence égale à 110 % de la rémunération annuelle fixe. En outre, en cas de dépassement des objectifs économiques de l'année, le montant de la rémunération variable au titre des objectifs économiques pourrait représenter jusqu'à 137,5 % de la rémunération fixe annuelle, le pourcentage d'atteinte des objectifs quantitatifs étant plafonné à 125 % de l'atteinte cible.

¹ Pour rappel, les critères personnels étaient liés au travail du Directeur Général sur l'organisation et le leadership, la mise en œuvre du plan de transformation, le plan d'actions opérationnelles pour la conquête commerciale, les réflexions stratégiques en lien avec le Conseil d'Administration et la mise en œuvre du programme RSE "sustainability".

→ **Critères personnels liés à la performance individuelle**

Il sera appliqué au montant déterminé suite à l'atteinte des critères quantitatifs un coefficient compris entre 0,8 et 1,2 en fonction de la réalisation des critères personnels de performance individuelle.

Ces critères personnels sont liés à diverses actions destinées à accélérer la croissance organique ainsi qu'à des actions adaptées afin de faire face à un environnement économique et sanitaire difficile, et au déploiement de la politique ESG Imerys (« Sustainability ») (en ce inclus des objectifs liés à la sécurité au travail) dans le cadre des priorités stratégiques du Groupe. Le caractère confidentiel de ces critères ne permet pas de les publier intégralement.

La rémunération variable totale pouvant être attribuée sera plafonnée à 165 % de la rémunération fixe annuelle.

● **Rémunération à long terme sous forme de titres de capital ou de titres donnant accès au capital**

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires des autorisations nécessaires à consentir au Conseil d'Administration, pour l'année 2021, l'attribution gratuite d'actions au profit d'Alessandro Dazza porterait sur 75 000 actions. Lesdites actions seraient soumises aux règles d'acquisition et de conservation prévues au plan concerné ainsi qu'aux règles restrictives de détention et de conservation applicables au Directeur Général. Ces actions seraient conditionnées à l'atteinte des mêmes objectifs de performance économique que ceux qui seraient prévus dans le cadre du plan général d'actions de performance 2021 destiné aux cadres dirigeants.

● **Autres avantages et engagements**

Tout avantage en nature, indemnités de fin de contrat, indemnité de non concurrence et engagement de retraite sont attribués dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles retenues dans la politique de rémunération 2020.

L'ensemble de ces éléments seront détaillés par la Société au travers de son Document d'Enregistrement Universel pour l'exercice 2020.

En application des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, le Conseil d'administration présentera au vote de la prochaine Assemblée Générale, la politique de rémunération 2021 des dirigeants mandataires sociaux (vote *ex-ante*) et lui demandera de statuer sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2020 (vote *ex-post*).

Leader mondial des spécialités minérales pour l'industrie avec un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros et 16 400 salariés en 2020, 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.

Des informations plus complètes sur Imerys peuvent être obtenues sur son site Internet (www.imerys.com), rubrique Information Réglementée, notamment dans son Document d'Enregistrement Universel déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers le 24 mars 2020 sous le numéro D. 20-0175 (également disponible sur le site Internet de l'Autorité des marchés financiers, www.amf-france.org). Imerys attire l'attention des investisseurs sur le chapitre 2 « Facteurs de risques et Contrôle Interne » du Document d'Enregistrement Universel.

Relations investisseurs/analystes :

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
