

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 16 février 2022, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a pris les décisions suivantes concernant les rémunérations 2021 (*ex-post*) et les politiques de rémunération 2022 (*ex-ante*) des dirigeants mandataires sociaux de la Société, à savoir :

- Patrick Kron, en sa qualité de Président du Conseil d'Administration ; et
- Alessandro Dazza, en sa qualité de Directeur Général.

L'ensemble des éléments repris ci-dessous seront détaillés par la Société au travers de son Document d'Enregistrement Universel 2021.

En application des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, le Conseil d'Administration demandera à la prochaine Assemblée Générale annuelle de statuer, notamment, sur les éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 au Président du Conseil d'Administration et au Directeur Général (votes *ex-post*) et présentera à son vote les politiques de rémunération 2022 desdits dirigeants mandataires sociaux (votes *ex-ante*).

1. Rémunération du Président du Conseil d'Administration

Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de 2021 (ex-post)

Les éléments de rémunération du Président du Conseil d'Administration, Patrick Kron, versés au cours ou attribués au titre de 2021 sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 10 mai 2021 et correspondent à sa rémunération fixe annuelle brute attribuée et versée en 2021, à savoir 250 000 €.

Il est précisé que le Président du Conseil d'Administration n'a perçu aucune autre rémunération au titre de ses fonctions.

Politique de rémunération 2022 (ex ante)

La politique de rémunération 2022 du Président du Conseil d'Administration reprend les mêmes composantes que celles prévues par la politique de rémunération 2021 approuvée par l'Assemblée Générale du 10 mai 2021. Le Conseil a toutefois décidé de porter le montant de la rémunération fixe annuelle brute du Président de 250 000 € à 400 000 € au titre de l'année 2022.

En effet, après avoir constaté, avec l'aide d'un consultant externe, que le niveau de rémunération du Président du Conseil issu de la politique de rémunération 2021 était en deçà de la médiane observée sur le marché, le Conseil a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, d'aligner ladite rémunération avec les pratiques de marché observées afin de refléter son expérience et les responsabilités attachées à sa fonction.

2. Rémunération du Directeur Général

Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de 2021 (ex post)

Les éléments de rémunération du Directeur Général, Alessandro Dazza, versés au cours ou attribués au titre de 2021, conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 10 mai 2021, sont les suivants :

- **Rémunération fixe brute annuelle :** 800 000 €.
- **Rémunération variable brute annuelle :**
 - **versée au cours de 2021 :** 742 000 €, le montant ayant été déterminé par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 17 février 2021 et versé en 2021 suivant approbation par l'Assemblée Générale du 10 mai 2021.
 - **attribuée au titre de 2021 :** 1 265 000 €, représentant 158,12 % de sa rémunération fixe annuelle.
Ce montant résulte de l'atteinte :
 - à 125 % des critères quantitatifs ;
 - de l'application d'un coefficient de 1,15 au titre des critères personnels.Ce montant sera versé au Directeur Général sous réserve de l'approbation de la résolution soumise au vote de la prochaine Assemblée Générale Annuelle.
- Attribution de 75 000 actions de performance (soit, 0,09 % du capital de la Société), représentant une valorisation comptable des actions de 2 331 000 € à la date d'attribution. 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 2021 destiné aux *senior managers* du Groupe.
- Sous réserve des avantages en nature représentant un montant de 108 630 € en 2021, 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 n'a été versé ou attribué en 2021.

Politique de rémunération 2022 (ex ante)

Les principales composantes de la politique de rémunération 2022 du Directeur Général seraient alignées avec celles approuvées par l'Assemblée Générale du 10 mai 2021. Sans préjudice de la généralité de ce qui précède, le Conseil a décidé de modifier l'un des critères quantifiables liés à la performance économique, de renforcer la prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de sa performance, eu égard à l'importance de ces sujets dans la stratégie du Groupe ainsi que de prolonger le bénéfice d'un logement de fonction. Ainsi :

- **Rémunération fixe annuelle brute :** 800 000 €.
- **Rémunération variable annuelle brute :** le montant de la rémunération variable annuelle sera déterminé par le Conseil d'Administration, suivant recommandation du Comité des Rémunérations, courant 2023, après avoir mesuré le niveau de réalisation des critères quantifiables liés à la performance économique et personnels, comme suit :
 - **Critères quantifiables liés à la performance économique**
Les critères quantifiables retenus sont les suivants : résultat opérationnel courant (40 %), *cash flow* libre opérationnel (40 %) et croissance organique du chiffre d'affaires (20 %). Le montant résultant de la mesure de l'atteinte des critères quantifiables liés à la performance économique sera calculé sur une assiette de référence égale à 110 % de la rémunération annuelle fixe. En outre, le seuil de déclenchement, au titre de chaque critère, est fixé à 85 % d'atteinte de la cible. En cas de dépassement des objectifs économiques de l'année, le montant de la rémunération variable au titre des critères quantifiables liés à la performance économique pourrait représenter jusqu'à 137,5 % de la rémunération fixe annuelle.

→ **Critères personnels**

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

Ces critères personnels sont : poursuivre le repositionnement stratégique d'Imerys vers les marchés à forte croissance ; accélérer la croissance par des gains de part de marché et des acquisitions ciblées ; investir de manière à favoriser la croissance organique sur les marchés les plus prometteurs ; manager avec efficacité la base de coût d'Imerys dans un contexte inflationniste ; fidéliser et développer les talents clés afin de renforcer le plan de succession du Groupe ; déployer la politique ESG du Groupe, notamment en accélérant la réduction de CO₂ et en progressant en matière de diversité au sein du Comex et du Senior Management.

La rémunération variable annuelle 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**

L'attribution gratuite d'actions au profit d'Alessandro Dazza porterait sur 75 000 actions (soit 0,09 % du capital social au 31 décembre 2021), sous réserve que la valorisation de ce nombre d'actions attribuées respecte le plafonnement fixé à 18 mois de rémunération annuelle brute (part fixe + maximum de la part variable) (en valeur IFRS 2). Lesdites actions de performance 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 prévus dans le cadre de la politique de rémunération 2021, à savoir le Résultat Courant Net par action (correspondant à 60 % des conditions de performance) et du *cash flow* libre opérationnel (correspondant à 40 % des conditions de performance) du Groupe, au cours de la période 2022-2024.

● **Avantages en nature**

L'avantage en nature relatif à la prise en charge du logement de fonction est prolongé de 18 mois (soit, jusqu'au 31 juillet 2023).

● **Autres avantages et engagements**

Tout autre 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 2021.

Leader mondial des spécialités minérales pour l'industrie avec un chiffre d'affaires de 4,4 milliards d'euros et 17 000 salariés en 2021, 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.



IMERYS

INFORMATION

17 février 2022

Relations Investisseurs

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