

Publicité relative aux politiques de rémunération 2022 des mandataires sociaux¹

Les politiques de rémunération 2022 des mandataires sociaux d'Imerys (la "**Société**"), telles qu'approuvées le 10 mai 2022 par l'Assemblée Générale des Actionnaires au travers des cinquième à septième résolutions respectivement à 97,1 %, 88,5 % et 99,9 %, sont résumées ci-après.

L'intégralité des informations relatives à ces politiques sont incluses à la Section 4.3 du Document d'Enregistrement Universel 2021 (disponible sur le site www.imerys.com).

1. Politique de rémunération 2022 du Président du Conseil d'Administration

Président du Conseil - Patrick Kron	
Rémunération fixe annuelle	<p>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 Président du Conseil puis revue chaque année en vue de s'assurer qu'elle est en ligne avec les pratiques du marché des entreprises comparables.</p> <p>Lors de sa réunion du 16 février 2022, sur recommandations du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé de porter le montant de la rémunération fixe annuelle brute du Président de 250 000 euros à 400 000 euros au titre de l'année 2022.</p> <p>En effet, le Conseil a, 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 (soit 250 000 euros brut) était significativement en deçà de la médiane observée sur le marché (étant précisé que l'analyse de marché a été réalisée sur un panel constitué de 23 sociétés comparables à Imerys et ayant une gouvernance duale), décidé d'aligner ladite rémunération avec les pratiques de marché observées afin de refléter son expérience et les responsabilités attachées à sa fonction.</p>
Rémunération variable annuelle	N/A
Rémunération variable pluriannuelle	N/A
Avantages en nature	N/A
Indemnité de fin de contrat	N/A
Indemnité de non-concurrence	N/A
Engagements de retraite	N/A
Rémunération à long terme sous forme de titres de capital ou de titres donnant accès au capital	N/A
Rémunération des membres du Conseil (anciennement jetons de présence)	N/A

¹ Conformément à l'article R. 22-10-14 IV du Code de Commerce.

Éléments exceptionnels ⁽¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Rémunération exceptionnelle</u> Le Conseil peut attribuer une rémunération exceptionnelle à raison de prestation ou mission particulière qui serait confiée au Président du Conseil, 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. • <u>Indemnité de prise de fonction</u> Le Conseil peut attribuer une indemnité de prise de fonction à un futur Président du Conseil au vu de la personne qui serait en cause, dont les conditions et modalités d'application seront déterminées par le Conseil, sur recommandations du Comité des Rémunérations.
<p>(1) Rémunération exceptionnelle ou indemnité de prise de fonction, si les circonstances le justifient. À la date du 16 février 2022, le Conseil d'Administration n'a pas décidé d'octroyer de rémunération exceptionnelle à Patrick Kron.</p>	

2. Politique de rémunération 2022 du Directeur Général

Directeur Général - Alessandro Dazza	
Rémunération fixe annuelle	800 000 euros
Rémunération variable annuelle	<p>Le montant de la rémunération variable sera déterminé par le Conseil d'Administration, sur avis du Comité des Rémunérations, courant 2023, après avoir mesuré le niveau de réalisation de critères quantifiables liés à la performance économique et personnels (y compris les critères quantifiables personnels liés à la performance ESG), sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale de la présente politique de rémunération.</p> <p>Au titre de l'exercice 2022, sur recommandations du Comité des Rémunérations, le Conseil a décidé de retenir les critères quantifiables liés à la performance économique suivants : le Résultat Opérationnel Courant (40 %), le niveau de cash-flow libre Opérationnel (40 %) et le niveau de croissance organique du chiffre d'affaires (20 %). Ils sont jugés pertinents pour apprécier la performance opérationnelle et financière du Groupe et sa stratégie. Les pondérations des critères quantifiables liés à la performance économique restent ainsi inchangées. Le Conseil a également revu les critères personnels, ceux-ci incluent comme dans le cadre de la politique de rémunération 2021, plusieurs critères ESG.</p> <p>Les critères quantifiables liés à la performance économique représentent ainsi 110 % de la rémunération variable annuelle.</p> <p>L'ensemble des critères ainsi que leurs poids respectifs sont plus amplement détaillés dans la note (A) ci-dessous.</p> <p>S'agissant des modalités de calcul de la rémunération variable annuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • son montant peut représenter entre 0 % et 165 % de la rémunération fixe annuelle ; • les modalités de calcul du montant de la rémunération variable annuelle résultant de l'atteinte des critères quantifiables liés à la performance économique sont détaillées dans la note (A) ci-dessous ; • au montant de la rémunération variable annuelle résultant de l'atteinte des critères quantifiables liés à la performance économique, un coefficient compris entre 0,8 et 1,2 représentant la performance individuelle sera appliqué. <p>Le niveau de réalisation attendu des critères quantifiables liés à la performance économique sera en lien avec les objectifs budgétaires 2022. Ces objectifs budgétaires ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. L'analyse des critères personnels fera l'objet d'une appréciation globale du Conseil, sur recommandation du Comité des Rémunérations. L'appréciation des critères personnels liés à la performance ESG sera mesurée par rapport aux progrès réalisés quant à la mise en œuvre de la <i>roadmap</i> ESG du Groupe.</p> <p>Le versement de cette rémunération variable annuelle sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires appelée en 2023 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022 (vote "ex post").</p>
Rémunération variable pluriannuelle ⁽¹⁾	Comme pour la partie variable de la rémunération annuelle, toute rémunération variable pluriannuelle est déterminée en fonction de critères quantifiables et/ou personnels fixés par le Conseil, sur recommandations du Comité des Rémunérations. La rémunération variable pluriannuelle 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 (vote "ex-post").

Avantages en nature	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (type GSC) ; • Régimes collectifs de prévoyance (dont la couverture invalidité décès) ; • Logement de fonction mise en place en 2020 pour une durée maximale 2 ans et reconduit pour 18 mois au terme des 2 ans (soit, jusqu'au 31 juillet 2023) ; • Voiture de fonction ; • Frais de santé en vigueur au sein de la Société, de conseil en matière fiscale, d'un bilan de santé annuel.
Indemnité de fin de contrat	<p>Indemnité de rupture serait due en cas de départ contraint lié à un changement de contrôle ou à un changement de stratégie ou à un désaccord majeur sur ceux-ci. Le montant de cette indemnité sera soumis, et proportionné, à des conditions quantifiables de performance liées au flux de trésorerie et à l'évolution du résultat opérationnel courant sur une période de trois années de mandat précédant son départ (telles que plus amplement détaillées dans la note (B) ci-dessous) et en tout état de cause dans la limite de deux années de rémunération (rémunération fixe + variable moyenne des deux derniers exercices clos) en cas d'une durée de mandat supérieure à deux années. En cas de départ avant que deux exercices aient été clos, la rémunération variable prise en compte sera la somme des parts variables versées correspondant à la période écoulée, divisée par le nombre d'années effectuées.</p> <p>Aucune indemnité ne serait due en cas de départ volontaire du Directeur Général, s'il avait la possibilité de faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite ou en cas de faute grave ou lourde de sa part.</p>
Indemnité de non-concurrence	<p>Obligation de non-concurrence d'une durée d'un an à compter de la date de cessation des fonctions de Directeur Général, étant précisé que le Conseil, lors du départ du Directeur Général, aura la faculté d'appliquer ou non la clause de non-concurrence, à son choix (et donc le paiement de l'indemnité s'y rapportant).</p> <p>En cas d'application, cette clause sera rémunérée par une indemnité d'un montant d'un an de rémunération fixe annuelle et de la moyenne des deux dernières rémunérations variables annuelles précédant le départ.</p> <p>Aucune indemnité ne sera due si le Directeur Général fait valoir ses droits à la retraite.</p>
Engagements de retraite	<p>Régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies "Art. 83" (bénéficiant à certains cadres dirigeants d'Imerys) et "Art. 82" :</p> <p>a) article 83 : il a été mis en place, à compter du 1^{er} 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 un montant équivalent à 5 % de la rémunération fixe annuelle du bénéficiaire.</p>
Rémunération à long terme sous forme de titres de capital ou de titres donnant accès au capital	<p>Conformément à l'approbation par l'Assemblée Générale des Actionnaires de la présente politique de rémunération pour 2022, le Directeur Général pourrait bénéficier d'attributions gratuites d'actions intégralement soumises à des conditions de performance et de présence.</p> <p>Les caractéristiques détaillées et les conditions de performance associées à la rémunération long-terme du Directeur Général figurent au paragraphe 4.3.3 du Document d'Enregistrement Universel, en ce compris les règles d'acquisition et de conservation prévues au plan concerné ainsi que les règles restrictives de détention et de conservation applicables aux dirigeants mandataires sociaux. L'ensemble de ces caractéristiques et conditions reste inchangé par rapport à la politique de rémunération 2021 précédemment approuvée par l'Assemblée Générale des Actionnaires.</p> <p>Il est précisé que toute attribution au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux est limitée à 0,5 % du capital social de la Société et les actions de performance qui pourront être attribuées seront plafonnées à une valeur de 18 mois de rémunération annuelle brute (part fixe + maximum de la part variable) (en valeur IFRS2). Voir le paragraphe 4.3.3.2 A (Politique générale d'attribution des actions de performance) du Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>Pour l'année 2022, l'attribution gratuite d'actions portera sur 75 000 actions, soit environ 0,09 % du capital social au 31 décembre 2021 (sous réserve de respecter les plafonds visés ci-dessus). Cette attribution serait de nature à assurer un alignement de la rémunération d'Alessandro Dazza avec la performance du Groupe, objectif poursuivi par la politique de</p>

	rémunération. Les éléments s'y rapportant seront rendus publics conformément à la réglementation.
Éléments exceptionnels ⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Rémunération exceptionnelle</u> Le Conseil peut attribuer une rémunération exceptionnelle à raison de prestation ou mission particulière qui serait confiée au Directeur Général, 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. • <u>Indemnité de prise de fonction</u> Le Conseil peut 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.
<p>(1) En 2022, le Conseil a décidé de ne pas octroyer de rémunération pluriannuelle (en numéraire) à Alessandro Dazza.</p> <p>(2) Rémunération exceptionnelle ou indemnité de prise de fonction, si les circonstances le justifient. Au 16 février 2022, le Conseil d'Administration n'a pas décidé de ne pas octroyer de rémunération exceptionnelle à Alessandro Dazza.</p>	

Note (A) – Description des critères quantifiables et personnels applicables à la rémunération variable annuelle 2022 du Directeur Général		
Critères quantifiables liés à la performance économique ⁽¹⁾	Poids du critère	Part variable (% du fixe)
Résultat opérationnel courant	40 %	44 %
Cash-flow libre opérationnel	40 %	44 %
Croissance organique du chiffre d'affaires	20 %	22 %
Total	100 %	110 %
<p>Le montant de la rémunération variable annuelle 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.</p>		
Critères personnels ⁽²⁾	Impact sur le pourcentage de réalisation	
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 Comité Exécutif et du <i>Senior Management</i> .	Taux multiplicateur compris entre 0,8 et 1,2	
Plafond	165 %	
<p>(1) Les critères quantifiables liés à la performance économiques ainsi que les seuils de déclenchement et de plafond maximum applicables à la rémunération variable annuelle 2022 du Directeur Général sont identiques à ceux arrêtés pour les membres du Comité Exécutif. (2) Le caractère confidentiel de ces critères ne permet pas de les publier intégralement.</p>		

Note (B) – Conditions de performance relatives à l'indemnité de fin de contrat d'Alessandro Dazza

1. Flux de trésorerie

- si le flux de trésorerie issu des opérations est positif chacune des trois dernières années écoulées (sur chaque année de mandat écoulée si la durée de celui-ci est inférieure à trois ans), l'indemnité est entièrement due à 100 % ;
- si le flux de trésorerie issu des opérations est positif deux des trois dernières années écoulées (ou sur plus de 2/3 de la durée de mandat écoulée si la durée de celui-ci est inférieure à trois ans), l'indemnité est due à 66 % ;
- si le flux de trésorerie issu des opérations est positif une des trois dernières années écoulées (ou sur plus de 1/3 de la durée de mandat écoulée si la durée de celui-ci est inférieure à trois ans), l'indemnité est due à 33 % ;
- si le flux de trésorerie issu des opérations est négatif chacune des trois dernières années écoulées (sur chaque année de mandat écoulée si la durée de celui-ci est inférieure à trois ans), l'indemnité n'est pas due.

2. Résultat opérationnel

- si le résultat opérationnel du Groupe, calculé à périmètre et change constant, baisse de plus de 20 % par an durant les trois années de mandat précédent le départ, l'indemnité calculée précédemment est réduite de 50 % ;
- si le résultat opérationnel du Groupe, calculé à périmètre et change constant, baisse de plus de 25 % par an durant les trois années de mandat précédent le départ, l'indemnité n'est pas due.

3. Politique de rémunération 2022 des membres du Conseil d'Administration

Le montant brut maximum de la rémunération pouvant être alloué au titre d'une année aux membres du Conseil est fixé par l'Assemblée Générale des Actionnaires. Pour 2022, comme depuis le 4 mai 2018, ce montant est de 1 200 000 euros.

Il appartient au Conseil de répartir cette rémunération entre ses membres au travers d'un barème de répartition qu'il arrête, sur les recommandations du Comité des Rémunérations, puis revoit chaque année en vue de s'assurer de son adéquation et de sa compétitivité avec les meilleures pratiques de marché des sociétés françaises cotées comparables et de leurs évolutions récentes.

Les Administrateurs représentant des salariés bénéficient d'une rémunération à raison de leur mandat d'Administrateur dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les autres Administrateurs.

Le barème de répartition en vigueur à la date du Document d'Enregistrement Universel est le suivant :

		Montants bruts en euros avant impôts et contributions sociales
Conseil d'Administration	Vice-Président (s'il en existe)	• Rémunération fixe : 30 000/an • Rémunération variable : 4 000/séance (avec présence) ⁽¹⁾
	Membres (autres que le Président et, s'il en existe un, le Vice-Président)	• Rémunération fixe : 10 000/an • Rémunération variable : 4 000/séance (avec présence) ⁽¹⁾
Comité Stratégique	Président	• Rémunération fixe : 30 000/an
	Tous les membres du Comité	• Rémunération variable : 3 500/séance (avec présence) ⁽¹⁾
	Tous les autres membres du Conseil (autre que le Président)	• Rémunération variable : 3 500 (avec présence) / session stratégique annuelle du Comité Stratégique ⁽²⁾
Comité d'Audit	Président	• Rémunération fixe : 30 000/an
	Tous les membres du Comité	• Rémunération variable : 4 000/séance (avec présence) ⁽¹⁾
Comité des Nominations	Président	• Rémunération fixe : 10 000/an
	Tous les membres du Comité	• Rémunération variable : 3 000/séance (avec présence) ⁽¹⁾
Comité des Rémunérations	Président	• Rémunération fixe : 10 000/an
	Tous les membres du Comité	• Rémunération variable : 3 000/séance (avec présence) ⁽¹⁾
Administrateur Référent ESG	-	• Rémunération fixe : 20 000/an ⁽³⁾

(1) La rémunération variable est diminuée (par séance) de moitié en cas de participation aux séances du Conseil et de ses Comités par téléphone ou visioconférence. Lorsque le Conseil ou le Comité se réunit par télé- ou visio-conférence, à la demande de son Président ou, le cas échéant, du Secrétaire du Comité, pour des raisons de règles sanitaires en vigueur, le Conseil se réserve la possibilité de ne pas appliquer cet abattement.

(2) L'ensemble des membres du Conseil d'Administration sont invités à participer à la session stratégique du Comité Stratégique qui se tient une fois par an et à cet égard bénéficieront d'une rémunération dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les membres du Comité Stratégique au titre de leur participation à ladite session (à l'exception du Président du Conseil qui ne bénéficie d'aucune rémunération spécifique à ce titre).

(3) Pour éviter toute ambiguïté, rémunération en complément des rémunérations fixes et variables se rapportant aux fonctions d'Administrateur et, le cas échéant de membre de Comité, telles que visées ci-dessus.

Le Conseil peut attribuer une rémunération exceptionnelle à raison de prestation 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 serait en numéraire. Sous cette réserve, la rémunération totale (avantages de toute nature inclus) des membres du Conseil (hormis le Président du Conseil) est celle visée ci-avant.

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.

Relations investisseurs/analystes :

Vincent Gouley : +33 (0)1 49 55 64 69

finance@imerys.com

Contacts presse :

Claire Garnier: +33 (0)1 49 55 66 65

Hugues Schmitt (DGM Conseil) : +33 (0)1 40 70 11 89
