

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 2023, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a pris les décisions suivantes concernant les rémunérations 2022 (*ex-post*) et les politiques de rémunération 2023 (*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 2022.

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 d'approuver notamment : les éléments de rémunération versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice 2022 au Président du Conseil d'Administration et au Directeur Général (votes *ex-post*) ; les politiques de rémunération desdits dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2023 (votes *ex-ante*).

1. Rémunération du Président du Conseil d'Administration

Eléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de 2022 (ex-post)

Les éléments de rémunération du Président du Conseil d'Administration, Patrick Kron, versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022 sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 10 mai 2022.

Ils correspondent uniquement à sa rémunération fixe annuelle brute attribuée et versée en 2022, à savoir 400 000 €. Aucune autre rémunération n'a été perçue par le Président du Conseil d'Administration au titre de ses fonctions.

Politique de rémunération 2023 (ex ante)

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2023 est identique à celle précédemment votée par l'Assemblée Générale du 10 mai 2022. Elle inclut le versement d'une rémunération fixe annuelle inchangée à 400 000 €.

2. Rémunération du Directeur Général

Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de 2022 (ex post)

Les éléments de rémunération du Directeur Général, Alessandro Dazza, versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022 sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 10 mai 2022.

Ils incluent les éléments suivants :

- **Rémunération fixe brute annuelle** : 800 000 €.
- **Rémunération variable brute annuelle** :
 - **versée au cours de 2022** : 1 265 000 €, le montant ayant été déterminé par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 16 février 2022 et versé en 2022 suivant l'approbation de l'Assemblée Générale du 10 mai 2022.
 - **attribuée au titre de 2022** : 660 000 €.

Ce montant résulte de l'atteinte :

→ à 62,5 % du taux global de réalisation des critères quantitatifs, tels que :

<i>Critères quantitatifs</i>	Poids du critère	Taux individuel de réalisation*	Taux global de réalisation
Résultat opérationnel courant	40,0 %	125 %	50 %
Cash-flow libre opérationnel	40,0 %	0 %	0 %
Croissance organique du chiffre d'affaires	20,0 %	62,5 %	12,5 %
Total	100 %		62,5 %

* Le pourcentage individuel de réalisation permettant un paiement maximum pour chaque critère est de 125% .

→ à 100% des critères personnels¹ tels que :

Critères personnels ⁽¹⁾

Appréciation du Conseil

Poursuivre la stratégie de croissance d'Imerys sur les marchés les plus prometteurs par des gains de part de marché et des acquisitions ciblées et par des investissements ciblés de manière à favoriser la croissance organique.

Le Conseil a considéré que le Groupe avait poursuivi une stratégie commerciale adaptée dans un contexte économique difficile et mis en œuvre les actions nécessaires pour développer les activités à fort potentiel (notamment dans la mobilité durable et l'énergie verte).

Manager avec efficacité la base de coût d'Imerys dans un contexte inflationniste

Le Conseil a constaté la gestion efficace des impacts inflationnistes sur cette base de coût et de leur juste répercussion dans les politiques commerciales.

Fidéliser et développer les talents clés afin de renforcer le plan de succession du Groupe

Le Conseil a constaté la mise en œuvre de promotions internes au sein du Comité Exécutif ainsi que le développement interne de talents dans un environnement social extrêmement dynamique.

Déployer la politique ESG du Groupe, notamment en accélérant la réduction de CO₂ et en progressant en matière de

Le Conseil a pris acte des évolutions positives notamment dans les domaines clés suivants : sécurité et santé au travail, diversité et inclusion, audits environnementaux, réduction des émissions de gaz à effet de serre, notation

¹ Le pourcentage de réalisation des objectifs personnels donne lieu à l'application d'un coefficient multiplicateur du taux global de réalisation des critères quantitatifs compris entre 0,8 et 1,2.

diversité au sein du Comité Exécutif et externe du Groupe en matière de développement durable, déploiement des solutions "SustainAgility Solution Assessments" (SSA).

(1) Le caractère confidentiel des critères ne permet pas de les publier intégralement.

Le taux global de réalisation des critères quantitatifs (62,5 %), après application du coefficient multiplicateur résultant de l'atteinte des critères personnels (1,2), donne un pay-out de 75 % de la rémunération fixe annuelle cible (110 % de sa partie fixe) servant de base au calcul de sa partie variable, celle-ci s'élevant ainsi à 660 000 €.

- **Rémunération exceptionnelle :**

Attribution par le Conseil, sur proposition du Comité des Rémunérations, d'une rémunération exceptionnelle d'un montant de 250 000 €, soit 31,25 % de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général.

Cette attribution s'inscrit dans le cadre de l'accomplissement du repositionnement stratégique du Groupe effectué avec succès, dans un contexte particulièrement difficile, avec la cession de l'activité Solutions de Haute Température finalisée en janvier 2023. Le Conseil a pris en considération le caractère stratégique et structurant de cette transaction pour le Groupe, sa mise en œuvre conforme aux objectifs de valorisation attendus, ainsi que sa contribution au repositionnement du Groupe en acteur *pure-player* sur les minéraux de spécialités en adéquation avec les orientations stratégiques fixées par le Conseil et les annonces faites aux marchés financiers en 2022.

En conséquence, le total de la rémunération en numéraire du Directeur Général au titre de l'exercice 2022 s'élèverait à 1 710 000 €, à savoir 800 000 € (rémunération fixe) et 910 000 € (rémunération variable) à verser au Directeur Général au titre de l'exercice 2022, soit une baisse de 17,1 % par rapport à l'exercice précédent (2 065 000 €).

Les montants correspondant aux rémunérations variable annuelle et exceptionnelle seront versés au Directeur Général sous réserve de l'approbation de la résolution soumise au vote de la prochaine Assemblée Générale Annuelle.

- **Actions conditionnelles de performance :**

Attribution de 75 000 actions de performance (soit, 0,09 % du capital de la Société), représentant une valorisation comptable de leur montant de 1 857 093 € 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 2022 destiné aux *senior managers* du Groupe.

- **Autres :**

Sous réserve des avantages en nature représentant un montant de 119 880 € en 2022, et sans préjudice des engagements pris par la Société au profit d'Alessandro Dazza concernant les indemnités de fin de contrat, de non concurrence et des régimes de retraite supplémentaire, aucun autre élément de rémunération versé ou attribué en 2022.

Politique de rémunération 2023 (ex ante)

Les principales composantes de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2023 seraient alignées avec celles précédemment approuvées par l'Assemblée Générale du 10 mai 2022.

Sans préjudice de la généralité de ce qui précède, le Conseil d'Administration a décidé de confirmer ces composantes, tout en y apportant certaines évolutions notables destinées à simplifier la structure de rémunération variable applicable et d'y refléter encore davantage les engagements du Groupe en matière d'ESG.

Les modifications envisagées s'appuient sur des études et analyses des pratiques de marché de sociétés comparables faites par des experts indépendants, afin de disposer d'une politique de rémunération compétitive permettant à la Société de conserver ou d'attirer des dirigeants de haut niveau au sein du Groupe.

Le Conseil d'Administration a considéré que les modifications proposées permettraient en particulier :

- un meilleur alignement entre les intérêts des actionnaires et la politique de rémunération du Directeur Général en répondant à certaines observations formulées par ceux-ci ;
- de prendre en compte l'importance croissante des enjeux ESG, notamment pour le climat, et la manière dont ceux-ci doivent être reflétés dans la structure de rémunération des dirigeants notamment en faveur du et pour le climat en particulier ;
- de récompenser la possible atteinte des objectifs ambitieux fixés, et d'inciter à la performance, dans un contexte de déploiement de nouvelles ambitions stratégiques pour le Groupe.

Les principales évolutions de la politique de rémunération du Directeur Général proposées par le Conseil d'Administration pour 2023 sont les suivantes :

- **Rémunération fixe annuelle brute** : augmentation de 800 000 € à 920 000 € (soit +15 %).
Le Conseil a considéré qu'une telle évolution était justifiée au regard, notamment, des éléments suivants : un positionnement par rapport au marché en deçà des rémunérations fixes annuelles constatées au sein d'un panel d'entreprises comparables et l'absence d'évolution de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général depuis sa nomination en décembre 2019.
- **Rémunération variable annuelle brute** : montant déterminé en 2024 par le Conseil d'Administration, suivant les recommandations du Comité des Rémunérations, en fonction du niveau de réalisation des critères ci-dessous :
 - **Critères quantifiables liés à la performance économique : pondération de 65 %**
Les critères quantifiables détaillés dans le tableau qui suit restent inchangés par rapport à la politique de rémunération 2022. Jugés pertinents pour apprécier la performance opérationnelle et financière du Groupe et la mise en œuvre de sa stratégie, leurs seuils sont alignés avec les les objectifs budgétaires du Groupe fixés par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2023. Ces objectifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Critères quantifiables liés à la performance économique	Pondération des objectifs dans la rémunération variable annuelle	Seuils (pour l'exercice 2023)	Taux de distribution en % de la rémunération variable cible

Résultat opérationnel courant	26 %	Si résultats inférieur ou égal à 85 % de l'objectif budgété	0 %
		Si résultat égal à 100 % de l'objectif budgété	26 %
		Si résultat égal à 115 % de l'objectif budgété	39 %
Cash-flow libre opérationnel	26 %	Si résultats inférieur ou égal à 50 % de l'objectif	0 %
		Si résultat égal à 100 % de l'objectif	26 %
		Si résultat égal à 125 % de l'objectif	39 %
Croissance organique du chiffre d'affaires	13 %	Si résultats inférieur ou égal à 50 % de l'objectif	0 %
		Si résultat égal à 100 % de l'objectif	13 %
		Si résultat égal à 125 % de l'objectif	19,50 %
	65 %		

→ **Critères quantifiables liés à la performance ESG : pondération de 15 %**

La pondération et la prise en compte des critères quantifiables liés à la performance ESG, notamment pour le climat, ont été renforcées. Le seuil attendu de réalisation de chacun de ces critères, détaillés dans le tableau qui suit, est fixé par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2023 en cohérence avec les engagements pris par le Groupe dans le cadre de sa feuille de route ESG SustainAgility (année de référence 2022).

Les modalités de calcul sont les suivantes : (i) si le résultat est inférieur au seuil minimum spécifique à chaque critère, alors le taux d'atteinte d'objectif serait égal à 0 ; (ii) si le résultat est égal à 100 % de l'objectif cible, son taux d'atteinte serait égal à 15 % ; (iii) si le résultat est supérieur au seuil maximum spécifique à chaque critère, alors son taux d'atteinte serait égal à 22,5 %.

Les critères quantifiables liés à la performance ESG sont détaillés en annexe.

→ **Critères personnels : pondération de 20 %**

Les critères personnels fixés par le Conseil d'Administration au Directeur Général pour l'exercice 2023 incluent notamment de : (i) gérer activement le portefeuille d'activités conformément à la stratégie du Groupe ; (ii) placer le Groupe sur une trajectoire de croissance ; (iii) aligner l'organisation avec le nouveau périmètre du Groupe et poursuivre le développement des talents ; (iv) mettre en oeuvre les actions nécessaires pour l'amélioration de la performance opérationnelle.

Le caractère confidentiel de ces critères et des objectifs associés ne permet pas de les publier intégralement.

La mesure de ces réalisations personnelles sera définie au sein d'une fourchette entre 0 et 150 % (100 % à l'objectif cible).

Le montant de la rémunération variable annuelle résultant de la mesure de l'atteinte de l'ensemble des critères (quantifiables et qualitatifs) tels que définis ci-avant est calculé en appliquant ce taux d'atteinte des objectifs à une assiette de référence égale à 110 % de la rémunération fixe annuelle (correspondant à l'atteinte de l'objectif cible).

En cas de surperformance par rapport à l'objectif cible, le montant maximum est ainsi fixé à 165 % de la rémunération fixe annuelle.

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

Le Conseil d'Administration envisage de procéder, à titre de rémunération à long terme du Directeur Général, à une attribution gratuite de 85 000 actions de performance (soit 0,10 % du capital social au 31 décembre 2022).

Cette attribution s'effectuerait, sous réserve que (i) la valorisation du nombre envisagé d'actions respecte le plafonnement fixé à 18 mois de rémunération annuelle brute (part fixe + maximum de la part variable) (en valeur IFRS 2), et (ii) le plan général d'actions de performance 2023 destiné aux senior managers du Groupe dans lequel elle s'inscrit soit adopté lors d'une prochaine séance du Conseil d'Administration (généralement en mai).

Cette attribution refléterait la volonté du Conseil d'Administration de conserver à la rémunération long-terme du Directeur Général sa part significative dans la composition de sa rémunération totale, tout en restant en ligne avec le panel de référence utilisé dans l'analyse des pratiques de marché effectuée visée ci-dessus.

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 16 février 2023, après avis du Comité des Rémunérations, a souhaité intégrer plusieurs critères liés à la performance ESG et climat, définis conformément aux objectifs du programme SustainAgility du Groupe et détaillés ci-dessous. Ces critères sont identiques à ceux retenus pour la rémunération variable annuelle du Directeur Général, à l'exception de quatre d'entre eux et ce afin de les aligner strictement avec les critères applicables à l'ensemble des bénéficiaires du plan. Ainsi, la rémunération variable à long-terme reposerait sur les trois critères quantifiables suivants : le Résultat courant net (50 %) et le Free-operating cash-flow (35 %) ainsi que les critères liés à la performance ESG (y compris en matière de climat) (15 %).

Les objectifs adossés à ces critères ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. Ils sont toutefois fixés en lien avec les objectifs budgétaires applicables, pour les critères financiers, et en cohérence avec les engagements pris par le Groupe dans le cadre de sa feuille de route ESG SustainAgility.

La mesure de l'atteinte de la performance est réalisée annuellement et moyennée au terme de la période du plan (2023-2025) et ne peut pas dépasser 100 % de réalisation. Au terme de chaque année de la période du plan (2023-2025), en cas de réalisation des critères inférieure à 70 %, la performance annuelle du plan serait nulle ; en cas de réalisation des critères égale à 90 %, la performance annuelle du plan serait de 50 % ; en cas de réalisation des critères égale à 100 %, la performance annuelle du plan serait de 100 % ; en cas de réalisation des critères égale ou supérieure à 120 %, la performance annuelle du plan serait de 120 % (sous réserve du plafond de réalisation moyennée à l'issue de la période du plan).

L'atteinte des conditions de performance serait, après revue par le Comité des Rémunérations, arrêtée par le Conseil à l'issue de chaque exercice de la période considérée sur la base des comptes consolidés du Groupe. L'ensemble de ces actions de performance seraient définitivement acquises, selon l'atteinte des objectifs auxquels elles seraient soumises, à l'expiration d'une période de trois ans suivant leur date d'attribution ; en conséquence et en application des dispositions de l'article L. 225-197-1 I alinéa 7 du Code de commerce, ces actions ne seraient soumises à aucune obligation de conservation à l'issue de leur période d'acquisition.

Les critères quantifiables liés à la performance ESG sont détaillés en annexe.

- **Autres avantages et engagements**

Tout autre avantage en nature, indemnités de fin de contrat, de non concurrence et engagement de retraite, sont maintenus au bénéfice du Directeur Général dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles retenues dans la politique de rémunération applicable à l'exercice 2022.

Annexe : description des critères quantifiables liés à la performance ESG applicables à la politique de rémunération 2023 du Directeur Général

Lors de sa réunion du 16 février 2023, le Conseil d'Administration a retenu les critères suivants applicables à la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2023, étant précisé que :

- tous les critères définis ci-dessous ont été retenus au titre des conditions de performance ESG applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général (critères 1 à 10) ;
- une sélection de ces critères a été retenue au titre des conditions de performance ESG applicables à la rémunération variable long-terme du Directeur Général et ce afin d'assurer un alignement strict des dites conditions avec celles retenues pour l'ensemble des bénéficiaires du plan d'actions de performance 2023 (critères 1 à 6)².

Critères communs à la rémunération variable annuelle et à long-terme du Directeur Général

N°	Objet	Critère
1	Sécurité	Améliorer la maturité de la culture sécurité du Groupe dans tous les domaines d'activité au niveau 3.3 d'ici fin 2025
2	Diversité et inclusion	Augmenter le score de l'indice de diversité et d'inclusion à 100 % d'ici la fin de 2025
3	Durabilité des produits	Évaluer le portefeuille d'Imerys selon les critères de durabilité pour couvrir au moins 75 % (en chiffre d'affaires) dudit portefeuille d'ici fin 2025
4	Ethique des affaires et conformité	Améliorer la note externe de développement durable du Groupe de 7 % par rapport à l'évaluation 2021 d'ici fin 2025
5	Biodiversité et réhabilitation	Réduire l'impact sur la biodiversité en remplissant les engagements <i>act4nature</i> et en réalisant des audits biodiversité sur les 20 sites prioritaires d'ici fin 2025
6	Lutte contre le changement climatique	Réduire les émissions de gaz à effet de serre scope 1 & 2 (en tonne d'équivalent CO ₂) du Groupe de 42 % par rapport à l'année de référence 2021 en s'alignant sur une trajectoire de 1,5°C d'ici fin 2030 (par rapport à

² Sous réserve de l'approbation par un prochain Conseil (se tenant généralement en mai) du plan d'actions de performance 2023.

		l'année précédente, en 1000t de réduction)
<i>Critères additionnels applicables uniquement à la rémunération variable annuelle du Directeur Général</i>		
7	Santé au travail	Accroître le taux de réalisation du plan d'action d'amélioration globale de la santé au travail de 75 % d'ici à fin 2025.
8	Diversité et inclusion	Augmenter le nombre de femmes au sein du Comité Exécutif à 30 % d'ici à la fin de 2025
9	Durabilité des produits	S'assurer qu'au moins 75 % des développements de nouveaux produits du Groupe soient notés "SustainAgility Solutions" (A+ ou A++) d'ici la fin de 2025
10	Impacts environnementaux	Réduire les impacts environnementaux en évaluant le niveau de maturité de 100 % des sites par rapport aux exigences de management environnemental d'ici fin 2025

Leader mondial des spécialités minérales pour l'industrie avec un chiffre d'affaires de 4,3 milliards d'euros et 14 000 salariés en 2022, 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

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