

Publicité relative aux politiques de rémunération 2023 des mandataires sociaux¹

Les politiques de rémunération 2023 des mandataires sociaux d'Imerys (la "**Société**"), telles qu'approuvées le 10 mai 2023 par l'Assemblée Générale des Actionnaires au travers des cinquième à septième résolutions respectivement à 99,72 %, 87,95 % et 99,90 %, sont résumées ci-après.

L'intégralité des informations relatives à ces politiques sont incluses à la Section 4.3 du Document d'Enregistrement Universel 2022 (disponible sur le site www.imerys.com).

1. Politique de rémunération 2023 du Président du Conseil d'Administration

Président du Conseil - Patrick Kron	
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 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. Ajustée en 2022, la rémunération fixe annuelle (brute) du Président du Conseil d'Administration s'élève à 400 000 euros.
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
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><i>(1) Rémunération exceptionnelle ou indemnité de prise de fonction, si les circonstances le justifient. À la date du 16 février 2023, le Conseil d'Administration n'a pas décidé d'octroyer de rémunération exceptionnelle à Patrick Kron.</i></p>	

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

2. Politique de rémunération 2023 du Directeur Général

Directeur Général - Alessandro Dazza	
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 Directeur Général, 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 2023, le Conseil d'Administration a décidé de porter le montant de la rémunération fixe annuelle brute du Directeur Général de 800 000 euros à 920 000 euros au titre de l'année 2023</p>
Rémunération variable annuelle	<p>Le montant de la rémunération variable sera déterminé par le Conseil d'Administration, courant 2024, après avoir mesuré le niveau de réalisation des critères quantifiables liés à la performance économique et à la performance ESG ainsi que des critères qualitatifs personnels, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale de la présente politique de rémunération.</p> <p>Au titre de l'exercice 2023, le Conseil a décidé de retenir, pour une pondération totale de 65 %, les critères quantifiables liés à la performance économique suivants : le Résultat Opérationnel Courant (pondération de 26 % de la rémunération variable annuelle), le niveau de cash-flow libre opérationnel (26 % de la rémunération variable annuelle) et le niveau de croissance organique du chiffre d'affaires (13 % de la rémunération variable annuelle). Les critères quantifiables liés à la performance économique restent ainsi 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 de réalisation sont alignés avec 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.</p> <p>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 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). Leur pondération est de 15 % de la rémunération variable annuelle.</p> <p>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 %.</p> <p>Les critères quantifiables liés à la performance ESG sont détaillés dans la note (A) <i>en Annexe</i>.</p> <p>Le Conseil a également revu les critères personnels de rémunération variable annuelle du Directeur Général. Leur pondération est de 20 % de la rémunération variable annuelle. Les éléments pris en compte dans l'appréciation de ces critères feront, comme précédemment, l'objet d'une communication. Le caractère confidentiel de ces critères et des objectifs associés ne permet pas de les publier intégralement.</p> <p>La mesure de ces réalisations personnelles sera définie au sein d'une fourchette entre 0 et 150 % (100 % à l'objectif cible).</p> <p>Les critères personnels sont détaillés dans la note (A) <i>en Annexe</i>.</p> <p>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. Le versement de cette rémunération variable annuelle sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale appelée en 2024 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023 (vote "ex post")</p>
Rémunération variable pluriannuelle*	<p>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.</p>

	<p>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 (vote "ex-post").</p>
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 deux ans et reconduit pour 18 mois au terme des deux ans ; • 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.</p> <p>Le montant de cette indemnité sera soumis, et proportionné, à des conditions quantifiables de performance liées au cash-flow libre opérationnel 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) <i>en Annexe</i>) 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 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 un montant équivalent à 5 % de la rémunération fixe annuelle du bénéficiaire.</p>

	<p>Les caractéristiques détaillées et les conditions de performance associées à la rémunération long-terme du Directeur Général, 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, sont détaillées en Annexe.</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).</p> <p>La rémunération variable à long-terme repose sur les trois critères quantifiables suivants : le Résultat courant net (50 %) et le Free-operating cash-flow (35 %) du Groupe ainsi que les critères liés à sa performance ESG (y compris en matière de climat) (15 %).</p> <p>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 (tels que ces objectifs et engagements ont été arrêtés par le Conseil).</p> <p>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) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). <p>L'atteinte des conditions de performance sera, 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 seront définitivement acquises, selon l'atteinte des objectifs auxquels elles seront 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 seront soumises à aucune obligation de conservation à l'issue de leur période d'acquisition.</p>
<p>Éléments exceptionnels **</p>	<p>• <u>Rémunération exceptionnelle :</u> Le Conseil peut attribuer une rémunération exceptionnelle à raison de prestations ou missions particulières qui seraient confiées 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.</p> <p>• <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>
<p><i>* En 2023, le Conseil a décidé de ne pas octroyer de rémunération pluriannuelle (en numéraire) à Alessandro Dazza. ** Rémunération exceptionnelle ou indemnité de prise de fonction, si les circonstances le justifient.</i></p>	

3. Politique de rémunération 2023 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 2023, 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 est le suivant :

	<p align="center">Montants bruts en euros avant impôts et contributions sociales</p>
--	---

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) Cette rémunération est en complément des rémunérations fixes et variables se rapportant aux fonctions d'Administrateur et, le cas échéant de membre de Comité, exercées par l'Administrateur Référent – ESG.

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.

Annexe

1. Détails concernant la rémunération variable annuelle applicable au titre de la politique de rémunération 2023 du Directeur Général

Note (A) – Description des critères quantifiables et personnels applicables à la rémunération variable annuelle 2023 du Directeur Général			
Critères quantifiables liés à la performance économique	Pondération des objectifs dans la rémunération variable	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 budgété	0 %
		Si résultat égal à 100 % de l'objectif budgété	26 %
		Si résultat égal à 125 % de l'objectif budgété	39 %
Croissance organique du chiffre d'affaires	13 %	Si résultat inférieur ou égal à 50 % de l'objectif budgété	0 %
		Si résultat égal à 100 % de l'objectif budgété	13 %
		Si résultat égal à 125 % de l'objectif budgété	19,50 %
	65 %		

Critères quantifiables ESG		
<p>En 2023, le Conseil a décidé d'intégrer les critères quantifiables liés à la performance ESG (comprenant un critère climat) du Groupe suivants issus de la feuille de route du Groupe "SustainAgility" (telle que détaillée au sein du Chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel). Les objectifs cibles sont fixés par rapport à l'année de référence 2022 et en cohérence avec les objectifs 2023 de la feuille de route SustainAgility du Groupe (tels que ces objectifs ont été arrêtés par le Conseil). La pondération de ces critères est de 15 % dans la rémunération variable.</p>		
Objet	Description	
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	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
3	Diversité et Inclusion	Augmenter le score de l'indice de diversité et d'inclusion à 100 % d'ici la fin de 2025
4	Diversité et inclusion	Augmenter le nombre de femmes au sein du Comité Exécutif à 30 % d'ici à la fin de 2025
5	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

6	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
7	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
8	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
9	Biodiversité et réhabilitation	Réduire l'impact sur la biodiversité en remplissant les engagements act4nature et en réalisant des audits biodiversité sur les 20 sites prioritaires d'ici fin 2025
10	Lutte contre le changement climatique	Réduire les émissions de gaz à effet de serre scopes 1 & 2 (en tonne d'équivalent CO2) 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
<p>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 %.</p>		

Critères personnels*
<ul style="list-style-type: none"> ● Gérer activement le portefeuille d'activités conformément à la stratégie du Groupe ; ● Placer le Groupe sur une trajectoire de croissance ; ● Aligner l'organisation avec le nouveau périmètre du Groupe et poursuivre le développement des talents ; ● Mettre en œuvre les actions nécessaires pour l'amélioration de la performance opérationnelle.
<p>La mesure de ces réalisations personnelles sera définie au sein d'une fourchette entre 0 et 150 % (100 % à l'objectif cible).</p>
<p>* Le caractère confidentiel de ces critères et des objectifs associés ne permet pas de les publier intégralement.</p>

Note (B) – Conditions de performance relatives à l'indemnité de fin de contrat d'Alessandro Dazza
<p>1. Flux de trésorerie</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p>2. Résultat opérationnel</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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.

2. Détails concernant la rémunération long-terme (en actions de performance) applicable au titre de la politique de rémunération 2023 du Directeur Général

Règles restrictives applicables aux mandataires sociaux

- en matière d'attribution :

- conformément au Code AFEP-MEDEF, l'attribution au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux est limitée à 0,5 % du capital de la Société, et

- les actions de performance qui seraient attribuées sont plafonnées à 18 mois de rémunération annuelle brute (part fixe + maximum de la part variable) (valeurs IFRS 2 des actions de performances attribuées) ;
- en matière de détention et de conservation :
 - les transactions par les mandataires sociaux de la Société sur les titres de cette dernière sont soumises à certaines restrictions spécifiques, et notamment concernant le dirigeant mandataire social exécutif à des règles particulières de détention et de conservation ([se référer à la section 4.4.1 du Document d'Enregistrement Universel 2022](#)).

Plan d'actions de performance 2023

Le plan d'actions de performance 2023 prévoit que l'acquisition définitive des actions de performance attribuées, ainsi que leur nombre sont conditionnés et proportionnés à l'atteinte d'objectifs communs à l'ensemble des bénéficiaires.

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, les trois critères quantifiables retenus sont les suivants : le Résultat courant net (50 %) et le Free-operating cash-flow (35 %) du Groupe ainsi que les critères liés à sa 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 (tels que ces objectifs et engagements ont été arrêtés par le Conseil).

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 sera, 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 seront définitivement acquises, selon l'atteinte des objectifs auxquels elles sont 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 seront soumises à aucune obligation de conservation à l'issue de leur période d'acquisition.

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

Critères quantifiables ESG		
Objet	Description	
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 act4nature 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 scopes 1 & 2 (en tonne d'équivalent CO2) 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

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/analystes :

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

finance@imerys.com

Contacts presse :

Claire Garnier: +33 (0)1 49 55 64 27

Hugues Schmitt (Primatec) : + 33(0) 6 71 99 74 58
