

## 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 21 février 2024, sur recommandations du Comité des Rémunérations, a pris les décisions suivantes concernant les rémunérations 2023 (*ex-post*) et les politiques de rémunération 2024 (*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 2023.

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 2023 au Président du Conseil d'Administration et au Directeur Général (votes *ex-post*) ; les politiques de rémunération desdits dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2024 (votes *ex-ante*).

### 1. Rémunération du Président du Conseil d'Administration

#### ***Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de 2023 (ex-post)***

Les éléments de rémunération du Président du Conseil d'Administration, Patrick Kron, versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023 sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 10 mai 2023.

Ils correspondent uniquement à sa rémunération fixe annuelle brute attribuée et versée en 2023, à savoir 400 000 €, montant inchangé par rapport à l'année précédente. Aucune autre rémunération n'a été perçue par le Président du Conseil d'Administration au titre de ses fonctions.

#### ***Politique de rémunération 2024 (ex ante)***

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2024 inclus, comme précédemment, le versement d'une rémunération fixe annuelle inchangée à 400 000 €. Les ajustements suivants sont proposés par le Conseil afin d'assurer un meilleur alignement de la rémunération de son Président avec les recommandations du Code Afep-Medef et de prendre en compte les points d'amélioration suggérés par certains actionnaires minoritaires :

- la suppression de la possibilité d'attribuer une indemnité de prise de fonction à un futur Président du Conseil d'Administration (dirigeant mandataire social non-exécutif) ;

- la suppression de la possibilité d'attribuer une rémunération exceptionnelle à raison de prestation ou de mission particulière qui serait confiée au Président du Conseil d'Administration.

## 2. Rémunération du Directeur Général

### *Éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de 2023 (ex post)*

Les éléments de rémunération du Directeur Général, Alessandro Dazza, versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023 sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 10 mai 2023.

Ils incluent les éléments suivants :

- **Rémunération fixe brute annuelle versée en 2023** : 920 000 €.
- **Rémunération variable brute annuelle attribuée au titre de 2023** : 946 849 €. Ce montant résulte de l'atteinte :
  - à **81,7 %** des critères quantifiables liés à la performance économique

<i>Critères quantifiables liés à la performance économique</i>	<b>Pondération des critères dans la rémunération variable</b>	<b>Taux de réalisation</b>	<b>Taux pondéré de réalisation<sup>1</sup></b>
Résultat opérationnel courant	26,0 %	54,22 %	14,1 %
Cash-flow libre opérationnel	26,0 %	150,0 %	39,0 %
Croissance organique du chiffre d'affaires	13,0 %	0,0 %	0,0 %
<b>Total</b>	<b>65 %</b>	<b>81,7 %</b>	<b>53,10 %</b>

→ à **122 %** des critères quantifiables ESG

<b>Critères quantifiables liés à la ESG <sup>(*)</sup></b>	<b>Pondération</b>	<b>Taux de réalisation</b>	<b>Taux pondéré de réalisation<sup>1</sup></b>	<b>Appréciation du Conseil</b>
Améliorer la maturité de la culture sécurité du Groupe dans tous les domaines d'activité au niveau 3.3 d'ici fin 2025				S'agissant du niveau de réalisation des critères quantifiables relatifs à la performance ESG, le Conseil a apprécié le niveau de performance des critères en cohérence les objectifs 2023 de la feuille de route développement durable du Groupe SustainAgility (par rapport à l'année de référence 2022, à l'exception du critère lié à la réduction des émissions de gaz à effet de serre apprécié par rapport à l'année de référence 2021). Ainsi, le Conseil a constaté que l'ensemble des
Accroître le taux de réalisation du plan d'action d'amélioration globale de la santé au travail				
Augmenter le score de l'indice de diversité et d'inclusion	15 %	122 %	<b>18,30 %</b>	
Augmenter le nombre de femmes au sein du Comité Exécutif				
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				

<sup>1</sup> À des fins de clarté, les taux de réalisation ont été arrondis.

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

Améliorer la note externe de développement durable du Groupe

Réduire les impacts environnementaux en évaluant le niveau de maturité de tous les sites par rapport aux exigences de management environnemental

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

Réduire les émissions de gaz à effet de serre scopes 1 & 2 (en tonne d'équivalent CO2) en s'alignant sur une trajectoire de 1,5 °C d'ici fin 2030

*(\*) Les critères liés à la performance ESG sont publiés en intégralité au sein du Document d'Enregistrement Universel 2022.*

objectifs ont atteint ou dépassé la cible à l'exception des critères relatifs à l'amélioration de la notation du Groupe en matière ESG et celui relatif à l'accroissement du taux de réalisation du plan d'action d'amélioration globale de la santé au travail qui a été partiellement atteint.

→ à **110,8 %** des critères personnels, tels que :

Critères personnels <sup>(*)</sup>	Pondération	Taux de réalisation	Taux pondéré de réalisation <sup>2</sup>	Appréciation du Conseil
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer activement le portefeuille d'activités conformément à la stratégie du Groupe ;</li> <li>• placer le Groupe sur une trajectoire de croissance ;</li> <li>• aligner l'organisation avec le nouveau périmètre du Groupe et poursuivre le développement des talents ;</li> <li>• mettre en œuvre les actions nécessaires pour l'amélioration de la performance opérationnelle.</li> </ul> <p><i>(*) Le caractère confidentiel des critères ne permet pas de les publier intégralement.</i></p>	20 %	110,8 %	<b>22,17 %</b>	<p>Le Conseil a estimé que le Groupe a géré activement son portefeuille d'activités conformément à sa stratégie de croissance à long terme nouvellement définie.</p> <p>Le Conseil a noté que dans un environnement caractérisé par une demande plus faible et une baisse des volumes, la Société a poursuivi une stratégie commerciale adéquate pour protéger les marges, et a mis en œuvre les actions nécessaires pour développer des activités à fort potentiel, en particulier dans l'énergie mobile et durable, en investissant dans de nouvelles capacités industrielles.</p> <p>Le Conseil a pris note de l'évolution positive des promotions internes, tant au niveau du Comité Exécutif qu'aux niveaux inférieurs de l'organisation, ainsi que de l'amélioration du vivier de talents.</p> <p>Le Conseil a apprécié les efforts de la direction en matière de réduction des</p>

<sup>2</sup> À des fins de clarté, les taux de réalisation ont été arrondis.

coûts, d'efficacité et de génération de trésorerie, qui ont dépassé les attentes.

En conséquence, le montant de la rémunération variable d'Alessandro Dazza attribuée au titre de l'exercice 2023 s'élève à 946 849 euros. Ce montant résulte de l'atteinte à 53,10 % des critères quantifiables liés à la performance économique, 18,30 % des critères quantifiables liés à la performance ESG et à 22,17 % des critères qualitatifs personnels. Il en résulte une rémunération variable annuelle correspondant à 93,56 %<sup>3</sup> de la rémunération variable cible annuelle pour 2023.

La rémunération annuelle variable sera versée au Directeur Général sous réserve de l'approbation de la résolution soumise au vote de la prochaine assemblée générale des actionnaires.

- **Actions conditionnelles de performance :**

Attribution de 85 000 actions de performance (soit, 0,1 % du capital de la Société), représentant une valorisation comptable de leur montant de 2 374 083 € 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 2023 destiné aux *senior managers* du Groupe.

- **Autres :**

Sous réserve des avantages en nature représentant un montant de 109 516 € en 2023, 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 2023 au titre de la politique de rémunération 2023 du Directeur Général.

#### **Politique de rémunération 2024 (ex ante)**

La politique de rémunération 2024 du Directeur Général arrêtée par le Conseil d'Administration est alignée avec celle précédemment votée par l'Assemblée Générale du 10 mai 2023. Le Conseil a décidé de confirmer l'ensemble de ses composantes tout en modifiant certains critères inclus dans la rémunération variable annuelle du Directeur Général.

- **Rémunération fixe annuelle brute :** inchangée depuis 2023, elle s'élève à 920 000 €.
- **Rémunération variable annuelle brute :** montant déterminé en 2025 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 financière : pondération de 65 %**

Au titre de l'exercice 2024, le Conseil a décidé de modifier, comme suit, les critères quantifiables liés à la performance financière, tout en maintenant inchangée leur pondération au sein de la rémunération variable annuelle, à savoir 65% : EBITDA (32,5 %) et cash-flow libre opérationnel (32,5 %).

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 2024. Ces objectifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

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

<sup>3</sup> À des fins de clarté, les taux de réalisation ont été arrondis.

Le Conseil a revu les critères quantifiables liés à la performance ESG. Ces critères sont issus de la feuille de route du Groupe "SustainAgility" (telle que détaillée au sein du Chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel). Ces critères sont inchangés par rapport à 2023, sauf un qui est remplacé par un critère sur la gestion de l'eau.

Les objectifs sont fixés de manière précise, par rapport à l'année 2022 (à l'exception du critère lié à la réduction des émissions de gaz à effet de serre apprécié par rapport à l'année de référence 2021) et en cohérence avec les objectifs 2024 du Groupe. Ces objectifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

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

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

Le Conseil a revu, comme suit, les critères personnels de rémunération variable annuelle du Directeur Général :

- Poursuivre le réalignement stratégique du Groupe vers des marchés finaux à plus forte croissance
- Mettre en oeuvre la feuille de route des projets lithium
- Encourager la croissance
- Adapter l'organisation et la structure aux niveaux de production.

Les critères personnels sont préétablis et fixés de manière précise. 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 ne permet pas de les publier intégralement :

→ **Modalités de calcul et de versement**

La valeur cible du montant de la rémunération variable annuelle est fixée à 110 % de la rémunération fixe annuelle. La rémunération variable annuelle peut ainsi varier entre 0 % et 165 % de la rémunération fixe annuelle.

Pour chaque critère, le Conseil d'Administration, sur recommandations du Comité des Rémunérations, fixe :

- le seuil en deçà duquel aucune rémunération variable n'est versée ;
- le niveau cible de rémunération variable due lorsque chaque objectif est atteint ; et
- le plafond maximum de rémunération variable due lorsque chaque objectif est atteint.

Description	Pondération (à la cible)	Taux de réalisation à la cible*	Taux de réalisation maximum* (à 150 % de réalisation)
EBITDA	32,5 %	35,75 %	53,6 %
Cash-flow libre opérationnel	32,5 %	35,75 %	53,6 %
ESG - <i>voir détail en annexe</i>	15 %	16,5 %	24,8 %
Critères personnels	20 %	22 %	33 %
-	<b>100 %</b>	<b>110 %</b>	<b>165 %</b>
* appliqué à la rémunération fixe annuelle.			

Le versement de cette rémunération variable annuelle sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale appelée en 2025 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

- **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 2023).

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 2024 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 les pratiques de marché.

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 21 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a maintenu inchangés les critères quantifiables sur lesquels repose la rémunération à long terme en actions du Directeur Général : le résultat courant net (50 %) et le cash-flow libre opérationnel (35 %) ainsi que des critères liés à la performance ESG (15 %). Les critères quantifiables liés à la performance ESG sont détaillés *en annexe*.

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 (2024-2026) et ne peut pas dépasser 100 % de réalisation. Au terme de chaque année de la période du plan, pour chacun des trois critères susvisés, 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 (2024-2026). 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.

- **Autres avantages et engagements**

Tout autre avantage en nature (à l'exception du logement de fonction), 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 2023.

## Annexe : description des critères quantifiables liés à la performance ESG applicables à la politique de rémunération 2024 du Directeur Général

Lors de sa réunion du 21 février 2024, le Conseil d'Administration a retenu les critères suivants applicables à la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2024, 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 desdites conditions avec celles retenues pour l'ensemble des bénéficiaires du plan d'actions de performance 2024 (critères 1 à 6)<sup>4</sup>.

<i>Critères communs à la rémunération variable annuelle et à long-terme du Directeur Général</i>		
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 2022 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 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 (par rapport à 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	Maintenir le nombre de femmes au sein du Comité Exécutif à un niveau supérieur 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	Améliorer la gestion de l'eau en s'assurant que 100 % des sites prioritaires sont conformes aux nouvelles obligations de reporting de l'eau d'ici fin 2025.

<sup>4</sup> Sous réserve de l'approbation par un prochain Conseil (se tenant généralement en mai) du plan d'actions de performance 2024.