

« SAY ON PAY EX ANTE » : Information sur l'approbation de la politique de rémunération des Organes de Direction et d'Administration, suivant les Articles L. 22-10-8 et R.22-10-14 du Code de commerce et l'article 1^{er} du décret n° 2019-1235 du 27 novembre 2019

Conformément aux dispositions du II de l'article L. 22-10-8 et de l'article R. 22-10-14 du Code de commerce, l'Assemblée générale d'Eramet du 30 mai 2024 a approuvé :

- à la **résolution 9** la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration (paragraphe 3.2.1.3) à hauteur de 99,97 % des voix exprimées et
- à la **résolution 10** la politique de rémunération applicable à Madame Christel Bories, Présidente Directrice Générale (paragraphe 3.2.1.2) à hauteur de 58,63 % des voix exprimées.

Ces éléments figurent au Chapitre 3 du document d'enregistrement universel 2023, « Rapport sur le gouvernement d'entreprise ».

Conformément à la rédaction de l'article L. 22-10-8, l'approbation de l'assemblée générale est requise chaque année et lors de chaque modification importante dans la politique de rémunération. Si l'Assemblée générale n'approuve pas la résolution et qu'elle a précédemment approuvé une politique de rémunération, celle-ci continue à s'appliquer et le conseil d'administration soumet à l'approbation de la prochaine assemblée générale des actionnaires un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée. En l'absence de politique de rémunération précédemment approuvée, si l'assemblée générale n'approuve pas le projet de résolution, la rémunération est déterminée conformément à la rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent ou, en l'absence de rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent, conformément aux pratiques existant au sein de la société.

Vous trouverez ci-après le texte des paragraphes 3.2.1.3 et 3.2.1.2 du Document d'Enregistrement Universel 2023

* * *
*

- « **3.2.1.3 Politique de rémunération applicable en 2024 aux administrateurs**

- **a. Mandat des administrateurs**

- Le mandat des administrateurs est conclu pour une durée de quatre ans. L'administrateur est révocable à tout moment sur décision de l'Assemblée Générale.

Christel Bories	Nommée le 23 mai 2017	Date d'échéance AG sur comptes 2024
Alilat Antsélévé Oyima	Nommé le 28 mai 2021	Date d'échéance AG sur comptes 2024
Emeric Burin des Roziers	Nommé le 23 mai 2019	Date d'échéance AG sur comptes 2026
Christine Coignard	Nommée le 23 mai 2017	Date d'échéance AG sur comptes 2024
François Corbin	Nommé le 23 mai 2019	Date d'échéance AG sur comptes 2026
Sorame (Jérôme Duval)	Sorame nommée le 11 mai 2011 – M. Duval nommé le 23 mai 2019	Date d'échéance AG sur comptes 2026
Héloïse Duval	Nommée le 23 mai 2023	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
Jean-Yves Gilet	Nommé le 23 septembre 2016	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
CEIR (Nathalie de La Fournière)	CEIR nommée le 11 mai 2011 – Mme de La Fournière nommée le 29 mai 2015	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
Solenne Lepage ⁽¹⁾	Nommée le 22 mars 2024	Date d'échéance AG sur les comptes 2024
Manoelle Lepoutre	Nommée le 11 mai 2011	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
Ghislain Lescuyer	Nommé le 23 mai 2023	Date d'échéance AG sur les comptes 2026
Miriam Maes	Nommée le 27 mai 2016	Date d'échéance AG sur les comptes 2023
Nicolas Noël	Administrateur désigné représentant les salariés	Mandat entré en vigueur le 23 juin 2022 jusqu'au 22 juin 2026

Franck Pecqueux	Administrateur désigné représentant les salariés	Mandat entré en vigueur le 12 novembre 2022 jusqu'au 11 novembre 2026
Sonia Sikorav	Nommée le 27 mai 2016	Date d'échéance AG sur les comptes 2023
Romain Valenty	Désigné en qualité de représentant de l'État le 18 octobre 2022 conformément à l'ordonnance du 20 août 2014	Non nommé par l'AG
Jean-Philippe Vollmer	Nommé le 15 octobre 2020	Date d'échéance AG sur les comptes 2023

(1) Solenne Lepage n'est pas encore nommée à la date du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. La nomination est prévue le 22 mars 2024.

- **b. Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2024**

- L'enveloppe globale allouée au Conseil d'administration a été fixée à 950 000 euros lors de l'Assemblée Générale du 23 mai 2017 (17^e résolution). Il est rappelé que la Présidente-Directrice Générale ne reçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administratrice de la Société. Par conséquent, la rémunération est répartie entre les autres administrateurs, incluant les deux administrateurs représentant les salariés. Ces règles de répartition sont conformes au Code Afep-Medef qui recommande que la part variable de la rémunération des administrateurs soit prépondérante.

- **Rémunération fixe**

- Les administrateurs perçoivent une indemnité forfaitaire annuelle de 10 000 euros.

- Les administrateurs perçoivent, selon les cas, les indemnités suivantes :

- • une indemnité forfaitaire annuelle de 5 000 euros pour les membres du Comité des Nominations ; une indemnité forfaitaire annuelle de 15 000 euros pour l'Administrateur Référent ;
- • une indemnité de 2 500 euros pour chaque participation effective au Conseil d'administration, au Comité de la RSE et de la Stratégie et au Comité des Rémunérations et de la Gouvernance. Ce montant est porté à 5 000 euros pour le Président de chacun de ces deux Comités ;
- • une indemnité de 3 000 euros pour chaque participation effective au Comité d'Audit, des Risques et de l'Éthique. Ce montant est porté à 6 000 euros pour le Président du Comité ;
- • une indemnité de 2 000 euros pour chaque participation effective au Comité des Nominations à partir de la 3^e réunion de l'exercice. Ce montant est porté à 4 000 euros pour le Président du Comité à partir de la 3^e réunion de l'exercice.

- **Indemnité de déplacement**

- Chaque administrateur résidant hors d'Europe perçoit une indemnité de déplacement de 1 525 euros pour chaque déplacement en vue de la participation à une séance du Conseil ou d'un Comité.

- **Absence d'autres éléments de rémunération**

- Les administrateurs ne perçoivent pas de rémunération variable, exceptionnelle ou de rémunération en actions.

- Les modalités de rémunération mentionnées ci-dessus sont applicables à l'ensemble des administrateurs d'Eramet.

- **Contrats de travail ou de prestations de services**

- Les administrateurs ne bénéficient en aucun cas d'un contrat de travail ou d'un contrat de prestations de services avec Eramet.

- Conformément aux statuts et à la charte de l'administrateur, chaque administrateur personne physique doit devenir détenteur de cent actions dans les 18 mois suivant son entrée au Conseil et les conserver pour la durée de son mandat.

« **3.2.1.2 Politique de rémunération applicable en 2024 à la Présidente-Directrice Générale**

a. Mandat de la Présidente-Directrice Générale

Mme Christel Bories a été nommée Présidente-Directrice Générale à effet du 23 mai 2017 pour la durée de son mandat d'administrateur, jusqu'à l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2020.

L'Assemblée Générale du 28 mai 2021 statuant sur les comptes de l'exercice 2020, dans sa neuvième résolution, a renouvelé pour une durée de quatre années, soit jusqu'à l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2024, le mandat d'administrateur de Mme Christel Bories, Présidente-Directrice Générale, à 99,66 %.

La Présidente-Directrice Générale est révocable à tout moment par le Conseil d'administration.

b. Rémunération totale et avantages de toute nature

i. Rémunération fixe

La rémunération fixe de la Présidente-Directrice Générale rétribue les responsabilités attachées à ce type de mandat social. Elle est déterminée en prenant notamment en compte les éléments suivants :

- niveau de responsabilité et complexité des missions attachées à cette fonction ;
- compétences, expérience professionnelle, expertises et parcours du titulaire de la fonction ;
- études de marché portant sur la rémunération de fonctions similaires dans des sociétés françaises de chiffre d'affaires et de capitalisation boursière comparables au Groupe, l'objectif étant de se situer à la médiane du marché des sociétés comparables.

Elle est réétudiée chaque année, et une révision peut être proposée en cas d'évolution significative de son périmètre de responsabilité ou de décalage par rapport à son positionnement marché, sur la base des enquêtes de rémunération réalisées chaque année.

En 2023, comme l'année précédente, la rémunération fixe de la Présidente-Directrice Générale est significativement inférieure à la médiane du marché (84 % de la médiane des entreprises comparables).

Néanmoins, compte tenu des conditions de marché et des difficultés conjoncturelles, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de maintenir la rémunération annuelle fixe à son niveau actuel.

La rémunération fixe de la Présidente-Directrice Générale a été définie dans le cadre de son mandat de Présidente-Directrice Générale le 23 mai 2017. Elle s'élève à 800 000 euros (fixe brut annuel) et est inchangée depuis cette date.

ii. Rémunération variable annuelle

L'objectif de la rémunération variable annuelle est d'encourager la Présidente-Directrice Générale à atteindre les objectifs annuels de performance fixés par le Conseil d'administration en ligne avec la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

La part variable à objectifs atteints (soit 100 % de la rémunération fixe brute annuelle) et la part variable maximale (soit 150 % de la rémunération fixe brute annuelle) sont analysées chaque année par le Comité des Rémunérations et de la Gouvernance au regard des pratiques du marché, dans le cadre des enquêtes de rémunération réalisées annuellement. La rémunération variable annuelle de la Présidente-Directrice Générale, identique à celle appliquée aux cadres et au Comité Exécutif, est déterminée comme suit :

		Indicateurs	Poids des objectifs
OBJECTIFS COLLECTIFS QUANTIFIÉS : 75 % DE LA REMUNERATION VARIABLE	Objectifs sécurité	Taux de fréquence des accidents du travail avec ou sans arrêt, incluant l'accidentologie des collaborateurs Eramet, intérimaires et sous-traitants. En cas d'accident mortel sur un site, le taux d'atteinte est considéré comme nul. En cas d'accident grave, le taux d'atteinte est divisé de moitié.	5 %
		Indicateur de prévention des risques déterminé par les actions portant sur les causes des incidents graves ou à haut potentiel sur l'ensemble des sites du Groupe.	5 %
	Objectifs RSE	Développement de la nouvelle feuille de route RSE 2024-2026 .	15 %
		Décarbonation : réduire l'empreinte carbone de notre chaîne de valeur.	5 %
	Objectif financier	EBITDA ajusté ⁽¹⁾ du Groupe .	70 %
OBJECTIFS INDIVIDUELS : 25 % DE LA REMUNERATION VARIABLE	Objectifs Individuels	Finaliser la neutralisation de la dette de la SLN dans les comptes d'Eramet tout en accompagnant opérationnellement la SLN dans la durée. Délivrer les projets lithium. Délivrer la stratégie de croissance du Groupe en faisant des propositions sur les différents axes de développement de la feuille de route. Renforcer l'organisation managériale pour délivrer la stratégie.	
TOTAL = 100 %			
<i>(1) EBITDA ajusté : EBITDA tenant compte de la quote-part d'EBITDA de la société PT Weda Bay Nickel.</i>			

L'ensemble des critères contribue aux objectifs de la politique de rémunération de manière significative. Les critères de performance sont rigoureux et correspondent aux principaux facteurs de croissance rentable et durable du Groupe, alignés sur les objectifs à court et à long terme. La stratégie d'Eramet place la responsabilité sociétale au cœur de ses opérations et de ses initiatives à l'échelle mondiale. En 2024, une nouvelle feuille de route RSE a été lancée pour renforcer cet engagement. Cette feuille de route élargit les domaines de responsabilité sociétale de l'entreprise, en mettant l'accent sur des critères de performance qui intègrent la sécurité, l'environnement de travail et des objectifs quantitatifs, notamment la réduction de l'empreinte carbone. Ces critères de performance sont cohérents avec ceux des cadres et des managers, assurant ainsi l'alignement de tous les collaborateurs clés sur les intérêts des actionnaires et de l'entreprise. Cette démarche vise à favoriser une croissance durable et rentable pour le Groupe.

La politique de rémunération ne prévoit pas la possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable. La partie variable due au titre d'un exercice donné est déterminée par le Conseil d'administration approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de la part variable due au titre de l'année 2024 sera soumis au vote *ex post* par l'Assemblée Générale appelée en 2025 à statuer sur les comptes de l'exercice 2024. Elle est versée dans le mois qui suit la validation de ce versement par l'Assemblée Générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle.

iii. Rémunération à long terme

Le dispositif de rémunération en actions de la Présidente-Directrice Générale, identique à celui applicable aux cadres et managers clés du Groupe, repose à la fois sur des critères de performance financière intrinsèque et extrinsèque, ainsi que sur des critères RSE également renforcés par un critère de réduction de l'empreinte carbone.

La rémunération à long terme de la Présidente-Directrice Générale repose exclusivement sur l'attribution d'actions soumises à conditions de performance détaillées ci-dessous.

La rémunération en actions est conforme aux objectifs de la politique de rémunération, puisqu'elle permet de fidéliser les dirigeants et de favoriser l'alignement de leurs intérêts avec les intérêts sociaux du Groupe et l'intérêt des actionnaires.

Le niveau de cette attribution fait l'objet d'une analyse reconduite *a minima* tous les trois ans, afin de s'assurer qu'elle correspond aux meilleures pratiques du marché et, en tout état de cause, aux recommandations de l'Afep/Medef. Une révision du niveau d'attribution peut être proposée en cas d'évolution significative du périmètre de responsabilité de la Présidente-Directrice Générale ou de décalage par rapport à son positionnement marché, sur la base des enquêtes de rémunération réalisées. Compte tenu du benchmark réalisé en 2023 qui montre un fort décalage entre les pratiques du marché et celles d'Eramet, le Conseil d'Administration propose, à compter de 2024, sous réserve de l'approbation lors de l'Assemblée Générale, d'attribuer des actions de performance à la Présidente Directrice Générale à hauteur de 120% de sa rémunération fixe annuelle lorsque toutes les conditions de performance du plan sont atteintes.

Les attributions ont lieu annuellement aux mêmes périodes calendaires et ne font pas l'objet de décote. S'agissant d'actions existantes, et non d'actions nouvelles, il n'y a pas de dilution en nombre d'actions. En matière de dilution des droits de vote, l'attribution de ces actions existantes n'a qu'un impact très marginal, compte tenu d'une part de la composition du capital d'Eramet et, d'autre part, de la sélectivité des critères fixés par ces plans. Les règlements de plans interdisent le recours à des opérations de couverture du risque et le dirigeant mandataire social exécutif prend un engagement formel de respect de ces dispositions.

Les actions attribuées sont soumises à conditions de performance comme décrit ci-dessous ainsi qu'à une condition de présence continue à l'effectif du Groupe de trois années. Depuis les attributions de 2021, les actions acquises à l'issue de la période d'acquisition de trois ans ne font plus l'objet d'une période de conservation des titres pendant deux années supplémentaires afin de rendre le dispositif plus attractif et compétitif à l'échelle mondiale.

Néanmoins, en application des recommandations Afep-Medef, le dirigeant mandataire social exécutif a l'obligation de conserver 20 % des actions acquises dans le cadre des plans d'actions de performance attribuées, jusqu'à la fin de ses fonctions en tant que mandataire social, décision devant être réexaminée à chaque renouvellement de mandat.

Conditions de performance

Les conditions de performance de l'attribution sont calculées sur trois ans et sont identiques à celles imposées aux autres attributaires du groupe Eramet. Les indicateurs de ces conditions de performance sont revus *a minima* tous les trois ans, après analyse des pratiques de sociétés comparables sur le marché, et afin d'assurer l'alignement et la cohérence entre la rémunération long terme et la stratégie du groupe Eramet.

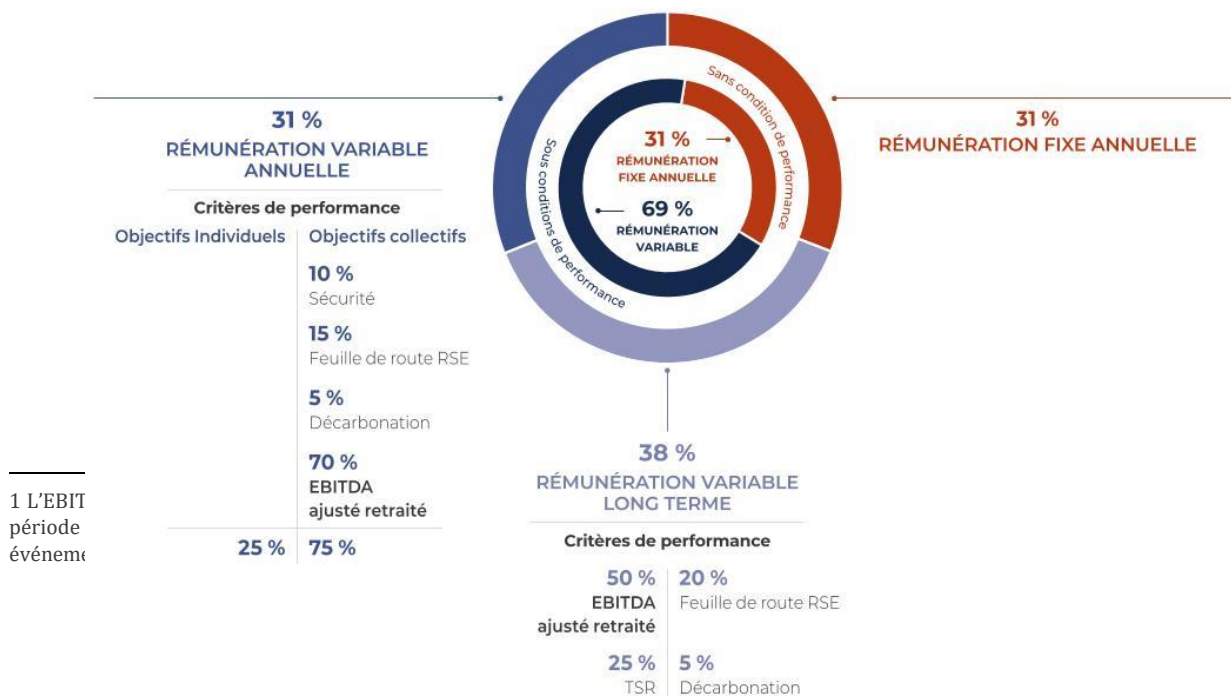
Pour 2024, les conditions de performance reposent sur trois indicateurs dont la pondération évolue afin de mettre l'accent sur l'engagement environnemental et sociétal du Groupe :

- **la performance RSE** du groupe Eramet est renforcée et représente désormais **25 % de l'attribution**. Elle est mesurée sur trois ans grâce :
 - au taux d'atteinte de la nouvelle feuille de route RSE du Groupe, à hauteur de 20 %, déclinée en dix objectifs reposant sur trois grands moyens d'action : prendre soin des personnes, être un partenaire de confiance pour la nature et transformer notre chaîne de valeur. Chaque objectif ainsi que le progrès associé sont définis et quantifiés au chapitre 5.1.5.1,
 - à l'introduction d'un critère de décarbonation, à hauteur de 5 %, visant à réduire les émissions de CO₂ par tonne produite ;
- **la performance relative de l'action Eramet pèse pour 25 % de l'attribution**. Il s'agit de comparer sur trois ans l'évolution annuelle du taux de rentabilité de l'action (*total shareholder return*) par rapport à celui d'un panel constitué de plusieurs dizaines de sociétés comparables de l'indice *Euromoney Global Mining Index* ; cette condition de performance n'étant remplie à 100 % qu'en cas de positionnement d'Eramet dans le premier quartile du panel ;
- **la performance intrinsèque¹ réalisée par tiers sur trois ans de l'EBITDA ajusté (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) représente 50 % de l'attribution**. Cette condition de performance n'est remplie à 100 % qu'en cas d'atteinte de l'objectif.

iv. Importance respective des éléments de rémunération

La politique de rémunération pour la Présidente-Directrice Générale vise un équilibre entre la performance à long terme et à court terme afin de promouvoir le développement du groupe Eramet pour toutes ses parties prenantes.

La décomposition de la **rémunération totale à la cible** de la Présidente-Directrice Générale est la suivante :



v. Autres éléments de rémunération

Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé

La Présidente-Directrice Générale bénéficie des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés.

Le régime collectif de frais de santé, dont la cotisation est financée à 56 % par Eramet et à 44 % par les bénéficiaires, couvre les bénéficiaires et leurs ayants droit en matière d'hospitalisation, de frais médicaux, de frais dentaires et d'optique.

Le régime collectif de prévoyance, dont la cotisation est financée à 67 % par Eramet et à 33 % par les bénéficiaires, prévoit une couverture en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, une rente en cas d'invalidité, ainsi qu'un capital ou une rente proportionnels au salaire annuel brut en cas de décès.

Les contrats d'assurance afférents à ces régimes sont résiliables dans les conditions de droit commun applicables en la matière.

Par ailleurs, le Conseil d'administration peut revenir unilatéralement sur l'application de ces régimes à la Présidente-Directrice Générale.

Régime de retraite supplémentaire

La Présidente-Directrice Générale bénéficie d'un contrat d'assurance-vie relevant de l'article 82 du Code général des impôts, dont l'objet est de compléter le niveau de ses revenus de remplacement au moment de son départ à la retraite.

Le montant annuel versé au titre de ce contrat s'élève à 30,39 % de la rémunération totale annuelle brute (rémunération fixe + rémunération variable soumise à conditions de performance) versée à la Présidente-Directrice Générale au cours de l'année de référence.

Le montant ainsi déterminé fait l'objet de deux versements :

- versement par la Société à un organisme assureur d'une cotisation annuelle, à hauteur de 50 % du montant total de la rémunération complémentaire ;
- versement annuel par la Société à la Présidente-Directrice Générale d'une somme en numéraire, à hauteur de 50 % du montant total de la rémunération complémentaire, pour financer les charges sociales et fiscales correspondantes.

La souscription du contrat d'assurance-vie a été autorisée par le Conseil d'administration du 26 juillet 2017 et a été approuvée par l'Assemblée Générale du 24 mai 2018 dans le cadre de la procédure des conventions réglementées (article L. 225-38 et suivants du Code de commerce). Les contrats d'assurance afférents à ces régimes sont résiliables dans les conditions de droit commun applicables en la matière.

Pour se conformer aux objectifs de la politique de rémunération, l'assiette de calcul de cette rémunération complémentaire intègre la rémunération fixe et la rémunération variable et est donc, de fait, soumise à conditions de performance, lesquelles sont décrites au paragraphe portant sur la rémunération variable annuelle 3.2.1.2.b.ii.

vi. Absence d'autres éléments de rémunération

Les dispositions suivantes ne sont pas prévues au mandat de la Présidente-Directrice Générale :

- indemnité relative un engagement de non-concurrence à l'issue de son mandat ;
- rémunération au titre des mandats d'administrateur exercés au sein des sociétés du Groupe ;
- rémunération exceptionnelle ;
- attribution d'un véhicule de fonction à laquelle elle a renoncé bien que la politique de rémunération du Groupe en prévoit l'attribution aux cadres dirigeants du Groupe ;
- bénéfice d'un contrat de travail ou contrat de prestations de service.

vii. Indemnité en cas de cessation de fonction

Le mandat social de la Présidente-Directrice Générale précise qu'en cas de révocation (sauf faute grave) ou de démission contrainte, notamment à la suite d'un changement de contrôle de la Société ou de modification majeure et imposée du périmètre de responsabilité (y compris en cas de mise en œuvre d'une dissociation des fonctions de Présidente et de Directrice Générale dans le cadre de laquelle il serait proposé à Mme Bories, avant la fin de son prochain mandat, de poursuivre l'une seulement de ces fonctions et qu'elle le refuserait), il lui est alloué une indemnité de fin de mandat égale à deux ans de rémunération fixe et variable.

En vue de se conformer aux objectifs de la politique de rémunération, le bénéfice de cette indemnité est subordonné à la condition que la somme des rémunérations variables brutes perçues au cours des trois derniers exercices pleins du mandat soit supérieure ou égale à 35 % de la somme des rémunérations fixes brutes annuelles perçues au cours des mêmes exercices.

Dans le cas où le nombre d'exercices pleins serait inférieur à trois, l'appréciation de la performance se fera sur la durée effective du mandat et sera soumise à l'appréciation du Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et de la Gouvernance.

Le Conseil d'administration peut revenir unilatéralement, selon l'appréciation de la performance, sur cette indemnité de départ.

* * *
*