



Société anonyme au capital de 7 117 912 €  
Siège social : 27 avenue Carnot, 91300 Massy  
RCS Evry 969 202 241

**POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX  
ADOPTÉES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU JEUDI 5 MAI 2022**

**RESULTATS DES VOTES**

(Article R. 22-10-14, IV du Code de commerce)

L'Assemblée Générale Mixte de CGG du jeudi 5 mai 2022 a adopté sans modification les résolutions suivantes relatives aux politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2022 présentées dans le Document d'enregistrement universel 2021 :

<b>RESOLUTION</b>	<b>RESULTAT DU VOTE</b>	<b>DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL</b>
<b>10<sup>ème</sup> résolution</b> Politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2022	Adoptée à 97,95%	Paragraphe 4.2.1.2.c) Pages 129 à 130
<b>11<sup>ème</sup> résolution</b> Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2022	Adoptée à 99,70%	Paragraphe 4.2.1.2.a) Pages 121 à 122
<b>12<sup>ème</sup> résolution</b> Politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2022	Adoptée à 83,64%	Paragraphe 4.2.1.2.b) Pages 122 à 128

Les extraits correspondants du Document d'enregistrement universel 2021 sont reproduits ci-dessous.

## 4.2 RÉMUNÉRATIONS

### 4.2.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

La présente politique de rémunération a été établie conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

À la date du présent rapport, les mandataires sociaux de la Société sont Philippe SALLE, Président du Conseil d'administration et Sophie ZURQUIYAH, Directeur Général de la Société ainsi que l'ensemble des membres du Conseil d'administration (« les administrateurs »).

Pour les besoins du présent rapport et en application des dispositions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées (ci-après « le Code AFEP-MEDEF »), on entendra par « mandataires sociaux exécutifs » : le Directeur Général. Les mandataires sociaux exécutifs, le Président du Conseil d'administration et les administrateurs sont collectivement désignés par « mandataires sociaux ».

#### 4.2.1.1 Informations relatives à l'ensemble des mandataires sociaux

##### a) Processus de décisions et principes généraux

###### Détermination de la politique de rémunération

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance. Cette politique est régulièrement revue et débattue au sein du Conseil d'administration, afin d'être conforme à l'intérêt social de la Société, contribuer à sa pérennité et s'inscrire dans sa stratégie commerciale.

La Société a défini sa responsabilité sociale au travers de quatre piliers au cœur de ses préoccupations quotidiennes, à savoir ses salariés, sa pérennité, la lutte contre la corruption, et l'environnement. De façon prospective et pérenne, tout est donc mis en œuvre afin de veiller à l'identification, la prévention, la gestion et la résolution de tous risques sous-jacents à ces quatre axes, tant au niveau des sites ou des projets que des organes de gouvernance. Ces axes fondamentaux caractérisent les fondations de la stratégie commerciale de la Société, définie *via* des objectifs de promotion et développement dans son secteur d'activité, la construction de relations long terme et alliances avec les grands clients et partenaires, et plus globalement le maintien de la performance opérationnelle. Ces différents éléments sont déployés en mettant tout en œuvre pour attirer et retenir les compétences clés dans un environnement de travail stimulant tout en veillant à maintenir la santé et la sécurité de tous.

À ce titre, la politique de rémunération respecte les principes généraux suivants, lesquels sont établis dans le respect des recommandations du Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère :

- **principe d'équilibre** : il est veillé à ce qu'il existe un bon équilibre entre les différentes composantes du package de rémunération et qu'aucun de ses éléments ne soit disproportionné ;
- **principe de comparabilité** : le positionnement de la rémunération des mandataires sociaux de la Société est régulièrement examiné par rapport à celui de sociétés du secteur et de marchés comparables, sur la base d'études réalisées par des cabinets extérieurs spécialisés. Ainsi, les pratiques du Groupe sont conformes et compétitives au regard

des pratiques de marché afin de garantir la rétention des dirigeants clés et permettent de favoriser la stratégie commerciale de la Société ;

- **principe d'alignement d'intérêts et lien avec la performance** : d'une façon générale, le Conseil d'administration et le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance portent une attention particulière à ce que la politique de rémunération des mandataires sociaux exécutifs soit en lien avec la performance de la Société et orientée sur la création de valeur long terme (critères quantitatifs) ainsi que les priorités stratégiques du Groupe et la responsabilité sociale d'entreprise (critères qualitatifs). En conséquence, la politique de rémunération a pour objet principal d'encourager l'atteinte d'objectifs stratégiques ambitieux par la fixation de critères de performance exigeants qu'ils soient court, moyen ou long terme.

La politique globale de rémunération des mandataires sociaux exécutifs met l'accent sur la part variable de la rémunération, à risque pour le bénéficiaire. Ainsi, leur structure de rémunération comprend une part variable significative visant à aligner plus directement la rémunération des dirigeants avec la stratégie commerciale du Groupe et l'intérêt social tout en encourageant la performance. Les outils de rémunération à long terme mis en place par la Société représentent également une part significative afin de lier la rétribution des mandataires sociaux exécutifs aux intérêts des actionnaires.

Cette politique permet donc de rémunérer, de manière pertinente, une prise de décision créatrice de valeurs à long terme pour la Société, assurant sa pérennité. Cette pertinence dans la politique de rémunération est en effet essentielle dans l'activité particulièrement cyclique du Groupe afin de pouvoir attirer, motiver et retenir les talents en assurant un bon niveau de compétitivité des packages de rémunération en général. Ce double objectif d'attraction et de rétention étant un des axes prioritaires de la politique générale de Développement Durable au niveau de l'ensemble des salariés.

La politique de ressources humaines poursuivie par le Groupe permet aux salariés de bénéficier d'un environnement et de conditions de travail favorisant l'accomplissement professionnel, afin de valoriser le capital humain. Dans ce cadre, le Groupe garantit une homogénéité du système de rémunération en adéquation avec les pratiques locales. Ainsi, l'ensemble des salariés bénéficient d'une politique de rémunération fondée sur des principes visant à être compétitifs, attractifs et engageants tout en satisfaisant aux pratiques de marché et à l'amélioration des performances de la Société aux fins de servir l'intérêt social et la stratégie commerciale (voir le Chapitre 3 « Déclaration de performance extra-financière » du présent Document pour plus de précisions).

La Société a mis en place au sein du Groupe, une politique de rémunération variable à court terme (un an) qui se décline en différents programmes de rémunération variable annuelle. Particulièrement, le *Global Performance Incentive Plan* (« GPIIP ») s'applique aux salariés des fonctions support, aux salariés dont le périmètre est global ou transverse pour différentes lignes de produits ainsi qu'aux managers de l'entreprise. Ce même système s'applique au Comité Exécutif ainsi qu'au Directeur Général (mandataire social exécutif). La part financière de la politique GPIIP est basée sur des objectifs financiers liés à l'activité, qui dépend de chaque ligne de produit et qui tient compte des

orientations données par le Conseil d'administration. La part individuelle de la politique est basée sur des objectifs extra-financiers relatifs au développement stratégique et opérationnel du Groupe. Ce schéma permet d'assurer l'alignement des conditions de rémunération pratiquées au sein du Groupe avec les intérêts de la Société et des actionnaires.

### Revue de la politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe est revue à intervalles réguliers en tenant compte des pratiques du marché et des évolutions concurrentielles afin d'assurer une cohérence à la fois globale et sur un marché sectoriel. Pour les mandataires sociaux exécutifs, la Société fait appel à des cabinets externes spécialisés dont les observations sont soumises au Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance. Ce dernier fait alors part de ses recommandations au Conseil d'administration pour prise de décision.

### Mise en œuvre de la politique de rémunération et rôle du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux sera mise en œuvre par le Conseil d'administration, suivant recommandations du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, aux dispositions statutaires en vigueur et notamment dans le respect des principes généraux énoncés au paragraphe 4.2.1.1.a) du présent Document.

Dans ce cadre, le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance se réunit à intervalles réguliers pour contrôler la bonne application de la politique de rémunération adoptée par l'Assemblée générale.

La composition ainsi que les missions du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance au titre de la détermination, de la révision et de la mise en œuvre de la politique de rémunération sont définies au paragraphe 4.1.3.3.b) du présent Document ainsi que dans le règlement intérieur du Conseil.

Le Comité de rémunération et de nomination a été créé le 15 mars 2000 à l'initiative du Conseil d'administration. Le 16 juin 2020, ce Comité est devenu Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, reflétant ainsi ses missions de façon plus adaptée.

Le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance est composé de plus de 50 % d'administrateurs indépendants. Conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF, un administrateur indépendant est un mandataire social non exécutif de la Société ou de son Groupe dépourvu de tout lien d'intérêt particulier avec ceux-ci<sup>(1)</sup>.

Le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance se réunit au moins trois fois par an afin d'étudier :

- la rémunération allouée à chaque mandataire social ;
- l'attribution d'éléments de rémunération à long terme ; et
- les modalités d'évaluation du Conseil d'administration et du Directeur Général.

Le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance assiste le Conseil d'administration dans la détermination de la rémunération des mandataires sociaux en prenant en compte l'ensemble des principes généraux énoncés ci-dessus.

Il formule des propositions et recommandations en ce qui concerne notamment :

- la rémunération des mandataires sociaux, incluant les procédures de détermination de la part variable afférente et l'attribution éventuelle d'avantages en nature ;
- les éléments de rémunération des mandataires sociaux devant être soumis à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires ;
- toutes dispositions relatives à la retraite des mandataires sociaux ;
- l'évaluation des conséquences financières de tous les éléments de rémunération pour les mandataires sociaux sur les comptes de la Société ;
- la mise en place de plans de rémunération en actions.

Le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance peut également être assisté d'un Conseil externe et indépendant spécialisé dans les questions de rémunération.

### b) Application de la politique de rémunération

#### Principe

La politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire chaque année. Ce vote est communément appelé « vote ex ante » car il vaut pour l'exercice au cours duquel l'assemblée générale est tenue. Si l'assemblée générale n'approuve pas la résolution, la rémunération des dirigeants serait 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 existantes au sein de la Société.

#### Nomination de nouveaux mandataires sociaux

Les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération sont applicables à tout mandataire social nommé en cours d'exercice.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination, et de gouvernance déterminera alors, en les adaptant à la situation de l'intéressé, les objectifs, niveaux de performance, paramètres, structure et pourcentages maximum par rapport à leur rémunération annuelle fixe qui ne pourront pas être supérieurs à ceux du mandataire remplacé.

#### Dérogations à l'application de la politique de rémunération

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration peut, conformément à l'article L. 22-10-8, III alinéa 2 du Code de commerce, déroger à l'application de la politique de rémunération lorsque cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Comme pour la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2021 pour l'exercice 2021, il est proposé de maintenir pour l'exercice 2022 la possibilité de déroger à la politique de rémunération sur les objectifs relatifs à la rémunération variable du Directeur Général en 2022 en cas de circonstances exceptionnelles liées à la crise générée par la pandémie liée au Covid-19.

(1) Pour plus de détails sur la notion d'indépendance des administrateurs, se référer au paragraphe 4.1.3.1.c) du présent Document.

Ainsi, afin de tenir compte de la situation exceptionnelle liée à la prolongation de la crise du Covid-19 sur l'année 2022 et de ses impacts non-prévisibles sur l'entreprise, le Conseil d'administration pourra, pour le seul exercice 2022 et après avis du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, adapter les éléments de la rémunération variable annuelle au regard de la situation économique, ce qui vise uniquement les critères et/ou conditions de performance. Le Conseil justifiera toute dérogation de façon détaillée au regard de l'impact sur la performance de la Société et des conséquences économiques résultant de ces circonstances exceptionnelles. Le plafond de la rémunération variable annuelle ne pourra, en aucun cas, être modifié.

Ces dérogations seront mises en œuvre strictement. En effet, la rémunération variable annuelle sera soumise au vote de l'Assemblée générale et ne pourra être versée qu'en cas de vote positif de cette dernière conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34, II du Code de commerce.

### c) Prise en compte du dernier vote de l'Assemblée générale

Un dialogue avec les principaux actionnaires et les agences de conseil en vote a été initié pour les informer des projets d'évolutions de la gouvernance et de la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société pour l'exercice 2022 afin de faire converger au maximum les différentes attentes des parties prenantes sur l'ensemble de ces sujets dans le respect de l'intérêt social. La Société a pu rappeler à l'occasion de ces échanges les principes majeurs de sa politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux et la conformité de cette politique avec les recommandations du Code AFEP MEDEF.

Ce dialogue a permis à la Société de prendre connaissance des raisons et critères ayant amené, lors de l'Assemblée Générale du 12 mai 2021, certains actionnaires à voter contre la résolution portant sur l'approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général sur l'exercice 2021 (approuvée à 74.39%). La Société a ainsi entendu les principaux actionnaires et agences de conseil en vote, lesquels n'ont pas émis de points de divergences notables à l'exception d'un actionnaire qui a expliqué en particulier avoir voté en défaveur de la résolution en raison de sa politique de vote interne plus restrictive que la pratique de CGG sur les principes d'indemnités de départ du Directeur Général. La Société a rappelé sur ce point que les règles déterminant les indemnités de départ du Directeur Général ont été établies conformément aux recommandations du Code AFEP MEDEF et à la pratique du marché (pour plus d'informations, voir paragraphe 4.2.1.2 b) xi du présent Document).

Ainsi, et dans la mesure où elle se conforme aux recommandations du Code AFEP MEDEF, la Société entend maintenir les principes de la politique de rémunération applicables au Directeur Général pour l'exercice 2022.

### d) Modification de la politique de rémunération

Les principes de la politique de rémunération des mandataires sociaux proposés pour l'exercice 2022 demeurent alignés avec celle applicable en 2021. Elle demeure identique en ce qui concerne le Président du Conseil d'Administration. Elle présente quelques ajustements pour les administrateurs (détaillés à la section 4.2.1.2.c) du présent Document et pour le Directeur Général d'autre part:

#### Politique de rémunération applicable au Directeur Général :

- Proposition d'augmentation de la rémunération fixe du Directeur Général (détaillée à la section 4.2.1.2.b)ii. du présent Document) ;

- Modification des plans de rémunération long terme :

- proposition d'intégration de critères de performance Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) dans le plan de rémunération à long terme s'inscrivant dans la dynamique de marché observable en France et en ligne avec les attentes des investisseurs et parties prenantes (détaillée à la section 4.2.1.2.b)viii. du présent Document),
- proposition de modification du comparateur du critère de performance boursière relative ainsi que du seuil de déclenchement de l'atteinte de ce même critère de performance du plan d'options de souscription d'actions du Directeur Général (détaillée à la section 4.2.1.2.b)viii. du présent Document).

### 4.2.1.2 Informations relatives à chaque mandataire social

#### a) Politique de rémunération applicable en 2022 au Président du Conseil d'administration

La rémunération du Président du Conseil d'administration est déterminée en conformité avec les recommandations du Code AFEP-MEDEF et en ligne avec les pratiques de rémunération observées en France pour les Présidents de conseils non exécutifs. Elle est conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale.

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, cette politique de rémunération fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Les fonctions de Président du Conseil d'administration sont décrites au paragraphe 4.1.3.2.a) du présent Document et sont actuellement exercées par Philippe SALLE dont la biographie est présentée au paragraphe 4.1.3.1.f).

La durée du mandat d'administrateur du Président du Conseil d'administration est identique à celle des autres administrateurs (soit quatre ans) et le mandat de Président du Conseil est aligné sur celui du mandat d'administrateur.

#### Rémunération totale et avantage de toutes natures

##### i. Importance respective des éléments de rémunération

La rémunération du Président du Conseil d'administration est uniquement composée d'éléments fixes, à l'exclusion de toute rémunération variable ou exceptionnelle.

##### ii. Rémunération fixe annuelle au titre du mandat de Président du Conseil d'administration

Le Président du Conseil d'administration peut percevoir une rémunération fixe annuelle.

**Au titre de l'exercice 2022**, la rémunération fixe en raison du mandat de Président du Conseil d'administration exercé par de Philippe SALLE est maintenue à 170 000 euros bruts sur une base annuelle, conformément à la décision du Conseil d'administration en date du 3 mars 2022, suivant recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance.

##### iii. Rémunération fixe annuelle au titre du mandat d'administrateur

Le Président du Conseil d'administration peut percevoir une rémunération allouée au titre de son mandat d'administrateur dont le montant est défini dans la politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2022 présentée à la section 4.2.1.2.c) du présent Document.

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, cette politique de rémunération fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

**Au titre de l'exercice 2022**, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, et sous réserve de l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée générale de 2022, il sera proposé de maintenir au profit du Président du Conseil d'administration, une rémunération fixe de 70 000 euros au titre de son mandat d'administrateur.

#### iv. Autres éléments de la rémunération court terme

##### Régimes de protection sociale

Le Président du Conseil d'administration peut bénéficier des régimes de protection sociale mis en place pour les salariés du Groupe. À ce titre, il peut bénéficier d'un régime de prévoyance couvert par un contrat d'assurance garantissant le risque décès, incapacité et invalidité. Il peut également bénéficier d'un régime de couverture de frais de santé garantissant les frais médicaux.

**Pour l'exercice 2022**, Philippe SALLE ne bénéficie pas de ce type de régime.

##### Avantages en nature

Le Président du Conseil peut bénéficier d'avantages en nature liés à l'attribution d'un véhicule de fonction.

**Au titre de l'exercice 2022**, Philippe SALLE ne bénéficie pas d'un véhicule de fonction.

#### v. Autres formes de Rémunération

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucune autre forme de rémunération. En particulier, il ne perçoit :

- aucune rémunération variable annuelle ou pluriannuelle ;
- aucune option de souscription ou d'achat d'actions ;
- aucune action gratuite ou de performance.

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucun avantage retraite, ni d'indemnité de non-concurrence, ni d'indemnité contractuelle de départ.

#### b) Politique de rémunération applicable en 2022 au Directeur Général

La politique de rémunération applicable au Directeur Général a pour objet de rémunérer la performance, mesurée à court, moyen et long terme. Les composantes de cette politique ont des objectifs différents et cohérents entre eux. En conséquence, elle est conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale.

Pour déterminer la rémunération du Directeur Général du Groupe, le Conseil d'administration s'appuie sur une étude de marché réalisée par un cabinet indépendant, dont résulte un panel de référence français composé de 80 % des sociétés de l'indice du CAC Mid 60 (en excluant essentiellement celles réalisant plus de 10 milliards d'euros de chiffre d'affaires ainsi que les entreprises de services financiers et assurances). L'objectif de positionnement est à la médiane en rémunération globale (fixe, variable annuelle et rémunération long terme). À noter par ailleurs que compte tenu de son exposition au marché international, la Société analyse également régulièrement le positionnement de la rémunération du Directeur Général au regard d'études de marché internationales sur la base de panels de sociétés comparables.

En outre, le Conseil veille à ce que la politique de rémunération appliquée reste en cohérence avec celle des autres dirigeants du Groupe.

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, cette politique de rémunération fera l'objet d'une résolution soumise à

l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Les fonctions de Directeur Général sont décrites au paragraphe 4.1.2.1 du présent Document et sont actuellement exercées par Sophie ZURQUIYAH dont la biographie est présentée au paragraphe 4.1.3.1.f). Son mandat a pris effet à l'issue de l'Assemblée générale du 26 avril 2018 pour une durée de quatre ans, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021. Sophie ZURQUIYAH cumule en outre son mandat de Directeur Général avec celui d'administrateur de la Société et dont les durées sont alignées (voir section 4.1.2.1.b)).

#### Rémunération totale et avantages de toute nature

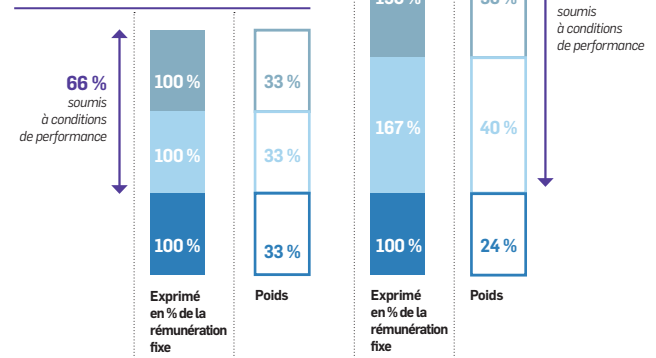
##### i. Importance respective des éléments de rémunération

Le package de rémunération totale cible est structuré de manière équilibrée autour des trois principales composantes de rémunération (rémunération fixe, rémunération variable annuelle, rémunération variable long terme) :

#### POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2022 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

##### Maximum

##### Cible



#### POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2022 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

- Rémunération long terme
- Rémunération annuelle variable
- Rémunération Fixe

Le détail de la répartition de chaque élément de rémunération est précisé dans les paragraphes suivants.

##### ii. Rémunération fixe

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la rémunération du Directeur Général, en ce inclut la partie fixe, est examinée annuellement par le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance. La rémunération fixe n'est en principe revue qu'à intervalle de temps relativement long et la société n'a pas fait le choix d'une évolution annuelle. En cas d'augmentation significative, les raisons de cette augmentation sont explicitées.

Pour déterminer la rémunération fixe du Directeur Général du Groupe, le Conseil d'administration s'est appuyé sur une étude de marché réalisée par un cabinet indépendant, dont résulte un panel de référence composé de 80 % des sociétés de l'indice du CAC Mid 60 (en excluant essentiellement celles réalisant plus de 10 milliards d'euros de chiffres d'affaires ainsi que les entreprises de services financiers et assurances).



La rémunération fixe du Directeur Général est actuellement positionnée légèrement sous la médiane (-5%) de ce panel de comparaison, utilisé pour le benchmark de positionnement sur le marché français. Elle est restée inchangée depuis la nomination de Sophie ZURQUIYAH en avril 2018.

La rémunération fixe sert de référence pour déterminer le pourcentage de rémunération variable annuelle et la valorisation de la rémunération long terme. Son montant est versé mensuellement.

**Au titre de l'exercice 2022**, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, le Conseil d'administration du 3 mars 2022 a décidé d'inclure dans la politique de rémunération applicable au Directeur Général sur l'exercice 2022 soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale, une augmentation de la rémunération fixe annuelle de Sophie ZURQUIYAH de 8 %, portant ainsi sa rémunération fixe de 630 000 euros à 680 400 euros.

Cette augmentation, après quatre années d'une rémunération fixe inchangée, reflète d'une part la volonté du Conseil d'administration de reconnaître la performance de son Directeur Général dans la définition et mise en œuvre du plan stratégique, la réorganisation et la restructuration du Groupe ainsi que dans la renégociation de la dette. Ses efforts considérables ont permis d'engager la transformation de la société en la recentrant sur un modèle technologique, asset light, résilient et agile au travers des cycles. D'autre part, cette proposition illustre également la volonté du Conseil d'administration de retenir et de motiver son Directeur Général pour les années à venir afin de mener à bien le nouveau plan stratégique établi pour les 3 prochaines années. Le Conseil d'administration estime qu'une augmentation de la rémunération fixe de son Directeur Général, après quatre années de maintien à l'identique, assurerait une compétitivité relative de celle-ci et représenterait une évolution modérée face aux projets accomplis et aux défis à venir. Suite à cette augmentation, la rémunération fixe annuelle et la rémunération variable court terme de Sophie ZURQUIYAH se positionneraient à la médiane (+3%) du marché de référence alors que sa rémunération long terme effective (attribuée et acquise depuis 2018) demeure très en deçà du marché.

### iii. Rémunération variable annuelle

#### Modalités de détermination

Le Directeur Général du Groupe est éligible à la participation au programme de rémunération à court terme nommé « GPIIP » (voir section 4.2.1.1.a) du présent Document).

Le Conseil d'administration et le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance portent une attention particulière à ce que la politique de rémunération variable annuelle du Directeur Général soit en lien avec la performance de la Société et orientée sur la création de valeur long terme (critères quantifiables) ainsi que sur les priorités stratégiques du Groupe (critères qualitatifs).

Ces critères contribuent ainsi aux objectifs de la politique de rémunération en alignant plus directement la rémunération des dirigeants avec la stratégie commerciale du Groupe (à travers les critères relatifs à la gouvernance du Groupe, aux relations avec les grands clients et partenaires, à la promotion et au développement sur le secteur d'activité) et l'intérêt social (notamment à travers le critère relatif à la responsabilité sociale et environnementale du Groupe) tout en encourageant la performance opérationnelle et financière.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, et afin de s'assurer qu'ils sont en ligne avec la stratégie à court terme de la Société, les critères de la rémunération variable annuelle sont réexaminés par le Conseil d'administration tous les ans, sans pour autant être nécessairement modifiés.

La rémunération variable annuelle du Directeur Général est décomposée en deux parties :

- la première partie est assise sur des critères quantifiables (2/3) ;
- la seconde est assise sur des critères qualitatifs (1/3).

**Les critères quantifiables** (objectifs financiers) sont définis de façon précise par le Conseil d'administration au regard des objectifs budgétaires du Groupe. Ils peuvent notamment, et de manière non exhaustive, concerner : (i) le *free cash-flow*, (ii) l'EBITDA, (iii) le chiffre d'affaires du Groupe et (iv) le résultat opérationnel.

**Les critères qualitatifs** (objectifs extra-financiers) sont définis de façon précise par le Conseil d'administration au regard des priorités annuelles pour le Groupe. Ils peuvent notamment, et de manière non exhaustive, concerner : (i) la gouvernance du Groupe, (ii) les relations avec les grands clients, les actionnaires et la communauté financière, (iii) la responsabilité sociale et environnementale, (iv) la promotion et le développement du Groupe sur son secteur d'activité, (v) la performance opérationnelle du Groupe et (vi) les ressources humaines.

Le Conseil d'administration décide de la pondération assignée à la réalisation de chacun des critères considérés en fonction du contexte et de leur importance pour le Groupe.

Le montant de rémunération variable annuelle cible (lorsque 100 % des critères quantifiables et qualitatifs sont atteints) arrêté par le Directeur Général est exprimé en pourcentage de la part fixe de la rémunération.

Afin d'inciter à la surperformance sur les objectifs financiers, le programme de rémunération variable annuel permet de verser des montants excédant la rémunération cible. Ce mécanisme concerne exclusivement les critères quantitatifs. Le montant maximal de la rémunération variable annuelle peut ainsi atteindre un montant maximal de 166,67 % de la rémunération fixe.

Les objectifs cibles ne sont pas communiqués pour des raisons de confidentialité. Néanmoins, le taux de réalisation de chacun des critères est communiqué *a posteriori*.

Les indicateurs fixés chaque année par le Conseil d'administration pour le Directeur Général se déclinent sur les employés du Groupe éligibles au GPIIP afin d'avoir une cohérence entre la politique de rémunération variable du Directeur Général, des cadres dirigeants et plus généralement des autres salariés du Groupe.

#### Méthode d'évaluation des critères de performance

Pour les critères qualitatifs définis par des objectifs extra-financiers, l'appréciation de la performance du Directeur Général est effectuée par le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance. L'atteinte des critères est évaluée en présence du Président qui soumet ses observations au Comité. Le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance fait ensuite part de ses recommandations au Conseil d'administration pour prise de décision.

#### Condition de versement

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, II du Code de commerce, le versement de la part variable due au titre de l'année 2022 sera soumis à l'approbation du vote *ex post* par l'Assemblée générale appelée en 2023 à statuer sur les comptes de l'exercice 2022. 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 ni aucune possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable annuelle.

### Nomination ou fin de mandat

Dans l'hypothèse d'une nomination ou du départ du Directeur Général en cours d'année, ces mêmes principes s'appliqueraient *prorata temporis* pour la période d'exercice des fonctions.

Cependant, en cas de nomination sur le second semestre, l'appréciation de la performance s'effectuerait de manière discrétionnaire par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance.

### Objectifs applicables à la rémunération variable annuelle en 2022

**Au titre de l'exercice 2022**, le Conseil d'administration réuni le 3 mars 2022 a décidé de ne pas modifier le système de rémunération variable annuelle applicable au Directeur Général et a déterminé la structure de la rémunération variable annuelle de Sophie ZURQUIYAH ainsi que les objectifs applicables.

Le Conseil d'administration a défini les objectifs financiers en relation avec les objectifs budgétaires du Groupe. Les objectifs extra-financiers ont pour leur part été définis en relation avec les priorités annuelles du Groupe et sont basés sur :

- la définition et la mise en œuvre du **plan stratégique et financier du Groupe** à horizon 2024. Celui-ci comprend notamment l'avancée dans la structuration des nouvelles

initiatives en lien avec la transition énergétique et la transformation digitale du Groupe ;

- la réalisation des **objectifs commerciaux et opérationnels** en mettant l'accent sur la relation clients ainsi que le leadership technique et la différenciation technologique de l'entreprise ;
- l'**organisation de l'entreprise et ses collaborateurs**, particulièrement ciblé sur la gestion des talents et des successions clés, l'engagement des salariés et l'attractivité de l'entreprise au travers d'une proposition de valeur convaincante pour les employés (« employee value proposition »). L'efficacité organisationnelle de l'entreprise ;
- la performance de l'entreprise en matière de **responsabilité sociale, environnementale et de gouvernance** et la consolidation et le développement de nouvelles initiatives en lien avec la transition énergétique. Ce point inclut des objectifs en matière environnementale, HSE, éthique, diversité et inclusion.

Le montant cible de la rémunération variable annuelle reste fixé à 100 % de la rémunération fixe, partagé entre 2/3 pour les objectifs financiers et 1/3 pour les objectifs extra-financiers. Son montant maximum reste fixé à 166,67 % de la rémunération fixe.

La rémunération variable de l'exercice 2022 se décompose comme suit :

Indicateur	Cible		Maximum	
	En % de la rémunération fixe	Sur une base 100	En % de la rémunération fixe	Sur une base 100
<b>Critères financiers</b>	<b>66,67 %</b>	<b>66,67 %</b>	<b>133,33 %</b>	<b>80,00 %</b>
Cash-flow net du Groupe	16,67 %	16,67 %	33,33 %	20,00 %
EBITDA libre actif	16,67 %	16,67 %	33,33 %	20,00 %
Chiffre d'affaires externe du Groupe	16,67 %	16,67 %	33,33 %	20,00 %
Résultat opérationnel	16,67 %	16,67 %	33,33 %	20,00 %
<b>Critères extra-financiers</b>	<b>33,33 %</b>	<b>33,33 %</b>	<b>33,33 %</b>	<b>20,00 %</b>
Gestion du plan stratégique et financier du Groupe	10,00 %	10,00 %	10,00 %	6,00 %
Performance commerciale et opérationnelle du Groupe	10,00 %	10,00 %	10,00 %	6,00 %
Organisation et gestion des Ressources Humaines	3,33 %	3,33 %	3,33 %	2,00 %
Responsabilité sociale, environnementale et de gouvernance	10,00 %	10,00 %	10,00 %	6,00 %
<b>TOTAL DES CRITÈRES</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>166,67 %</b>	<b>100,00 %</b>

Pour tenir compte des conséquences économiques résultant de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra, après consultation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, modifier les critères et/ou conditions de performance de la rémunération variable annuelle. Le Conseil justifiera de façon détaillée ces adaptations au regard de l'impact sur la performance de la Société et des conséquences économiques résultant de ces circonstances exceptionnelles.

### iv. Rémunération allouée aux administrateurs

Le Directeur Général qui serait également administrateur de la Société ne perçoit pas de rémunération allouée aux administrateurs.

### v. Rémunération exceptionnelle

Aucune rémunération exceptionnelle ne peut être allouée au Directeur Général par le Conseil d'administration, sauf circonstances très particulières le justifiant.

En cas de versement d'une rémunération exceptionnelle, celle-ci sera justifiée et explicitée par le Conseil d'administration à la fois sur les critères de détermination ainsi que sur les montants attribués.

Dans tous les cas, la rémunération exceptionnelle ne pourrait pas dépasser 150 % de la rémunération fixe du Directeur Général.

Conformément à l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de cette rémunération exceptionnelle serait soumis à l'approbation du vote *ex post* par l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice précédent.

## vi. Autres éléments de la rémunération court terme

### Régimes de protection sociale

Le Directeur Général peut bénéficier des régimes de protection sociale mis en place pour les salariés du Groupe.

À ce titre, il peut bénéficier d'un régime de prévoyance couvert par un contrat d'assurance garantissant le risque décès, incapacité et invalidité.

Pour l'exercice 2022, cette couverture restera assurée par le contrat d'assurance souscrit auprès de SwissLife.

Les prestations sont calculées en fonction de l'assiette de cotisation constituée de la rémunération annuelle brute.

Ce régime est plafonné et garantit :

- le versement de prestations d'incapacité temporaire et d'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie dont le montant maximum s'élève à 119 295 euros par an versés en complément de la sécurité sociale ;
- le risque décès selon plusieurs options au choix du bénéficiaire dont le montant maximum est fixé à 32 PASS en cas de décès accidentel ;
- le versement d'une rente de conjoint, le cas échéant.

Les limites de prestations sont fixées par le contrat d'assurance et sont en fonction de la situation de famille au moment du décès et de l'option choisie par les bénéficiaires.

Les cotisations sont calculées en référence au Plafond Annuel de Sécurité Sociale (PASS) et sont fixées pour l'année 2022 à :

- tranche A – jusqu'à 100 % du PASS : 0,23 % à la charge du bénéficiaire et 1,14 % à la charge de l'entreprise ;
- tranche B – au-delà de 100 % du PASS et jusqu'à 400 % du PASS : 1,52 % à la charge du bénéficiaire et 1,57 % à la charge de l'entreprise ;
- tranche C – au-delà de 400 % du PASS et jusqu'à 800 % du PASS : 0,13 % à la charge du bénéficiaire, et 0,51 % à la charge de l'entreprise.

Le Directeur Général peut également bénéficier d'un régime de couverture de frais de santé garantissant les frais médicaux.

Pour l'exercice 2022, cette couverture restera assurée par le contrat d'assurance souscrit auprès de SwissLife.

Les cotisations de ce régime sont calculées en référence au plafond annuel de sécurité sociale (PASS) et sont fixées pour l'année 2022 à :

- un forfait mensuel de 33,40 euros à la charge du bénéficiaire et 33,40 euros à la charge de l'entreprise ;
- auquel se rajoute une part proportionnelle à la rémunération : tranches A et B – jusqu'à 400 % du PASS : 0,52 % à la charge du bénéficiaire et 0,52 % à la charge de l'entreprise.

L'assiette de cotisation est constituée de la rémunération annuelle brute de l'année.

Il est précisé que le montant de ces cotisations et des garanties associées sont revus chaque année, sans nécessairement être modifiés.

Ces contrats d'assurance sont résiliables dans les conditions de droit commun applicables en la matière.

### Assurance médicale internationale

Le Directeur Général peut bénéficier en raison de ses déplacements fréquents à l'étranger, d'un contrat d'assurance médicale internationale.

### Avantages en nature

Le Directeur Général peut bénéficier d'un avantage en nature lié à l'attribution d'un véhicule de fonction.

Au titre de l'exercice 2022, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2021, des régimes de protection sociale applicables aux salariés du Groupe, d'une assurance médicale internationale souscrite par CGG Services (US) Inc. dont le montant annuel à la charge de l'entreprise est estimé à 28 993 euros, et d'un véhicule de fonction qui ne pourra donner lieu à un avantage en nature supérieur à 11 880 euros.

### vii. Rémunération variable pluriannuelle

Le Conseil d'administration a décidé de ne pas utiliser de mécanisme de rémunération variable long terme à verser en numéraire, préférant aligner la rémunération du Directeur Général avec les intérêts des actionnaires en privilégiant les instruments en actions, ce qui contribue à ce que la politique de rémunération respecte l'intérêt social.

Il est cependant précisé que ce type de rémunération pourrait être envisagé en cas d'évolutions réglementaires ou de circonstances qui rendraient contraignante ou impossible l'utilisation d'instruments en actions. Dans cette hypothèse, les principes et critères décrits pour les plans en actions seront repris dans la structuration d'une telle rémunération pluriannuelle en adaptant les modalités.

### viii. Rémunération long terme

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance et sur autorisation de l'Assemblée générale, attribue au Directeur Général une rémunération long terme pouvant prendre la forme, notamment, d'options de souscriptions ou d'achat d'actions visées aux articles L. 225-177 et suivants, et L. 22-10-56 et suivants du Code de commerce, ou d'actions gratuites soumises à conditions de performance (« actions de performance ») visées aux articles L. 225-197-1 et suivants, et L. 22-10-59 et suivants du Code de commerce, ou de tout autre plan lié à la croissance du titre.

Les outils de rémunération à long terme mis en place par la Société contribuent aux objectifs de la politique de rémunération en fidélisant les dirigeants et en liant la rétribution des mandataires sociaux exécutifs aux intérêts des actionnaires et, plus largement, à l'intérêt social de la Société. Cette politique permet de rémunérer la création de valeur à long terme pour la Société, assurant sa pérennité.

En outre, ces plans ne sont pas réservés aux seuls dirigeants du Groupe, ils peuvent également bénéficier aux salariés qui ont contribué aux performances du Groupe ou qui présentent un fort potentiel d'évolution au sein du Groupe. En ce sens, la rémunération long terme répond aux objectifs d'attraction et de rétention des talents de la politique de rémunération du Groupe.

Les attributions ont en principe lieu annuellement, au cours du premier semestre, après la clôture des comptes de l'exercice précédent sous la forme d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou d'actions de performance.

Aucune décote n'est appliquée lors de l'attribution et de l'acquisition des options de souscription ou d'achat d'actions. Le prix d'acquisition est au moins égal à la moyenne des cours des vingt jours de Bourse précédant la décision du Conseil.

La mise en œuvre de ces plans est soumise à des conditions de performance et de présence pour les dirigeants du Groupe. Ainsi, le Directeur Général peut bénéficier d'un plan d'options de souscription d'actions et d'actions de performance soumis à la réalisation de conditions de performance au titre des années suivantes, avec une période d'acquisition des instruments au moins égale à trois ans.



La cible de l'attribution totale liée à la rémunération long terme en actions et en options est égale à 100 % de la rémunération fixe du Directeur Général, sans pouvoir excéder un plafond de 150 % de cette même rémunération fixe.

Comme pour la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2021 au titre de l'exercice 2021, il est proposé pour l'exercice 2022 de maintenir la nécessité d'ajout de précisions sur les justifications à apporter en cas de décision de maintien de la rémunération à long terme en cas de départ du Directeur Général.

Conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF, en cas de circonstances exceptionnelles, les conditions de performance pourront être modifiées au cours de la période considérée. Dans ce cas, ces modifications sont rendues publiques après la réunion du Conseil d'administration les ayant arrêtées. La modification des conditions de performance doit maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires. En cas de départ des mandataires sociaux exécutifs avant l'expiration de la durée prévue pour l'appréciation des conditions de performance, le Conseil d'administration se prononcera sur le maintien en tout ou partie du bénéfice de la rémunération long terme. Sa décision sera dûment justifiée en cas de maintien ou versement de cette rémunération.

Dans le cas d'un départ à la retraite, les options de souscription ou d'achat d'actions et/ou actions de performance en cours d'acquisition seront réduits au prorata du temps de présence sur la période d'acquisition et le bénéficiaire restera soumis à toutes les dispositions des plans.

Le Conseil d'administration détermine la quantité minimum d'actions issues des attributions que le Directeur Général doit conserver au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions. En outre, le Directeur Général doit, en sa qualité d'administrateur de la Société, détenir 20 000 actions de la Société. La combinaison de ces obligations permettra au Directeur Général de détenir un nombre significatif de titres.

La conservation au nominatif des actions issues des attributions d'actions gratuites et de la levée des options attribuées s'applique jusqu'à ce que la valeur de la totalité des actions détenues au nominatif par le Directeur Général représente deux ans de rémunération en monétaire (cumul fixe et variable annuel). Au-delà de ce seuil, les obligations de conservation ne s'appliquent plus.

#### Attribution au titre l'exercice 2022

**Au titre de l'exercice 2022**, sous réserve de l'autorisation de l'Assemblée générale de 2022, le Conseil d'administration entend maintenir les principes généraux de la politique de rémunération long terme 2021 applicable aux mandataires sociaux, basée sur un mix d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance ; tout en intégrant de nouveaux critères de performance en ligne avec les attentes des différentes parties prenantes et la stratégie de l'entreprise. Ces attributions seront soumises à une période d'acquisition d'au moins trois ans et à des conditions de performance exigeantes.

Les conditions de performances définies de façon précise par le Conseil d'administration incluront :

**Pour le plan d'options de souscription d'actions** : une condition de performance boursière relative du Groupe par rapport à un panel de pairs, qui sera composé de concurrents de CGG intervenant essentiellement dans le domaine de l'exploration pétrolière et domaines connexes, défini par le conseil d'administration. Les travaux de définition de ce panel sont en cours et le détail du panel sera publié en vote ex post. Sur ce critère, le seuil de déclenchement de l'acquisition est de 100 % de

la croissance médiane du panel de comparaison qui permet d'acquérir définitivement 75 % des options de cette condition.

#### Pour les plans d'attribution d'actions gratuites et d'options de souscription d'actions :

- des critères financiers en lien avec les objectifs budgétaires à long terme du groupe : ceux-ci pourront notamment, et de manière non-exhaustive, comprendre des objectifs en terme d'EBITDA, de ratio de dette nette sur EBITDAs, de revenu et/ou de résultat opérationnel du Groupe ;
- une condition de performance Environnementale, Sociale et de Gouvernance construite autour de différentes familles de critères pouvant notamment inclure :
  - Social : incluant notamment des objectifs de diversité et engagement des salariés du Groupe,
  - Sécurité : incluant notamment le taux d'incidents,
  - Environnemental : incluant notamment des objectifs exigeants en termes de réduction d'émission de gaz à effet de serre, d'augmentation de l'efficacité énergétique (Power Usage Efficiency) et du niveau d'utilisation d'énergie renouvelable.

Pour ces deux derniers critères, les seuils de déclenchement de l'acquisition des titres sont de 100 % d'atteinte de l'objectif qui permet d'acquérir définitivement 100 % des titres de ces conditions.

Le taux d'acquisition maximale sur chaque famille de critère de performance ne pourra pas dépasser 100% de la part de la famille du critère. Ainsi, le taux maximal d'acquisition ne pourra pas dépasser 100% de l'attribution.

La cible de l'attribution totale liée à la rémunération long terme en actions et en options est égale à 100 % de la rémunération fixe du Directeur Général, sans pouvoir excéder un plafond de 150 % de cette même rémunération fixe.

Comme pour la politique de rémunération qui a été approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2021 au titre de l'exercice 2021, une modification de la politique de rémunération est proposée pour l'exercice 2022 portant sur la possibilité de diminuer le nombre d'actions attribuées au titre du plan de rémunération long terme au bénéfice du Directeur Général en cas de circonstances qui rendraient contraignante l'utilisation d'instruments en actions.

Ainsi, afin d'intégrer l'impact d'un faible cours de l'action sur la valorisation de la rémunération long terme attribuée, et compte tenu de l'enveloppe d'attribution contrainte par les effets de dilution, le Conseil d'administration pourra décider d'attribuer au Directeur Général un nombre de titres dont la valorisation globale sera inférieure à la cible de la politique de rémunération.

Il est à noter que la rémunération long terme du Directeur Général est positionnée depuis plusieurs années en dessous de la médiane des entreprises du panel de comparaison, utilisé pour le benchmark de positionnement sur le marché français. En 2021, l'allocation du Directeur Général s'est située au premier quartile de distribution du marché de référence du Groupe.

#### ix. Régimes de retraite supplémentaire

##### Régime de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts)

Afin de permettre aux cadres dirigeants du Groupe de compléter le niveau de rente servie par les régimes obligatoires français, un régime de retraite collectif supplémentaire par capitalisation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 a été mis en place.

Le Directeur Général bénéficie de ce régime de retraite.

Ce régime est plafonné comme tel et calculé en référence au plafond annuel de sécurité sociale (PASS) :

- tranche A – jusqu'à 100 % du PASS : 0,5 % à la charge du bénéficiaire et 1 % de cotisation à la charge de l'entreprise ;
- tranche B – au-delà de 100 % du PASS et jusqu'à 400 % du PASS : 2 % à la charge du bénéficiaire et 3 % à la charge de l'entreprise ;
- tranche C – au-delà de 400 % du PASS et jusqu'à 800 % du PASS : 3,5 % à la charge du bénéficiaire et 5 % à la charge de l'entreprise.

L'assiette de cotisation est constituée de la rémunération annuelle brute de l'année déclarée au titre exclusivement, du salaire de base, de la rémunération variable annuelle et de l'avantage en nature (voiture). Cette assiette exclut par principe tout autre élément de rémunération.

Les droits à la retraite au titre de ce régime pourront être liquidés, au plus tôt, lorsque le bénéficiaire aura liquidé ses droits à la retraite au titre du régime général de la sécurité sociale.

Ces contrats d'assurance sont résiliables dans les conditions de droit commun applicables en la matière.

**Au titre de l'exercice 2022**, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2021, du régime de retraite à cotisations définies mentionné ci-dessus. Le montant estimé pour l'année 2022 s'élève à 20 774 euros dont 12 341 euros à la charge de l'entreprise.

#### Régime de retraite alternatif

Le Conseil d'administration pourra décider la mise en place d'un dispositif de retraite alternatif au bénéfice du Directeur Général en privilégiant les régimes à cotisations définies ou tout autre mécanisme assimilable en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Ce dispositif serait soumis à la réalisation de conditions de performance exigeantes définies par le Conseil d'administration, conformément à la législation en vigueur et aux recommandations du Code AFEP-MEDEF auquel se réfère l'entreprise.

#### x. Assurance chômage individuelle

Le Directeur Général, ne bénéficiant pas d'un contrat de travail, n'est pas soumis à la législation de droit commun concernant l'indemnisation relative au chômage lors de sa perte d'emploi. Le Conseil d'administration peut, en conséquence, autoriser la conclusion d'une garantie chômage spécifique à son profit.

**Pour l'exercice 2022**, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera de l'assurance chômage individuelle. Le montant s'élève à 11 261 euros à la charge de l'entreprise.

#### xi. Indemnité contractuelle de rupture en cas de départ du Groupe

Le Directeur Général de la Société peut bénéficier d'une indemnité contractuelle de rupture en cas de départ du Groupe, dont les termes et conditions sont définis par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance.

L'indemnité contractuelle de rupture n'est susceptible d'être versée qu'en cas de départ contraint (en l'absence de faute grave ou lourde). Le montant de cette indemnité est fixé à la différence entre (i) un montant brut égal à 200 % de la rémunération annuelle de référence du mandataire social et (ii) toutes sommes auxquelles le Directeur Général pourrait prétendre du fait de la cessation de son mandat social, en particulier, l'indemnité

susceptible d'être versée au titre de son engagement de non-concurrence. Le montant total de l'indemnité contractuelle de rupture est donc plafonné à 200 % de la rémunération annuelle de référence.

La rémunération annuelle de référence est exclusivement constituée de la rémunération fixe annuelle perçue durant les douze mois glissants précédant la date de préavis, à laquelle se rajoute la moyenne de la rémunération variable annuelle due au titre des trois derniers exercices clos avant la date de départ ou de début de préavis le cas échéant.

Le cumul de l'indemnité contractuelle de rupture et de l'indemnité de non-concurrence ne pourra en aucun cas excéder 200 % de la Rémunération Annuelle de référence du mandataire social. Si le montant cumulé des deux indemnités s'avérait supérieur, l'indemnité contractuelle de rupture serait réduite à due concurrence de ce plafond.

Aucune indemnité ne sera versée si le Directeur Général a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite au moment de son départ.

Le bénéfice de l'indemnité contractuelle de rupture sera subordonné à la réalisation d'une condition de performance. Cette condition de performance est définie par le Conseil d'administration, comme le taux moyen d'atteinte des objectifs relatifs à la part variable annuelle de la rémunération du Directeur Général, réalisés au titre des trois derniers exercices clos avant la date de départ.

Cette condition de performance, en lien avec l'atteinte des critères de rémunération variable, contribue aux objectifs de la politique de rémunération en alignant la rémunération du Directeur Général avec la stratégie du Groupe et l'intérêt social tout en encourageant la performance opérationnelle et financière.

Le versement de l'indemnité sera subordonné à la constatation préalable par le Conseil d'administration, dans les conditions prescrites par la législation en vigueur, de la réalisation de la ou des conditions de performance définies, appréciées à la date de cessation des fonctions.

Les conditions de paiement et l'appréciation des conditions de performance de l'indemnité sont conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

#### Indemnité contractuelle de rupture en vigueur

Le Conseil d'administration réuni le 26 avril 2018, à la suite de la prise de fonctions de Sophie ZURQUIYAH en qualité de Directeur Général pour une durée de quatre ans, a également approuvé, pour la durée de ce mandat, les termes et conditions des avantages consentis à Sophie ZURQUIYAH en cas de cessation de son mandat social. Cet engagement a été ratifié par l'Assemblée générale mixte réunie le 15 mai 2019.

Le Conseil d'administration du 5 mars 2020 a modifié les conditions de cet avantage afin de se conformer aux dispositions du Code AFEP-MEDEF auquel l'entreprise se réfère. Il présente les caractéristiques suivantes :

- Sophie ZURQUIYAH bénéficie d'une indemnité contractuelle de rupture en cas de révocation, et en cas de non-renouvellement de mandat qui interviendrait dans les douze mois suivant un changement de contrôle, en l'absence de toute situation d'échec caractérisée par la non-réalisation des conditions de performance décrites ci-dessous ;
- aucun versement ne saurait avoir lieu en cas de faute grave ou lourde, quel que soit le motif de départ.

Le versement de l'indemnité spéciale de rupture dépendra du taux moyen d'atteinte des objectifs relatifs à la part variable annuelle de la rémunération de Sophie ZURQUIYAH réalisés au titre des trois derniers exercices clos avant la date de départ, selon la règle suivante :

- si le taux d'atteinte moyen est inférieur à 80 %, aucune indemnité contractuelle de rupture ne pourra être versée ;
- si le taux d'atteinte moyen est égal ou supérieur à 80 % et inférieur à 90 %, l'indemnité contractuelle de rupture sera due à hauteur de 50 % de son montant ;
- si le taux d'atteinte moyen est égal ou supérieur à 90 %, l'indemnité contractuelle de rupture sera due linéairement entre 90 % et 100 % de son montant.

Cette modification a été ratifiée par l'Assemblée générale du 16 juin 2020.

Cette indemnité contractuelle de rupture sera égale à la différence entre (i) un montant brut plafonné à 200 % de la Rémunération annuelle de référence, et incluant toutes les sommes de quelque nature que ce soit et sur quelque fondement que ce soit auxquelles Sophie ZURQUIYAH pourrait prétendre en conséquence de la rupture, et (ii) toutes les sommes auxquelles elle pourrait prétendre du fait de la mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence.

Le cumul de l'indemnité contractuelle de rupture et de l'indemnité de non-concurrence ne pourra en aucun cas excéder 200 % de la Rémunération Annuelle de référence du mandataire social. Si le montant cumulé des deux indemnités s'avérait supérieur, l'indemnité contractuelle de rupture serait réduite à due concurrence de ce plafond.

Il est précisé que le Conseil d'administration devra constater, préalablement au versement de l'indemnité spéciale de rupture, (i) que les conditions de performance décrites ci-dessus sont bien remplies et (ii) que l'indemnité contractuelle de rupture est conforme aux dispositions du Code AFEP-MEDEF en vigueur à la date du départ de l'intéressé.

## xii. Engagement de non-concurrence

Afin de protéger les intérêts du Groupe en cas de départ de certains cadres dirigeants y compris le Directeur Général, la Société prévoit la mise en place d'engagements de non-concurrence.

Cet engagement s'applique aux activités de services d'acquisition, de traitement ou d'interprétation de données géophysiques, ou de fourniture d'équipements ou de produits conçus pour l'acquisition, le traitement ou l'interprétation de données géophysiques, et impliquant la contribution de l'intéressé à des projets ou à des activités dans le même domaine que ceux auxquels il a participé au sein du groupe CGG.

En contrepartie de cet engagement d'une durée définie lors de la conclusion de la convention, le Directeur Général reçoit une rémunération correspondant à un pourcentage de sa rémunération annuelle de référence. Pour la détermination de ces éléments, la Société se réfère aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et prévoit également une stipulation autorisant le Conseil d'administration à renoncer à la mise en œuvre de la clause lors du départ du bénéficiaire.

L'indemnité fera l'objet d'un paiement échelonné et son versement est exclu dès lors que l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite et, en tout état de cause, au-delà de 65 ans.

L'engagement de non-concurrence est un dispositif de protection du Groupe, l'indemnité de non-concurrence correspondant à la contrepartie financière impérative aux restrictions imposées. Le Conseil d'administration s'est toutefois réservé la possibilité de renoncer unilatéralement à la mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence au plus tard au jour de la cessation des fonctions de Directeur Général, auquel cas ce dernier serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.

## Engagement de non-concurrence en vigueur

Le Conseil d'administration, dans sa séance du 26 avril 2018 a approuvé, selon la procédure applicable aux conventions réglementées et prévue aux articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce, et aux articles du même Code applicables aux sociétés « cotées » (articles L. 22-10-1 et suivants), la conclusion d'un engagement de non-concurrence entre la Société et Sophie ZURQUIYAH. Cet engagement a été ratifié par l'Assemblée générale mixte réunie le 15 mai 2019.

Conformément à la décision du Conseil d'administration en date du 11 décembre 2019, cet engagement a été modifié, notamment afin d'être mis en conformité avec les dispositions issues de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 et du décret du même jour pris pour son application. L'indemnité fera dorénavant l'objet d'un paiement échelonné et son versement sera exclu dès lors que l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite et, en tout état de cause, au-delà de 65 ans. Cette modification a été ratifiée par l'Assemblée générale mixte réunie le 16 juin 2020.

Cet engagement s'applique aux activités de services d'acquisition, de traitement ou d'interprétation de données géophysiques, ou de fourniture d'équipements ou de produits conçus pour l'acquisition, le traitement ou l'interprétation de données géophysiques, et impliquant la contribution de l'intéressé à des projets ou à des activités dans le même domaine que ceux auxquels Sophie ZURQUIYAH a participé au sein du groupe CGG.

En contrepartie de cet engagement d'une durée de 18 mois à compter de la date de départ du Groupe de Sophie ZURQUIYAH, cette dernière recevrait une rémunération correspondant à 100 % de sa rémunération annuelle de référence.

La rémunération annuelle de référence est constituée de la rémunération fixe annuelle perçue durant les douze mois glissants précédant la date de préavis, à laquelle se rajoute la moyenne annuelle de la rémunération variable due au titre des trois derniers exercices clos avant la date de départ ou de début de préavis le cas échéant.

## xiii. Indemnité de prise de fonction

Une indemnité de prise de fonction peut, le cas échéant, être allouée par le Conseil d'administration à un nouveau Directeur Général venant d'une société extérieure au Groupe conformément aux recommandations AFEP-MEDEF. Le versement de cette indemnité qui peut revêtir différentes formes, se limite à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le dirigeant et doit être dûment motivé.

## xiv. Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération en cas de cumul d'un mandat d'administrateur conformément à la politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2022 présentée à la section 4.2.1.2.c) du présent Document.

**Pour l'exercice 2022**, Sophie ZURQUIYAH ne percevra aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

### c) Politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2022

#### a. Administrateurs concernés

La composition du Conseil d'administration ainsi que les informations relatives à la prise de fonction, de renouvellement et d'expiration de mandat pour chacun des administrateurs sont présentées à la section 4.1.3.1 du présent Document.

Les administrateurs ont un mandat d'une durée de quatre ans conformément aux statuts de la Société.

#### b. Règles de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs

##### i. Montant de rémunération globale annuelle maximale allouée aux administrateurs proposé à l'Assemblée générale

L'Assemblée générale de la Société réunie le 16 juin 2020 a approuvé une somme maximale de 550 000 euros au titre de la rémunération globale annuelle des administrateurs, pour l'exercice 2020. Cette rémunération totale maximale demeure inchangée pour l'exercice financier 2022 en l'absence d'une nouvelle décision de l'Assemblée.

##### ii. Règles générales de répartition

Le montant global annuel de la rémunération des administrateurs, tel qu'approuvé par l'Assemblée générale, est réparti entre les administrateurs en une rémunération fixe, basée sur la fonction, et une rémunération variable, basée sur l'assiduité aux réunions, ainsi que d'une indemnité de déplacement pour les administrateurs venant de l'étranger. La part variable de la rémunération allouée aux administrateurs est prépondérante sur l'enveloppe globale, par rapport à la part fixe allouée, conformément à la recommandation du Code AFEP-MEDEF (21.1).

Le montant total alloué à chaque administrateur est déterminé après prise en compte de l'assiduité effective à chaque réunion du Conseil d'administration et de ses Comités, sachant que, pour le calcul de la rémunération, les réunions stratégiques du Conseil seront assimilées à des réunions du Conseil d'administration. Dans le cas où le montant total agrégé atteint le montant

maximum approuvé par l'Assemblée générale, un calcul sera établi au prorata pour chaque administrateur afin de se conformer à et ne pas dépasser ce montant maximum.

##### iii. Règles spécifiques applicables au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et aux administrateurs représentants des salariés

###### Président du Conseil d'administration

Le Président du Conseil d'administration perçoit :

- une rémunération fixe en sa qualité d'administrateur Président, assortie d'une indemnité de déplacement (le cas échéant), tel que décrit dans les tableaux ci-dessous ; et
- une rémunération au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration telle que décrite au paragraphe 4.2.1.2.a) du présent Document.

###### Directeur Général

Le Directeur Général qui serait également administrateur de la Société ne perçoit pas de rémunération en sa qualité d'administrateur ni d'indemnité de déplacement. Les différents éléments composant sa rémunération sont décrits au paragraphe 4.2.1.2.b) du présent Document.

###### Administrateur représentant des salariés

L'administrateur nommé en qualité d'administrateur conformément à l'article 8 des statuts de la Société ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur et est uniquement rémunéré au titre du contrat de travail qu'il a conclu avec la Société ou l'une de ses filiales.

##### c. Montants de rémunération allouée aux administrateurs applicables pour l'exercice 2022

Au titre de l'exercice 2022, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, et sous réserve de l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2022, les règles proposées seront applicables comme suit, sur la base du nombre d'administrateurs alors en fonction et du nombre de réunions prévues sur l'année calendaire :

#### RÉMUNÉRATION FIXE (POUR UNE ANNÉE FISCALE PLEINE) BASÉE SUR LA FONCTION

	Rémunération fixe
Président du Conseil	70 000 €
Administrateur <sup>(a)</sup>	10 500 €
Président du Comité d'audit et de gestion des risques <sup>(a)</sup>	12 000 €
Membre du Comité d'audit et de gestion des risques <sup>(a)</sup>	6 000 €
Président de tout Comité autre que le Comité d'audit et de gestion des risques <sup>(a)</sup>	6 000 €
Membre de tout Comité autre que le Comité d'audit et de gestion des risques <sup>(a)</sup>	3 000 €

(a) À l'exclusion de l'administrateur cumulant le mandat de Directeur Général, de l'administrateur représentant les salariés et du Président du Conseil d'administration.

Tout administrateur qui serait nommé en cours d'année verra sa rémunération fixe calculée sur la base d'un *prorata temporis* en fonction de sa date de prise de fonction.

**RÉMUNÉRATION VARIABLE BASÉE SUR L'ASSIDUITÉ AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS <sup>(a)</sup>**

	<b>Rémunération variable</b>
Participation à une réunion ordinaire du Conseil <sup>(b)</sup>	3 600 €
Participation à une réunion ordinaire du Comité	2 000 €
Participation à une réunion exceptionnelle du Conseil <sup>(c)</sup>	1 800 €
Participation à une réunion exceptionnelle du Comité	1 000 €
Participation à une réunion téléphonique de suivi <sup>(d)</sup>	0 €
Participation à une réunion d'un Comité en tant qu'invité	0 €

(a) À l'exclusion de l'administrateur cumulant le mandat de Directeur Général, de l'administrateur représentant les salariés et du Président du Conseil d'administration.

(b) Une réunion ordinaire est une réunion qui a été planifiée dans le calendrier annuel tel qu'approuvé par le Conseil lors de l'exercice précédent. Les réunions stratégiques planifiées dans le calendrier annuel sont considérées comme des réunions ordinaires.

(c) Une réunion exceptionnelle est une réunion qui n'a pas été planifiée dans le calendrier annuel tel qu'approuvé par le Conseil lors de l'exercice précédent. Elle est convoquée en principe afin d'obtenir l'approbation du Conseil ou la recommandation du Comité sur des questions particulières.

(d) La réunion téléphonique de suivi a pour objet de tenir les administrateurs informés de sujets traités au cours des réunions ordinaires ou exceptionnelles du Comité.

Par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2021 et applicable à l'exercice 2021, la politique a été revue pour 2022 comme suit :

- ajustement de la proportion de la rémunération fixe et variable afin de l'aligner à la pratique de marché, soit un tiers et deux tiers respectivement, conduisant à :
  - une augmentation de la part de la rémunération fixe (à l'exception de la rémunération du Président du Conseil d'administration qui demeure inchangée);

- une légère augmentation à la hausse afin d'arrondir la rémunération variable par réunion.

Les modifications ci-dessus dans la répartition des éléments de la rémunération de la politique n'a aucun impact sur l'enveloppe globale maximale annuelle dont le montant reste plafonné à 550 000 euros, inchangé depuis 2020.

**INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT, INDÉPENDAMMENT DE LA NATIONALITÉ DE L'ADMINISTRATEUR CONCERNÉ <sup>(a)</sup>**

	<b>Indemnité de déplacement</b>
Déplacement intercontinental	2 000 €
Déplacement au sein d'un même continent	500 €

(a) À l'exclusion de l'administrateur cumulant le mandat de Directeur Général et de l'administrateur représentant les salariés.

Cette indemnité de déplacement s'appliquera à tout déplacement en vue d'une séance du Conseil d'administration, d'une réunion stratégique du Conseil d'administration et également du séminaire annuel du Conseil d'administration, le cas échéant.

**d. Options de souscription d'achat d'actions et actions de performance**

Conformément à la loi, les administrateurs, à l'exception du Directeur Général et de l'administrateur représentant les salariés, ne bénéficient pas d'options de souscription d'achat d'actions ou d'actions de performance de la Société.

**e. Dépenses**

Les dépenses liées aux déplacements des administrateurs en lien avec les réunions du Conseil et de ses Comités seront remboursées par la Société.

**f. Répartition de la somme fixe annuelle allouée à chaque administrateur pour l'année 2022****Administrateur et Président du Conseil d'administration**

Au titre de l'exercice 2022, Philippe SALLE bénéficiera d'un montant fixe de rémunération allouée aux administrateurs ainsi que d'une rémunération fixe au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration, telles que définies dans la politique de rémunération des mandataires sociaux décrite ci-dessus.

**Administrateur et Directeur Général**

Au titre de l'exercice 2022, Sophie ZURQUIYAH ne bénéficiera d'aucune rémunération en sa qualité d'administrateur, mais bénéficiera d'une rémunération en sa qualité de Directeur Général, conformément à la politique de rémunération des mandataires sociaux décrite ci-dessus.

**Administrateur représentant les salariés**

Au titre de l'exercice 2022, conformément à la politique de rémunération des administrateurs décrite ci-dessus, Patrick CHOUPIN ne bénéficiera d'aucune rémunération en sa qualité d'administrateur, et sera uniquement rémunéré au titre du contrat de travail qu'il a conclu avec Sercel, filiale à 100 % de la Société.

**Autres administrateurs non-exécutifs**

Au titre de l'exercice 2022, Michael DALY, Anne-France LACLIDE-DROUIN, Helen LEE BOUYGUES, Colette LEWINER, Heidi PETERSEN et Mario RUSCEV bénéficieront d'une rémunération au titre de leur mandat d'administrateur telle que définie dans la politique de rémunération des mandataires sociaux décrite ci-dessus.