

Viridien

Société anonyme au capital de 7 161 465 €
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 MERCREDI 30 AVRIL 2025

RESULTATS DES VOTES

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

L'Assemblée Générale Mixte de Viridien du mercredi 30 avril 2025 a adopté sans modification les résolutions suivantes relatives aux politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2025 présentées dans le Document d'enregistrement universel 2024 :

RESOLUTION	RESULTAT DU VOTE	DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL
15^{ème} résolution Politique de rémunération des administrateurs	Adoptée à 98,40%	Paragraphe 4.2.1.2.d) Pages 192 à 194
16^{ème} résolution Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration	Adoptée à 98,33%	Paragraphe 4.2.1.2.a) Page 179
17^{ème} résolution Politique de rémunération du Directeur Général	Adoptée à 97,75%	Paragraphe 4.2.1.2.b) Pages 180 à 186
18^{ème} résolution Politique de rémunération du Président-Directeur Général	Adoptée à 97,75%	Paragraphe 4.2.1.2.c) Pages 186 à 191

Les extraits correspondants du Document d'enregistrement universel 2024 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 « dirigeants mandataires sociaux exécutifs » : le Directeur Général, le Président-Directeur Général et les éventuels Directeurs Généraux Délégués. Les dirigeants 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

SERVICES JURIDIQUE ET RH

- Benchmark des rémunérations sur la base des pratiques de marché et des sociétés comparables
- Analyse des recommandations de l'AMF, du HCGE et de l'AFEP-MEDEF
- Le cas échéant, intervention d'un cabinet extérieur

COMITÉ DE RÉMUNÉRATION, DE NOMINATION ET DE GOUVERNANCE

- Examen de la rémunération attribuée au titre de l'exercice écoulé conformément à la politique adoptée ex-ante
- Recommandation des politiques de rémunération au Conseil d'administration incluant la définition des critères de performance (dont ESG)
- Appréciation de l'atteinte des critères de performance

CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Session exécutive annuelle (hors la présence du Directeur Général) afin de discuter notamment de la performance du dirigeant
- Approbation de la rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent
- Définition de la politique de rémunération ex-ante du Directeur Général, du Président et des administrateurs sur la base des recommandations du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance
- Publication dans le document d'enregistrement universel

POST ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

- Analyse des résultats des votes par le Conseil d'administration immédiatement à l'issue de l'Assemblée générale
- Dialogue avec les principaux actionnaires et les agences de conseil en vote en cas d'un taux de vote dissident significatif
- Information continue des actionnaires via une publication immédiate sur le site internet du Groupe, de toute attribution de rémunération en faveur des dirigeants

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

- Vote ex-post des rémunérations attribuées au titre de l'exercice clos
- Vote ex-ante des politiques de rémunération définies par le Conseil d'administration pour l'exercice en cours

DIALOGUE ACTIONNARIAL

- Dialogue avec les principaux actionnaires et les agences de conseil en vote concernant les projets d'évolutions de la gouvernance, de la rémunération des mandataires sociaux en amont de l'Assemblée générale

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 politique de rémunération de la Société a été définie 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.

La politique globale de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est axée sur la performance et l'alignement de la rémunération des dirigeants sur la stratégie du Groupe. Ainsi, la partie variable de la rémunération est à risque pour le bénéficiaire. Les outils de rémunération à long terme mis en place par la Société représentent également une part significative afin de lier la rémunération des mandataires sociaux exécutifs aux intérêts des actionnaires.

Cette politique permet donc de rémunérer, 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.

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 dirigeants 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 les 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.

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 étant communément appelé « vote *ex ante* ». Si l'Assemblée générale n'approuve pas la résolution, la politique de rémunération des mandataires sociaux précédemment approuvée par l'Assemblée générale continuerait de s'appliquer et le Conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine Assemblée générale un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée générale. En l'absence de politique de rémunération précédemment approuvée, la rémunération 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, les objectifs, niveaux de performance, paramètres, structure et pourcentages maximums 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.

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.

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

Comme chaque année, en amont de l'Assemblée générale, la Société engage un dialogue avec les principaux actionnaires et les agences de conseil en vote pour les informer des projets d'évolutions de la gouvernance et de la rémunération des mandataires sociaux. C'est à cette occasion que la Société aborde les politiques de vote mises en œuvre lors de la précédente assemblée, en particulier lorsque celles-ci ont conduit à des votes négatifs ou des recommandations de voter contre certaines résolutions. Ces échanges réguliers ont pour objectif de faire converger au maximum les différentes attentes des parties prenantes sur l'ensemble des sujets de gouvernance dans le respect de l'intérêt social.

Lors de l'Assemblée générale du 15 mai 2024, l'ensemble des résolutions liées à la politique de rémunération "Say on Pay" ont été approuvées à plus de 95%.

Sur la base du dialogue initié auprès des principaux actionnaires et des agences de conseil en vote, et compte tenu des résultats positifs obtenus lors de la dernière Assemblée générale⁽¹⁾, la Société n'a pas identifié une dissidence actionnariale qui justifierait une modification en profondeur des principes de sa politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux.

d) Modification de la politique de rémunération

- Rémunération des mandataires sociaux :
 - Proposition d'augmenter, après l'Assemblée Générale du 30 avril 2025, la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général (détaillée à la section 4.2.1.2.c) de ce Document) ;
 - Proposition d'adapter les indicateurs de performance financiers et non financiers utilisés dans la rémunération variable annuelle du Directeur Général puis du Président-Directeur Général afin de mieux refléter la stratégie actuelle de l'entreprise (détaillée à la section 4.2.1.2.b) et 4.2.1.2.c) du présent Document).

(1) Seule la résolution n°4 relative à nomination de Ernst & Young et Autres, commissaire aux comptes en charge de la mission de certification des informations en matière de durabilité a été adoptée en-deçà du seuil de 80 % (68,13 %). La Société avait préalablement contacté l'actionnaire significatif afin de discuter du projet de nomination et avait compris que ce dernier prévoyait de voter contre cette résolution en raison d'une politique interne plus stricte que les dispositions légales permettant la nomination de l'actuel Commissaire aux Comptes pour la certification des informations en matière de durabilité. La Société a bien pris note de cette position sans pour autant la considérer comme constituant une dissidence actionnariale puisque la nomination d'un nouvel auditeur pour le rapport de durabilité sera présentée à la prochaine Assemblée générale.

- Proposition de revoir le panel de comparaison du critère de performance boursière relative (TSR) dans la rémunération long terme afin de s'adapter aux évolutions du panel actuel.
- Proposition d'inclure dans la politique de rémunération des administrateurs pour 2025, une rémunération annuelle fixe pour les fonctions d'Administrateur Référent et l'absence d'une rémunération dans le cas d'une consultation écrite du Conseil d'administration (détaillée à la section 4.2.1.2.d) du présent Document).

4.2.1.2 Informations relatives à chaque mandataire social

Pour la bonne lecture de ce rapport, la mention « Politique de rémunération applicable en 2025 » sera ajoutée. L'application de cette politique de rémunération sera appliquée en 2025 sous condition de vote positif par l'Assemblée générale.

Lors de sa réunion du 27 février 2025, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, a déterminé les politiques de rémunération des Administrateurs Exécutifs pour l'année 2025, à savoir celles du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général pour la période du 1er janvier 2025 au 30 avril 2025 inclus, puis celle du Président-Directeur Général pour la période du 30 avril 2025 au 31 décembre 2025.

a) Politique de rémunération applicable en 2025 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 sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

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 de la fonction du Président du Conseil d'administration est égale à celle de son mandat d'administrateur.

La politique s'applique pour un mode de gouvernance dissociée avec un Président du Conseil d'administration et un Directeur général.

Rémunération totale et avantage de toutes natures

i. Importance respective des éléments de rémunération

La rémunération du Président du Conseil d'administration est composée d'une rémunération fixe au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration et d'une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur laquelle est liée à l'assiduité (part variable).

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 2025, 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 27 février 2025, suivant recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance.

La rémunération fixe annuelle de Philippe SALLE sera proratisée en fonction de sa présence en tant que Président du Conseil d'Administration entre le 1er janvier 2025 et le 30 avril 2025.

iii. Rémunération 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 2025 présentée au paragraphe 4.2.1.2.d) du présent Document.

Au titre de l'exercice 2025, le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucune part fixe en raison de son mandat d'administrateur, mais il perçoit une part variable d'un montant maximum de 70 000 euros soumis à une condition de présence annuelle d'au moins 90 % aux réunions du Conseil d'administration. En deçà d'un taux de présence de 90 %, cette rémunération sera payée au prorata. Il pourra également percevoir une indemnité de déplacement.

La rémunération variable en tant qu'administrateur de Philippe SALLE sera proratisée en fonction de sa présence en tant que Président du Conseil d'Administration entre le 1er janvier 2025 et le 30 avril 2025.

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 complémentaires au régime de base 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 2025, 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 2025, 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 2025 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, tout est mis en place pour qu'elle soit conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrive 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. En 2025, le panel de comparaison est basé sur une sélection d'entreprises s'appuyant sur le panel existant du CAC Mid 60 ainsi que sur le panel de référence défini par le proxy advisor ISS, excluant les entreprises basées aux États-Unis. Le panel de comparaison se concentre sur des entreprises de taille comparable en termes de chiffre d'affaires (compris entre la moitié et deux fois le chiffre d'affaires de Viridien) et situées en Europe, sous des conditions de marché comparables. Le positionnement cible de la rémunération totale est médian en termes de rémunération globale (fixe, variable annuelle et rémunération à long terme).

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 2024.

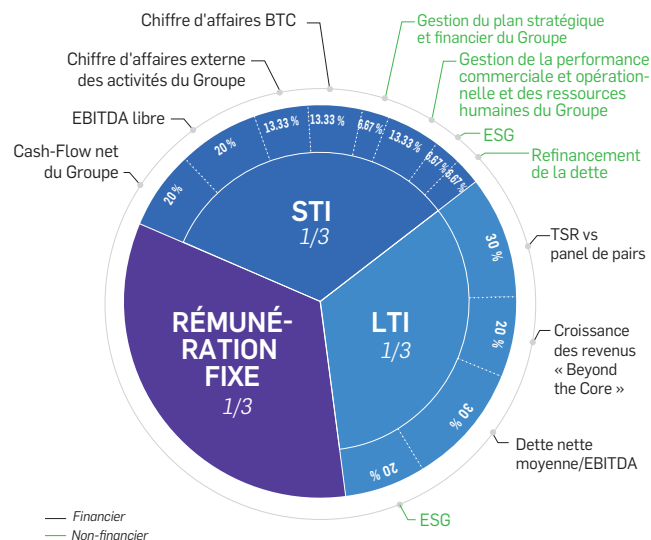
Les fonctions de Directeur Général sont décrites au paragraphe 4.1.2.1 du présent Document et sont actuellement exercées par Sophie ZURQUIYAH dont la biographie est présentée au paragraphe 4.1.3.1.f). Son mandat a pris effet à l'issue de l'Assemblée générale du 26 avril 2018 pour une durée de quatre ans et a été renouvelé pour une période de quatre ans lors de l'Assemblée générale qui s'est tenue le 5 mai 2022 pour une période 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 2025. 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). À partir de l'Assemblée Générale du 30 avril 2025, Sophie ZURQUIYAH assumera également, en plus de ses fonctions actuelles, le rôle de Président du Conseil d'Administration. C'est pourquoi la politique de rémunération du Directeur Général sera applicable à Sophie ZURQUIYAH entre le 1^{er} janvier 2025 et le 30 avril 2025.

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) et est en ligne avec la stratégie de l'entreprise :

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2025 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



Le graphique présente la politique de rémunération cible. Les éléments relatifs au maximum atteignable sont précisés 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.

La rémunération fixe du Directeur Général est actuellement positionnée à la médiane (+ 2 %) du panel de comparaison.

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.

Suite à la recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, le Conseil d'Administration réuni le 27 février 2025 a décidé de maintenir la rémunération fixe actuelle de Sophie ZURQUIYAH, à 680 400 € bruts sur une base annuelle. Cette rémunération fixe sera payée au prorata à Sophie ZURQUIYAH entre le 1^{er} janvier 2025 et le 30 avril 2025.

iii. Rémunération variable annuelle

Modalités de détermination

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 pour l'entreprise. Par conséquent, les objectifs de la politique de rémunération permettent d'aligner la rémunération du Directeur Général avec la stratégie de l'entreprise et de récompenser la performance financière ainsi que la performance opérationnelle.

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 financiers (2/3) ;
- la seconde est assise sur des critères non financiers (1/3).

Les objectifs financiers et non financiers sont définis de façon précise par le Conseil d'administration au regard des objectifs budgétaires du Groupe.

Les objectifs financiers peuvent notamment, et de manière non exhaustive, concerner : (i) le cash-flow net du Groupe, (ii) l'EBITDA libre, (iii) le chiffre d'affaires externe des activités du Groupe (iv) le résultat opérationnel et (v) le chiffre d'affaires "Beyond The Core".

Les objectifs non financiers peuvent notamment, et de manière non exhaustive, concerner : les plans stratégiques du Groupe et des nouvelles activités, la gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe, le refinancement de la dette ou la responsabilité environnementale.

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.

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 financiers. 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 publiés pour des raisons de confidentialité. Néanmoins, le taux de réalisation de chacun des critères est communiqué *a posteriori*.

Les indicateurs sont fixés chaque année par le Conseil d'administration pour le Directeur Général.

Méthode d'évaluation des critères de performance

Pour les critères non financiers, l'appréciation de la performance du Directeur Général est effectuée par le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance. Le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance fait ensuite part de ses recommandations au Conseil d'administration pour prise de décision. Il est précisé que le Directeur Général ne prend pas part au vote ni aux délibérations sur les éléments de rémunération qui le concerne.

Condition de versement

La partie variable attribuée 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 attribuée au titre de l'année 2025 sera subordonné à l'approbation par l'Assemblée générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice 2025, de la résolution relative au *say on pay* ex post individuel du Directeur Général. 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 une fois payée.

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, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance disposerait d'une latitude pour la mise en œuvre des critères.

Objectifs applicables à la rémunération variable annuelle en 2025

Au titre de l'exercice 2025, le Conseil d'administration réuni le 27 février 2025 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. La structure de la rémunération variable annuelle en 2025 sera identique et applicable sans distinction pour le poste de Directeur Général entre le 1^{er} janvier 2025 et le 30 avril 2025, et pour le poste de Président-Directeur Général entre le 30 avril 2025 et le 31 décembre 2025. Le montant à payer sera proratisé entre la position de Directeur Général et la position de Président-Directeur Général.

Le Conseil d'administration a défini les objectifs financiers en relation avec les objectifs budgétaires du Groupe. Les objectifs non 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 des **plans stratégiques du Groupe et des nouvelles activités (BTC)** à horizon 2026. Celui-ci comprend notamment la structuration et l'avancement des initiatives de nos nouvelles activités, l'examen de nouvelles opportunités commerciales ainsi que d'autres objectifs spécifiques liés à des indicateurs dont les critères détaillés sont tenus confidentiels.
- La réalisation de ces objectifs sera évaluée par le Conseil d'administration sur la base du niveau d'avancement du chiffre d'affaires dégagé par nos initiatives Beyond the Core au regard de notre trajectoire 2026 et de l'avancement des initiatives stratégiques de Viridien ;
- la réalisation d'un objectif de **gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe** mettant l'accent sur les relations clients, le positionnement marché, la différenciation technologique de l'entreprise, le "business model", la résilience financière des opérations ainsi que la réalisation de projets technologiques clés. Cet objectif comprend également des éléments liés à l'organisation de l'entreprise, la gestion des salariés et des talents, la gestion des successions clés, l'engagement des salariés et l'attractivité de l'entreprise grâce à la mise en place d'une proposition de valeur attrayante.
- La réalisation de ces objectifs sera mesurée sur la base de la mise en œuvre effective des actions définies pour chaque ligne de métier, examinées par le Conseil d'administration, incluant, entre autres, la transformation des prospects en projets ou les actions en faveur de la transparence des rémunérations et d'équité.

- la performance de l'entreprise en matière de **responsabilité sociale, environnementale et de gouvernance** ainsi que la consolidation et le développement de nouvelles initiatives en lien avec la transition énergétique. Ce point inclut les objectifs suivants qui seront évalués par le Conseil d'administration :
 - maintenir la performance en matière de santé, de sécurité et d'environnement en ligne avec les normes de référence de l'industrie, sans aucun décès,
 - Analyser les résultats suite à la déclaration de la CSRD de 2024,
 - faire progresser les actions visant à améliorer la performance environnementale de notre chaîne d'approvisionnement ;

- En 2025, un critère de **refinancement de la dette** a également été ajouté pour évaluer le succès du refinancement de la dette avec des taux d'intérêt en ligne avec les conditions du marché, ainsi qu'une nouvelle LCR, basée sur l'environnement de marché en vigueur.

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 non financiers. Son montant maximum reste fixé à 166,67 % de la rémunération fixe.

La rémunération variable annuelle de l'exercice 2025 se décompose comme suit :

Indicateur	Cible	Maximum
	En % de la rémunération fixe	En % de la rémunération fixe
Critères financiers	66,67 %	133,33 %
Cash-flow net du Groupe	20,00 %	40,00 %
EBITDA libre	20,00 %	40,00 %
Chiffre d'affaires Externe des Activités du Groupe	13,33 %	26,66 %
Chiffre d'affaires BTC	13,33 %	26,66 %
Critères non financiers	33,33 %	33,33 %
Gestion du plan stratégique et financier du Groupe	6,67 %	6,67 %
Gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe	13,33 %	13,33 %
ESG	6,67 %	6,67 %
Refinancement de la dette	6,67 %	6,67 %
Total des critères	100,00 %	166,67 %

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. En tout état de cause, la rémunération variable annuelle ne pourra pas excéder les plafonds prévus par la présente politique, i. e. 166,67 %.

iv. 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.

v. 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 2025, 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. Le Directeur Général peut également bénéficier d'un régime de couverture de frais de santé garantissant les frais médicaux.

Pour l'exercice 2025, cette couverture restera assurée par le contrat d'assurance souscrit auprès de SwissLife.

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 de toute 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 2025, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2024, 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 12 344 euros et dont le montant annuel à la charge de Sophie ZURQUIYAH est estimé à 2 178 euros au titre de sa position de Directeur Général, et d'un véhicule de fonction qui ne pourra donner lieu à un avantage en nature supérieur à 11 880 euros. Le coût de l'assurance médicale internationale sera supporté par Viridien SA.

vi. 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 irréalisable ou inefficace 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.

vii. 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'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.

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'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 la rémunération long terme en actions 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 15 mai 2024 au titre de l'exercice 2024, il est proposé pour l'exercice 2025 de maintenir la nécessité d'apporter des justifications détaillées 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 actions de performance en cours d'acquisition seront réduites 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 doit déterminer la quantité minimum d'actions issues des attributions que le Directeur Général doit conserver au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions. Dans ce cadre, le Conseil d'administration a également décidé que conformément aux dispositions des articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce :

- la quantité d'actions résultant de l'exercice des options de souscription d'actions que Sophie ZURQUIYAH est tenue de conserver au nominatif, pendant la durée de son mandat, devrait représenter 25 % du montant de la plus-value d'acquisition nette au moment de l'exercice des options attribuées par le Conseil d'administration ; et
- la quantité d'actions résultant de l'acquisition d'actions que Sophie ZURQUIYAH est tenue de conserver au nominatif, pendant la durée de son mandat, devrait représenter 25 % des actions de performance définitivement attribuées par le Conseil d'administration.

Par ailleurs, le Directeur Général doit, en sa qualité d'administrateur de la Société, détenir au moins 200 actions (après regroupement d'actions du 31 Juillet 2024) de la Société. La combinaison de ces obligations permettra au Directeur Général de détenir un nombre significatif de titres.

L'obligation de conservation au nominatif des actions issues des attributions d'actions gratuites et de la levée des options attribuées s'appliquera jusqu'à ce que la valeur de la totalité des actions détenues au nominatif par le Directeur Général représente au moins deux ans de rémunération en monétaire (cumul fixe et variable annuel).

Prenant en compte le cours de l'action au moment de l'attribution et le plafond de l'autorisation utilisée, 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. Cette approche garantit une répartition équilibrée de l'enveloppe des rémunérations à long terme, en maintenant l'attribution au Directeur Général à un niveau raisonnablement proportionné, et en préservant ainsi un nombre suffisant d'actions pour les autres employés éligibles.

Comme pour la politique de rémunération qui a été approuvée par l'Assemblée générale du 15 mai 2024 au titre de l'exercice 2024, une modification de la politique de rémunération est proposée pour l'exercice 2025 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.

Il est à noter que la rémunération long terme du Directeur Général est positionnée depuis plusieurs années en dessous de la médiane des entreprises comparables.

Attribution au titre l'exercice 2025

Au titre de l'exercice 2025, le Conseil d'administration entend attribuer des actions de performance au Directeur Général. Ces attributions seront soumises à une période d'acquisition d'au moins trois ans et à des conditions de performance exigeantes liées à des objectifs financiers établis en cohérence avec le Business Plan de l'entreprise et des objectifs ESG établis en cohérence avec les objectifs ESG de Viridien à l'horizon 2025-2030.

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

- une condition de croissance du cours de Bourse de l'action Viridien par rapport à l'évolution relative d'un indice composé d'un panel de pairs. Le panel de pairs étant composé des entreprises du secteur pétrolier et domaines connexes suivantes : TGS ASA, Fugro NV, Core laboratories VV, Nov Inc., Valaris Ltd., Technip FMC, Hunting PLC, Vallourec S.A and Geospace Technologies Corporation. Pour une croissance de l'action Viridien supérieure ou égale à 130 % de la croissance médiane du panel de comparaison, 100 % des actions seront acquises au titre de cette condition. Une croissance de l'action Viridien supérieure ou égale à 100 % de la croissance médiane du panel de comparaison et strictement inférieure à 130 % de la croissance médiane du panel de comparaison, entraînera l'acquisition, de manière linéaire, de 75 % à 100 % des actions au titre de cette condition. Pour une croissance de l'action Viridien strictement inférieure à 100 % de la croissance médiane du panel de comparaison, aucune action ne sera acquise au titre de cette condition ;
- une condition de performance basée sur un objectif de revenu de Beyond the Core pour les années 2025, 2026 et 2027 ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette deuxième condition de performance ;
- une condition de performance basée sur l'atteinte d'un ratio de dette moyenne sur EBITDAs des activités poursuivies pour l'année 2027 ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette troisième condition de performance ;
- une condition de performance fondée sur l'atteinte d'un objectif dit Environnement, Social et Gouvernance (ESG). Cet objectif comprend des critères de gouvernance axés sur la sécurité, la gestion des risques, la responsabilité environnementale et la durabilité ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette quatrième condition de performance.

Le taux maximal d'acquisition sur chaque condition 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.

viii. 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^{er} 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 de fonction). 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 2025, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2024, du régime de retraite à cotisations définies mentionné ci-dessus. Le montant estimé pour l'année 2025, pour sa position de Directeur Général, s'élève à 7 928 euros dont 4 710 euros à la charge de l'entreprise et 3 218 euros à la charge de Sophie ZURQUIYAH.

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.

ix. 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 2025, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera d'un avantage en nature assurance chômage individuelle. Le montant s'élève à 4 297 euros à la charge de l'entreprise pour sa position de Directeur Général.

x. 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 annuelle, 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

Sophie ZURQUIYAH bénéficie, depuis sa nomination en 2018 en qualité de Directeur Général, d'une indemnité contractuelle de rupture en cas de cessation de son mandat social. Dans le cadre de son renouvellement par le Conseil d'administration en date du 5 mai 2022, cette indemnité a été maintenue dans les termes et conditions suivants :

- 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 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 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 exécutif. 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 recommandations du Code AFEP-MEDEF en vigueur à la date du départ de l'intéressé.

xi. 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 Viridien.

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

Sophie ZURQUIYAH est tenue par un engagement de non-concurrence qui 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 Viridien.

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. L'indemnité fera 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.

xii. 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.

xiii. 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 2025 présentée au paragraphe 4.2.1.2.d) du présent Document.

Pour l'exercice 2025, Sophie ZURQUIYAH ne percevra aucune rémunération spécifique au titre de son mandat d'administrateur.

c) Politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général en 2025

À compter du 30 avril 2025 et jusqu'au terme de son mandat d'administrateur, Sophie ZURQUIYAH cumulera temporairement les mandats de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général. Le rôle combiné de Président et Directeur Général sera désigné comme « Président-Directeur Général ».

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 2024. Cette politique de rémunération sera applicable pour Sophie ZURQUIYAH à partir de l'Assemblée Générale du 30 avril 2025.

i. Rémunération fixe

Suite à la recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, le Conseil d'Administration réuni le 27 février 2025 a décidé d'inclure une augmentation de 11 % dans la politique de rémunération pour le Président-Directeur Général, portant ainsi la rémunération fixe de Sophie ZURQUIYAH de 680 400 € à 755 400 € à compter du 30 avril 2025.

Cette augmentation, après trois années de rémunération fixe inchangée, reflète la volonté du Conseil d'administration de

reconnaître la performance de son Directeur Général dans la mise en œuvre du plan stratégique défini en 2022, notamment avec la réalisation de la cession des activités non stratégiques de Viridien et la croissance de la division Beyond the Core. De plus, Sophie ZURQUIYAH assumera les responsabilités supplémentaires de Président du Conseil d'administration jusqu'à la fin de son mandat d'administrateur, soit à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à approuver les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025. Le Conseil d'administration considère qu'une augmentation de la rémunération fixe après trois années de stabilité, garantirait la compétitivité sur le marché et représenterait une évolution raisonnable au regard des projets réalisés et des défis à venir.

À la suite de cet ajustement, la rémunération fixe de Sophie ZURQUIYAH sera supérieure de 13 % à la médiane du marché de référence, en ligne avec les pratiques du marché en France, où les fonctions combinées perçoivent généralement une rémunération fixe 13 % plus élevée que les fonctions dissociées. Toutefois, sa rémunération à long terme reste inférieure de 6 % à celle du panel de comparaison, ce qui réduit la rémunération totale et garantit que cette dernière reste autour de la médiane du panel de comparaison, en cohérence avec le positionnement souhaité.

Étant donné que la rémunération fixe est modifiée dans le cadre de la politique de rémunération 2025 et révisée à des intervalles relativement longs, aucune modification ne devrait intervenir pour la politique de rémunération fixe en 2026.

ii. Rémunération variable annuelle

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

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

Les objectifs financiers et non financiers sont définis de façon précise par le Conseil d'administration au regard des objectifs budgétaires du Groupe.

Les objectifs financiers peuvent notamment, et de manière non exhaustive, concerner : (i) le cash-flow net du Groupe, (ii) l'EBITDA libre, (iii) le chiffre d'affaires externe des activités du Groupe (iv) le résultat opérationnel et (v) le chiffre d'affaires "Beyond The Core".

Les objectifs non financiers peuvent notamment, et de manière non exhaustive, concerner : les plans stratégiques du Groupe et des nouvelles activités, la gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe, le refinancement de la dette ainsi que la responsabilité environnementale.

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.

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 financiers. 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 publiés 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 Président-Directeur Général.

Méthode d'évaluation des critères de performance

Pour les critères non financiers, l'appréciation de la performance du Président-Directeur Général est effectuée par le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance. Le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance fait ensuite part de ses recommandations au Conseil d'administration pour prise de décision. Il est précisé que le Président-Directeur Général ne prend pas part au vote ni aux délibérations sur les éléments de rémunération qui le concerne.

Condition de versement

La partie variable attribuée 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 attribuée au titre de l'année 2025 sera subordonné à l'approbation par l'Assemblée générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice 2025, de la résolution relative au *say on pay* *ex post* individuel du Président-Directeur Général. 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 une fois payée.

Nomination ou fin de mandat

Dans l'hypothèse d'une nomination ou du départ du Président-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, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance disposerait d'une latitude pour la mise en œuvre des critères.

Objectifs applicables à la rémunération variable annuelle en 2025

La structure de la rémunération variable annuelle en 2025 sera identique et applicable sans distinction pour le poste de Directeur Général entre le 1^{er} janvier 2025 et le 30 avril 2025, et pour le poste de Président-Directeur Général entre le 30 avril 2025 et le 31 décembre 2025. Le montant à payé sera proratisé entre la position de Directeur Général et la position de Président-Directeur Général.

Le Conseil d'administration a défini les objectifs financiers en relation avec les objectifs budgétaires du Groupe. Les objectifs non 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 des **plans stratégiques du Groupe et des nouvelles activités (BTC)** à horizon 2026.

Celui-ci comprend notamment la structuration et l'avancement des initiatives de nos nouvelles activités, l'examen de nouvelles opportunités commerciales ainsi que d'autres objectifs spécifiques liés à des indicateurs dont les critères détaillés sont tenus confidentiels.

- La réalisation de ces objectifs sera évaluée par le Conseil d'administration sur la base du niveau d'avancement du chiffre d'affaires dégagé par nos initiatives Beyond the Core au regard de notre trajectoire 2026 et de l'avancement des initiatives stratégiques de Viridien ;
- la réalisation d'un objectif de **gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe** mettant l'accent sur les relations clients, le positionnement marché, la différenciation technologique de l'entreprise, le "business model", la résilience financière des opérations ainsi que la réalisation de projets technologiques clés. Cet objectif comprend également des éléments liés à l'organisation de l'entreprise, la gestion des salariés et des talents, la gestion des successions clés, l'engagement des salariés et l'attractivité de l'entreprise grâce à la mise en place d'une proposition de valeur attrayante.
- La réalisation de ces objectifs sera mesurée sur la base de la mise en œuvre effective des actions définies pour chaque ligne de métier, examinées par le Conseil d'administration, incluant, entre autres, la transformation des prospects en projets, les actions en faveur de la transparence des rémunérations et d'équité.
- la performance de l'entreprise en matière de **responsabilité sociale, environnementale et de gouvernance** ainsi que la consolidation et le développement de nouvelles initiatives en lien avec la transition énergétique. Ce point inclut les objectifs suivants qui seront évalués par le Conseil d'administration :
 - maintenir la performance en matière de santé, de sécurité et d'environnement en ligne avec les normes de référence de l'industrie, sans aucun décès,
 - Revue des résultats suite à la déclaration de la CSRD de 2024,
 - faire progresser les actions visant à améliorer la performance environnementale de notre chaîne d'approvisionnement ;
- En 2025, un critère de **refinancement de la dette** a également été ajouté pour évaluer le succès du refinancement de la dette avec des taux d'intérêt en ligne avec les conditions du marché, ainsi qu'une nouvelle LCR, basée sur l'environnement de marché en vigueur.

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 non financiers. Son montant maximum reste fixé à 166,67 % de la rémunération fixe.

La rémunération variable annuelle de l'exercice 2025 se décompose comme suit :

Indicateur	Cible	Maximum
	En % de la rémunération fixe	En % de la rémunération fixe
Critères financiers	66,67 %	133,33 %
Cash-flow net du Groupe	20,00 %	40,00 %
EBITDA libre	20,00 %	40,00 %
Chiffre d'affaires Externe des Activités du Groupe	13,33 %	26,66 %
Chiffre d'affaires BTC	13,33 %	26,66 %
Critères non financiers	33,33 %	33,33 %
Gestion du plan stratégique et financier du Groupe	6,67 %	6,67 %
Gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe	13,33 %	13,33 %
ESG	6,67 %	6,67 %
Refinancement de la dette	6,67 %	6,67 %
TOTAL DES CRITÈRES	100,00 %	166,67 %

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. En tout état de cause, la rémunération variable annuelle ne pourra pas excéder les plafonds prévus par la présente politique, i. e. 166,67 %.

iii. Rémunération exceptionnelle

Aucune rémunération exceptionnelle ne peut être allouée au Président-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 Président-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.

iv. Autres éléments de la rémunération court terme

Régimes de protection sociale

Le Président-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 2025, 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. Le Directeur Général peut également bénéficier d'un régime de couverture de frais de santé garantissant les frais médicaux.

Pour l'exercice 2025, cette couverture restera assurée par le contrat d'assurance souscrit auprès de SwissLife.

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 de toute 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 2025, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2024, 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 24 688 euros et dont le montant annuel à la charge de Sophie ZURQUIYAH est estimé à 4 357 euros, pour sa position de Président-Directeur Général, et d'un véhicule de fonction qui ne pourra donner lieu à un avantage en nature supérieur à 11 880 euros. Le coût de l'assurance médicale internationale sera supporté par Viridien SA.

v. 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 Président-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 irréalisable ou inefficace 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.

vi. 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 Président-Directeur Général une rémunération long terme pouvant prendre la forme, notamment, 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.

La mise en œuvre de ces plans est soumise à des conditions de performance et de présence pour les dirigeants du Groupe. Ainsi, le Président-Directeur Général peut bénéficier d'un plan 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 la rémunération long terme en actions est égale à 100 % de la rémunération fixe du Président-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 15 mai 2024 au titre de l'exercice 2024, il est proposé pour l'exercice 2025 de maintenir la nécessité d'apporter des justifications détaillées en cas de décision de maintien de la rémunération à long terme en cas de départ du Président-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 actions de performance en cours d'acquisition seront réduites 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 doit déterminer la quantité minimum d'actions issues des attributions que le Président-Directeur Général doit conserver au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions. Dans ce cadre, le Conseil d'administration a également décidé que conformément aux dispositions des articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce :

- la quantité d'actions résultant de l'exercice des options de souscription d'actions que Sophie ZURQUIYAH est tenue de conserver au nominatif, pendant la durée de son mandat, devrait représenter 25 % du montant de la plus-value d'acquisition nette au moment de l'exercice des options attribuées par le Conseil d'administration ; et

- la quantité d'actions résultant de l'acquisition d'actions que Sophie ZURQUIYAH est tenue de conserver au nominatif, pendant la durée de son mandat, devrait représenter 25 % des actions de performance définitivement attribuées par le Conseil d'administration.

Par ailleurs, le Président-Directeur Général doit, en sa qualité d'administrateur de la Société, détenir au moins 200 actions (après regroupement d'actions du 31 Juillet 2024) de la Société. La combinaison de ces obligations permettra au Président-Directeur Général de détenir un nombre significatif de titres.

L'obligation de conservation au nominatif des actions issues des attributions d'actions gratuites et de la levée des options attribuées s'appliquera jusqu'à ce que la valeur de la totalité des actions détenues au nominatif par le Président-Directeur Général représente au moins deux ans de rémunération en monétaire (cumul fixe et variable annuel).

Prenant en compte le cours de l'action au moment de l'attribution et le plafond de l'autorisation utilisée, le Conseil d'administration pourra décider d'attribuer au Président-Directeur Général un nombre de titres dont la valorisation globale sera inférieure à la cible de la politique de rémunération. Cette approche garantit une répartition équilibrée de l'enveloppe des rémunérations à long terme, en maintenant l'attribution au Président-Directeur Général à un niveau raisonnablement proportionné, et en préservant ainsi un nombre suffisant d'actions pour les autres employés éligibles.

Comme pour la politique de rémunération qui a été approuvée par l'Assemblée générale du 15 mai 2024 au titre de l'exercice 2024, une modification de la politique de rémunération est proposée pour l'exercice 2025 portant sur la possibilité de diminuer le nombre d'actions attribuées au titre du plan de rémunération long terme au bénéfice du Président-Directeur Général en cas de circonstances qui rendraient contraignante l'utilisation d'instruments en actions.

Attribution au titre l'exercice 2025

Au titre de l'exercice 2025, le Conseil d'administration entend attribuer des actions de performance au Président-Directeur Général. Ces attributions seront soumises à une période d'acquisition d'au moins trois ans et à des conditions de performance exigeantes liées à des objectifs financiers établis en cohérence avec le Business Plan de l'entreprise et des objectifs ESG établis en cohérence avec les objectifs ESG de Viridien à l'horizon 2025-2030.

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

- une condition de croissance du cours de Bourse de l'action Viridien par rapport à l'évolution relative d'un indice composé d'un panel de pairs. Le panel de pairs étant composé des entreprises du secteur pétrolier et domaines connexes suivantes : TGS ASA, Fugro NV, Core laboratories VV, Nov Inc., Valaris Ltd., Technip FMC, Hunting PLC, Vallourec S.A and Geospace Technologies Corporation. Pour une croissance de l'action Viridien supérieure ou égale à 130 % de la croissance médiane du panel de comparaison, 100 % des actions seront acquises au titre de cette condition. Une croissance de l'action Viridien supérieure ou égale à 100 % de la croissance médiane du panel de comparaison et strictement inférieure à 130 % de la croissance médiane du panel de comparaison, entraînera l'acquisition, de manière linéaire, de 75 % à 100 % des actions au titre de cette condition. Pour une croissance de l'action Viridien strictement inférieure à 100 % de la croissance médiane du panel de comparaison, aucune action ne sera acquise au titre de cette condition ;

- une condition de performance basée sur un objectif de revenu de Beyond the Core pour les années 2025, 2026 et 2027 ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette deuxième condition de performance ;
- une condition de performance basée sur l'atteinte d'un ratio de dette moyenne sur EBITDAs des activités poursuivies pour l'année 2027 ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette troisième condition de performance ;
- une condition de performance fondée sur l'atteinte d'un objectif dit Environnement, Social et Gouvernance (ESG). Cet objectif comprend des critères de gouvernance axés sur la sécurité, la gestion des risques, la responsabilité environnementale et la durabilité ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette quatrième condition de performance.

Le taux maximal d'acquisition sur chaque condition 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.

vii. 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 1er janvier 2005 a été mis en place.

Le Président-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 de fonction). 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 2025, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2024, du régime de retraite à cotisations définies mentionné ci-dessus. Le montant estimé pour l'année 2025, au titre de sa position de Président-Directeur Général, s'élève à 15 857 euros dont 9 420 euros à la charge de l'entreprise et 6 437 euros à la charge de Sophie ZURQUIYAH.

Régime de retraite alternatif

Le Conseil d'administration pourra décider la mise en place d'un dispositif de retraite alternatif au bénéfice du Président-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 AFEF-MEDEF auquel se réfère l'entreprise.

viii. Assurance chômage individuelle

Le Président-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 2025, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera d'un avantage en nature assurance chômage individuelle. Le montant s'élève à 8 595 euros à la charge de l'entreprise pour sa position de Président-Directeur Général.

ix. Indemnité contractuelle de rupture en cas de départ du Groupe

Le Président-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 Président-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 Président-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 Président-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 annuelle, 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

Sophie ZURQUIYAH bénéficie, depuis sa nomination en 2018 en qualité de Président-Directeur Général, d'une indemnité contractuelle de rupture en cas de cessation de son mandat social. Dans le cadre de son renouvellement par le Conseil d'administration en date du 5 mai 2022, cette indemnité a été maintenue dans les termes et conditions suivants :

- 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 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 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 exécutif. Si le montant cumulé des deux indemnités s'avérerait 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 recommandations du Code AFEP-MEDEF en vigueur à la date du départ de l'intéressé.

x. Engagement de non-concurrence

Afin de protéger les intérêts du Groupe en cas de départ de certains cadres dirigeants y compris le Président-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 Viridien.

En contrepartie de cet engagement d'une durée définie lors de la conclusion de la convention, le Président-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 Président-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

Sophie ZURQUIYAH est tenue par un engagement de non-concurrence qui 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 Viridien.

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. L'indemnité fera 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.

xi. 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 Président-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.

xii. Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

Le Président-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 2025 présentée au paragraphe 4.2.1.2.d) du présent Document.

Pour l'exercice 2025, Sophie ZURQUIYAH ne percevra aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

d) Politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2025

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 applicable depuis l'exercice 2020. Cette rémunération totale maximale demeure inchangée pour l'exercice 2025 : 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 part fixe, basée sur la fonction, et une part 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 (22.1).

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 ce montant maximum et ne pas le dépasser.

iii. Règles spécifiques applicables au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général, au Président-Directeur Général et à l'Administrateur Référent

En cas de gouvernance dissociée :

● **Président du Conseil d'administration :**

Le Président du Conseil d'administration perçoit :

- une rémunération fixe au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration telle que décrite au paragraphe 4.2.1.2.a) du présent Document ;
- une part variable en sa qualité d'administrateur, assortie d'une indemnité de déplacement (le cas échéant), telle que décrite au paragraphe 4.2.1.2.d)c. 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.

En cas de gouvernance unifiée :

● **Président-Directeur Général :**

Le Président-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.c) du présent Document.

● **Administrateur Référent :**

L'Administrateur Référent perçoit, en complément de sa rémunération en qualité d'administrateur, une rémunération part fixe annuelle s'élevant à 30 000 € telle que décrite au paragraphe 4.2.1.2.d)c. du présent Document.

c. Montants de rémunération allouée aux administrateurs applicables pour l'exercice 2025

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs 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 2024.

Au titre de l'exercice 2025, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, les règles proposées sont présentées ci-dessous :

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS - PART FIXE (POUR UNE ANNÉE FISCALE PLEINE) BASÉE SUR LA FONCTION ^(a)

	Part fixe
Administrateur	10 500 €
Administrateur Référent	30 000 €
Président du Comité d'audit et de gestion des risques	12 000 €
Membre du Comité d'audit et de gestion des risques	6 000 €
Président de tout comité autre que le Comité d'audit et de gestion des risques	6 000 €
Membre de tout comité autre que le Comité d'audit et de gestion des risques	3 000 €

(a) À l'exclusion de l'administrateur Directeur Général (et Président du Conseil le cas échéant), et de l'administrateur représentant les salariés.

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS - PART VARIABLE BASÉE SUR L'ASSIDUITÉ AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS ^(a)

	Part variable
Part annuelle variable du Président du Conseil ^(b)	70 000 €
Participation à une réunion ordinaire du Conseil ^(c)	3 600 €
Participation à une réunion ordinaire du Comité	2 000 €
Participation à une réunion exceptionnelle du Conseil ^(d)	1 800 €
Participation à une réunion exceptionnelle d'un Comité	1 000 €
Participation à une réunion téléphonique de suivi ^(e)	0 €
Consultation écrite	0 €
Participation à une réunion d'un comité en tant qu'invité	0 €

(a) À l'exclusion de l'administrateur Directeur Général (et Président du Conseil le cas échéant), et de l'administrateur représentant les salariés.

(b) Cette part variable est applicable uniquement en cas de gouvernance séparée (fonctions de Président du Conseil et de Directeur Général dissociées - voir section 4.2.1.2.a). Montant maximum sous réserve d'une condition de présence annuelle d'au moins 90 %. A défaut, rémunération au prorata. Cette rémunération est exclusive de toute autre rémunération pour les participations aux réunions du Conseil et des comités.

(c) 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.

(d) 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.

(e) 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.

La Société n'a effectué aucune modification par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 15 mai 2024 à l'exception d'une rémunération annuelle fixe pour les fonctions d'Administrateur Référent et l'absence d'une rémunération dans le cas d'une consultation écrite du Conseil d'administration.

INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT, INDÉPENDAMMENT DE LA NATIONALITÉ DE L'ADMINISTRATEUR CONCERNÉ ^(a)

	Indemnité de déplacement
Déplacement intercontinental	2 000 € ^(b)
Déplacement au sein d'un même continent	500 € ^(b)

(a) À l'exclusion de l'administrateur Directeur Général (et Président du Conseil le cas échéant), et de l'administrateur représentant les salariés.

(b) Montant par réunion.

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.

4.2.2 RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX EN 2024

4.2.2.1 Informations relatives à la rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux

Le présent paragraphe comprend les informations visées à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce qui sont soumises à l'approbation des actionnaires dans le cadre du « *say on pay ex post global* ». Il reprend également les tableaux recommandés par l'AMF dans le cadre de sa position-recommandation 2021-02.

A. Rémunération totale annuelle du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2024

a. Prise en compte du dernier vote de l'Assemblée générale

L'Assemblée générale annuelle du 15 mai 2024 a approuvé la résolution n° 8 portant sur les informations prévues à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce et relative aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023 ainsi que la résolution n° 12 relative à la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration.

La Société a pris en compte le vote positif de l'Assemblée générale et a maintenu en 2025 les principes généraux de la politique de rémunération. Compte tenu du changement de mode de gouvernance temporaire (voir paragraphe 4.1.1.c) du présent Document) la Société a ajusté les politiques de rémunération (voir paragraphe 4.2.1.2 d) b. iii. du présent Document).

b. Conformité de la rémunération versée avec la politique de rémunération

La rémunération versée au Président du Conseil d'administration est conforme aux principes et critères de détermination, de

répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération fixe, variable, exceptionnelle et les avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil d'administration approuvés par l'Assemblée générale du 15 mai 2024 et applicables au titre de l'exercice 2024.

Au titre de l'exercice 2024, la Société n'a effectué aucun écart ou dérogation par rapport à la politique de rémunération en vigueur.

c. Rémunération totale et avantages de toute nature

Les montants des rémunérations brutes versées au cours des exercices 2023 et 2024 et attribués au titre desdits exercices par la Société et les sociétés contrôlées à Philippe SALLE figurent dans les tableaux ci-après.

i. Tableaux récapitulatifs des rémunérations de Philippe SALLE, Président du Conseil d'administration

Au titre de l'exercice 2024, la structure de la rémunération de Philippe SALLE est la suivante :

- en sa qualité d'administrateur : 70 000 euros ont été attribués à Philippe SALLE.
Le Conseil d'administration étant composé conformément aux dispositions des articles L. 225-181 et L. 22-10-3 du Code de commerce, le versement de la rémunération prévue au premier alinéa de l'article L. 225-45 et à l'article L. 22-10-14 du Code précité n'a pas été suspendu ; et
- en sa qualité de Président du Conseil d'administration : une rémunération fixe inchangée depuis 2018 (170 000 euros bruts sur une base annuelle).