

VIRIDIEN

Société anonyme
27, avenue Carnot
91300 Massy

RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIERE DE DURABILITE ET DE CONTROLE DES EXIGENCES DE PUBLICATION DES INFORMATIONS PREVUES A L'ARTICLE 8 DU REGLEMENT (UE) 2020/852 DE VIRIDIEN, RELATIVES A L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2025

Le 20 mars 2026



Passionnement
engagé.

Tel: +33 (0)1 58 36 04 30
www.bdo.fr

43-47 Avenue de la Grande Armée
75116 PARIS
FRANCE

VIRIDIEN

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 de Viridien, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025

À l'Assemblée générale,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes de Viridien. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans le chapitre 3 du rapport sur la gestion du Groupe (ci-après « *l'État de durabilité* »).

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, Viridien est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport sur la gestion du Groupe.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité du Groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par Viridien pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans *l'État de durabilité* avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « *Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852* ».

BDO PARIS

Société d'Expertise Comptable inscrite au Tableau de l'Ordre de la région Paris-Ile-de-France
Société de Commissariat aux comptes inscrite sur la liste nationale des Commissaires aux comptes, rattachée à la CRCC de Paris
RCS Paris B 480 307 131 00056 - Code APE 6920Z
SAS au capital de 3 000 000 euros - TVA intracommunautaire FR82480307131

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Viridien dans le rapport sur la gestion du Groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Viridien, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Viridien en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport sur la gestion du Groupe.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) n° 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport sur la gestion du Groupe.

Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par Viridien pour déterminer les informations publiées

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Viridien lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans *l'État de durabilité* ; et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Viridien avec les ESRS.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant au point 3.1.4.1 « Introduction » de *l'État de durabilité* exposant les faits et circonstances qui ont conduit Viridien à mettre à jour son processus d'évaluation de la double matérialité, ainsi que sur les informations figurant au point 3.1.4.5 « Enjeux environnementaux non-matériels » exposant les faits et circonstances qui ont conduit Viridien à considérer l'enjeu E4 Biodiversité comme non matériel.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Viridien pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à la manière dont l'entité a mis à jour son processus d'analyse de double matérialité sont mentionnées à la section 3.1.4 « Double matérialité (ESRS 2) » de *l'État de durabilité*, et notamment au point 3.1.4.1 « Introduction ».

Nous avons, par entretien avec la direction et/ou les personnes que nous avons jugé appropriées et par inspection de la documentation disponible, pris connaissance :

- des analyses menées par l'entité, en particulier l'évaluation des facteurs internes ayant conduit à l'actualisation du processus de DMA ;
- des changements apportés, par rapport à l'exercice précédent, à la liste des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels identifiés par l'entité, et au processus d'évaluation de la matérialité d'impact et financière mis en œuvre par l'entité pour déterminer les informations matérielles publiées (y compris la fixation de seuils) ;
- des évolutions du processus décisionnel et des procédures de contrôle interne mis en place par l'entité au cours de l'exercice.

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont notamment consisté à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par l'entité au regard de notre connaissance de l'entité / des faits et circonstances propres à l'entité ;
- apprécier, pour les changements significatifs affectant les impacts, risques et opportunités réels et potentiels ;
- apprécier si les analyses sectorielles et benchmark concurrentiels disponibles que nous avons jugés pertinents ne remettent pas en cause les impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité ;

- apprécier le caractère approprié de la description donnée à ce titre dans la section 3.1.4 « Double matérialité (ESRS 2) » de l'État de durabilité.

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont également consisté à :

Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées aux points 3.1.4.2 « Méthodologie » et 3.1.4.6 « Intérêt et points de vue des parties prenantes » de l'État de durabilité.

Nous nous sommes entretenus avec la direction et avons inspecté la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par le groupe avec la nature de ses activités et ses implantations géographiques, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur.

Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités (IRO) sont mentionnées aux points 3.1.4.2 « Méthodologie », 3.1.4.3 « Résultats » et 3.1.4.4 « Impacts, risques et opportunités matériels (IRO) » de l'État de durabilité.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par l'entité concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités («IRO»), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des «Exigences d'application» de la norme ESRS 1, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, le dialogue mis en œuvre, le cas échéant, avec les parties prenantes, et apprécié la cohérence de cette analyse avec notre connaissance de l'entité.

Nous avons également apprécié l'exhaustivité des activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO.

Nous avons apprécié la cohérence des IRO actuels et potentiels identifiés par l'entité, avec notre connaissance du Groupe.

Nous avons pris connaissance de la cartographie réalisée par le Groupe des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de cette cartographie avec notre connaissance du Groupe.

Nous avons également apprécié le caractère approprié de la description donnée dans au point 3.1.4.2 « Méthodologie » de de l'État de durabilité.

Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont fournies au point 3.1.4.2 « Méthodologie » de l'État de durabilité.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par le Groupe, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1. Nous avons notamment apprécié la façon dont Viridien a établi et

appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le chapitre 3 du rapport sur la gestion du Groupe avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans *l'État de durabilité*, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Viridien relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans *l'État de durabilité*, avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Observations

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant aux points 3.1.1 « Base générale pour la préparation de l'état de durabilité (ESRS 2) », 3.2.2.4.3 « Scope 3 » et 3.2.2.2.5 « La voie vers 2030 » de *l'État de durabilité* exposant le contexte d'établissement de ces informations, les incertitudes dues au manque de recul sur les pratiques établies ou de données comparatives, les estimations et jugements qui introduisent un niveau élevé d'incertitudes et limites, ainsi que des difficultés de collecte des données de la chaîne de valeur relatives à ces informations.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Informations fournies en application de la norme environnementale ESRS E1

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS des informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1), figurant aux points 3.2.2.2 « Plan de transition pour le changement climatique », 3.2.2.4.3 « Scope 3 » et 3.2.2.4.4 « Scopes 1, 2, 3 brutes et émissions GES totales » de *l'État de durabilité*.

Nos diligences ont notamment consisté à apprécier :

- sur la base d'entretiens menés avec la direction et les personnes concernées, en particulier au sein des équipes en charge de la trajectoire carbone du groupe, si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les thématiques de l'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique ;
- le caractère approprié de l'information présentée dans la section 3.2.2 de *l'État de durabilité* et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance du groupe.

En ce qui concerne les informations publiées au titre des émissions de gaz à effet de serre :

- nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- nous avons pris connaissance du processus d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre préparé par Viridien et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2 ;
- concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié le processus de collecte d'informations, ainsi que les hypothèses et estimations retenues ;
- nous avons apprécié le caractère approprié d'une sélection de facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi qu'une sélection d'hypothèses de calcul, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base d'une sélection, les données sous-jacentes servant à l'élaboration des émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- nous avons vérifié l'exactitude arithmétique d'une sélection de calculs servant à établir ces informations

En ce qui concerne le plan de transition pour l'atténuation du changement climatique sur le scope 3, nos travaux ont principalement consisté à apprécier si les informations publiées au titre de ce plan répondent aux prescriptions de la norme ESRS E1, décrivent de manière appropriée les hypothèses structurantes sous-tendant ce plan, étant précisé que nous n'avons pas à nous prononcer sur le caractère approprié ou le niveau d'ambition des objectifs de ce plan de transition.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Viridien pour déterminer le caractère éligible et aligné de ses activités.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;

- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Concernant le caractère aligné des activités éligibles

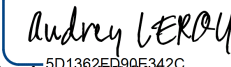
Une information concernant l'alignement des activités figure dans la section 3.2.1.3 « Méthodologie de l'analyse d'éligibilité et d'alignement » de l'*État de durabilité*. Dans le cadre de nos vérifications, nous avons notamment analysé, sur la base d'une sélection, les éléments sur lesquels la direction a fondé son jugement lorsqu'elle a apprécié si les activités économiques éligibles répondaient aux conditions cumulatives, issues du Référentiel Taxonomie, nécessaires pour être qualifiées d'alignées.


Concernant les indicateurs clé de performance et les informations qui les accompagnent

Dans le cadre de nos vérifications, nous avons notamment apprécié :

- la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations utilisées dans l'élaboration des estimations, notamment s'agissant de la clé d'allocation du chiffre d'affaires appliquée par la société ; et
- la concordance des données utilisées par l'entité avec les données issues de la comptabilité ayant servi de base à l'établissement des états financier.

Paris, le 20 mars 2026
BDO Paris

DocuSigned by:

5D1362ED90E342C...
Audrey LEROY
Associée

DocuSigned by:

8A0E9091E23D472...
Eric PICARLE
Associé

03

ÉTAT DE DURABILITE

3.1	INFORMATIONS GENERALES	
3.1.1	Base générale pour la préparation DE l'état de durabilité (ESRS 2)	
3.1.2	Stratégie - Création de valeur (ESRS 2)	
3.1.3	Gouvernance (ESRS 2)	
3.1.4	Double matérialité (ESRS 2)	
3.2	ENVIRONNEMENT	
3.2.1	Taxonomie verte de l'UE	
3.2.2	Changement climatique (ESRS E1)	
3.2.3	Consommation d'eau (ESRS E3)	
3.2.4	ECONOMIE Circulaire (ESRS E5)	
3.3	INFORMATIONS SOCIALES - PERSONNEL DE L'ENTREPRISE (ESRS S1)	
3.3.1	Informations générales - Politiques relatives au personnel de l'entreprise	
3.3.2	Santé et sécurité et qualité de vie au travail	
3.3.3	Attractivité - Fidélité et engagement des employés	
3.3.4	Inclusion, diversité et équité	
3.3.5	S'engager auprès de son propre personnel - Canaux pour faire part de ses préoccupations (S1-2)	
3.3.6	Initiatives en matière de responsabilité sociale	
3.3.7	Formation et développement des compétences	
3.4	CONDUITE DES AFFAIRES	
3.4.1	Politiques de conduite des affaires et culture d'entreprise (ESRS G1)	
3.4.2	Une chaîne d'approvisionnement responsable - Gestion des relations avec les fournisseurs	
3.4.3	Protection de la propriété intellectuelle (PI)	
3.4.4	Sécurité des systèmes d'information (InfoSec)	
3.4.5	Satisfaction et fidélisation de la clientèle	
3.5	ANNEXE	
3.5.1	Références croisées	
3.5.2	Déclaration sur la diligence raisonnable	
3.5.3	Indicateurs de durabilité	
3.5.4	Facteurs d'émission	
3.5.5	Table de concordance Pacte Mondial, ODD, GRI, OCDE	

3.1 Informations générales

3.1.1 BASE GENERALE POUR LA PREPARATION DE L'ETAT DE DURABILITE (ESRS 2)

Le Groupe déclare que ce rapport relatif aux informations en matière de durabilité faisant partie intégrante du rapport sur la gestion du groupe, tel que requis par l'article L. 233-28-4 du Code de commerce (ci-après « États de Durabilité ») a été préparé et rédigé conformément aux exigences normatives fixées par les ESRS d'une part, et le règlement délégué (UE) 2026/73 voté le 8 janvier 2026 pour les informations relatives à la taxonomie, d'autre part, qui sont applicables à la date d'établissement de ces premiers États de Durabilité. Tous les points de données inclus dans les sections environnementales (E), sociales (S) et de gouvernance (G) correspondent aux Impacts, Risques et Opportunités (IROs) que nous avons identifiés comme matériels par notre analyse de double matérialité (DMA). Des informations sur la portée et la méthodologie de notre DMA sont disponibles dans les pages suivantes. Les données relatives aux émissions de gaz à effet de serre (Scope 1-3) sont communiquées conformément au Greenhouse Gas Protocol (protocole des gaz à effet de serre (GES)).

Ces déclarations sur le développement durable font partie intégrante de notre document d'enregistrement universel (DEU). Le périmètre des états de durabilité est aligné sur le périmètre de consolidation des états financiers. Par conséquent, les données ESG englobent Viridien, la société mère, et ses filiales sous le contrôle de Viridien. En 2025 nous poursuivons nos travaux initiés en 2024 pour répondre aux exigences de la Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises (CSRD) et aux normes qui y sont associées et nous restons attachés au principe de l'amélioration continue, qui est inscrit dans l'esprit de la CSRD et qui constitue la pierre angulaire de notre démarche en faveur du développement durable. Nous évaluons et améliorons régulièrement nos pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Nous nous efforçons d'affiner en permanence nos stratégies, nos politiques et nos opérations afin de relever les nouveaux défis en matière de développement durable, de réévaluer les questions importantes et d'aligner nos efforts sur les attentes en constante évolution de nos parties prenantes, de toujours favoriser la transparence et la responsabilité en améliorant la qualité et la profondeur de nos informations sur le développement durable et d'améliorer la qualité de notre engagement auprès de nos parties prenantes afin de nous assurer que leurs points de vue intègrent nos processus de prise de décision.

Les déclarations de durabilité sont organisées en quatre sections : Informations Générales, Environnement, Social et Gouvernance. Certaines informations relatives à la stratégie et à la gouvernance de l'ESRS 2 sont incorporées en dehors de la section sur le développement durable pour des raisons de cohérence avec la performance financière et la revue des activités. Un guide de correspondance détaillé sur l'emplacement des exigences de publication des ESRS dans le DEU est disponible au paragraphe 3.5.1.

Note de prudence concernant la directive CSRD en cette seconde année de déclaration

Cette seconde année d'application de la directive et de l'analyse de double matérialité qu'elle impose est caractérisée par des incertitudes dues au manque de recul sur les pratiques établies ou de données comparatives, ainsi que des difficultés de collecte des données de la chaîne de valeur.

Nous avons dû recourir à des estimations pour certaines données environnementales (émissions de GES) et faire certaines interprétations qui pourront être affinées à mesure que la qualité des données disponibles s'améliorera, que des informations supplémentaires seront disponibles et que les pratiques de contrôle interne liées au reporting de développement durable seront renforcées. Ces incertitudes diminueront progressivement à mesure que nous comprendrons mieux les exigences et que les processus de collecte de données et de reporting s'amélioreront.

Les incertitudes et les limites du reporting de durabilité sont détaillées ci-dessous:

- Nous nous appuyons sur des estimations et des jugements qui introduisent un niveau élevé d'incertitudes sur plusieurs points de données, tels que :
 - l'indicateur clé de performance du Chiffre d'Affaires de la taxonomie où nous utilisons certaines clés de répartition,
 - la catégorie "Achat de biens et services" des émissions GES de scope 3 amont avec une majorité de facteurs d'émission appliqués aux données monétaires des macro-catégories de services et,
 - la catégorie "Utilisation des produits vendus" de émissions GES de scope 3 aval qui sont calculées à partir d'hypothèses sur la durée de vie des produits et leur taux d'utilisation par nos clients pour tous les produits fabriqués par notre division industrielle Sensing & Monitoring (SMO). Quant au reste de nos activités, Viridien fournit des données et des services numériques qui seront affinés en les combinant avec d'autres données externes et des données spécifiques gérées par les flux de travail internes de nos clients. Le produit numérique que nous fournissons nécessite un travail supplémentaire important de la part de nos clients pour obtenir des informations plus fiables. Par conséquent, les émissions générées par les activités en aval réalisées sur les données et les images de Viridien ne sont pas significatives et se limitent essentiellement aux impacts associés au stockage informatique dans les systèmes de nos clients. Elles ne sont donc pas incluses dans notre déclaration sur les émissions GES de scope 3.

Le plan de transition tel que défini par E1-1 a été renforcé et étendu en 2025 pour intégrer l'ensemble des trois scopes de l'empreinte carbone pour répondre aux exigences du standard en vigueur .

3.1.2 STRATEGIE – CREATION DE VALEUR (ESRS 2)

Viridien est une entreprise spécialisée dans les technologies de pointe, le numérique et les données terrestres, qui repousse les frontières de la science pour un avenir plus prospère et durable. Notre ingéniosité, notre dynamisme et notre curiosité scientifique nous permettent de développer de nouvelles connaissances, innovations et solutions qui répondent de manière efficace et responsable aux défis complexes liés aux ressources naturelles, au numérique, à la transition énergétique et aux infrastructures.

En 2025 Viridien s'est engagé également à parvenir à la neutralité carbone sur les émissions GES du scope 3 d'ici 2050. Nous devons poursuivre ces objectifs de manière durable, et Viridien a désormais défini sa feuille de route et sa trajectoire zéro émission nette pour 2050.

Le pétrole et le gaz, pierre angulaire de notre cœur de métier, resteront essentiels à la sécurité énergétique à long terme, nécessitant une exploration active et le développement de nouveaux gisements pour contrer le déclin de la production. Ce qui encourage les avancées des technologies du numérique et augmente le volume de données à traiter, favorisant ainsi notre secteur industriel.

Toutefois, étant donné que les activités pétrolières et gazières devraient plafonner, voire diminuer, il est essentiel de développer de nouvelles activités pour assurer une croissance à long terme. Les sociétés E&P et les sociétés de services adoptent diverses stratégies pour y parvenir. Nous avons choisi de tirer parti de nos capacités de base, en nous concentrant sur trois axes de diversification, les initiatives participants à l'atténuation du changement climatique (telles que le stockage du carbone, la transition énergétique, et les minéraux accompagnant cette transition), les solutions numériques (y compris les services Data Hub, HPC et Cloud) et la surveillance des infrastructures.

Les technologies numériques amélioreront notre efficacité et notre efficience, en permettant une compréhension plus précise du sous-sol et en favorisant la réussite de nos clients. Notre secteur évolue pour relever les défis énergétiques et devenir plus durable, et nos capacités seront essentielles pour de nombreuses années à venir.

Notre modèle d'affaires est décrit dans le cahier introductif du DEU et au chapitre 1.1.3.

Parmi les préoccupations croissantes concernant le rôle des entreprises dans le changement climatique, nos actions sociétales, économiques et environnementales sont au cœur de nos préoccupations en tant qu'entreprise responsable. Les questions Environnement, Social, Gouvernance (ESG), et en particulier le changement climatique, sont également une préoccupation majeure de nos parties prenantes externes (clients, fournisseurs, investisseurs), de nos employés et de la société civile.

Les données ESG rendues publiques par l'entreprise permettent aux agences de notation extra-financière d'évaluer Viridien. En novembre 2025, MSCI ESG Ratings¹, l'une des agences de notation les plus utilisées par les investisseurs, a réaffirmé notre note AA, ce qui nous place dans le peloton de tête des entreprises de notre secteur. Nous continuons à être reconnus pour nos bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail et de réduction des émissions de GES par rapport à nos pairs.



¹ L'utilisation par Viridien de toute donnée de MSCI Solutions Llc ou de ses affiliés ("MSCI"), ainsi que l'utilisation des logos, marques déposées, marques de service ou noms d'indices de MSCI figurant dans le présent document, ne constitue pas un parrainage, un soutien, une recommandation ou une promotion de Viridien par MSCI. Les services et données de MSCI sont la propriété de MSCI ou de ses fournisseurs d'information, et sont fournis "en l'état" sans aucune garantie. Les noms et logos de MSCI sont des marques déposées ou des marques de service de MSCI.



Nous avons reçu notre score 2025 du CDP, la référence mondiale indépendante en matière de divulgation environnementale. Viridien s'est vu attribuer la note B pour le Changement Climatique, reflétant la mise en œuvre d'actions structurées et cohérentes face aux enjeux environnementaux. En communiquant nos données au CDP, nous contribuons à fournir des informations essentielles pour soutenir les transformations dont notre planète et notre économie ont impérativement besoin. Nous sommes fiers de nous inscrire aux côtés des milliers d'entreprises engagées dans la construction d'un avenir résolument positif pour la planète.

Nous détenons une médaille de bronze d'EcoVadis, une agence de renommée mondiale qui évalue les engagements, les pratiques et les performances en matière de développement durable. L'évaluation d'EcoVadis comprend 21 critères de durabilité répartis en quatre domaines principaux : l'environnement, le travail et les droits de l'homme, l'éthique et l'approvisionnement durable. Cette médaille nous place dans le 84e centile supérieur de notre marché et dans les 35 % supérieurs des entreprises évaluées par EcoVadis.

Enfin, en adhérant à l'initiative de durabilité des entreprises du Pacte mondial des Nations unies en 2024, nous nous engageons à aligner nos opérations et nos stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous nous engageons à maintenir des pratiques commerciales responsables, à contribuer au développement durable et à faire progresser les objectifs sociétaux tels que les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, en rendant compte de manière transparente des progrès réalisés et en encourageant la collaboration pour créer une économie mondiale plus durable et plus équitable.

Notre Directeur Général et les employés qui reçoivent des parts dans le cadre du plan LTI (Incitations Long Terme) ont une rémunération variable (y compris un plan d'incitation) qui intègre les performances en matière de développement durable. Notre plan LTI, validé par le comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance du conseil d'administration, favorise l'engagement et la fidélisation en s'alignant sur la stratégie et les performances de l'entreprise. Les attributions de LTI sont effectuées chaque année à la discrétion de la direction, dans la cadre d'une enveloppe globale validée par le Conseil d'Administration, sur la base des performances de l'entreprise et en se concentrant sur les contributeurs clés et les talents dans l'ensemble de l'organisation. Le plan LTI actuel, révisé pour la dernière fois en 2024, est valable pour 2024/2025 et a été rationalisé, passant de quatre à trois instruments de rémunération. Il s'agit d'actions de performance (100 % basées sur la performance), d'actions restreintes (100 % basées sur la présence) et d'un plan de liquidités à long terme (50 % basé sur la performance/présence), avec un objectif ESG inclus à la fois dans les plans d'actions de performance et de liquidités à long terme.

Pour le Directeur Général :

Conformément aux règles du plan d'incitation à long terme (LTI), le Président du Conseil n'est pas éligible à recevoir une attribution LTI. En conséquence, aucune attribution LTI n'a été ni ne pourra être accordée dans cette fonction, et cette position est reflétée dans les déclarations de rémunération 2025.

- la rémunération totale est répartie à parts égales entre le salaire de base, la rémunération variable à court terme (STI) et la long terme (LTI) (chacun représentant 1/3 de la rémunération totale).
- la STI² et la LTI comprennent toutes deux des objectifs liés au développement durable.
- dans la STI, 2/3 sont des objectifs financiers et 1/3 des objectifs non financiers, l'ESG représentant 20 % des objectifs non financiers.

Les variables liées au développement durable dans la rémunération du Directeur Général sont les suivantes:

- 6,67 % de la rémunération variable à court-terme (STI);
- 20 % de la rémunération variable long-terme (LTI).

Comme les STI et les LTI représentent chacun un tiers de la rémunération totale, la part de la rémunération liée à la durabilité pour le Directeur Général est de 9 %.

Pour les employés éligibles :

- les critères ESG représentent 20 % des actions de performance du plan LTI 2025 et 10 % du LTC³ (en raison du fait que la moitié est basée sur la présence). Ces critères comprennent trois indicateurs liés au climat portant sur la décarbonation de notre mix électrique, l'efficacité énergétique (Power Usage Effectiveness) de nos centres de données et notre intensité carbone, représentant au total 40 % des critères ESG. Un critère lié à la santé et la sécurité des employés compte pour 20 % des critères ESG, et deux critères sociaux – incluant la diversité au sein du top management et le taux d'attrition des employés – constituent les 40 % restants des critères ESG.
- le poids du LTI dans la rémunération totale varie en fonction du niveau de poste, de l'ancienneté et des performances.

3.1.2.1 Politique

Notre politique ESG s'articule autour de trois piliers principaux, chacun d'entre eux étant divisé en quatre engagements :

Réduire notre empreinte carbone globale	Être une entreprise exemplaire	S'efforcer d'atteindre les normes les plus élevées en matière de gouvernance
Réduire notre empreinte carbone à tous les niveaux de notre chaîne de valeur	Promouvoir et garantir la santé et la sécurité de nos employés	Maintenir une gouvernance d'entreprise de premier plan
Encourager les initiatives internes qui soutiennent nos ambitions en matière de neutralité carbone sur les scopes 1 & 2 pour 2030-2050	Promouvoir un environnement et une culture de la diversité et de l'inclusion	Garantir le plus haut niveau d'éthique dans toutes nos activités
Travailler avec notre chaîne d'approvisionnement pour améliorer ses performances ESG	Promouvoir un environnement de travail qui assure l'engagement et le développement de nos employés et attire les meilleurs talents	Maintenir et promouvoir un programme de conformité efficace

² Rémunération variable annuelle. Objectifs fixés tous les ans par le Conseil d'Administration. (2/3 financiers, 1/3 non-financiers)

³ LTC: Unités de performance. Voir paragraphe 6.1.5 Note 15

Développer une offre de produits et de services permettant des activités durables sur le plan environnemental	Exercer une influence positive sur nos employés, nos fournisseurs et nos communautés	Gérer les risques de l'entreprise de manière globale, y compris les cyber-risques
---	--	---

Cette politique et ses objectifs sont régulièrement revues et mises à jour. La dernière en date a été signée par notre Directeur Général en septembre 2024 et guidera nos actions pour les deux prochaines années.

Ce cadre est diffusé dans l'ensemble de l'entreprise, ce qui permet aux différents acteurs de développer des plans d'action locaux, en commençant par la création d'objectifs qualitatifs annuels.

Viridien suit les performances par rapport au cadre ainsi défini et aux Procédures Opérationnelles Standards (POSs), objectifs et politiques associés via un réseau mondial d'employés utilisant PRISM, la plateforme de reporting développée en interne pour tous les incidents HSE, de responsabilité sociale et InfoSec. Déployé sur tous les sites de Viridien et accessible par l'ensemble de nos propres employés 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, PRISM permet de rendre compte des indicateurs ESG pertinents afin de produire des analyses, de contrôler les performances, de gérer les actions et d'enregistrer les évaluations des risques avec les mesures d'atténuation correspondantes.

Nous nous efforçons de réaliser des progrès continus dans la conduite responsable de nos opérations afin de garantir des pratiques durables, d'améliorer la transparence et de répondre aux préoccupations des parties prenantes concernant les risques et les impacts liés au climat, à l'équité sociale et à la gouvernance.

3.1.2.1.1 Environnement

Nous nous engageons à minimiser notre impact sur l'environnement et à promouvoir des pratiques durables dans l'ensemble de nos activités.

- Nous fixons des objectifs mesurables et évaluons régulièrement nos progrès par rapport à ces objectifs. Nous communiquons des données environnementales sur l'ensemble de nos activités, en mesurant et en contrôlant l'empreinte carbone.
- Nous nous sommes engagés à réduire notre empreinte carbone globale en nous attaquant aux émissions directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3) sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Nous ambitionnons d'atteindre zéro émission nette d'ici zéro2050.
- Nous encourageons le développement de produits à faible teneur en carbone et de services durables pour répondre aux besoins de nos clients et nous collaborons à leurs projets et initiatives de réduction de l'empreinte carbone.
- Nous visons la décarbonation complète de notre approvisionnement en énergie pour soutenir nos activités et nous nous efforçons de réduire notre consommation d'énergie en encourageant les technologies intelligentes et en améliorant constamment notre efficacité énergétique.
- Nous nous concentrons sur la réduction des déchets, l'amélioration de la gestion de l'eau et la promotion des principes de l'économie circulaire afin de réduire notre consommation et de promouvoir le recyclage et la réutilisation.

3.1.2.1.2 Social

Nous nous engageons à promouvoir un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif et à avoir un impact positif sur toutes nos parties prenantes.

- Nous renforçons notre environnement de travail et notre culture en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.
- Nous veillons à ce que notre environnement de travail favorise l'engagement, le développement et la formation de nos employés et attire les meilleurs talents.
- Nous exerçons une influence positive sur nos employés, nos fournisseurs et nos communautés.
- Nous maintenons un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail robuste qui s'appuie sur les normes internationales et industrielles reconnues et s'y conforme, et qui soutient nos engagements.

3.1.2.1.3 Gouvernance

Nous nous engageons à maintenir une gouvernance d'entreprise solide qui guidera nos activités.

- Nous maintenons un conseil d'administration indépendant qui assume des responsabilités claires en matière de supervision des rapports ESG et nous nous engageons à faire preuve de transparence en publiant régulièrement nos performances ESG.
- Nous menons nos activités de manière responsable, en évaluant les risques et l'impact potentiel de nos décisions.
- Nous agissons de manière responsable et éthique et respectons toutes les lois et réglementations applicables, en fournissant à nos employés et à nos sous-traitants des conseils et un soutien pour permettre la conformité, et nous appliquons un leadership éthique fort par le biais de notre Code de conduite des affaires, de formations obligatoires et d'un programme de dénonciation.
- Nous sommes responsables en matière de sécurité des données et de protection de la vie privée, avec des programmes complets de cybersécurité pour protéger les informations de nos parties prenantes en veillant au respect de toutes les réglementations.
- Nous collaborons avec toutes les parties prenantes pour développer une chaîne d'approvisionnement durable qui intègre des considérations environnementales, sociales et économiques dans le processus d'approvisionnement, de production et de livraison des biens et services. Nous visons à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement, à garantir des pratiques de travail équitables et à promouvoir un approvisionnement éthique, nous donnons la priorité à l'approvisionnement auprès de partenaires présentant de solides performances ESG.

3.1.2.2 Diversification de l'offre

Viridien a lancé, dès 2018, sa stratégie de diversification pour assurer la résilience à long terme de son modèle d'affaires. Le développement de nos nouvelles activités a le potentiel de générer de la croissance et de contribuer à la durabilité à long terme de notre entreprise.

Viridien a poursuivi ses efforts visant à développer et à faire croître ses nouvelles activités sur des marchés situés au-delà du secteur Oil & Gas, tout en maintenant une exécution rigoureuse de ses activités principales. Le portefeuille d'offres de diversification a été davantage ciblé et optimisé afin de fournir des solutions technologiques avancées au sein de nouveaux secteurs verticaux.

Pour mettre en œuvre la stratégie de manière opérationnelle, une gouvernance allégée a été instituée au niveau du Groupe, l'orientation retenue étant de conférer à chacune des entités opérationnelles la responsabilité pleine et entière de l'exécution, afin de garantir la réussite de la diversification. Cette stratégie a été renforcée en 2024 par la création d'un groupe de développement commercial qui se consacre entièrement à l'amélioration de notre offre de diversification en s'appuyant sur l'éventail des technologies Viridien.

Les nouvelles activités se concentrent sur trois axes principaux, à savoir l'atténuation du changement climatique, les solutions numériques et la surveillance des infrastructures, en s'appuyant sur nos compétences de base et en repositionnant nos technologies sur de nouveaux marchés, ainsi qu'en développant des solutions pour répondre aux besoins de nouveaux clients.

La part du chiffre d'affaires générée par les activités de diversification en 2025 a atteint 9 %, en retrait par rapport aux niveaux de 2024 principalement du aux incertitudes sur les marchés du stockage de carbone.

3.1.2.2.1 Numérique

Avec les progrès rapides et continus de la technologie et des solutions numériques, Viridien concentre son leadership historique dans les technologies numériques appliquées aux géosciences, afin de fournir des solutions uniques à ses clients historiques et nouveaux, et qui se concentrent de plus en plus sur la transition énergétique, la réduction de leur empreinte environnementale et la décarbonation. Au-delà de ces activités traditionnelles, nous avons capitalisé sur nos technologies et notre savoir-faire pour nous développer sur les marchés en forte croissance des sciences numériques et de la transition énergétique.

Nous nous sommes concentrés sur les technologies appliquées à la géophysique afin de développer une solution intégrée, comprenant du matériel, des intergiciels (passerelles techniques) et des applications spécialisées, qui nous permet de fournir le meilleur traitement sismique de l'industrie. Tout en continuant à faire progresser notre technologie dans ce domaine, nous cherchons à optimiser les architectures de calcul à haute performance de nos clients, offrant des algorithmes ainsi que des modèles commerciaux basés sur les résultats (Outcome-based). Avec cette approche, les entreprises peuvent accomplir davantage avec moins, en maximisant l'efficacité et la performance tout en augmentant leur retour sur investissement. En 2025, Viridien a continué d'étendre ses solutions innovantes de HPC et cloud au marché américain.

Viridien Data Hub offre des services de transformation de données pour extraire, organiser, intégrer et valider des ensembles de données de subsurface qui sont mises à la portée des utilisateurs et qui leur permettent avec la mise en œuvre de l'Intelligence Artificielle dans les flux de travail d'améliorer l'efficacité et d'en extraire toute la valeur.

3.1.2.2.2 Atténuation du changement climatique

3.1.2.2.2.1 Capture, utilisation et stockage du carbone (CCUS)

La capture, l'utilisation et le stockage du carbone (CCUS) est l'une des solutions choisies par la communauté internationale pour contribuer à l'effort de décarbonation des activités humaines et atteindre les objectifs des Accords de Paris. Dans ce domaine, le potentiel commercial de Viridien est important car les compétences clés de Viridien en matière d'expertise des réservoirs souterrains, y compris l'imagerie géologique et pétrochimique, la modélisation et l'analyse, s'intègrent bien dans le cadre de la planification du stockage du CO₂, de l'optimisation et de la surveillance continue des sites de stockage.

S'appuyant sur plus d'une décennie d'expérience en matière de CCUS, Viridien est idéalement positionné pour développer cette activité à mesure que le marché arrive à maturité. Nous avons réalisé des projets d'imagerie axés sur le stockage du carbone et vendu des données terrestres en soutien de projets CCUS dans le monde entier. Nous réalisons des études exploratoires pour évaluer les emplacements de stockage optimaux dans les zones propices au stockage du CO₂ en mer ainsi qu'à terre.

Dans le futur, nous continuerons à mettre l'accent sur l'évaluation rentable du stockage et la surveillance qui s'en suit, tout en continuant à soutenir les projets CCUS phares de nos clients clés.

3.1.2.2.2.2 Minéraux de la transition énergétique

Les minéraux critiques tels que le cuivre, le lithium, le nickel, le cobalt et les terres rares sont essentiels au développement des technologies énergétiques propres, qu'il s'agisse des éoliennes, des réseaux électriques, des véhicules électriques ou des batteries. L'approvisionnement en minéraux critiques est essentiel à la croissance des énergies renouvelables et au soutien de la transition énergétique. Les tensions géopolitiques accrues amènent les pays à redoubler d'efforts pour réduire leur dépendance et sécuriser leurs propres sources d'approvisionnement en minerais essentiels. La nécessité de rechercher ces minéraux et de les extraire en toute sécurité, avec le moins d'impact possible sur l'environnement et de manière responsable en gérant les risques associés, présente des opportunités commerciales pour Viridien.

Viridien est bien placé pour tirer parti de l'augmentation de l'activité dans l'industrie minière grâce à son offre de données intégrées qui permet à ses clients d'obtenir des informations précieuses.

En ce qui concerne l'exploration, il s'agit aussi bien d'études de prospection régionales à grande échelle prenant en compte des minéraux simples et des systèmes minéraux associés, que de projets plus ciblés sur des zones spécifiques. Outre l'expertise géoscientifique de base, ces projets ont également tiré parti de notre expertise en matière de données et d'apprentissage automatique. En ce qui concerne la surveillance, nous avons continué à développer notre offre de surveillance par satellite, ce qui nous permet de proposer des solutions complètes et intégrées de surveillance des sites miniers à partir de l'espace, de l'air et du sol. Nous nous attendons à ce que davantage de technologies soient utilisées avec succès pour explorer et extraire efficacement des ressources supplémentaires. La technologie sismique 3D pour l'exploitation des roches dures est une technologie émergente dans ce domaine, un concept dérivé de l'industrie pétrolière et gazière.

3.1.2.2.3 Surveillance des infrastructures (SHM et géotechnique)

Dans un contexte général de vieillissement des infrastructures aux États-Unis et en Europe, le diagnostic, l'inspection et la réparation des structures font l'objet d'une forte demande. Estimé à près de 4 à 9 milliards de dollars d'ici 2030, le marché de la surveillance des infrastructures, est un marché d'avenir.

Viridien, à travers sa division Sensing & Monitoring (SMO), s'est positionné sur ce marché prometteur en développant la solution différenciante S-Scan pour le diagnostic géotechnique des structures (rail, mines, génie civil). Cette solution s'appuie sur les technologies et le savoir-faire de Sercel en matière d'électronique (capteurs), de développement de logiciels embarqués, d'analyses physiques et géophysiques jusqu'à l'interprétation géotechnique.

L'acquisition de Geocomp en 2022, dans le secteur de la surveillance des infrastructures répond pleinement à son objectif de renforcer notre position à l'échelle mondiale en intégrant les produits de SMO dans une offre de services élargie couvrant Instrumentation & Surveillance, le Conseil ainsi que l'analyse des sols. Parmi les succès récents, citons la surveillance des chemins de fer en Europe et au Moyen-Orient, la caractérisation des vides dans plusieurs mines en Afrique, la caractérisation du sous-sol sous des pipelines aux États-Unis, ainsi que le suivi de grands chantiers d'infrastructures sur la côte Est des États-Unis.

3.1.2.2.4 Calcul Haute Performance (HPC)

Avec 70 ans d'expérience dans le calcul avancé et une position dominante dans l'imagerie sismique, Viridien vise à accélérer l'adoption du HPC et de l'IA dans des secteurs tels que les startups, les PME et les grandes entreprises.

L'entreprise se concentre sur l'utilisation du calcul intensif comme outil de production industrielle grâce à une approche de co-conception continue, optimisant le matériel, les logiciels, les intergiciels et les algorithmes. Les principales contributions sont les suivantes :

- Efficacité énergétique et refroidissement : Développement de solutions de refroidissement immersives pour minimiser la consommation d'énergie et s'aligner sur les objectifs de décarbonation.
- Centres de données HPC multi-échelles : Créer des solutions rentables, efficaces et faciles à déployer.
- Intergiciels : Amélioration de la productivité et de l'efficacité de la suite logicielle.
- Algorithmes : Innovation dans les techniques de précision mixte pour les bibliothèques et les solveurs scientifiques.
- Amélioration de l'utilisation industrielle des cloud HPC hybrides.

Les recherches de Viridien portent en priorité sur les infrastructures HPC efficaces sur le plan énergétique et conçues en fonction des coûts, en mettant l'accent sur les fermes de calcul à grande échelle, la surveillance en temps réel, l'analyse des données, la tolérance aux pannes et l'optimisation de l'énergie. L'entreprise explore également les applications de l'IA, en particulier l'IA générative, dans le but de les rendre énergétiquement efficaces et industriellement évolutives grâce à des techniques de co-conception.

3.1.2.2.5 Autres marchés

3.1.2.2.5.1 Géothermie

L'énergie géothermique est traditionnellement exploitée dans les zones tectoniques actives, et Viridien a toujours joué un rôle sur ce marché grâce à son équipe d'imagerie multi-physique et occasionnellement grâce à son équipe d'imagerie sismique.

A ce jour, Viridien a entrepris plus de 130 projets ciblés, développant l'expertise et les logiciels associés. Aujourd'hui, l'exploitation de l'énergie géothermique s'applique également aux bassins sédimentaires et offre de nouvelles opportunités à Viridien. L'expertise en géosciences du sous-sol, y compris l'imagerie sismique, la modélisation des réservoirs et l'analyse géologique, sont des compétences très recherchées dans ce secteur énergétique émergent où nous restons concentrés sur certains domaines clés.

L'expertise de Viridien a également permis d'évaluer d'autres secteurs de la chaîne de valeur géothermique au sens large, par exemple en créant des études prospectives à l'échelle mondiale pour mettre en évidence le potentiel des saumures de lithium et à évaluer les ressources géothermiques offshore.

3.1.2.2.5.2 Solutions par satellite

Viridien a une longue expérience du traitement et de l'interprétation des données satellitaires, en particulier des données SAR (Synthetic Aperture Radar) difficiles à gérer. Avec la mise en orbite d'un nombre croissant de satellites SAR, la possibilité de surveiller de manière réaliste et en temps réel un large éventail d'installations de surface est désormais à portée de main. Ceci, combiné à la capacité croissante des satellites à mesurer les données environnementales, en fait un domaine riche dans lequel Viridien peut développer des activités substantielles. Les technologies de Viridien ont le potentiel d'être appliquées à la fois à la cartographie et à l'extraction des ressources naturelles et à la surveillance de l'environnement. Nous cherchons activement à repositionner les technologies développées pour l'exploration et l'extraction du pétrole et du gaz vers de nouveaux marchés.

3.1.2.2.5.3 Défense

Viridien, à travers sa division Sensing & Monitoring (SMO), a toujours mis son expertise marine et son savoir-faire technologique au service de la Défense Nationale. Activité historique depuis les années 1980, SMO est un fournisseur reconnu d'équipements et de solutions pour la Marine nationale : principalement des capteurs, des systèmes embarqués ou des solutions spécifiques sur mesure. SMO a accompagné la Marine nationale tout au long des Lois de Programmation Militaire (LPM) successives, en constante augmentation depuis 2017. Au travers de sa filiale DeRegt, SMO livre également des câbles dynamiques marins aux marines européennes et leurs alliés.

Depuis 2022, le marché de la Défense a pris une nouvelle dimension suite au conflit militaire en Ukraine, au besoin croissant de sécurisation des infrastructures énergétiques et à l'intérêt grandissant pour l'exploration des grands fonds marins. SMO, en tant que fournisseur historique reconnu, est bien positionné sur ce marché pour accompagner les marines avec des composants d'antennes acoustiques dans ces nouveaux défis de demain.

3.1.2.2.5.4 Transition énergétique à SMO

L'engagement de Viridien en faveur d'un avenir décarboné se manifeste par les efforts qu'il déploie pour aider ses clients du secteur des nouvelles énergies à mettre en place des opérations plus durables.

Dans cette optique, SMO s'adresse à différents marchés tels que la capture et le stockage du carbone (CCS), la géothermie, l'énergie éolienne, l'hydrogène naturel, les minéraux et les mines, ainsi que la surveillance de la terre et des océans.

Notre proposition de valeur sur ces marchés peut être aussi large que :

- Equipement sismique pour l'imagerie de cibles profondes (géothermie et hydrogène naturel) ;
- Pikel : une solution dédiée à l'imagerie haute résolution pour les cibles offshore peu profondes (Eolien Offshore) ;
- Nodes autonomes (MicrObs) pour la surveillance de l'enfouissement de CO₂ dans les champs offshore ;
- Caractérisation des vides pour les opérations minières ;
- Sismomètres terrestres et offshore pour la mesure de l'activité sismique ;
- Système de surveillance des mammifères marins Quietsea, qui permet de détecter en temps réel la présence de mammifères marins avant les opérations maritimes bruyantes.

3.1.2.2.5.5 Surveillance des opérations simultanées en mer (Marlin)

Avec la prolifération des projets offshore dans le monde entier, qui nécessitent l'utilisation de nombreux bateaux aux profils différents, et la tendance mondiale à l'augmentation de l'activité de transport maritime, la gestion des opérations de la flotte maritime devient une activité critique pour le monde d'aujourd'hui et de demain.

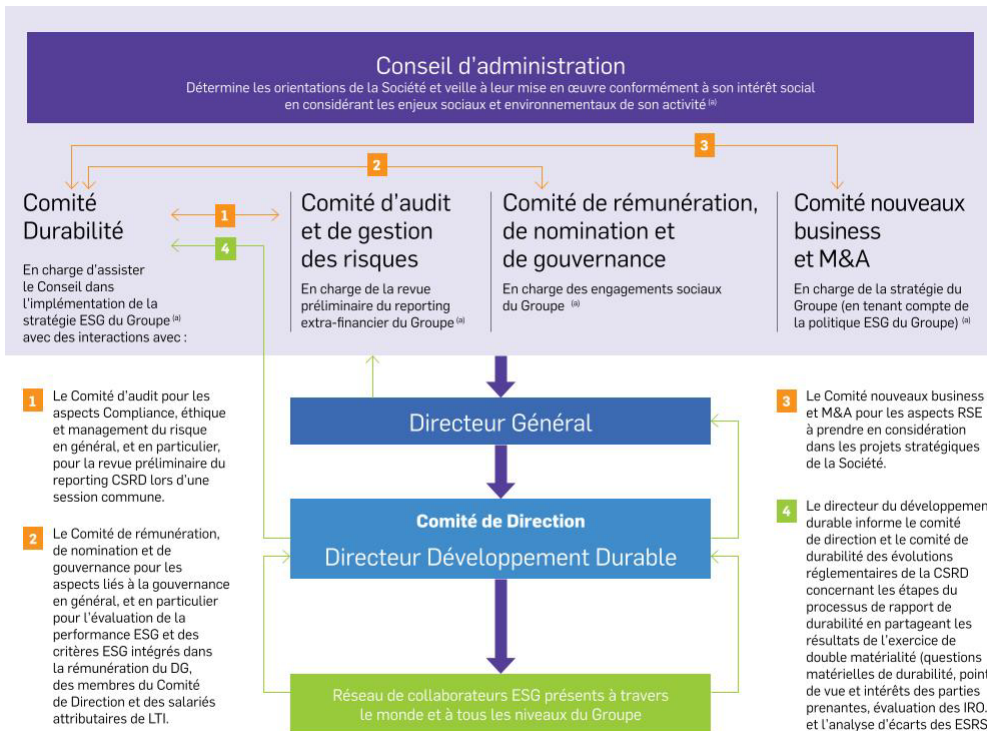
SMO, par l'acquisition de Concept Ltd. en septembre 2022, a décidé de s'implanter sur ce marché prometteur en développant et commercialisant la solution Marlin : solution logicielle centralisée pour la gestion, le pilotage et le suivi des opérations offshore multi-navires pour les ports et les armateurs et opérateurs de navires. En 2025, Sercel Concept a livré les solutions Marlin pour le suivi d'une activité offshore simultanée en Amérique du Sud, dans le Golfe Persique et en Inde.

3.1.3 GOUVERNANCE (ESRS 2)

L'ESG est l'un des piliers de la stratégie de Viridien : le sujet est porté au plus haut niveau de l'entreprise, comme en témoigne la gouvernance. Quatre comités travaillent ensemble sur les questions ESG au sein du Conseil d'administration :

- le Comité d'audit et de gestion des risques pour les engagements en matière de gouvernance, d'éthique et de conformité ;
- le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance en charge des engagements sociaux ;
- le Comité nouveaux business et M&A pour les considérations ESG dans le développement des nouveaux business et les opérations M&A ;
- le Comité durabilité, chargé des autres engagements de la stratégie ESG. Établi par le Conseil d'administration et composé de trois administrateurs, du Directeur Général et du Directeur du Développement Durable, il se réunit trois fois par an.

Le Conseil d'administration est composé d'un membre exécutif et de sept membres non exécutifs, dont 50 % de femmes et 50 % d'hommes. 87,5 % des membres du Conseil sont indépendants.



(a) Pour plus d'informations sur les missions et travaux du Conseil et de ses Comités, merci de vous référer au chapitre 4.1.3.3.

→ Remontée d'information ➡ Décisions

Les progrès de nos objectifs de réduction des GES de scope 1 et 2 sont analysés deux fois par an, en même temps que l'examen d'autres données ESG pertinentes.

Le Directeur du Développement Durable (CSO) rend compte directement au Directeur Général et est un membre actif du comité exécutif. Il coordonne un réseau de collaborateurs dont l'objectif principal est l'ESG et qui sont présents à tous les niveaux de l'entreprise. Leur rôle consiste à piloter notre approche ESG au niveau local, de communiquer des informations et de faire remonter les indicateurs pertinents par le biais de notre système d'information interne : PRISM.

Pour une compréhension complète de la gouvernance d'entreprise chez Viridien, veuillez également vous référer au chapitre 4.

3.1.3.1 Gestion des risques et contrôles internes des données de durabilité

Nous avons mis en place le même processus de gestion des risques financiers et non-financiers afin d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les risques les plus importants. Pour plus de détails, veuillez-vous référer au chapitre 2.1.2 du présent document.

Nous mettons progressivement en place des processus de contrôle interne pour garantir la fiabilité, l'exactitude et l'exhaustivité des données non financières publiées dans nos rapports sur le développement durable et atténuer les risques identifiés.

Nous poursuivons le développement et la mise en œuvre d'un cadre de contrôle interne basé sur le guide COSO sur la réalisation d'un contrôle interne des rapports sur le développement durable (ICSR). Avec une approche basée sur les risques et les processus, nous avons capitalisé en 2025 sur les matrices de contrôle des risques (MCR) des processus existants et, si possible, ajouté des contrôles aux matrices existantes pour plus d'efficacité, d'intégration et d'assimilation par les équipes concernées. Ces contrôles visent à sécuriser la collecte et la consolidation des données quantitatives contributives à ce rapport. Le cas échéant, nous avons développé de nouvelles MCR dédiées au processus d'établissement de rapports sur le développement durable, en nous inspirant des formats des matrices existantes. Nous améliorerons et sécuriserons les systèmes d'information qui calculent et mesurent les indicateurs non financiers, en particulier les données environnementales.

Notre structure de gouvernance comprend des rôles et des responsabilités clairs en matière de surveillance du développement durable, garantissant la responsabilité au niveau de la direction et du conseil d'administration.

Grâce à ces mesures, nous visons à aligner nos pratiques de reporting sur les exigences de l'ESRS 2, en fournissant aux parties prenantes un compte rendu transparent et fiable de notre performance et de notre impact en matière de développement durable.

3.1.4 DOUBLE MATERIALITE (ESRS 2)

3.1.4.1 Introduction

Les résultats de notre analyse de matérialité orientent notre stratégie et nos pratiques de reporting. Ils nous permettent de hiérarchiser les enjeux qui ont un impact significatif sur la chaîne de valeur de Viridien ainsi que sur ses objectifs environnementaux et sociétaux. Cette évaluation structurée est essentielle pour aligner nos opérations sur les exigences réglementaires émergentes et pour impulser des initiatives de durabilité à fort impact, contribuant à la transition mondiale vers un avenir décarboné.

Depuis 2013, Viridien a intégré l'analyse de ses enjeux de durabilité dans la définition de sa stratégie et l'orientation de ses politiques de développement durable. Cette approche structurée nous aide à identifier et à prioriser les domaines clés où Viridien peut créer le plus de valeur et répondre aux défis les plus pressants.

Depuis lors, nous révisons notre analyse de matérialité tous les trois ans et nous faisons appel à un tiers indépendant pour cet exercice depuis 2019. En 2022, nous avons ainsi revu l'analyse de nos enjeux de durabilité pertinents et de nos parties prenantes afin d'établir les fondations de nos rapports de durabilité pour la période 2023-2025. Pour la première année de reporting des états de durabilité en 2024 nous avons fait le choix d'exploiter les données existantes de 2022 en intégrant la notion d'Impacts, Risques et Opportunités qui n'était pas requise dans la méthodologie d'analyse de la double matérialité de 2022. En 2025, Viridien a mis à jour son processus d'évaluation de la double matérialité, notamment pour tirer parti des enseignements de la première année d'application de la CSRD. Viridien s'est assuré de la cohérence de l'analyse des enjeux de durabilité issus de cet exercice réalisé en 2025 avec celles résultant des exercices précédents.

3.1.4.2 Méthodologie

L'approche de double matérialité offre une évaluation holistique de la manière dont les facteurs de durabilité influencent les activités d'une entreprise (matérialité financière) et de l'impact de l'entreprise sur les enjeux environnementaux, sociaux dont ceux liés aux droits humains ainsi que les enjeux de gouvernance (ESG) (matérialité d'impact). Cette double perspective garantit une compréhension complète des risques et opportunités liés à la durabilité tout en favorisant une prise de décision éclairée. En intégrant ces deux points de vue, nous identifions des priorités qui alignent la performance financière avec des objectifs sociétaux et environnementaux plus larges.

La matérialité financière, selon une approche « outside-in », reflète comment les risques et opportunités externes liés à la durabilité peuvent affecter la performance et la position financière de Viridien. Son rôle est de mettre en évidence les impacts positifs et négatifs d'un enjeu de durabilité donné sur l'entreprise. En se concentrant sur les risques et opportunités liés à la durabilité, actuels ou potentiels, l'entreprise s'assure que ses efforts stratégiques sont alignés sur la viabilité à long terme ; en tenant compte des sujets matériels pertinents pour les investisseurs, car ils sont susceptibles d'influencer les facteurs financiers et opérationnels. L'évaluation priorise les risques et opportunités ayant un potentiel significatif d'influence sur les résultats financiers.

La matérialité d'impact, selon une approche « inside-out », évalue l'influence de Viridien sur les facteurs environnementaux et sociaux. Cette approche identifie et analyse comment les activités et la chaîne de valeur de l'entreprise affectent les enjeux de durabilité, positivement ou négativement. Les parties prenantes concernées incluent les employés, les clients et les écosystèmes impactés par les activités de l'entreprise. Les considérations clés incluent l'ampleur, l'étendue et l'irréversibilité des impacts,

analysés à travers les activités amont et aval. L'évaluation met l'accent sur les résultats actuels et potentiels, aidant à identifier les sujets matériels nécessitant notre attention.

Identification des enjeux de durabilité

L'identification des enjeux de durabilité représente la première étape du processus de double matérialité de Viridien.

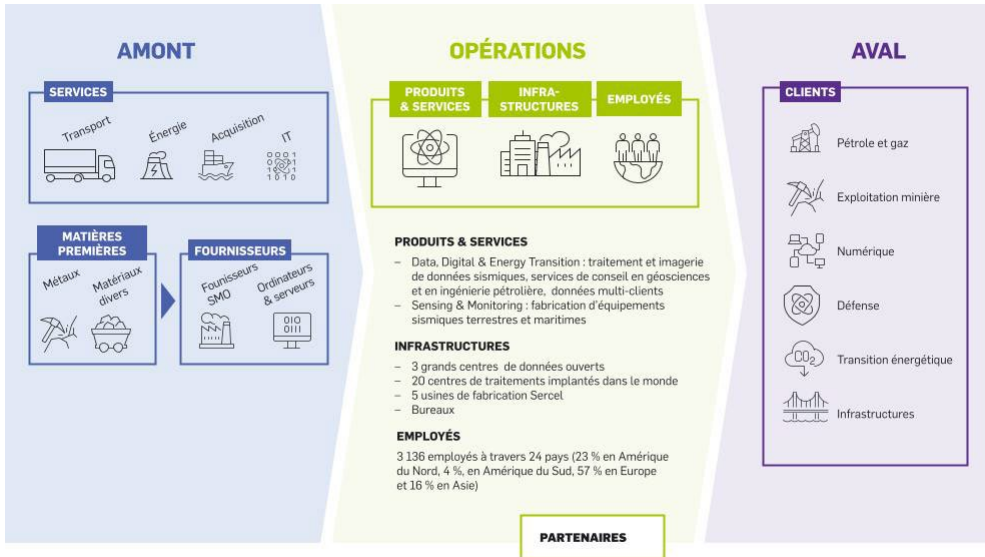
Le processus a suivi cinq étapes complémentaires :

- Revue approfondie des enjeux ESG pertinents pour le secteur de Viridien, réalisée par un cabinet externe indépendant afin de garantir la cohérence méthodologique et de réduire les biais internes. L'exercice a combiné l'analyse des normes sectorielles de reporting en matière de durabilité (incluant les cadres SASB et GRI) avec un benchmark des publications ESG des pairs et de la littérature sectorielle. Cette revue a permis d'identifier les enjeux de durabilité les plus fréquemment considérés comme matériels par des entreprises et marchés comparables.
- Analyse de la documentation interne : Cette phase a porté sur l'examen des documents internes de Viridien, incluant les politiques d'entreprise, les cadres de gouvernance, les résultats d'audit et les rapports de durabilité précédents. Elle a également intégré des documents techniques et des analyses de risques produits en interne, tels que les évaluations d'adaptation de 2024 réalisées par le partenaire réassureur du Groupe pour tous les sites opérationnels, ainsi que des études scientifiques et environnementales de longue date informant les évaluations liées à la biodiversité. L'objectif était d'identifier les enjeux ESG déjà reconnus ou traités au sein de l'organisation et d'évaluer leur alignement avec les sujets émergents du benchmark externe. Cette revue a assuré la cohérence entre les engagements internes de Viridien, ses pratiques opérationnelles et les défis de durabilité rencontrés par le secteur.
- Cartographie des parties prenantes : Une analyse des groupes de parties prenantes a été réalisée pour déterminer leur pertinence et leur niveau d'interaction avec les activités de Viridien.
 - Parties prenantes internes : Comité exécutif, directeurs, managers, employés.
 - Parties prenantes de la chaîne de valeur : Clients (compagnies pétrolières, exploitations minières, entreprises du secteur de la défense, du numérique, de la transition énergétique ou encore du suivi des infrastructures), fournisseurs (IT, composants électroniques), partenaires commerciaux.
 - Parties prenantes externes : Administrateurs, actionnaires, investisseurs, banques, associations professionnelles, acteurs institutionnels, autorités locales.

L'analyse de la chaîne de valeur met en évidence l'approche intégrée de Viridien en matière de durabilité, couvrant l'approvisionnement, les opérations et la livraison aux clients, en conformité avec les exigences de transparence, de mesure d'impact et de pratiques commerciales responsables.

- Amont : Viridien s'approvisionne en divers intrants, notamment des métaux, des matériaux variés et de l'énergie. Les principaux fournisseurs incluent les fournisseurs SMO et les partenaires impliqués dans l'acquisition de données multi-clients et l'informatique. La logistique de transport fait également partie des activités amont. L'analyse de ce segment est essentielle, car elle implique le suivi des impacts environnementaux et sociaux liés à l'approvisionnement, aux pratiques des fournisseurs et à l'extraction des matières premières. Cela inclut la consommation d'énergie, l'approvisionnement responsable et la transparence de la chaîne d'approvisionnement.
- Opérations : Les opérations de Viridien englobent deux activités majeures : la fabrication d'équipements sismiques et l'imagerie de subsurface, nécessitant un reporting détaillé sur l'utilisation des ressources (énergie, informatique), les conditions de travail, les impacts de la fabrication et l'efficacité opérationnelle. Les centres de données et les usines sont des points clés pour la performance environnementale et la responsabilité sociale.
- Aval : Viridien fournit des produits et services à des clients dans les secteurs du pétrole et gaz, de l'exploitation minière, du numérique, de la défense, de la transition énergétique et des infrastructures. Ces activités concernent la manière dont les produits et services de Viridien permettent à nos clients d'atteindre leurs propres objectifs de durabilité. Nos efforts se concentrent ici sur la gestion des produits, la relation client et l'impact global des produits vendus et des services sur les indicateurs environnementaux et sociaux.

CHAÎNE DE VALEUR



● **Entretiens avec les parties prenantes :** Une série d’entretiens a été menée avec des parties prenantes internes et externes sélectionnées par un tiers indépendant. Ces échanges visaient à comprendre les préoccupations propres à chaque groupe, leur perception des enjeux prioritaires de Viridien et leurs attentes quant au rôle et aux engagements de l’entreprise pour y répondre. La reconnaissance des intérêts des parties prenantes clés par l’organisation est l’un des principes fondamentaux de notre stratégie ESG, et l’établissement d’un dialogue de qualité avec ces parties prenantes est un facteur clé de crédibilité de notre démarche de durabilité.

● **Consultation des employés :** Une enquête à l’échelle du Groupe a été réalisée pour recueillir les perceptions des priorités en matière de durabilité au sein de Viridien. Le questionnaire, traduit en quatre langues (chinois, français, anglais et néerlandais), a été conçu pour éclairer l’évaluation des sujets sociaux dans le cadre de l’ESRS S1 en recueillant directement les avis des employés sur les enjeux liés au lieu de travail et à la durabilité. Contrairement aux enquêtes régulières « Great Place to Work » déjà menées par le Groupe, cette initiative était explicitement orientée CSRD, en se concentrant sur la manière dont les employés perçoivent et priorisent les enjeux de durabilité pertinents pour les activités et la chaîne de valeur de Viridien.

Ces étapes ont permis d’identifier les enjeux ESG prioritaires de Viridien et d’établir la liste correspondante des Impacts, Risques et Opportunités (IRO). Cette liste consolidée a ensuite été examinée et validée par le comité de pilotage, composé de représentants des fonctions clés de l’entreprise, avant de passer à la phase de notation de matérialité.

Evaluation des IROs

Un total de 104 Impacts, Risques et Opportunités (IRO) ont été identifiés et évalués en collaboration avec un cabinet de conseil externe et un comité de pilotage dédié, composé de parties prenantes internes clés issues des différentes fonctions de Viridien, garantissant une perspective représentative des activités et de la chaîne de valeur de l’entreprise.

Chaque IRO a été noté selon des critères prédéfinis et compris entre 1 et 4 selon notre cadre de référentiel de gestion des risques, conformément aux recommandations des ESRS. Pour les IRO liés aux impacts, la notation a pris en compte l’ampleur, la probabilité, l’étendue et l’irrémediabilité, tandis que les IRO liés aux risques et opportunités ont été évalués en fonction de l’ampleur et de la probabilité. Les liens entre les impacts et leurs dépendances et les risques et opportunités qui peuvent en découler ont été pris en compte lors de l’évaluation de la double matérialité.

Matérialité financière

Ampleur	1 – Non significative	2 – Modérée	3 – Importante	4 - Critique
Impact financier	< 5m\$	5m\$ - 20m\$	20m\$ - 50m\$	> 50m\$
Image/Réputation	Implication des médias locaux et impact mineur sur la satisfaction des clients	Les médias régionaux/locaux se sont mobilisés pendant plusieurs jours et ont eu un impact tangible sur la satisfaction des consommateurs et de la communauté.	Publicité négative à l'échelle nationale avec un impact à moyen terme sur la réputation et les consommateurs	Publicité négative à l'échelle mondiale ayant un impact à long terme sur la réputation et les consommateurs
Continuité des affaires	Conséquences absorbées dans des conditions normales	Opérations fortement affectées : au moins une ligne de production interrompue	Les opérations sont gravement perturbées : plusieurs lignes de production sont interrompues.	Suspension des opérations
Stratégie	Aucun changement au modèle d'affaires	Modification très mineure du modèle d'affaires	Impact modéré sur le modèle d'affaires	Changement significatif du modèle d'affaires
Probabilité	1 – Rare	2 – Peu fréquent	3 - Fréquent	4 – Très fréquent
	Au moins tous les 5 ans	Tous les 1 à 5 ans	1 fois par an	Plusieurs fois par an

Matérialité d'impact

Ampleur	1 – Non significative	2 – Modérée	3 – Importante	4 - Critique
Echelle	Impact négligeable, peu perceptible, sans effet	Impact limité, avec des effets mineurs et facilement gérables	Impact notable avec des effets visibles et durables	Impact majeur avec des effets profonds et durables
Impacts environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> - L'état de la faune, de la flore et de l'environnement local - L'accélération du changement climatique dans une mesure très limitée - La pollution légère et occasionnelle de l'eau, de l'air ou du sol - Réduction limitée du niveau des eaux souterraines/des cours d'eau 	<ul style="list-style-type: none"> - L'état de la faune, de la flore et de l'environnement local - L'accélération du changement climatique dans une mesure limitée - L'introduction d'une espèce invasive - Pollution de l'eau, de l'air ou du sol entraînant une dégradation de la santé de l'homme, de la faune et de la flore - Réduction du niveau des eaux souterraines/des cours d'eau 	<ul style="list-style-type: none"> - L'état de la faune, de la flore, de l'environnement local et, par extension, de la biodiversité - L'accélération du changement climatique - La destruction partielle d'une espèce - Pollution importante de l'eau, de l'air ou du sol entraînant des effets toxiques pour l'homme, la faune et la flore - L'assèchement temporaire des nappes phréatiques/des cours d'eau 	<ul style="list-style-type: none"> - La destruction de la faune, de la flore et de l'environnement local et, par extension, un fort impact sur la biodiversité - Un renforcement significatif du changement climatique - La destruction totale d'une espèce - Une pollution irréversible et importante de l'eau, de l'air ou du sol avec des effets létaux pour l'homme, la faune et la flore - Assèchement permanent des nappes phréatiques et des cours d'eau
Impact social Individus (employés, travailleurs de la chaîne de valeur, environnement de travail)	<ul style="list-style-type: none"> - Le bien-être physique et/ou psychologique des individus dans une mesure très limitée - Accident sans arrêt - Exposition à des situations temporaires de stress, mauvais 	<ul style="list-style-type: none"> - La santé physique et/ou psychologique des individus sans risque de décès - Accident entraînant des séquelles mineures (altération temporaire de la vision ou de 	<ul style="list-style-type: none"> - La santé physique et/ou psychologique des personnes avec un risque avéré de décès - Accident entraînant un handicap physique ou mental (surdité, perte de la vue, amputation, 	<ul style="list-style-type: none"> - La mort ou la dégradation totale de la santé psychologique des individus - Les accidents mortels ou ceux qui entraînent un décès ultérieur - Expositions à des

	équilibre entre vie professionnelle et vie privée	l'audition, entorse ou fracture d'un membre ou d'une articulation) - Exposition à des situations conduisant à une maladie sans taux de mortalité (maladies infectieuses, maladies chroniques, etc.) - Situations entraînant une détresse psychologique	coma, etc.) - Exposition à des situations entraînant une maladie à taux de mortalité élevé (cancers, maladies respiratoires, etc.) - Situations entraînant une dépression grave (harcèlement, épuisement professionnel, discrimination) ou des troubles psychiatriques aigus.	situations entraînant une altération totale de la santé psychologique
Impact parties tierces Clients, Partenaires, Fournisseurs	- Conséquences absorbées dans des conditions normales - Perte d'activité mineurs	- Opérations affectées de manière significative : au moins une ligne de production interrompue - Perte d'activité modérée - Coûts de reprise faible	- Les opérations sont fortement affectées : plusieurs lignes de production sont interrompues - Perte d'activité majeure - Coûts de reprise élevés	- Suspension totale des opérations - Perte d'activité totale - Coûts de reprise très élevés
Irrémédiabilité	Les dommages sont facilement réparables, sans effets secondaires ni séquelles.	Un petit effort suffit pour réparer ou compenser les dommages sans laisser d'effets secondaires ou de séquelles.	Les dommages sont partiellement réparables ou compensables au prix d'efforts importants. Les effets secondaires ou les séquelles sont inévitables	Les dommages ne sont pas réparables sans effets secondaires ou séquelles, et il est difficile de les compenser malgré des efforts importants
Etendue	Événement limité à un individu ou à une partie d'un site.	Événement d'ampleur régionale limité à un nombre modéré de personnes.	Événement d'ampleur nationale touchant un groupe important de personnes.	Événement d'ampleur mondiale ayant des effets transfrontaliers.
Probabilité	1 - Rare Au moins tous les 5 ans	2 - Peu fréquent Tous les 1 à 5 ans	3 - Fréquent 1 fois par an	4 - Très fréquent Plusieurs fois par an

Une normalisation bornée à l'intervalle [0,1] a ensuite été appliquée à l'ensemble des notes obtenues et présentées ensuite sous forme de pourcentage entre 0 et 100 %. Chaque critère (ampleur, étendue, irrémédiabilité et probabilité) a été pondéré de manière égale, avec une évaluation indépendante de la matérialité d'impact et de la matérialité financière.

Le seuil de matérialité est fixé à 60 %, au-dessus duquel un IRO est considéré comme matériel. Sur les 104 IRO, 46 ont été identifiés comme matériels pour Viridien.

La liste finale des sujets matériels a été examinée par le Comité de Pilotage et présentée au Comité Exécutif, garantissant la cohérence avec les priorités stratégiques et le cadre de gestion des risques de Viridien.

3.1.4.3 Résultats



3.1.4.4 Impacts, risques et opportunités matériels (IRO)

Le tableau suivant présente les principaux impacts, risques et opportunités liés à la durabilité et identifiés comme matériels en 2025. Il catégorise ces sujets matériels selon qu'ils se produisent dans les opérations propres de Viridien ou dans sa chaîne de valeur, et précise leur horizon temporel attendu. Nous avons adopté les horizons temporels définis par l'ESRS 1, paragraphe 6.4 : court terme correspond à la période de reporting, moyen terme jusqu'à 5 ans et long terme au-delà de 5 ans.

Le tableau relie chaque enjeu matériel de durabilité identifié lors de l'évaluation de la double matérialité aux normes ESRS correspondantes. Une brève description est fournie pour chaque IRO matériel, tandis que des détails supplémentaires figurent dans les sections thématiques « Environnement », « Social » et « Gouvernance » de ce chapitre.

Impact, risque ou opportunité (IRO)	Horizon	Type	Chaîne de valeur	Enjeu de durabilité
ENVIRONNEMENT				
CHANGEMENT CLIMATIQUE (ESRS E1)				
Adaptation au changement climatique				
En tant qu'acteur établi dans le secteur pétrolier et gazier, Viridien fait face à un risque stratégique concernant la résilience de son modèle économique dans un contexte de transition mondiale vers des sources d'énergie bas carbone et alternatives	Long Terme	Risque potentiel	Opérations	Résilience du modèle d'affaires
Atténuation du changement climatique				
Bien que les opérations propres de Viridien génèrent relativement peu d'émissions, ses activités en amont et en aval (telles que l'acquisition sismique), ainsi que celles de ses clients dans le secteur pétrolier et gazier, contribuent de manière significative aux émissions de gaz à effet de serre et constituent des facteurs clés du changement climatique.		Impact négatif réel	Amont Opérations Aval	Changement climatique et émissions GES
Energie				
Les activités de Viridien, notamment à travers ses centres de données et ses sites SMO, consomment une quantité importante d'électricité. Dans de nombreuses régions où l'entreprise opère, comme le Texas, le Royaume-Uni et la Chine, le réseau électrique dépend encore fortement des combustibles fossiles, contribuant ainsi au changement climatique et aggravant la rareté des ressources.		Impact négatif réel	Amont Opérations	Consommation d'énergie et efficacité énergétique
Avec de nouvelles solutions à haute efficacité		Opportunité	Opérations	Consommation

énergétiques, Viridien peut se démarquer de ses concurrents, répondre aux réglementations futures et renforcer ses relations avec les clients.		réelle		d'énergie et efficacité énergétique
Avec un Contrat d'Achat d'Électricité (Corporate Power Purchase Agreement) négocié, Viridien peut sécuriser ses activités contre une hausse soudaine des prix du marché		Opportunité réelle	Opérations	Consommation d'énergie et efficacité énergétique
RESSOURCES MARINES ET EN EAU (ESRS E3)				
Consommation d'eau				
Viridien exploite des centres de données et des usines dans des zones soumises à un stress hydrique et contribue à la rareté de la ressource, ce qui affecte les communautés locales et l'environnement.		Impact négatif réel	Amont Opérations Aval	Consommation d'eau
ECONOMIE CIRCULAIRE (ESRS E5)				
Intrants, dont utilisation des ressources				
Les principales ressources consommées par Viridien sont les composants achetés pour la production de systèmes et de capteurs, les ordinateurs de calcul et les serveurs de stockage de données, qui contribuent tous à l'épuisement des ressources.		Impact négatif réel	Amont	Intrants
Utilisation des ressources liées aux produits et aux services				
La mise en œuvre d'une approche d'éco-conception pour les produits vendus (robustesse, réparabilité et recyclabilité) pourrait avoir un impact positif sur la satisfaction des clients et l'image de Viridien.		Opportunité réelle	Opérations Aval	Eco-conception
Déchets				
Les activités de Viridien génèrent des déchets, principalement issus du segment SMO, qui produit des systèmes et des capteurs, ainsi que des déchets électroniques provenant du segment HPC et solutions Cloud.		Impact négatif réel	Opérations	Gestion des déchets
SOCIAL				
PERSONNEL DE L'ENTREPRISE (ESRS S1)				
Conditions de travail				
Étant donné la forte dépendance de Viridien au secteur pétrolier et gazier, la volatilité du marché peut générer de l'incertitude parmi les employés et affecter le moral des équipes.		Impact négatif réel	Opérations	Résilience du modèle d'affaires
Si Viridien ne parvient pas à rassurer ses employés sur la viabilité à long terme de son modèle d'affaires, le Groupe risque une augmentation du turnover et une perte potentielle de talents clés	Moyen terme	Risque potentiel	Opérations	Résilience du modèle d'affaires
Si Viridien ne respecte pas les réglementations locales sur la durée légale du travail, cela pourrait entraîner de la fatigue chez les employés et des incidents de santé.	Moyen terme	Impact négatif potentiel	Opérations	Santé, sécurité et qualité de vie au travail
Si Viridien ne respecte pas les réglementations locales sur la rémunération minimale légale, cela pourrait entraîner une précarité des employés et un mécontentement	Moyen terme	Impact négatif potentiel	Opérations	Egalité de traitement pour tous
Étant donné la forte dépendance de Viridien au secteur pétrolier et gazier, la volatilité du marché peut générer de l'incertitude parmi les employés et affecter le moral des équipes.		Impact négatif réel	Opérations	Attractivité

Proposer des salaires compétitifs et attractifs pourrait représenter une opportunité stratégique pour Viridien afin de fidéliser les talents clés et de renforcer sa capacité à attirer des candidats hautement qualifiés sur un marché du travail concurrentiel.	Moyen terme	Opportunité potentielle	Opérations	Attractivité
Un dialogue social insuffisant ou un manque d'engagement constructif avec les représentants du personnel pourrait entraîner une augmentation des tensions sociales.		Impact négatif réel	Opérations	Dialogue social
Tout manquement de Viridien au respect des droits des employés en matière de liberté d'association, de négociation collective ou de conformité aux conventions collectives applicables pourrait exposer le Groupe à des tensions sociales.	Moyen terme	Impact négatif potentiel	Opérations	Dialogue social
Si Viridien ne parvient pas à entretenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle pour ses employés, cela pourrait entraîner une augmentation de l'épuisement mental et physique, impactant finalement leur bien-être.		Impact négatif réel	Opérations	Santé, sécurité et qualité de vie au travail
Si Viridien ne parvient pas à soutenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle pour ses employés, cela pourrait entraîner une augmentation de l'épuisement mental et physique, impactant finalement leur bien-être.	Moyen terme	Risque potentiel	Opérations	Santé, sécurité et qualité de vie au travail
Les accidents liés au travail impliquant des employés de Viridien pourraient avoir des conséquences négatives sur leur santé physique et mentale.	Court terme	Impact négatif potentiel	Opérations	Santé, sécurité et qualité de vie au travail
Égalité de traitement et d'opportunités pour tous				
Ne pas garantir l'égalité entre les sexes et l'égalité salariale chez Viridien peut susciter un sentiment d'injustice parmi les employés.		Impact négatif réel	Opérations	Egalité de traitement pour tous
Promouvoir l'égalité entre les sexes et garantir l'égalité salariale représentent des leviers essentiels pour attirer des talents diversifiés, favoriser un environnement de travail plus inclusif et renforcer l'engagement des employés ainsi que la productivité globale.		Opportunité réelle	Opérations	Egalité de traitement pour tous
En investissant dans la formation et le développement des compétences des employés, Viridien renforce l'employabilité individuelle, favorise la croissance professionnelle et améliore l'engagement ainsi que la satisfaction globale des collaborateurs.		Impact positif réel	Opérations	Formation et développement des compétences
En investissant dans la formation et le développement des compétences des employés, Viridien pourrait attirer et fidéliser des talents clés pour sa performance.		Opportunité réelle	Opérations	Formation et développement des compétences
En employant des personnes en situation de handicap, Viridien garantit un accès équitable aux opportunités professionnelles, favorise l'inclusion et promeut la diversité au sein du lieu de travail.		Impact positif réel	Opérations	Diversité et inclusion
Le fait de ne pas prévenir les incidents de violence et de harcèlement au travail peut créer un sentiment d'insécurité et entraîner une détresse psychosociale chez les employés, impactant négativement leur bien-être ainsi que le climat organisationnel global.		Impact négatif réel	Opérations	Santé, sécurité et qualité de vie au travail
Le fait de ne pas prévenir les incidents de violence et de harcèlement au travail peut entraîner des risques		Risque réel	Opérations	Santé, sécurité et qualité de vie au

juridiques, nuire à la réputation et réduire l'engagement des employés.				travail
En intégrant la diversité dans sa politique de recrutement, Viridien garantit un accès équitable aux opportunités professionnelles et favorise l'inclusion au sein du lieu de travail.		Impact positif réel	Opérations	Diversité et inclusion
L'intégration de la diversité dans la politique de recrutement peut avoir un impact positif sur l'image de l'entreprise.		Opportunité réelle	Opérations	Diversité et inclusion
TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (ESRS S2)				
Conditions de travail				
Certains fournisseurs et sous-traitants mondiaux de Viridien peuvent opérer dans des conditions de travail qui ne respectent pas les normes internationales en matière de droits humains, notamment l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, l'application de salaires équitables et d'horaires de travail raisonnables, ainsi que le respect de la liberté d'association, du dialogue social et des droits à la négociation collective.	Court terme	Impact négatif potentiel	Opérations	Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement
En cas de violations avérées des droits humains au sein de la chaîne de valeur de Viridien, le Groupe s'expose à des risques juridiques, financiers et réputationnels importants, notamment des poursuites judiciaires, des sanctions réglementaires et une perte de confiance de la part des clients et des investisseurs.	Court terme	Risque potentiel	Opérations	Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement
Les fournisseurs et sous-traitants de Viridien, en particulier ceux impliqués dans des activités d'acquisition de données en mer, sont exposés à un risque d'accidents liés au travail, pouvant nuire à la santé et à la sécurité de leurs travailleurs.	Court terme	Impact négatif potentiel	Amont	Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement
IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS (ESRS S3)				
Droits des communautés, économique, social ou culturel				
Viridien contribue au développement économique des communautés locales dans les régions où ses installations sont implantées, notamment par la création d'emplois, les achats locaux et les partenariats avec les acteurs régionaux.		Impact positif réel	Opérations Aval	Contribution économique dans les communautés
CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (ESRS S4)				
Informations, impacts associés pour les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux				
Un manquement de Viridien à garantir la cybersécurité pourrait entraîner la divulgation d'informations sensibles concernant les clients, avec des conséquences potentiellement graves pour eux.	Court terme	Impact négatif potentiel	Aval	Cyber-sécurité et protection des données
Une violation de données impliquant des informations clients pourrait entraîner des amendes réglementaires, des coûts liés aux litiges, ainsi qu'une perte d'opportunités commerciales, impactant négativement la performance financière de Viridien.	Court terme	Risque potentiel	Opérations	Cyber-sécurité et protection des données
En mettant en place des outils efficaces pour recueillir et comprendre les attentes des clients, Viridien peut améliorer leur satisfaction.		Impact positif réel	Aval	Satisfaction et fidélisation des clients
Une meilleure compréhension des attentes des clients		Opportunité	Opérations	Satisfaction et

peut conduire à une fidélisation accrue, à des volumes de ventes plus élevés et à un renforcement de la loyauté envers la marque.		réelle		fidélisation des clients
En fournissant des informations pertinentes et de haute qualité sur ses produits et services, l'entreprise permet à ses clients d'optimiser leurs opérations et d'améliorer leur satisfaction.		Impact positif réel	Aval	Satisfaction et fidélisation des clients
Fournir aux clients des informations exactes et à forte valeur ajoutée peut accroître leur satisfaction et leur fidélité, et permettre à Viridien de se différencier de ses concurrents.		Opportunité réelle	Opérations	Satisfaction et fidélisation des clients
En cas de déclarations environnementales trompeuses faites par Viridien, le Groupe pourrait s'exposer à un risque de sanctions juridiques et réputationnelles.	Court terme	Risque potentiel	Opérations	Satisfaction et fidélisation des clients
GOUVERNANCE				
CONDUITE DES AFFAIRES (ESRS G1)				
Culture d'entreprise				
Le non-respect de son Code de conduite des affaires pourrait exposer Viridien à des sanctions réglementaires, des procédures judiciaires et des pénalités financières, tout en portant atteinte à sa réputation et à la confiance de ses parties prenantes.	Court terme	Risque potentiel	Opérations	Ethique des affaires
Une violation accidentelle ou intentionnelle des droits de propriété intellectuelle de Viridien pourrait compromettre l'avantage concurrentiel de l'entreprise.	Court terme	Risque potentiel	Opérations	Protection de la propriété intellectuelle
Protection des lanceurs d'alertes				
Un manquement de Viridien à protéger adéquatement un lanceur d'alerte pourrait nuire gravement à la vie professionnelle de l'individu, notamment par des risques de représailles, des obstacles à la carrière ou des atteintes à la réputation.	Court terme	Impact négatif potentiel	Opérations	Ethique des affaires
Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques de paiement				
Grâce à la mise en œuvre d'une politique d'achats responsables, l'entreprise contribue à générer des impacts sociaux et environnementaux positifs tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.		Impact positif réel	Amont	Achats responsables
Les retards de paiement de la part de Viridien pourraient affecter de manière significative la stabilité financière des petits fournisseurs.		Impact négatif réel	Amont	Achats responsables
Corruption et pots-de-vin				
En cas d'incidents de corruption ou de pots-de-vin, Viridien s'expose à des risques juridiques importants, notamment des enquêtes, des amendes et des sanctions imposées par les autorités réglementaires. De tels incidents peuvent également nuire gravement à la réputation de l'entreprise, éroder la confiance des parties prenantes et potentiellement entraîner une perte d'opportunités commerciales et de partenariats.	Court terme	Risque potentiel	Opérations	Lutte contre la corruption

3.1.4.5 Enjeux environnementaux non-matériels

E2 - Pollution

L'évaluation a identifié un nombre limité d'impacts et de risques potentiels liés à la pollution, principalement associés à certaines opérations de fournisseurs ou à des activités isolées telles que l'acquisition de données en mer, la manipulation de substances chimiques ou les émissions de COV. Ces impacts et risques sont étroitement surveillés grâce à des contrôles opérationnels et des mesures de conformité réglementaire. Lors de l'exercice de notation, leur probabilité de survenance a été jugée très faible, ce qui, combiné à leur gravité potentielle limitée, a conduit à considérer la pollution (E2) comme non significative.

E4 – Biodiversité

L'évaluation a identifié quelques impacts et risques potentiels liés à la biodiversité, dont la probabilité de survenance est jugée très faible compte tenu de la nature et de l'ampleur des activités de Viridien. Ceux-ci incluent une utilisation limitée des sols associée aux sites existants, de faibles volumes de matériaux naturels utilisés dans certains processus de fabrication, ainsi que des acquisitions de données en mer réalisées par des sous-traitants soumis à des réglementations environnementales strictes. Bien que Viridien opère à l'échelle mondiale, ses bâtiments et installations sont situés dans des zones déjà fortement artificialisées, et les besoins en nouvelles constructions sont très limités.

Le principal impact potentiel de Viridien sur la biodiversité est lié à l'acquisition de données sismiques en milieu marin, soit par les activités de notre division Earth Data (EDA), soit par la vente d'équipements géophysiques de notre division Sensing & Monitoring (SMO).

Toutes les campagnes sismiques offshore financées par Viridien dans le cadre de son activité de bibliothèque de données font l'objet d'une étude d'impact environnemental (EIE) préalable et sont réalisées conformément aux réglementations environnementales nationales et internationales des pays dans lesquels nous opérons.

Aucun incident environnemental (déversements de carburant/huile, mammifères marins) n'a été signalé dans le cadre de nos opérations offshore Earth Data en 2025.

Notre division Sensing & Monitoring (SMO) a développé un outil unique de surveillance acoustique passive sur le marché, Sercel QuietSea™. Ces capteurs sont conçus pour être directement intégrés dans les systèmes d'acquisition sismique Sentinel de Sercel ou dans les systèmes de navigation, et améliorent considérablement la fiabilité de la détection des mammifères marins. SMO travaille également à mieux contrôler le spectre sonore émis par les canons à air comprimé utilisés par les sources sismiques, afin de minimiser l'impact sur la vie marine. En réduisant le spectre des fréquences émises, et en particulier les hautes fréquences, il devient possible d'utiliser uniquement la bande utile pour l'imagerie sismique tout en évitant le spectre audible par les mammifères marins, réduisant ainsi significativement le potentiel de nuisance.

Lors de l'exercice de notation, la probabilité de survenance a été jugée très faible, reflétant à la fois l'empreinte limitée des opérations de Viridien et le niveau élevé de contrôle réglementaire dans toutes les régions d'activité. Par conséquent, la biodiversité et les écosystèmes (E4) ont été considérés comme non matériels.

3.1.4.6 Intérêt et points de vue des parties prenantes

Nous nous engageons à un dialogue constructif avec nos parties prenantes. Cet engagement nous permet de comprendre leurs points de vue, leurs préoccupations et leurs attentes, ce qui guide nos initiatives, projets et processus opérationnels en matière de durabilité. Les enseignements tirés de ces interactions périodiques contribuent à orienter nos efforts de diligence raisonnable et l'évaluation de la double matérialité.

Notre stratégie de développement durable est guidée par les enjeux matériels que Viridien et ses différentes parties prenantes considèrent comme prioritaires.

Tous les trois ans, à la lumière de la mise à jour de notre analyse de double matérialité, nous analysons les évolutions significatives au sein du Comité Développement Durable et ajustons notre stratégie si nécessaire. Il n'y a pas eu de changement significatif dans les enjeux matériels de durabilité de Viridien par rapport aux années précédentes, à la suite de la révision des IRO en 2025, qui nécessiterait des modifications de notre stratégie ou de notre modèle économique.

À mesure que notre portefeuille s'élargit pour inclure de nouvelles activités au-delà du pétrole et du gaz, la composition et les priorités de nos principales parties prenantes évoluent également.

Viridien maintient un dialogue périodique avec la plupart des catégories de parties prenantes tout au long de l'année afin de bien comprendre leurs priorités et l'impact de nos activités sur elles. Cependant, nous sommes conscients qu'il nous reste à renforcer nos engagements envers nos fournisseurs, et nous nous efforcerons d'améliorer ce point en 2026.

Principales parties prenantes	Questions clés	Engagement Viridien
Clients	<ul style="list-style-type: none"> - Transparence sur les produits et services : qualité, sécurité, durabilité des offres et informations précises sur les produits et services - Protection des données et de la vie privée - Mécanismes de satisfaction et de retour d'information - Éthique de la conduite des affaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes de satisfaction des clients - CRM - Organisation des gestionnaires de comptes clés - Examens périodiques au niveau de la Direction Générale - Code de conduite des affaires - Certifications : ISO 14001, 27001, 50001 - Code de conduite de l'UE en matière d'efficacité énergétique pour les centres de données
Actionnaires et investisseurs	<ul style="list-style-type: none"> - Croissance et rentabilité durables - Création de valeur à long terme - Gouvernance et surveillance - Transparence et responsabilité - Alignement sur les attentes réglementaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Assemblée générale des actionnaires - Journée du marché des capitaux - Conférences investisseurs (<i>Road shows</i>) - Conférence téléphonique sur les résultats trimestriels - Section investisseurs www.Viridiengroup.com - Notation ESG/Médaille de bronze EcoVadis
Employés	<ul style="list-style-type: none"> - Bien-être, santé et sécurité - Diversité, équité et inclusion - Pratiques d'emploi équitables - Apprentissage et développement - Transparence et responsabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Représentant des employés - Membre du Conseil d'administration - Comité de Groupe (salariés élus) - Comité d'Entreprise national (salariés élus) - Revue annuelle du personnel (processus RH ascendant) - Examens des performances (processus RH) - Enquête d'engagement (<i>Great Place to Work</i>) - Questionnaire sur les enjeux CSRD prioritaires
Principaux fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> - Impacts sur l'environnement (changement climatique – utilisation des ressources) - Pratiques de travail et droits de l'homme - Gouvernance et éthique des affaires - Intégration dans les rapports 	<ul style="list-style-type: none"> - Diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs - Code de conduite du fournisseur - Évaluation de la performance des principaux fournisseurs (Altares D&B)
Les communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> - Impact environnemental sur les communautés (pollution, changement climatique, biodiversité) - Impacts sociaux et économiques - Santé et sécurité des communautés locales - Engagement et consultation 	<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat avec les universités - Salons de l'emploi et des carrières - Initiatives locales en matière de responsabilité sociale
Nature	<ul style="list-style-type: none"> - Mammifères marins 	<ul style="list-style-type: none"> - Pratiques opérationnelles - QuietSea™ - Source acoustique basse fréquence TPS

3.2 Environnement

3.2.1 TAXONOMIE VERTE DE L'UE

3.2.1.1 La Taxonomie de l'UE

La taxonomie européenne vise à orienter les investissements privés vers des activités durables afin de soutenir les engagements du Pacte Vert Européen visant à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

À la suite de l'adoption, le 8 janvier 2026, des évolutions relatives au reporting de la taxonomie européenne, intégrant notamment l'introduction d'un seuil de matérialité de 10 % pour évaluer les activités économiques éligibles ainsi que de nouveaux modèles de tableaux pour la publication des indicateurs clés de performance (KPI), le Groupe a fait évoluer ses modalités de reporting afin de se conformer à ce nouveau cadre réglementaire.

La taxonomie fixe des seuils de performance pour les activités économiques (activités éligibles) qui :

- apportent une contribution substantielle à l'un des six objectifs environnementaux.
 - Atténuation du changement climatique
 - Adaptation au changement climatique
 - Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines
 - Transition vers une économie circulaire
 - Prévention et contrôle de la pollution
 - Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes
- ne causent pas de préjudice important (DNSH) aux cinq autres, le cas échéant ;
- respectent des garanties minimales (par exemple, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme).

Les seuils de performance aideront les entreprises, les promoteurs de projets et les émetteurs à accéder à un financement vert pour améliorer leur performance environnementale, ainsi qu'à identifier les activités qui sont déjà respectueuses de l'environnement. Ce cadre vise à améliorer la transparence, à faciliter l'investissement durable et à s'aligner sur les objectifs climatiques et environnementaux de l'UE, en favorisant la croissance des secteurs à faible émission de carbone et la décarbonation des secteurs à forte émission de carbone.

L'alignement est le résultat de l'évaluation positive selon laquelle une activité éligible est considérée comme durable parce qu'elle répond aux exigences de la taxonomie. Les entreprises doivent indiquer la proportion de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissement (CapEx) et de leurs dépenses opérationnelles (OpEx) liée aux activités alignées sur la taxonomie, le cas échéant.

3.2.1.2 Activités couvertes par la Taxonomie

Les secteurs et activités économiques inclus dans la taxonomie à ce jour ont le potentiel d'apporter une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation au changement climatique. L'approche diffère pour chacun de ces objectifs, en fonction de leur nature.

Dans le contexte des exigences de la taxonomie verte de l'UE, l'atténuation fait référence aux activités visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre ou à renforcer le piégeage du carbone pour lutter contre le changement climatique. Elle s'attaque aux causes du changement climatique et fait référence aux mesures prises pour réduire les émissions et ralentir le rythme du changement. Pour une entreprise non-financière, cela peut se traduire par des investissements dans les énergies renouvelables, l'amélioration de l'efficacité énergétique ou la transition vers des technologies à faible émission de carbone.

En revanche, l'adaptation se concentre sur la réduction de la vulnérabilité et l'augmentation de la résilience aux impacts physiques du changement climatique. Elle s'attaque à ses effets en se concentrant sur les changements à apporter pour mieux faire face aux impacts du changement climatique qui se produisent déjà ou qui devraient se produire à l'avenir. Il s'agit de mesures telles que des infrastructures résilientes aux aléas climatiques, des systèmes de gestion de l'eau ou la conservation de la biodiversité, afin de garantir que l'entreprise puisse résister à des conditions environnementales changeantes.

Ces deux approches sont essentielles pour qu'une entreprise non-financière s'aligne sur les objectifs de la taxonomie verte de l'UE, à savoir soutenir une économie durable et résiliente au changement climatique.

Nous avons revu en détail le fichier publié par l'UE, compas de la taxonomie ("taxonomy compass") qui liste l'ensemble des activités éligibles et nous avons identifié, parmi le portefeuille d'activités de Viridien, trois activités susceptibles d'apporter une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation à celui-ci :

NACE	Secteur	Activité	Activité
J63.11	Information et communication	8.1	Traitement des données, hébergement et activités connexes

J61, J62, J63.11	Information et communication	8.2	Des solutions fondées sur des données pour réduire les émissions de gaz à effet de serre
E39.00	Approvisionnement en eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	5.12	Stockage géologique souterrain permanent du CO ₂

3.2.1.2.1 Traitement des données, hébergement et activités connexes (activité 8.1)

Viridien transforme les données sismiques et géologiques en informations et en images de haute qualité afin de permettre de comprendre la structure du sous-sol et de déduire diverses qualités physiques et mécaniques des roches ou des fluides dans ces structures. Pour ce faire, Viridien doit pouvoir compter sur une très grande capacité de traitement des données et disposer de ses propres serveurs et de son infrastructure interne.

Nos centres de données sont répartis sur trois sites principaux : Texas (États-Unis), Royaume-Uni et France. Chaque site sert de hub régional.

Toute l'activité qui passe par ces centres de calcul est éligible à la taxonomie au titre de l'objectif d'Adaptation au Changement Climatique.

3.2.1.2.2 Solutions fondées sur des données pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre (activité 8.2)

Nous sommes actifs dans le domaine de la surveillance de l'environnement et des solutions de transition à faible teneur en carbone et nous développons des solutions, basées sur l'analyse de données, pour l'atténuation du changement climatique dans les domaines suivants :

- L'énergie géothermique est traditionnellement exploitée dans les zones tectoniques actives, et Viridien a toujours joué un rôle sur ce marché grâce à son équipe d'imagerie multi-physique et occasionnellement grâce à son équipe d'imagerie sismique. A ce jour, Viridien a entrepris plus de 130 projets ciblés, développant l'expertise et les logiciels associés. Aujourd'hui, l'exploitation de l'énergie géothermique s'applique également aux bassins sédimentaires et offre de nouvelles opportunités à Viridien. L'expertise en géosciences du sous-sol, y compris l'imagerie sismique, la modélisation des réservoirs et l'analyse géologique, sont des compétences très recherchées dans ce secteur énergétique émergent où nous restons concentrés sur certains domaines clés.
- Les minéraux critiques tels que le cuivre, le lithium, le nickel, le cobalt et les terres rares sont essentiels au développement des technologies énergétiques propres, qu'il s'agisse des éoliennes, des réseaux électriques, des véhicules électriques ou des batteries. L'approvisionnement est essentiel à la croissance des énergies renouvelables et au soutien de la transition énergétique. La nécessité de rechercher ces minéraux et de les extraire en toute sécurité, avec le moins d'impact possible sur l'environnement et de manière responsable en gérant les risques associés, présente des opportunités commerciales pour Viridien.

Viridien est bien placé pour tirer parti de l'augmentation de l'activité dans l'industrie minière grâce à son offre de données intégrées qui permet à ses clients d'obtenir des informations précieuses.

3.2.1.2.3 Stockage géologique souterrain permanent du CO₂ (activité 5.12)

La capture, l'utilisation et le stockage du carbone (CCUS) est l'une des solutions choisies par la communauté internationale pour contribuer à l'effort de décarbonation des activités humaines et atteindre les objectifs des Accords de Paris. Dans ce domaine, le potentiel commercial de Viridien est important car les compétences clés de Viridien en matière d'expertise des réservoirs souterrains, y compris l'imagerie géologique et pétrochimique, la modélisation et l'analyse, s'intègrent bien dans le cadre de la planification du stockage du CO₂, de l'optimisation et de la surveillance continue des sites de stockage. Beaucoup de nos clients actuels et nouveaux planifient de grands projets CCUS et commencent à intégrer l'application des technologies CCUS dans leurs activités. Plus de détails sur l'activité dans la section 3.1.2.2.1.

3.2.1.3 Méthodologie de l'analyse d'éligibilité et d'alignement

L'approche visant à évaluer la conformité avec la taxonomie verte de l'UE a été conduite en 2024 par un consultant externe et a été structurée en cinq phases différentes. Elle a débuté par une phase de préparation au cours de laquelle les critères d'alignement des activités pertinentes sont définis sur la base du compas de la taxonomie. La documentation standard pouvant servir de preuve de la conformité aux exigences techniques et aux garanties minimales (normes sociales et environnementales) de la taxonomie est identifiée au cours de cette étape. Dans la mesure où il n'y a pas eu en 2025 d'évolution significative, en interne ou en externe, ni de circonstance de nature à remettre en cause cette analyse, nous l'avons reconduite en l'état pour cet exercice.

Ensuite, une phase de collecte de données a permis de rassembler les informations nécessaires pour les activités examinées. Il s'agit de documents et de données en rapport avec les critères d'examen technique pour l'atténuation du changement climatique et l'adaptation à ce changement. Les données collectées passent par une phase d'analyse, au cours de laquelle elles sont évaluées en termes de pertinence, de cohérence et d'alignement sur les objectifs de la taxonomie. Tout écart ou toute lacune par rapport aux exigences techniques ou minimales a été identifié et documenté.

Afin de valider les résultats et de recueillir des informations supplémentaires, nous avons organisé des ateliers opérationnels. Ces ateliers permettent de s'assurer que les interprétations des données sont cohérentes et que les parties prenantes sont impliquées dans la résolution des divergences. Les résultats de l'analyse sont compilés dans un rapport sur les écarts, qui résume les domaines de non-conformité, propose des recommandations ciblées pour combler les lacunes identifiées et fournit des mesures concrètes pour améliorer la documentation, combler les lacunes et parvenir à l'alignement dans les délais impartis.

Les critères suivants ont été évalués pour vérifier le respect des garanties minimales :

- Assurance que les procédures de conduite responsable mises en œuvre par l'entreprise satisfont à son «devoir de diligence», notamment en matière de droits sociaux⁴, de droit du travail⁵ et de lutte contre la corruption⁶, selon :
 - les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
 - les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme,
 - les principes et droits énoncés dans les 8 conventions fondamentales identifiées la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
 - la Charte internationale des droits de l'homme
- La mise en œuvre de ces procédures respecte le principe de non-préjudice significatif aux six autres objectifs environnementaux de la taxonomie, en s'appuyant, lorsque nécessaire, sur une analyse du cycle de vie des produits et services concernés et sur les données environnementales disponibles.

L'analyse des écarts a mis en avant des difficultés à aligner les activités sur les exigences de la taxonomie européenne en matière d'atténuation du changement climatique. Sur l'ensemble des sites évalués, la non-conformité est principalement due à l'utilisation de gaz réfrigérants dont le potentiel de réchauffement global est supérieur à 675. À la suite de l'examen technique de l'atténuation des effets sur le climat, notre centre de données au Texas (États-Unis) a obtenu un score de 94 % et nos sites du Royaume-Uni et de France un score de 92 %, n'atteignant pas les 100 % requis pour la conformité. À cet égard, aucune de nos activités éligibles n'est donc, actuellement, alignée sur l'objectif d'atténuation du changement climatique.

En 2025 nous avons capitalisé sur les initiatives que nous avons lancé en 2024 dans nos centres de données et qui alignent nos pratiques sur les critères d'examen technique recommandés par la Taxonomie pour l'adaptation au changement climatique :

- Le label européen pour le code de conduite sur l'efficacité énergétique des centres de données (en attente de validation de la Commission Européenne).
- Le suivi d'un indicateur d'efficacité de l'utilisation de l'eau (WUE) pour chacun de nos principaux centres de données.
- Nous avons mesuré l'impact carbone 2025 de nos principaux centres de données sur la base de l'analyse du cycle de vie que nous avons effectué en 2024.

Par conséquent, nos trois centres de données, Texas (États-Unis), Royaume-Uni et France maintiennent un score de 100 % lors de l'examen technique. Nos activités, en 2025 sont conformes au deuxième objectif relatif à l'adaptation au climat.

Cependant, si l'on considère le critère de revenu pour l'activité 8.2, les solutions décrites au point 2.1.2.2 ci-dessus dans leur application stricte à la réduction des émissions de GES ne dépassent pas le seuil de matérialité des 10 % et ne sont donc pas incluses dans ce rapport.

Notre activité 5.12 "Stockage géologique souterrain permanent du CO₂" (CCUS) n'apporte pas de contribution substantielle à l'objectif d'adaptation au changement climatique, car elle ne vise actuellement que les phases exploratoires du potentiel de stockage souterrain. Elle n'est pas encore appliquée aux sites opérationnels de stockage souterrain actif. Par conséquent, l'activité n'est pas conforme à l'objectif d'adaptation et n'est pas incluse dans notre rapport de taxonomie 2025.

En 2025 la seule activité qui apporte une contribution substantielle à l'objectif d'adaptation au changement climatique, qui répond aux exigences techniques et qui dépasse le seuil de matérialité de 10 % est notre activité de traitement des données (8.1).

3.2.1.4 Indicateurs clés de performance

Exercice	Ventilation par objectif environnemental des activités alignées sur la taxonomie															
	2025															
ICP (1)	Total (2)	Part d'activités éligibles à la taxonomie (3)	Activités alignées sur la taxonomie (4)	Part d'activités alignées sur la taxonomie (5)	Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)	Activité habilitante (12)	Activité transitoire (13)	Activités non évaluées considérées comme non significatives (14)	Activités alignées sur la taxonomie au cours de l'exercice précédent (N-1) (15)	Part d'activités alignées sur la taxonomie au cours de l'exercice précédent (N-1) (16)	
	USD m	%	USD m	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	USD m	%	
Chiffre d'affaires	1071	46,8 %	481,1	44,9 %		44,9 %					44,9%		53,2 %	391	32,3 %	
CapEx	88	53,3 %	47,0	53,3 %		53,3 %					53,3%		47,7 %	31	30,0 %	
OpEx	610	5,6 %	34,4	5,6 %		5,6 %					5,6%		94,4 %	22	3,2 %	

⁴ Voir également la section 3.3 Informations sociales sur la main-d'œuvre propre et la section 3.4.2 Chaîne d'approvisionnement responsable/Gestion de la relation avec les fournisseurs.

⁵ Voir également la section 3.3.1.2 Couverture des négociations collectives et dialogue social.

⁶ Voir également la section 3.4 Conduite des affaires.

ICP déclaré (Chiffre d'Affaires / CapEx/ OpEx)	Code (2)	Chiffre d'affaires 2025			Objectif environnemental des activités alignées sur la taxonomie							Activité habitante (12)	Activité transitoire (13)	Part de la taxonomie alignée par rapport à la taxonomie éligible (14)
		ICP éligible à la taxonomie (part du chiffre d'affaires éligible à la taxonomie) (3)	ICP aligné sur la taxonomie (valeur monétaire du chiffre d'affaires) (4)	ICP aligné sur la taxonomie (part du chiffre d'affaires aligné sur la taxonomie) (5)	Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)				
Activités économiques (1)		%	USD m	%	%	%	%	%	%	%	(E le cas échéant)	(T le cas échéant)	%	
Traitement de données, hébergement de données et activités connexes	CCA 8.1	46,8 %	481,1	44,9 %		44,9 %					44,9 %		96 %	
Somme des alignements par objectif						44,9 %								
TOTAL		46,8 %	481,1	44,9 %		44,9 %					44,9 %		96 %	
ICP déclaré (Chiffre d'Affaires / CapEx/ OpEx)	Code (2)	CapEx2025			Objectif environnemental des activités alignées sur la taxonomie							Activité habitante (12)	Activité transitoire (13)	Part de la taxonomie alignée par rapport à la taxonomie éligible (14)
		ICP éligible à la taxonomie (part du CapEx éligible à la taxonomie) (3)	ICP aligné sur la taxonomie (valeur monétaire du CapEx) (4)	ICP aligné sur la taxonomie (part du CapEx aligné sur la taxonomie) (5)	Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)				
Activités économiques (1)		%	USD m	%	%	%	%	%	%	%	(E le cas échéant)	(T le cas échéant)	%	
Traitement de données, hébergement de données et activités connexes	CCA 8.1	53,3 %	47,0	53,3 %		53,3 %					53,3 %		100 %	
Somme des alignements par objectif						53,3 %								
ICP TOTAL (CapEx)		53,3%	47,0	53,3 %		53,3 %					53,3 %		100 %	

ICP déclaré (Chiffre d'Affaires / CapEx/ OpEx)	OpEx2025	Objectif environnemental des activités alignées sur la taxonomie												
		Code (2)	ICP éligible à la taxonomie (part des OpEx éligible à la taxonomie) (3)	ICP aligné sur la taxonomie (valeur monétaire des OpEx) (4)	ICP aligné sur la taxonomie (part des OpEx alignée sur la taxonomie) (5)	Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)	Activité habitante (12)	Activité transitoire (13)	Part de la taxonomie alignée par rapport à la taxonomie éligible (14)
		%	USD m	%	%	%	%	%	%	%	%	(E le cas échéant)	(T le cas échéant)	%
Traitement de données, hébergement de données et activités connexes	CCA 8.1	5,6 %	34,4	5,6 %		5,6 %						5,6 %		100 %
Somme des alignements par objectif						5,6 %								
ICP TOTAL (OpEx)		5,6 %	34,4	5,6 %		5,6 %						5,6 %		100 %

Activités liées au nucléaire et au gaz fossile

Activités liées à l'énergie nucléaire		
1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
Activités liées au gaz fossile		
4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

Méthodologie

Chiffre d'affaires

● Activité 8.1 :

● **L'éligibilité** : Sur la base du périmètre consolidé de la Société, nous considérons l'ensemble de nos revenus externes issus de l'activité d'imagerie Geoscience moins les revenus issus des ventes de notre logiciel Geovation. Nous considérons également la part du chiffre d'affaires externe de Earth Data (EDA) induite par le traitement de données réalisé par Geoscience en interne pour le compte d'EDA. En effet, les études Earth Data sont une combinaison de coûts d'acquisition et de traitement de la donnée par les activités d'imagerie de Geoscience. Les ventes externes des études Earth Data ne présentent pas d'allocation du prix entre les deux activités. Nous appliquons donc une clé de répartition du chiffre d'affaires qui nous parait représenter la part du chiffre d'affaires issus de l'activité d'imagerie Geoscience. Nous calculons ainsi le ratio du coût du traitement de données issus de l'activité d'imagerie (coûts Geoscience) sur les coûts totaux d'EDA, et appliquons ce ratio au chiffre d'affaires externe d'EDA pour obtenir la part du chiffre d'affaires correspondant à l'activité d'imagerie.

● **Alignement** : Même calcul que pour l'éligibilité en enlevant le centre dédié en Oman et la Russie.

Au dénominateur, nous avons utilisé les revenus d'exploitation du Groupe tels qu'ils figurent dans le présent Document. Nous avons pris en compte les revenus IFRS pour tous les calculs.

	Part du chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	-%	-%
CCA	44,9 %	46,8 %
WTR	-%	-%
CE	-%	-%
PPC	-%	-%
BIO	-%	-%

CapEx

Le CapEx s'entend, selon la définition de la Taxonomie, comme l'augmentation de la valeur brute des immobilisations corporelles et incorporelles de l'exercice, considérée avant les amortissements et toute réévaluation, y compris celles résultant de réévaluations et d'amortissements, pour l'exercice concerné et à l'exclusion des ajustements à la juste valeur. Les baux et la location à long terme doivent être comptabilisés dans les dépenses d'investissement, en application de la norme IFRS 16 (droits d'utilisation).

● Activité 8.1 :

● **Éligibilité** : Est déclarée en 2025 la part de l'ensemble de nos dépenses d'investissement dans les centres de données (CapEx), y compris celles présentées sous la norme IFRS 16.

● **Alignement** : Idem éligibilité.

Au dénominateur, nous avons retenu les acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles, hors études multi-clients, ainsi que les augmentations de droits d'utilisation.

	Part des CapEx/Total des CapEx	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	-%	-%
CCA	53,3 %	53,3 %
WTR	-%	-%
CE	-%	-%
PPC	-%	-%
BIO	-%	-%

OpEx

La Taxonomie de l'UE définit comme OpEx éligibles les coûts directs non capitalisés liés à la recherche et au développement, aux mesures de rénovation des bâtiments, aux locations à court terme, à l'entretien et aux réparations, ainsi que toute autre dépense directe liée à l'entretien quotidien des actifs et nécessaire pour assurer le fonctionnement continu et efficace de ces actifs (par exemple, les fournitures d'entretien, le coût des employés affectés à l'entretien, les technologies de l'information dédiées à l'entretien).

● Activité 8.1 :

● Éligibilité : Pour 2025, nous déclarons les coûts directs non capitalisés des installations, des commodités, de la maintenance et du personnel connexe nécessaires au bon fonctionnement de tous nos centres de traitement des données.

● Alignement : Idem éligibilité.

Au dénominateur, nous avons utilisé les coûts cash d'exploitation (ou opérationnels), hors amortissements et dépréciations. Au numérateur, nous avons considéré l'ensemble des coûts directs des centres de données retraités des dépenses d'électricité imputables à la production et des taxes foncières calculées sur la valeur des équipements de production.

	Part des OpEx/Total des OpEx	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	-%	-%
CCA	5,6 %	5,6 %
WTR	-%	-%
CE	-%	-%
PPC	-%	-%
BIO	-%	-%

3.2.1.5 Analyse des scénarios climatiques

Les risques et les opportunités de transition liés au climat sont pleinement intégrés dans les études de faisabilité de nos investissements dans de nouveaux actifs et de nouvelles activités.

En 2024, nous nous sommes associés à un leader mondial de la réassurance et de l'assurance pour préparer un rapport analysant les impacts physiques du changement climatique sur dix de nos actifs stratégiques, dont nos trois principaux centres de données à Texas (États-Unis), Royaume-Uni et France. Ce rapport évalue le paysage actuel des risques à travers divers dangers et projette les risques futurs en utilisant des scores de risque climatique, qui quantifient les changements dans la fréquence et la gravité de chaque danger. La combinaison de l'évaluation des risques actuels avec les scores de risque climatique, permet de définir les catégories de risques futurs, offrant une perspective complète pour les décennies à venir. L'analyse intègre trois scénarios du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), alignés sur des trajectoires socio-économiques partagées (SSP) : SSP1 (1,5°-2°C d'ici 2100), SSP2 (2,5°-3°C) et SSP5 (4°-5°C).

Notre profil de risque physique actuel pour les installations sédentaires de Viridien est principalement associé à des événements météorologiques sévères à Houston, au Texas, et à l'élévation du niveau de la mer à Rotterdam. Les mesures de gestion des risques sur ces deux sites sont bien établies et ne nécessitent pas d'actions spécifiques supplémentaires. Selon le rapport de l'assureur, qui a évalué les trois scénarios du GIEC, les risques climatiques sur ces sites devraient rester stables jusqu'en 2030 et 2050. Par conséquent, aucune mesure immédiate d'adaptation au changement climatique n'est nécessaire pour ces sites.

En 2025 nous avons mandaté la même société pour une analyse à l'identique des mêmes scénarios climatiques sur le site où nous envisageons la construction, à partir de 2027, d'un nouveau centre de calcul aux États-Unis en remplacement de notre site de Houston (Texas). Ce rapport nous a permis d'établir que sur ce site, les risques climatiques sur l'ensemble des scénarios testés sont plus faibles que sur Houston et qu'ils ne devraient pas évoluer défavorablement à l'horizon 2050 et au-delà. Par conséquent nous n'avons pas introduit de mesure d'adaptation au changement climatique supplémentaires dans le cahier des charges de ce futur centre de calcul.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'amélioration continue, nous continuerons à affiner notre méthodologie afin d'accroître la précision des évaluations des risques climatiques et d'intégrer davantage les considérations climatiques dans nos processus.

3.2.2 CHANGEMENT CLIMATIQUE (ESRS E1)

Les activités de Viridien demeurent en partie dépendantes du secteur du pétrole et du gaz, exposant ainsi le Groupe à des risques de transition à long terme étroitement liés à l'évolution des systèmes énergétiques mondiaux. Ces enjeux sont déjà intégrés à la trajectoire stratégique de Viridien, notamment à travers la diversification de son portefeuille de clients et le développement de services contribuant à la réduction des émissions de GES sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (voir 3.1.2).

L'identification des impacts, risques et opportunités liés au climat a suivi le processus de double matérialité décrit dans la section 3.1.4.1 et s'est appuyée sur l'analyse de résilience climatique présentée dans le chapitre Taxonomie (voir 3.2.1.5). Cette analyse, menée en 2024 en partenariat avec le réassureur de Viridien, a évalué l'exposition de l'ensemble des sites opérationnels aux risques physiques et de transition, sur la base de scénarios conformes au GIEC et du Climate Risk Score de Swiss Re.

Cette évaluation approfondie a confirmé la pertinence de l'ensemble des sous-thèmes de la norme ESRS E1 pour Viridien, en particulier au regard de son exposition aux risques de transition, de sa consommation énergétique et de la décarbonation de ses opérations et de sa chaîne de valeur. Ces dimensions constituent le fondement du premier pilier ESG du Groupe : « Réduire notre empreinte carbone globale ».

Les politiques et actions décrites ci-après ont pour objectif de répondre aux impacts, risques et opportunités liés au climat identifié dans le cadre de cette analyse, et de soutenir la transition de long terme du Groupe vers un modèle économique bas-carbone et résilient.

3.2.2.1 Politique environnementale et climatique

La politique environnementale de Viridien est intégrée à notre politique ESG décrite en section 3.1.2.1.

En tant que valeur fondamentale de notre organisation, la responsabilité guide l'ensemble de nos actions. Viridien s'engage à assurer une gestion rigoureuse des impacts potentiellement négatifs liés à ses activités, en déployant tous les moyens nécessaires pour les atténuer et les réduire. Nous veillons également à exercer une influence positive et durable auprès de l'ensemble de nos parties prenantes :

- Nous agissons de manière responsable et éthique et respectons toutes les lois et réglementations applicables, en fournissant à nos employés et à nos sous-traitants des conseils et un soutien pour leur permettre de s'y conformer.
- Nous adoptons toujours une approche prudente face aux enjeux, en prenant le temps d'évaluer les risques et de gérer les impacts potentiels de nos activités.
- Nous utilisons l'influence que nous exerçons sur les prestataires de services et les fournisseurs pour soutenir l'amélioration continue de leurs performances environnementales.

Nous nous engageons à minimiser notre impact sur l'environnement et à promouvoir des pratiques durables dans l'ensemble de nos activités.

1. Nous fixons des objectifs mesurables et évaluons régulièrement nos progrès par rapport à ces objectifs. Nous communiquons des données environnementales sur l'ensemble de nos activités, en mesurant et en contrôlant notre empreinte carbone ;
2. Nous nous engageons à réduire notre empreinte carbone globale en nous attaquant aux émissions directes et indirectes (Scopes 1, 2 et 3) sur l'ensemble de notre chaîne de valeur ;
3. Nous encourageons le développement de produits à faible teneur en carbone et de services durables afin de répondre aux besoins de nos clients et nous collaborons à leurs projets et initiatives de réduction de l'empreinte carbone ;
4. Nous visons la décarbonation complète de notre approvisionnement en énergie pour soutenir nos activités et nous nous efforçons de réduire notre consommation d'énergie en encourageant les technologies intelligentes et en améliorant constamment notre efficacité énergétique ;
5. Nous concentrons nos efforts sur la réduction des déchets, l'amélioration de la gestion de l'eau et la promotion des principes de l'économie circulaire afin de réduire notre consommation et de favoriser le recyclage et la réutilisation.

3.2.2.2 Plan de transition pour le changement climatique

A Viridien, nous considérons l'ensemble des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance comme des valeurs fondamentales essentielles au succès à long terme de notre entreprise.

Pour soutenir ces valeurs, nous définissons des objectifs triennaux au niveau du Groupe afin de favoriser les comportements et la culture appropriés, d'aligner nos opérations sur des pratiques durables, de traiter les risques environnementaux et sociaux et de garantir une gouvernance éthique. Les derniers objectifs en date ont été validés par notre Directeur Général en octobre 2024 et couvrent la période 2025-2027.

Chaque segment d'activité doit ensuite définir et suivre ses propres objectifs spécifiques, en conformité avec le cadre défini par ces objectifs triennaux et les renouveler tous les ans à son niveau.

Plus particulièrement, sur le changement climatique, les objectifs définis dans le plan triennal portent sur la réduction de notre empreinte carbone globale :

- Nous communiquons, en interne et en externe, sur les initiatives de Viridien en matière d'efficacité énergétique et de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et nous stimulons l'émergence de nouvelles idées afin de progresser vers nos engagements pour 2030 et 2050.
- Nous nous engageons à améliorer notre efficacité énergétique, à décarboner notre approvisionnement en énergie et à réduire nos émissions de gaz à effet de serre.
- Nous suivons notre consommation d'eau et améliorons l'efficacité de nos usages de l'eau.
- Nous évaluons, consolidons et améliorons la durabilité de notre chaîne d'approvisionnement en tant qu'élément clé de notre performance ESG globale et de notre réussite économique.
- Nous développons et proposons des produits et des services qui permettent des activités durables sur le plan environnemental.

Notre engagement pris en 2025 d'atteindre zéro émission nette d'ici 2050 s'aligne pleinement avec notre stratégie commerciale qui consiste à faire évoluer en continu nos technologies pour accompagner au mieux nos clients dans la réalisation de leurs objectifs commerciaux et de transition.

En 2025, Viridien a ajusté son objectif de réduction de ses émissions de GES de scopes 1 et 2 de 2019 à 80 % à l'horizon 2030. Nous avons renforcé cet engagement en 2025 en nous fixant l'objectif de réduire de 20 % nos émissions de scope 3 d'ici 2030, par rapport à nos niveaux de 2024.

À l'échelle de l'entreprise, les efforts se concentrent sur la poursuite de l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation de l'énergie dans ses centres de données, ses bureaux et ses ateliers, ainsi que sur l'augmentation de la part de l'énergie durable dans son approvisionnement énergétique, principalement par le biais de l'énergie achetée auprès des fournisseurs d'électricité. Nous avons également progressé en 2025 sur la mise en place des leviers d'action qui nous permettront d'agir sur la réduction de nos émissions de scope 3.

Nous confirmons que nos activités ne sont pas exclues des indices de référence "accords de Paris".

Notre plan de transition a été renforcé et étendu en 2025 pour intégrer l'ensemble de l'empreinte carbone pour répondre aux exigences de la norme de reporting actuelle E1-1.

Les mesures que nous nous sommes engagés à prendre pour atteindre nos objectifs en matière d'empreinte carbone pour 2030 et 2050 sont décrites dans le reste de ce chapitre.

3.2.2.2.1 Calcul à haute performance (HPC)

En tant qu'entreprise de calcul haute performance (HPC), Viridien exploite des infrastructures de traitement de données à grande échelle et possède et exploite ses propres serveurs ainsi que des installations dédiées.

Conformément à la trajectoire de décarbonation à long terme du Groupe à horizon 2050, Viridien a réalisé en décembre 2024 des Analyses du Cycle de Vie (ACV) de ses principaux sites HPC, conformément aux normes ISO 14040 et ISO 14044. Ces analyses ont été complétées par des calculs d'empreinte carbone suivant le protocole des gaz à effet de serre (GHG Protocol). En 2025, les résultats de ces travaux ont été consolidés et examinés, fournissant une base permettant d'identifier les principaux facteurs d'impact environnemental de nos activités HPC. Ce travail permettra de formaliser un plan d'amélioration pluriannuel et de déployer des actions ciblées visant à réduire la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre associées.

Les infrastructures HPC dédiées de Viridien sont principalement situées sur trois grands sites, qui servent de pôles régionaux : le Texas (États-Unis), le Royaume-Uni et la France. Bien que d'autres salles informatiques existent dans le monde, elles représentent une part limitée de la capacité de calcul et de la consommation d'énergie totales.

Pour suivre la consommation énergétique et l'efficacité de ses principaux pôles HPC, Viridien analyse systématiquement les factures d'énergie et suit le Power Usage Effectiveness (PUE). Le PUE est évalué en tant qu'indicateur de catégorie 1 conformément à la norme ISO/IEC 30134-2:2016, calculé en divisant la consommation énergétique totale du centre de données (qui inclut le refroidissement, l'éclairage, la sécurité, les serveurs et les équipements réseau) par la consommation énergétique des équipements informatiques (serveurs et réseau). En 2025, Viridien a poursuivi ses efforts pour obtenir des gains d'efficacité incrémentaux grâce à l'optimisation opérationnelle et aux améliorations d'infrastructure, améliorant ainsi le PUE moyen pondéré de ses trois principaux sites HPC pour atteindre 1,32, contre 1,33 en 2024 et 1,35 en 2023. L'ambition du Groupe reste d'atteindre un PUE de 1,30 d'ici 2030 et de se rapprocher d'un PUE de 1,0 à l'horizon 2050.

Lorsque cela est techniquement possible et économiquement justifié, Viridien met en œuvre des mesures visant à réduire la consommation d'énergie, notamment des améliorations de l'efficacité du refroidissement, de la gestion des flux d'air et de l'optimisation des équipements informatiques.

Les pôles HPC des États-Unis et du Royaume-Uni traitent la majorité des volumes de données du Groupe et représentent à eux deux environ 70 % de la consommation annuelle d'électricité de Viridien. Ces sites demeurent donc prioritaires pour les initiatives d'efficacité énergétique et les actions de décarbonation.

Au Texas, où Viridien exploite son plus grand centre de données, un contrat d'approvisionnement en énergie éolienne soutenu par des certificats d'énergie renouvelable (RECs) est en place depuis mai 2023, couvrant à la fois le centre de données et les bureaux de Houston Town Park.

Au Royaume-Uni, le nouveau centre de données fonctionne sous un contrat d'électricité verte, tout comme l'ensemble des autres activités de Viridien dans le pays.

En France, tous les sites, y compris le centre de données, sont approvisionnés dans le cadre de contrats d'électricité adossés à des garanties d'origine renouvelable.

3.2.2.2.2 Code de conduite de l'UE sur l'efficacité énergétique des centres de données

Le 14 novembre 2024, Viridien a déposé sa candidature au Code de conduite de l'Union européenne sur l'efficacité énergétique des centres de données et s'est engagée à respecter les principes définis dans le cadre « Engagements et Suivi » pour les centres de données qu'elle possède ou exploite. A ce jour, le dossier est encore en attente de validation de la Commission Européenne.

Le Code de conduite de l'Union européenne sur l'efficacité énergétique des centres de données est une initiative volontaire visant à réduire la consommation d'énergie dans les centres de données en Europe grâce à l'adoption de bonnes pratiques, à un suivi transparent et à une amélioration continue. En participant à ce Code, Viridien s'engage à :

- Suivre et déclarer régulièrement la consommation énergétique de ses centres de données ;
- Mettre en œuvre les bonnes pratiques applicables afin d'améliorer l'efficacité énergétique ;
- Poursuivre une amélioration continue de la performance énergétique dans le temps.

Le Code de conduite identifie des bonnes pratiques dans plusieurs domaines clés, notamment :

- Efficacité des équipements informatiques : utilisation de serveurs, solutions de stockage et équipements réseau à haute efficacité énergétique ;
- Optimisation du refroidissement : mise en place de systèmes de refroidissement performants, solutions de free cooling et gestion optimisée des flux d'air ;
- Gestion de l'alimentation : recours à des onduleurs (UPS) et unités de distribution électrique (PDU) à haut rendement conçus pour minimiser les pertes d'énergie.

Les participants doivent soumettre chaque année des rapports détaillant la consommation énergétique et les actions mises en œuvre pour améliorer l'efficacité. Viridien a rempli cette obligation en novembre 2025. Les données collectées sont utilisées pour évaluer les progrès réalisés et comparer la performance, toutes les informations étant traitées de manière confidentielle.

Conformément aux exigences du Code, Viridien réalisera un audit indépendant dans un délai de trois ans à compter du dépôt en 2024, afin d'évaluer l'état d'avancement de la mise en œuvre, de vérifier la conformité et d'identifier des opportunités supplémentaires d'amélioration de l'efficacité énergétique.

3.2.2.2.3 Division Equipement (SMO)

SMO dispose de sa propre gouvernance ESG, avec un responsable ESG dédié et des correspondants locaux, généralement des responsables de site et des coordinateurs HSE/SD. Une stratégie ESG adaptée de la stratégie du Groupe a été mise en place dans le but d'intégrer pleinement les sujets ESG au sein de chaque activité, en particulier les activités spécifiques de cette division industrielle.

Les sites opérationnels de SMO sont tous certifiés ISO 9001 ; l'objectif est de faire passer tous ces sites à un système de management intégré d'ici 2026 : qualité (ISO 9001), environnement (ISO 14001) et énergie (ISO 50001). Les sites de St-Gaudens en France et de Junfeng en Chine ont été certifiés ISO 14001 en 2023 et le site de DeRegt aux Pays-Bas en janvier 2024. En 2025, tous les sites opérationnels – Junfeng, Saint-Gaudens, Nantes, Rotterdam et Houston – ont été certifiés ISO 14001 et ISO 50001 (première certification ou renouvellement). Geocomp aux États-Unis a été certifié en janvier 2026 et Concept au Royaume-Uni prévoit d'obtenir la certification ISO 14001 d'ici la fin de l'année 2026.

SMO travaille également sur l'éco-conception de ses produits. En 2023, la méthodologie a été appliquée à 4 projets en France avec l'organisation d'une semaine de l'éco-conception en septembre 2023, et 245 personnes ont suivi une formation en ligne sur le sujet. En 2025 nous avons généralisé l'utilisation de cette méthodologie, basée sur une Analyse du Cycle de Vie (ACV) simplifiée selon la norme ISO 16524, pour déterminer le profil environnemental des produits, améliorer l'intégration des matériaux recyclés, alléger les produits et réduire les émissions en diminuant la consommation d'énergie lors de l'utilisation. SMO travaille également sur la réutilisation des emballages, la réparabilité et l'allongement de la durée de vie des produits. Le nouveau node terrestre ACCEL lancé par SMO en 2025 a été développé selon cette méthode et constitue notre premier produit certifié éco-conçu.

Dans le but de maîtriser notre consommation d'électricité, nous avons installé en 2023 des compteurs non intrusifs sur nos sites industriels de Nantes et St-Gaudens en France. Depuis la fin de l'année 2024, tous les autres sites opérationnels utilisent également cette technologie pour suivre leur consommation d'énergie.

En fonction du calendrier de l'agence française de régulation de l'énergie, nous prévoyons également de déployer à partir de 2026 des ombrières photovoltaïques sur nos sites de Nantes et de Saint-Gaudens, qui couvriront respectivement 16 % et 15 % de nos besoins en électricité.

Outre la réalisation de Bilans Carbone pour l'ensemble de ses sites, SMO s'est engagé en septembre 2024 dans la démarche ACT étape par étape, pour "Accelerate Climate Transition", une référence internationale pour accompagner les entreprises souhaitant mettre en place un plan de décarbonation de leurs activités et contribuer à la neutralité carbone mondiale. SMO vise à structurer

son processus de décarbonation et à aligner sa stratégie ainsi que son plan d'action afin de limiter le réchauffement climatique. En 2025, deux ateliers ont été organisés avec la direction de SMO afin de définir le calendrier de mise en œuvre des principales actions à mener en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). L'engagement final et le plan d'action seront finalisés au cours du premier trimestre 2026 et déployés au sein de l'organisation SMO.

SMO déploie également des actions de réduction de ses émissions GES sur l'ensemble des scopes du protocole GHG. La démarche de certification ISO 50001 sur l'efficacité énergétique fournit le cadre aux actions ciblant les scopes 1 et 2.

Le site de Sercel Junfeng a été le premier à recevoir la certification ISO 50001 en octobre 2024. Les sites de Nantes, Saint Gaudens, Rotterdam et Houston ont été certifiés en 2025.

Quelques exemples d'actions par scope :

Scope 1

Nous avons mis en place une série d'actions d'amélioration de l'efficacité énergétique ciblant le chauffage des locaux sur notre site de Nantes en installant un système de gestion centralisée des bâtiments avec contrôles optimisés et en installant des pompes à chaleur dans certaines zones du site qui s'y prêtaient. Sur le site de St Gaudens, nous avons rénové les anciennes chaudières à gaz et revisité les processus de peinture des pièces de camion vibreurs pour limiter le recours à l'étuvage et baisser les températures.

Dans l'optique de réduire notre consommation de carburants non-renouvelables nous remplaçons, quand c'est possible, les véhicules à moteur à combustion par des véhicules électriques comme les chariots élévateurs sur le site de St Gaudens ou les voitures utilisées sur notre site de Sercel Junfeng en Chine.

Sur l'ensemble des sites de SMO le cahier des charges pour le remplacement des unités de climatisation a été modifié pour prendre en compte l'impact environnemental des émissions fugitives liées aux gaz réfrigérants.

Scope 2

Nous avons également mis en place une série d'actions visant à améliorer l'efficacité énergétique des procédés, en arrêtant certains équipement la nuit, en réduisant le temps de chauffe de certaines pièces, ou en optimisant la programmation horaire des compresseurs utilisés dans nos process.

Nous étudions aussi la possibilité de produire notre propre énergie renouvelable, et nous avons lancé plusieurs études de faisabilité pour l'installation d'ombrières photovoltaïques sur les sites de Nantes et de St-Gaudens en France ou de panneaux photovoltaïques sur les toits des bâtiments de Sercel Junfeng à Xushui en Chine.

Scope 3

Utilisation des produits vendus

L'analyse des bilans carbone réalisés en France en 2023 et sur l'ensemble du périmètre de SMO en 2024 montre que la majorité des émissions indirectes proviennent pour environ 85 % de l'impact de l'utilisation des produits vendus. Des actions sont donc en cours au niveau du développement dans le cadre de la démarche d'Ecoconception sur, entre autres, l'autonomie des batteries ou le poids.

Plusieurs initiatives ont également été lancées sur le mode de transmission des camions vibreurs ou sur l'optimisation des trajectoires en opération sur le terrain afin de limiter la consommation de carburant. Nous travaillons également sur la consommation électrique des capteurs ou des nodes câblés. Une réflexion plus globale est également menée sur l'optimisation du déploiement des produits en opération sur le terrain dans l'optique d'en réduire l'impact énergétique. L'introduction sur le marché de nouveaux produits certifiés éco-conçus, comme le node terrestre ACCEL en 2025, illustre bien nos efforts pour aider à réduire l'empreinte carbone des opérations de terrain de nos clients.

Intrants

Plusieurs initiatives ont été lancées sur le recyclage des matières premières plastiques sur le site de St Gaudens, et une initiative est en cours sur le site de Sercel Junfeng concernant l'aluminium, dont le processus de fabrication n'utilise que 15 % de la matière première achetée et rejette le reste.

Des initiatives sont également en place pour réutiliser les emballages des fournisseurs au lieu de les jeter.

Fret sortant :

Depuis cette année nous informons systématiquement nos clients du coût de transport, par mer et par avion, de l'équipement qu'ils ont acheté pour qu'ils puissent prendre, en toute connaissance de cause, une décision sur l'impact carbone associé au mode de transport choisi.

Fret entrant :

Le transport maritime est systématiquement préféré au transport aérien lorsque les délais d'approvisionnement le permettent.

Transport inter-sites ou pré-acheminement:

Des actions sont en cours sur les itinéraires à courte distance pour encourager l'utilisation de camions électriques.

Déplacements :

Nous faisons la promotion de la mobilité douce et du covoiturage auprès de nos collaborateurs pour leurs déplacements domicile-travail. Pour les déplacements professionnels, nous limitons les déplacements non essentiels et favorisons les déplacements en train pour l'acheminement vers les aéroports internationaux en France.

Gestion des déchets :

La généralisation progressive de la certification ISO 14001 à l'ensemble des sites opérationnels permet de structurer l'approche de SMO en matière d'optimisation de la gestion des déchets. À ce jour, les sites de Junfeng, Saint-Gaudens, Rotterdam, Nantes et Houston sont certifiés. Geocomp à Acton (États-Unis) a obtenu la certification en janvier 2026, et celle-ci est en cours pour notre site Concept à Édimbourg.

Des actions sont en cours, pour améliorer le tri et promouvoir les filières de recyclage sur l'ensemble des sites, et dans les processus de fabrication pour limiter la génération de déchets plus particulièrement sur l'aluminium chez Sercel Junfeng en Chine, sur l'étain et le plastique à St-Gaudens et sur le carton à Nantes, en France.

3.2.2.2.4 Autres initiatives

Nous poursuivons notre politique de décarbonation systématique de notre mix énergétique lors du renouvellement de nos contrats de fourniture d'électricité. Par exemple, en 2023, nous sommes passés à des contrats d'énergie renouvelable pour notre principal centre de données à Texas (États-Unis) et le site SMO de DeRegt aux Pays-Bas. Notre site SMO de Houston est maintenant approvisionné en électricité renouvelable depuis mai 2025. À partir de cette date, la majorité de notre approvisionnement en électricité aux États-Unis est garanti par des certificats d'énergie renouvelable (REC).

Notre flotte de voitures de société sera 100 % électrique d'ici 2050. En France, tous les véhicules de société en fin de bail sont remplacés par des voitures électriques ou hybrides. De plus, Viridien encourage le covoiturage sur ses différents sites. Aux États-Unis et au Royaume-Uni, Viridien aide financièrement les salariés à acheter des véhicules plus "verts".

3.2.2.2.5 La voie vers 2030

Conformément à l'ESRS E1, Viridien s'engage à mettre en œuvre des actions ciblées et à allouer les ressources nécessaires afin d'atteindre ses objectifs de transition climatique et de progresser vers zéro émission nette à l'horizon 2050. Nos politiques en matière de changement climatique donnent la priorité au déploiement de leviers de décarbonation dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur, y compris les mesures d'efficacité énergétique, la transition vers les sources d'énergie renouvelables, l'électrification des processus et la promotion des pratiques de l'économie circulaire.

Les dépenses d'investissements de la taxonomie verte participent aux efforts de transition de Viridien. Par ailleurs, Viridien poursuit l'identification des besoins d'investissement éventuellement nécessaires à la transformation de l'entreprise dans les années à venir suite à la mise en place en 2025 d'objectifs sur le scope 3 en complément de ceux déjà définis sur les scopes 1&2. A ce stade Viridien n'a pas identifié de besoin d'investissement significatif nécessaire à la réalisation de ces objectifs.

Nous avons intégré les considérations climatiques dans notre planification stratégique et nous développerons, lorsque cela sera bénéfique pour la réalisation de nos objectifs, des partenariats pertinents avec les parties prenantes et des investissements dans l'innovation afin de renforcer notre capacité à réaliser des réductions. Un suivi régulier des performances garantit l'alignement sur nos étapes intermédiaires et nos objectifs à long terme, ce qui nous permet de divulguer nos progrès de manière transparente.

Ces actions soulignent notre engagement à atténuer les risques climatiques et à contribuer aux efforts mondiaux visant à limiter l'augmentation de la température, tout en créant une valeur durable pour toutes les parties prenantes.

Méthodologie de la transition scope 1&2

● Année de référence 2019 : conformément à notre rapport dans l'URD 2023 section 3.6.1 et l'URD 2019 section 3.5.1, il s'agit de nos émissions de scope 1 et 2 en dehors de notre activité d'acquisition sismique propriétaire que nous avons cédée en 2020.

- Croissance 2019-2030 : utilisation du ratio d'intensité carbone pro-forma 2019
- Réductions 2019-2024⁷ : basées sur les émissions de scopes 1 et 2 publiées dans notre DEU 2024.

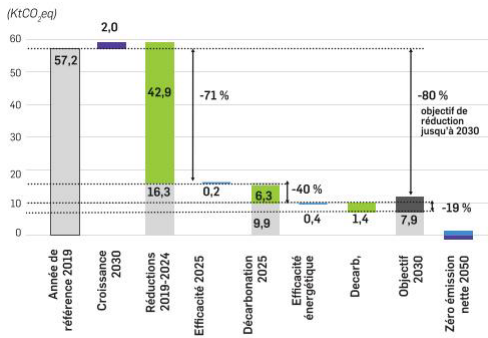
Le plan de transition publié de Viridien, tel que référencé dans le Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2024, montre que nous avons déjà réalisé des réductions substantielles de nos émissions par rapport à l'année de référence 2019. Cette tendance devant se poursuivre en 2025, nous avons, avec l'approbation du Comité de Durabilité en juillet 2025, reformulé notre objectif et nous nous engageons à réduire nos émissions de Scope 1 et 2 basées sur le marché de 80 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2019.

L'effort de réduction en 2025 a été principalement porté par la poursuite de la décarbonation de notre approvisionnement en électricité (97 %), complétée par des gains d'efficacité (3 %), ce qui a conduit à une baisse de 40 % de nos émissions de Scope 1 et 2 par rapport aux niveaux de 2024.

⁷ les actions correspondantes sont décrites dans les paragraphes précédents : 3.2.2.2.1-2-3 et 4

À plus long terme, la feuille de route de Viridien à l'horizon 2030 vise une réduction supplémentaire de 10 % par rapport au niveau de 2025, portée à parts égales par la décarbonation et par des gains d'efficacité.

SCOPE 1 & 2



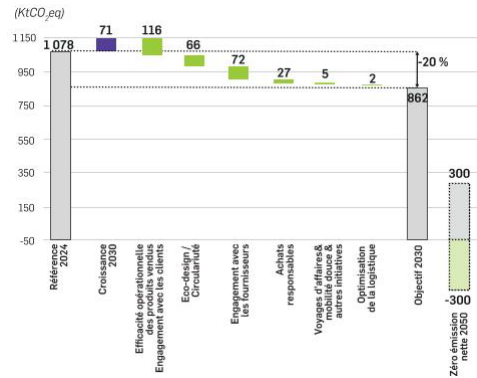
En 2025, Viridien a lancé un plan de transition dédié pour le Scope 3 à l'horizon 2030 afin de répondre aux exigences de la CSRD en matière de publication d'informations sur les plans de transition climatique (ESRS E1 – Changement climatique). Ce plan a été présenté au Comité de durabilité établi par le Conseil d'administration et validé par celui-ci en juillet 2025.

Méthodologie de la transition scope 3

Viridien a simulé plusieurs trajectoires de réduction, sélectionné des méthodes de projection et validé des hypothèses internes. L'impact de la croissance repose sur une approche en intensité pour le Scope 3 à partir de 2024 (incluant une hypothèse d'intensité et une hypothèse de chiffre d'affaires à l'horizon 2030). La modélisation intègre des émissions annuelles pour la catégorie « Utilisation des produits vendus », fondées sur des hypothèses de mix produits ; ainsi que l'utilisation des intensités carbone de 2024 pour modéliser les catégories « Biens et services achetés » et « Activités liées aux combustibles et à l'énergie » à l'horizon 2030.

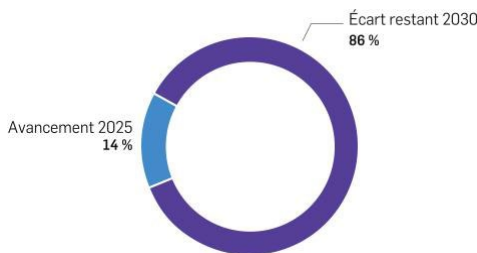
Nous avons identifié six leviers pour définir des actions de réduction par grandes catégories du Scope 3 : achats responsables, éco-conception / circularité, engagement avec les fournisseurs, optimisation logistique, efficacité opérationnelle / engagement avec les clients, et déplacements professionnels et mobilités douces. Sur la base de ces leviers, nous anticipons une réduction potentielle de nos émissions de Scope 3 à l'horizon 2030 d'environ 20 % par rapport aux niveaux de 2024.

SCOPE 3



En 2025, nous ne sommes pas encore en mesure de ventiler de manière pertinente les efforts de réduction pour chacun des six leviers opérationnels identifiés dans le plan. Globalement, nous constatons une baisse des émissions de Scope 3 en 2025, correspondant à 14 % de l'effort total à fournir pour atteindre notre objectif de réduction de 20 % par rapport à 2024.

AVANCEMENT DE L'OBJECTIF D'EFFORT DE REDUCTION DU SCOPE 3 A L'HORIZON 2030



S'agissant de l'objectif zéro émission nette à l'horizon 2050, nous réaffirmons notre engagement à maximiser les efforts de réduction sur l'ensemble des scopes avant de recourir à des mécanismes de compensation.

3.2.2.3 Consommation d'énergie et mix énergétique

Nous nous engageons à rendre compte de manière transparente et à gérer activement notre consommation d'énergie et notre mix énergétique afin de nous aligner sur nos objectifs triennaux en matière de climat.

Nous avons clairement pour ambition d'augmenter la part des énergies renouvelables dans notre bouquet énergétique, en donnant la priorité à l'électricité verte, lorsqu'elle est disponible, à la fin de chacun de nos contrats traditionnels, ainsi qu'aux initiatives en matière d'efficacité énergétique. Ces efforts visent à réduire la dépendance aux combustibles fossiles et à contribuer à la réalisation de nos objectifs de décarbonation.

Comme mentionné en 3.2.2.2, des évaluations régulières de notre consommation d'énergie nous permettent d'identifier les possibilités d'optimisation et de progresser vers un profil énergétique plus durable.

La plus grande partie de notre consommation provient de l'électricité, qui représente toujours en 2025 90 % de notre consommation totale d'énergie. Nos besoins en électricité sont principalement destinés à alimenter nos centres de données, qui représentent en 2025 un peu plus de 70 % de notre consommation totale d'électricité. Aux États-Unis, nous poursuivons notre politique de transition vers des contrats d'énergie renouvelable adossés à des certificats d'énergie renouvelable (REC) à l'échéance de nos contrats actuels. À cet égard, notre site SMO au Texas est alimenté en électricité renouvelable depuis mai 2025, portant ainsi la part des énergies renouvelables dans notre mix électrique à environ 90 %, contre 80 % l'année dernière.

Loin derrière l'électricité, nos deuxièmes plus grands postes d'énergie sont le gaz naturel et la chaleur achetée, qui représentent chacun un peu moins de 5 % de notre bouquet énergétique.

À l'échelle mondiale, en 2025, nous avons porté la part des sources renouvelables dans notre consommation énergétique totale à 83 %, contre 72 % en 2024.

Consommation d'énergie et mix énergétique	2025	2024
Consommation de combustibles provenant du charbon et des produits du charbon (MWh)	0	0
Consommation de combustibles provenant du pétrole brut et des produits pétroliers (MWh)	1 137	1 750
Consommation de combustible provenant du gaz naturel (MWh)	5 511	6 193
Consommation de combustibles provenant d'autres sources fossiles (MWh)	0	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources fossiles (MWh)	16 022	30 601
CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE FOSSILE (MWH)	22 670	38 544
PART DES SOURCES FOSSILES DANS LA CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE (%)	17,1%	28,4%
Consommation de sources nucléaires (MWh) ⁸	n.a.	n.a.
PART DE LA CONSOMMATION D'ORIGINE NUCLEAIRE DANS LA CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE (%)		
Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables, y compris la biomasse (comprenant également les déchets industriels et municipaux d'origine biologique, le biogaz, l'hydrogène renouvelable, etc.	0	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (MWh)	109 839	97 170
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (MWh)	62	52
CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE RENOUELABLE (MWH)	109 900	97 222
PART DES SOURCES RENOUELABLES DANS LA CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE (%)	82,9%	71,6 %
CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE (MWH)	132 570	135 766

⁸ Conformément à l'ESRS E1, la part de la consommation d'énergie par source ne peut être renseignée que lorsqu'elle repose sur des données mesurables, vérifiables et pertinentes. Or, pour les consommations d'électricité achetée, Viridien ne dispose pas d'informations fiables et traçables permettant d'identifier la part d'origine nucléaire dans l'électricité effectivement consommée. La donnée 2024 a été supprimée pour les mêmes raisons.

3.2.2.4 Émissions de gaz à effet de serre (GES)

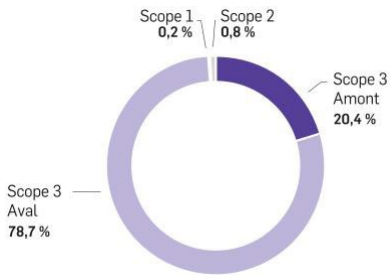
Viridien déclare depuis longtemps ses émissions de gaz à effet de serre. Les limites de notre inventaire de GES couvrent exactement le même périmètre que nos états financiers.

Nous nous sommes engagés à atteindre les objectifs de réduction des émissions suivants :

- réduire de 80 % la valeur absolue de nos émissions des scopes 1 & 2 par rapport à 2019 d'ici à 2030 ;
- réduire de 20 % la valeur absolue de nos émissions de scope 3 par rapport à 2024 d'ici à 2030 ;
- atteindre zéro émission nette sur l'ensemble des scopes d'ici 2050.

En 2025, nos émissions totales s'établissent à 1 044KtCO₂eq contre 1 094KtCO₂eq en 2024, soit une baisse d'environ 5 % d'une année sur l'autre.

RÉPARTITION ÉMISSIONS GES 2025 (CO₂eq)



Nous avons poursuivi nos efforts de réduction sur les émissions de scope 1 et 2, qui ont diminué de 40 % d'une année sur l'autre mais qui ont été complètement absorbées par les émissions de scope 3, qui représentent près de 99 % de nos émissions totales cette année.

3.2.2.4.1 Scope 1

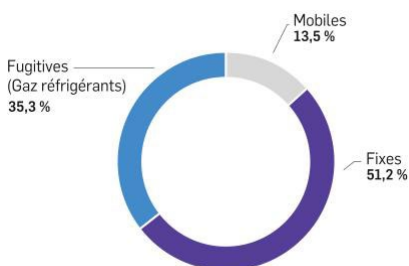
Les données utilisées pour calculer nos émissions directes sont collectées par le biais de notre système d'information environnementale Prism. Sur chaque site du groupe, un représentant du réseau ESG de l'entreprise est responsable de la collecte et de la saisie des données.

Le mix est essentiellement constitué de notre consommation de gaz naturel pour nos processus industriels dans notre division SMO et plus généralement pour le chauffage de nos sites, principalement au Royaume-Uni.

Nous comptabilisons également les fuites de gaz réfrigérants utilisés dans nos activités.

Les émissions directes liées au transport sont relativement faibles dans ce mix. Nous comptabilisons les déplacements professionnels en voiture, en véhicules possédés ou exploités par l'entreprise, ainsi que les achats directs ou les remboursements de carburant à nos employés. La consommation d'essence et de diesel et le nombre de kilomètres parcourus sont consolidés dans notre système d'information.

REPARTITION 2025 SCOPE 1 (CO₂EQ)



Les détails des facteurs d'émission utilisés figurent à l'annexe 4 du présent chapitre.

3.2.2.4.2 Scope 2

Les données de consommation en KWh, nécessaires au calcul de nos émissions indirectes liées aux achats d'électricité et de chaleur proviennent également de notre système d'information Prism.

L'ensemble de nos achats d'électricité en Europe (y compris au Royaume-Uni) est basé sur le marché, tout comme 96 % de notre consommation aux États-Unis, contre 85 % en 2024.

L'achat d'électricité dans le reste du monde est basé sur la localisation.

En 2025, la part d'énergie achetée basée sur le marché pour le scope 2 a atteint 87 %, contre 76 % en 2024, principalement grâce au passage à un contrat basé sur le marché en mai sur notre site SMO de Houston (Texas).

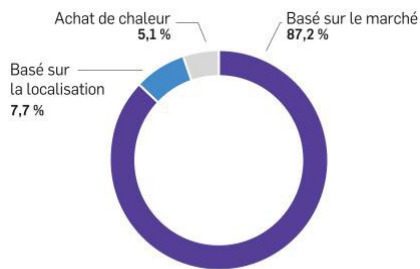
Les émissions liées à la production de l'électricité achetée basée sur la localisation sont calculées à partir des facteurs d'émission nationaux des réseaux électriques issus de la base de données Carbon Footprint, édition de juin 2025.

Pour les achats d'électricité basés sur la localisation et sur le marché, nous prenons en compte les émissions de transmission et de distribution en utilisant le facteur correspondant de la base de données "Carbon Footprint" du pays de consommation et nous les reportons en scope 3.

En 2025, la part de chaleur achetée pour notre site SMO de Sercel Junfeng (Chine) et pour notre bureau Géosciences d'Oslo (Norvège) dans notre consommation d'énergie du scope 2 reste similaire aux niveaux de 2024, à hauteur de 5 %.

Nous n'achetons ni de froid ni de vapeur.

Répartition 2025 Scope 2 (kWh)



Les détails des facteurs d'émission utilisés figurent à l'annexe 3.5.4 du présent chapitre.

3.2.2.4.3 Scope 3

Dans cette section, nous nous efforcerons de donner une description aussi exhaustive que possible de l'état de la collecte des données utilisées pour calculer les émissions de scope 3.

Biens et services achetés

Cette catégorie comprend à la fois les flux de services et de matières (achats) entrant dans l'entité.

Pour les flux de services (achats), il est rare de disposer de données précises sur l'impact CO₂eq. Dans ce cas, des ratios monétaires peuvent être utilisés comme alternative.

Pour les flux de matières, il s'agit des achats entrant dans l'entité, soit consommés sur place, soit intégrés dans la production. Les actifs amortis, en revanche, sont traités dans la section relative aux immobilisations. Dans la mesure du possible, les données physiques sont privilégiées, telles que les quantités d'intrants (par exemple, le nombre d'unités, les tonnes de matériaux). Si les données physiques ne sont pas disponibles, des ratios monétaires peuvent être utilisés, comme c'est le cas pour les achats de services.

Les données monétaires sont extraites de SAP pour notre division SMO ou du grand livre pour le reste du groupe et classées dans des catégories génériques.

En 2025 environ 56 % des émissions de notre division SMO dans cette catégorie sont calculées à partir de données matérielles, et seulement 1 % pour le reste du Groupe en conséquence le poids global des émissions calculées à partir de données matérielles ne représente que 11 % des émissions dans la catégorie des biens et services achetés. Tout le reste provient de ratios monétaires.

En décembre 2025, Viridien a lancé le déploiement d'une plateforme de gestion fournisseurs, conçue pour renforcer la supervision des relations fournisseurs tout au long de la relation commerciale et faciliter une collecte de données plus efficace et structurée. Dans le cadre de notre ambition de réduire progressivement le recours aux facteurs d'émissions monétaires, un questionnaire sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) a été adressé avant la fin de l'année à 55 fournisseurs clés hors SMO afin d'évaluer leur capacité à fournir des données d'empreinte carbone au niveau des produits et services.

À fin janvier 2026, le taux de réponse s'élevait à 38 %. Parmi les répondants, 62 % ont indiqué avoir déjà évalué leur empreinte carbone ; toutefois, seuls 19 % étaient en mesure d'allouer des émissions spécifiquement liées à leurs activités avec Viridien. En conséquence, les données collectées à ce stade n'étaient pas suffisamment robustes pour être utilisées dans le cadre du calcul des émissions du scope 3.

En 2026, Viridien poursuivra le dialogue avec ces fournisseurs afin d'améliorer la qualité des données et l'alignement méthodologique, avec pour objectif d'intégrer progressivement des émissions spécifiques aux fournisseurs dans la catégorie « Biens et services achetés » du scope 3.

En 2025, seul Microsoft nous fournit la valeur quantitative de nos émissions pour notre utilisation des clouds MS 365 et Azure. Cela représente un pourcentage infinitésimal de 0,004 % de nos émissions du scope 3.

Biens d'équipement

Cette catégorie comprend les émissions provenant de la production de biens physiques utilisés par l'organisation sur plusieurs années. Ces biens sont considérés comme des immobilisations et sont utilisés pour fournir des produits ou des services. La fabrication de ces biens génère des émissions de GES et, par convention, les méthodes répartissent ces émissions de fabrication sur une certaine période, à l'instar de l'amortissement comptable.

Il s'agit d'outils et de machines pour notre division SMO, de bâtiments, d'équipements informatiques, en combinant des données physiques lorsqu'elles sont disponibles ou des données monétaires basées sur la valeur d'achat des biens.

Le périmètre des biens d'équipement inclus dans le reporting comprend l'ensemble de nos divisions SMO et HPC, qui représentent ensemble la grande majorité de nos immobilisations, et pour le reste du groupe, nous avons utilisé la valeur brute des actifs tangibles au 31 décembre, par famille et période d'amortissement entrés dans l'inventaire en 2025.

Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le scope 1 ou 2)

Émissions liées à la production de combustibles et d'électricité consommés par l'entreprise, mais qui ne sont pas directement émises par la combustion ou la consommation d'électricité (prises en compte dans les scopes 1 et 2).

Dans nos rapports, elles comprennent principalement les pertes d'énergie dans la distribution de l'électricité. Les émissions sont évaluées sur la base de la consommation en KWh en appliquant le facteur d'émission de la transmission et de la distribution du pays de consommation publié par le "Carbon Footprint".

Transport et distribution amont

Émissions liées au transport et à la distribution des produits achetés par l'organisation, qui se produisent en amont de la fabrication des produits. Elles comprennent également les émissions liées au stockage par des tiers.

Le fret entrant et le fret interne inter-sites généré par les opérations de notre division SMO est évalué en tonne.kilomètre. En 2025 ces données sont encore incomplètes et ne couvrent pas l'ensemble des opérations. L'impact de cette limitation est difficilement quantifiable et en 2026 nous continuerons nos efforts pour réduire le plus possible cette incertitude.

Déchets générés par les opérations

Ces émissions proviennent du traitement et de l'élimination des déchets générés par les activités de l'entreprise. Le type de traitement des déchets (mise en décharge, incinération, compostage ou recyclage) influe sur la quantité d'émissions.

En 2025 nous avons aligné les pratiques de SMO en matière de gestion des déchets à l'ensemble de Viridien et nous disposons donc d'un inventaire le plus précis possible des déchets directs, dangereux et non dangereux, produits sur chacun de nos sites, à quelques exceptions près, pour certains sites de moins de 50 employés sur lesquels nous concentrerons nos efforts en 2026.

Voyages d'affaires

Émissions générées par les déplacements professionnels des employés, qui utilisent des moyens de transport n'appartenant pas à l'entreprise ou n'étant pas contrôlés par elle.

Toutes nos agences de voyages d'affaires alimentent un outil de suivi des déplacements qui consolide les distances parcourues en avion ou en train et les nuits d'hôtel.

Nous comptabilisons également dans notre système d'information de remboursement de frais professionnels, les notes de taxi et les kilomètres de déplacements professionnels remboursés sur note de frais.

Pour l'instant, seule notre division SMO a mis en place la collecte et la consolidation des informations relatives aux modes de déplacement des visiteurs.

Déplacements domicile-travail des employés

Les déplacements domicile-travail des salariés constituent une composante des émissions indirectes (Scope 3) de Viridien.

Ils couvrent les émissions liées aux trajets effectués par les collaborateurs entre leur domicile et leur lieu de travail, en utilisant des moyens de transport personnels ou collectifs. Cela inclut l'ensemble des modes de déplacement, tels que la voiture, le vélo, les transports en commun ou la marche.

Jusqu'à présent, seules les entités SMO et HPC avaient mené une enquête sur les habitudes de déplacement de leurs collaborateurs et étaient en mesure de produire des données détaillées par site.

En juin 2025, Viridien a réalisé une enquête actualisée sur les habitudes de déplacement domicile-travail de ses salariés afin d'analyser les pratiques de mobilité et leur contribution aux émissions de gaz à effet de serre (GES). Cette enquête a couvert les collaborateurs de l'ensemble des sites majeurs, de toutes les lignes métiers à l'exception de SMO, ainsi que des fonctions support, offrant une vision représentative des impacts liés aux déplacements au niveau du Groupe.

L'enquête s'est appuyée sur un questionnaire structuré, conçu pour collecter des données homogènes et comparables à l'échelle mondiale. Il portait sur trois dimensions principales : l'organisation du travail (y compris le recours au télétravail), les distances de déplacement et les moyens de transport utilisés. Les collaborateurs ont été invités à déclarer leur mode de transport principal et, le cas échéant, un mode secondaire, couvrant un large éventail d'options telles que les véhicules individuels (à motorisation thermique, hybride ou électrique), les transports publics (train à grande vitesse, train de banlieue, métro, bus et tramway) ainsi que les modes de mobilité à faible impact (marche, vélo et vélo électrique), et d'autres modes lorsque cela était pertinent.

Cette approche a permis de couvrir de manière exhaustive les comportements de mobilité des salariés tout en restant suffisamment simple pour favoriser une participation à grande échelle et garantir un traitement fiable des données. Les informations collectées ont permis de calculer les distances annuelles parcourues par salarié, par mode de transport et par site, utilisées comme données d'entrée pour le reporting de durabilité 2025 de Viridien.

Actifs loués en amont

Ces émissions proviennent de l'exploitation d'actifs loués par l'entreprise à une autre entité. Cela s'applique aux actifs qui ne sont pas inclus dans les émissions de scope 1 ou 2 de l'entreprise.

Non applicable à nos activités

Transport et distribution aval

Émissions provenant du transport et de la distribution des produits vendus par l'entreprise après qu'ils ont quitté le contrôle de l'entreprise. Cela comprend le transport vers les clients ou les points de vente et les émissions provenant du stockage par des tiers. Cela ne concerne que notre division SMO pour le transport des produits vendus ou des équipements réparés qui quittent l'organisation. Tous les modes de transport sont suivis : routier, aérien, maritime ou ferroviaire, exprimés en tonne.kilomètre.

Le reste de l'activité du groupe concerne les produits numériques qui ne nécessitent ni transport ni distribution.

Transformation des produits vendus

Émissions provenant de la transformation des produits intermédiaires vendus par l'entreprise, généralement effectuée par une autre entreprise avant que le produit ne soit prêt pour l'utilisation finale.

Non applicable à nos activités

Utilisation des produits vendus

Émissions qui se produisent lorsque les clients utilisent les produits vendus par l'entreprise. Ceci est particulièrement pertinent pour les produits qui nécessitent une consommation d'énergie pendant leur utilisation (par exemple, les carburants, les véhicules ou les appareils), comme c'est le cas pour la plupart des ventes de notre division SMO.

Avant 2022, à l'exception des scopes 1 et 2, notre calcul de l'empreinte carbone ne couvrait que les émissions de scope 3 amont et le fret en aval. Depuis, la mesure du scope 3 a été étendue pour inclure l'empreinte carbone aval des principaux produits de la division Sensing & Monitoring, à savoir les camions vibrateurs, la télémétrie 508XT, les nodes terrestres et marins, les sections de streamer, les outils de fond de puits, les câbles sous-marins de notre filiale DeRegt, les logiciels marins de Concept et les équipements géotechniques de Geocomp. Les équipes en charge du développement des produits, ont calculé l'empreinte carbone unitaire de tous les produits de la gamme Sercel en faisant des hypothèses sur leur durée de vie et sur la manière dont ils sont utilisés par nos clients. Tous nos produits consomment de l'énergie lors de leur utilisation, nous avons donc exprimé leur impact en litres de diesel routier ou maritime ou en KWh. Nous utilisons les quantités vendues au cours de l'année pour consolider le calcul des émissions correspondantes. L'impact de la réparation et de la maintenance n'est pas pris en compte ici dans la mesure ou nos clients ne peuvent s'approvisionner en pièces détachées d'origine ou faire réparer leur équipement que dans nos ateliers. Les émissions de scope 3 correspondants aux activités de réparation et de maintenance, sont donc consolidées au fil de l'eau tant que nos produits sont utilisés par nos clients.

Pour le reste de nos activités, Viridien fournit des données et des services numériques qui seront affinés en les combinant avec d'autres données externes et des données spécifiques gérées par les flux de travail internes du client. Le produit numérique que nous fournissons fait donc l'objet d'un travail supplémentaire important de la part de nos clients afin d'en extraire toute sa valeur ajoutée. En outre, Viridien fournit des produits d'imagerie (données) à ses clients, soit par voie électronique, soit par bande de stockage. La même méthode de livraison s'applique à la livraison de données sous licence provenant de nos bibliothèques EDA. Les données sont stockées en ligne sur des référentiels de données, dans le système interne du client ou sur le cloud, ou sur des bandes. Lorsqu'elles sont éliminées, les données stockées sur des dépôts de données en ligne sont supprimées et les données sur bandes sont normalement écrasées, de sorte que les bandes sont réutilisées. Ainsi, nos activités d'imagerie n'ont aucun impact supplémentaire sur la chaîne de valeur aval, au-delà du transfert et du stockage de nos images chez nos Clients. Par conséquent, les émissions générées par les activités en aval réalisées sur les données et les images de Viridien sont insignifiantes et ne sont pas incluses dans notre déclaration de Scope 3.

Traitement en fin de vie des produits vendus

Ces émissions proviennent de l'élimination et du traitement des produits vendus par l'entreprise à la fin de leur vie utile. Elles peuvent varier en fonction de la méthode d'élimination.

Cette catégorie ne concerne que les produits considérés dans la catégorie précédente. Nous connaissons le poids des principaux matériaux contenus dans les produits unitaires, auxquels nous appliquons les quantités vendues au cours de l'année. Nous faisons également l'inventaire des batteries utilisées dans nos équipements, ainsi que sur le poids du plastique, du carton et du bois utilisés pour l'emballage et l'expédition de nos produits.

Actifs loués en aval

Émissions provenant de l'exploitation d'actifs appartenant à l'entreprise mais loués à d'autres entités, lorsque le locataire exerce un contrôle opérationnel. Non pertinent pour notre activité

Franchises

Émissions provenant des activités des franchises qui ne sont pas directement incluses dans les émissions des scopes 1 ou 2 de l'entreprise. Cela s'applique généralement aux franchiseurs qui contrôlent indirectement les franchises.

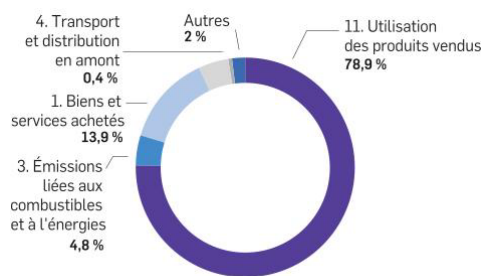
Non pertinent pour notre activité

Investissements

Il s'agit d'émissions associées aux investissements réalisés par l'entreprise déclarante, y compris les investissements en actions, les investissements en dettes et le financement de projets. Cette catégorie est essentielle pour les institutions financières et les entreprises d'investissement.

Non pertinent pour notre activité, aucune donnée historique dans cette catégorie.

2025 SCOPE 3 (CO₂eq)



Les détails des facteurs d'émission utilisés figurent à l'annexe 3.5.4 du présent chapitre.

3.2.2.4.4 Scopes 1, 2, 3 brutes et émissions GES totales

	Rétrospective						Objectif annuel en % 2030/référence
	Année de référence (1)	2025	2024	%N/N-1	2030	(2050)	
Émissions de GES du scope 1							
Émissions brutes de GES du scope 1 (tCO ₂ eq)	2 224	1 975	2 165	91 %	445	195	7,3 %
Pourcentage des émissions de GES du scope 1 provenant de systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission (%)							
Émissions de GES du scope 2							
Émissions brutes de GES du scope 2 basées sur la localisation (tCO ₂ eq) ⁽²⁾	54 444	39 443	44 351	89 %			
Émissions brutes de GES du scope 2 basées sur le marché (tCO ₂ eq) ⁽³⁾	54 444	7 885	14 181	56 %	10 889	544	7,3 %
Émissions significatives de GES du scope 3							
Total Émissions brutes indirectes (scope 3) de GES (tCO ₂ eq)	1 078 088	1 034 034	1 078 088	96%	862 470		3,3%
1. Biens et services achetés ⁽⁴⁾	297 522	143 764	297 522	48%	238 018		3,3%
2. Biens d'équipement	7 422	7 688	7 422	104%	5 938		3,3%
3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le champ d'application 1 ou 2) ⁽⁵⁾	82 101	49 238	82 101	60%	65 681		3,3%
4. Transport et distribution en amont ⁽⁶⁾	7 161	4 266	7 161	60%	5 729		3,3%
5. Déchets générés par les opérations	476	726	476	152%	381		3,3%
6. Voyages d'affaires	3 425	4 483	3 425	131%	2 740		3,3%
7. Déplacements des salariés	3 331	2 550	3 331	77%	2 664		3,3%
8. Actifs loués en amont	0	0			0		
9. Transport en aval	4 140	1 070	4 140	26%	3 312		3,3%
10. Transformation des produits vendus	0	0	0		0		
11. Utilisation des produits vendus	667 012	816 047	667 012	122%	533 610		3,3%
12. Traitement en fin de vie des produits vendus	4 961	3 896	4 961	79%	3 969		3,3%
13. Actifs loués en aval	0	0	0		0		
14. Franchises	0	0	0		0		
15. Investissements	0	0	0		0		
Autres	536	252	536	47%	429		3,3%
TOTAL DES EMISSIONS DE GES							
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) (tCO ₂ eq)	1 134 755	1 075 453	1 094 434	96%			
Émissions totales de GES (basées sur le marché) (tCO ₂ eq)	1 134 755	1 043 894	1 080 253	95%	873 804		2,1%
<i>(13) Année de référence : 2019 pour les émissions de scope 1 & 2 et 2024 pour les émissions de scope 3</i>							
<i>(14) Les données 2024 relatives aux émissions basées sur la localisation et sur le marché ont été retraitées et positionnées correctement dans le tableau. Cette modification améliore la comparabilité et la fiabilité des données.</i>							
<i>(15) Les données 2024 relatives aux émissions basées sur la localisation et sur le marché ont été retraitées et positionnées correctement dans le tableau. Cette modification améliore la comparabilité et la fiabilité des données.</i>							
<i>(16) La variation significative des émissions dans la catégorie 3-1 est liée à la baisse significative des dépenses opérationnelles des services sous-traités qui sont en grande majorité traitées avec des rations monétaires. Plus particulièrement les dépenses liées à notre activité multi-clients EDA qui représentent un peu moins de 60 % des intrants 2025 en valeur monétaire et qui baissent de plus de 60 % d'une année sur l'autre.</i>							
<i>(17) Plus de 95 % des émissions dans cette catégorie proviennent de la consommation indirecte en fuel de la flotte marine sous-traitée pour notre activité multi-clients EDA. En 2025 cette consommation a baissé de 45 % par rapport à 2024 en relation directe avec la baisse significative du nombre de mois-bateaux d'utilisation d'une</i>							

année sur l'autre.

(18) Les données 2024 relatives à la catégorie 3-4 ont été retraitées. Suite à une mauvaise allocation, nous avons rapporté les émissions liées à la consommation de fuel de la flotte marine sous-traitée dans cette catégorie en 2024. Elles ont été repositionnées correctement en catégorie 3-3.

L'Intensité des GES basées sur la localisation : reflète les émissions basées sur l'intensité moyenne des émissions liées à la production d'énergie dans les pays où nous opérons.

L'Intensité de GES basées sur le marché : reflète les émissions ajustées en fonction des décisions d'achat d'énergie spécifiques, telles que les certificats d'énergie renouvelable (CER) et les accords d'achat d'électricité (AAE).

Nous déclarons l'intensité de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) par revenu net afin de donner une idée précise de nos émissions par rapport à notre activité économique.

Intensité des GES	2025	2024
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) par revenu net (tCO ₂ eq/m\$) ^(a)	910	1 007
Émissions totales de GES (basées sur le marché) par revenu net (tCO ₂ eq/m\$) ^(a)	883	980
<i>(a) Revenu net des activités selon la note 19 en 6.1.5 des Etats Financiers Consolidés 2025.</i>		

3.2.2.4.5 Absorption des GES et projets d'atténuation des GES financés par des crédits carbone

Nous confirmons que les projets d'élimination et d'atténuation des gaz à effet de serre (GES) financés par des crédits carbonés ne s'appliquent pas à notre entreprise. Nous n'achetons ni n'utilisons de crédits carbonés dans le cadre de notre stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Notre approche se concentre sur la réduction directe des émissions grâce à des améliorations opérationnelles, des mesures d'efficacité énergétique, des transitions vers les énergies renouvelables et l'engagement de la chaîne d'approvisionnement. Cette approche reflète notre engagement en faveur d'une décarbonation durable, sans recours à des mécanismes de compensation externes aussi longtemps que possible. Le recours à la compensation ne sera envisagé qu'à l'approche de 2050, afin d'atteindre notre ambition de neutralité carbone (net zéro).

3.2.2.4.6 Tarification interne du carbone

Nous confirmons qu'aucun mécanisme interne de tarification du carbone n'est actuellement mis en œuvre au sein de notre entreprise. Actuellement, notre stratégie climatique se concentre sur les réductions d'émissions directes et les améliorations opérationnelles sans utiliser la tarification interne du carbone comme outil de prise de décision.

Nous reconnaissons la valeur potentielle de la tarification interne du carbone pour stimuler l'action climatique et améliorer le processus de prise de décision. Dans le cadre de notre engagement continu en faveur du développement durable, nous réexaminerons périodiquement notre position et évaluerons la faisabilité et la valeur ajoutée de l'introduction d'un mécanisme interne de tarification du carbone à l'avenir, afin de nous aligner sur l'évolution des meilleures pratiques et des attentes réglementaires.

3.2.2.4.7 Effets financiers anticipés résultant des risques physiques et de transition significatifs ainsi que des opportunités potentielles liées au climat

À ce stade, le Groupe n'anticipe pas d'effets financiers résultant de risques physiques et de transition significatifs liés au changement climatique, à court, moyen ou long termes, ni d'opportunités climatiques potentielles, en dehors de celles déjà identifiées dans le cadre de sa stratégie de diversification.

Risques physiques : Nous avons évalué plusieurs scénarios de changement climatique pour les risques physiques, tels que les événements météorologiques extrêmes et l'évolution des conditions climatiques, qui pourraient affecter nos opérations et la valeur de nos actifs. Notre profil de risque reste stable à long terme jusqu'en 2050 et au-delà, dépassant largement la durée de vie de nos infrastructures, et ne nécessite pas d'actions spécifiques dans les années à venir. Pour plus de détails s'en référer au paragraphe 3.2.1.5.

Risques liés à la transition : La transition vers une économie à faibles émissions de carbone peut avoir des conséquences financières en raison de l'évolution des réglementations, de la dynamique du marché et des attentes des parties prenantes. Nous gérons activement ces risques en décarbonant notre bouquet énergétique, en améliorant notre efficacité énergétique et en nous impliquant progressivement dans notre chaîne de valeur pour atteindre les objectifs climatiques. De plus, nous diversifions nos activités en dehors de notre cœur de métier, qui reste encore solidement ancré dans le secteur des hydrocarbures, comme développé en 3.1.2.2.

Globalement, ces éléments contribuent à la résilience de notre modèle d'affaires et confirment la bonne orientation de nos choix de diversification en dehors du secteur pétrolier.

3.2.2.4.8 Émissions verrouillées

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) verrouillées désignent les émissions futures qui sont essentiellement prédéterminées en raison des infrastructures, des politiques ou des décisions d'investissement existantes.

L'impact de notre infrastructure actuelle est déjà pris en compte dans notre inventaire carbone annuel. Nous n'avons pas non plus pris de décision d'investissement définitive susceptible d'avoir un impact significatif sur notre empreinte carbone future. Nous n'avons pas d'actifs verrouillés dans notre bilan, et encore moins d'actifs ayant un impact élevé sur le climat. Les émissions

liées à l'usage des produits vendus sont comptabilisées dans la catégorie 3.11 « utilisation des produits vendus » du scope 3 (voir paragraphe 3.2.2.4.3).

3.2.3 CONSOMMATION D'EAU (ESRS E3)

L'identification des impacts, des risques et des opportunités liés à l'eau et aux ressources marines a suivi le même processus de double matérialité que celui décrit dans la section 3.1.4.1 et appliqué pour l'ESRS E1. L'évaluation a intégré les conclusions de l'étude d'adaptation au changement climatique réalisée par le Groupe en 2024, qui a identifié une exposition potentielle à des conditions de sécheresse pour certains sites. Bien que ces sites ne soient pas situés dans des zones de stress hydrique élevé, l'analyse a mis en évidence la nécessité de surveiller l'évolution des régimes climatiques susceptibles d'affecter la disponibilité locale en eau.

Ces éléments confirment la pertinence des enjeux liés à l'eau pour Viridien, compte tenu du fait que les activités industrielles et de traitement de données du Groupe peuvent contribuer à la raréfaction locale de la ressource et affecter les écosystèmes et les communautés environnantes. Dans ce contexte, Viridien a renforcé son engagement en faveur d'une gestion responsable de l'eau grâce à des politiques et des initiatives visant à maîtriser la consommation, réduire les impacts potentiels sur les écosystèmes et préserver les ressources partagées.

En 2025, la consommation totale d'eau rapportée dans notre outil PRISM s'élève à 141 387m³, montrant une baisse de 19 % par rapport à l'année 2024.

La consommation en 2025 est en majorité portée par notre activité HPC qui représente 55 % de la consommation annuelle, suivi de SMO à 33 % et 12 % pour le reste des activités du Groupe.

La majorité des données rapportées par notre division SMO provient d'une lecture directe des compteurs et sous compteurs installés sur ses sites, tout comme la consommation à l'entrée de nos centres de calculs du Texas (États-Unis), Royaume-Uni et France. Pour l'ensemble des autres sites de bureaux nous rapportons les consommations sur facture, sauf pour certains de nos bureaux qui se trouvent dans des bâtiments partagés où nous ne disposons pas d'une mesure directe de notre propre consommation d'eau. Dans ce cas, nous utilisons un outil en ligne pour estimer la consommation en fonction de l'effectif du bureau et du type d'installations sanitaires dont disposent nos collaborateurs.

A travers notre politique ESG (voir 3.2.2.1), nous nous engageons à améliorer notre gestion de nos besoins en eau et nous nous sommes fixés dans nos objectifs triennaux de suivre nos consommations et d'améliorer notre efficacité hydrique. Cependant, nous n'avons pas de politique spécifique sur l'eau et n'anticipons pas le besoin d'en avoir une sur le court-terme.

Nous n'avons pas encore assez de recul sur l'analyse de nos consommations d'eau à l'échelle du Groupe pour nous fixer des objectifs annuels quantitatifs de réduction. Nous suivrons régulièrement le sujet au sein de nos organes de gouvernances ESG dans l'optique de statuer sur la question à moyen terme.

- **SMO:** Pour notre division SMO, la majeure partie de la consommation d'eau provient des traitements de surface nécessaires à la fabrication des géophones sur notre site en Chine, puis du processus d'extrusion utilisé sur nos sites aux États-Unis et en Hollande, le reste correspondant à la consommation des installations sanitaires. Nous avons installé des sous-compteurs d'eau à des endroits stratégiques sur les sites de SMO en Chine et en Hollande, et nous suivons désormais la consommation d'eau de ces deux processus industriels. En 2025, en Chine, nous avons poursuivi avec succès notre campagne de recherche de fuites. Pour les autres sites, la plupart des processus industriels utilisant de l'eau sont en circuit fermé. Aucun investissement significatif lié à la gestion de l'eau n'a été engagé en 2025 sur nos sites SMO et nous ne prévoyons pas de besoins significatifs autres que la maintenance préventive de nos installations à l'avenir.

- **HPC:** la quasi-totalité de la consommation d'eau de notre activité HPC provient de notre centre de données aux États-Unis. En 2024, nous avons introduit un indicateur d'efficacité de l'utilisation de l'eau (WUE) pour chacun de nos principaux centres de données. L'indice WUE est un indicateur clé permettant de mesurer l'efficacité avec laquelle un centre de données utilise l'eau pour le refroidissement ou d'autres opérations. Il s'agit du rapport entre la quantité d'eau utilisée annuellement et la consommation énergétique annuelle des équipements informatiques. La moyenne pondérée du WUE 2025 pour nos sites au Texas (États-Unis), Royaume-Uni et France s'établit à 1,18 en amélioration comparé à 1,20 en 2024.

INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE

ICP	2025	2024
Consommation d'eau (m³)	141 387	173 550
<i>Consommation d'eau dans les zones à risque, y compris les zones soumises à un stress hydrique élevé (m³)</i>	0	0
<i>Total de l'eau recyclée et réutilisée (m³)</i>	0	0
<i>Total de l'eau stockée et évolution du stockage (m³)</i>	0	0
Intensité hydrique (consommation totale en m³ par m\$)^(a)	120	155

(a) Revenu Segment net selon la note 19 en 6.1.5 des Etats Financiers Consolidés 2025

3.2.4 ECONOMIE CIRCULAIRE (ESRS E5)

L'identification des impacts, des risques et des opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire a suivi le processus de double matérialité décrit dans la section 3.1.4.1. Ce thème a été confirmé comme matériel à l'issue de l'analyse du modèle économique et de la stratégie environnementale de Viridien.

Les activités de Viridien impliquent l'utilisation de composants manufacturés, d'équipements électroniques et d'infrastructures de données, ce qui génère une consommation de ressources et des déchets tout au long de la chaîne de valeur. Parallèlement, l'amélioration de l'efficacité des matériaux et de la durabilité des produits offre des opportunités pour réduire les impacts environnementaux et créer de la valeur grâce à l'éco-conception et aux pratiques circulaires.

Ces considérations sont pleinement alignées avec le pilier environnemental du Groupe « Réduire notre empreinte carbone globale » ainsi qu'avec l'objectif stratégique de « Développer une offre de produits et services permettant des activités respectueuses de l'environnement ». Viridien met donc en œuvre des initiatives visant à optimiser l'utilisation des ressources, prolonger le cycle de vie des produits et promouvoir une gestion responsable des déchets dans l'ensemble de ses opérations.

En 2025, Viridien applique une approche structurée et harmonisée de la gestion des déchets à l'ensemble de ses opérations, guidée par une Politique Groupe de gestion des déchets dédiée datée de juin 2024, mise à jour en mai 2025 par l'intermédiaire d'un narratif traitant de la gestion des déchets applicable à l'ensemble des sites du Groupe. Cette approche s'applique à tous les sites générant des volumes significatifs de déchets et couvre plus de 90 % de la production totale de déchets du Groupe.

Les déchets sont classés en déchets dangereux et non dangereux, sur la base du cadre réglementaire le plus strict, à savoir la réglementation de l'Union européenne en matière de déchets, afin d'assurer une cohérence entre les différentes zones géographiques. Les déchets dangereux comprennent notamment les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), les piles et accumulateurs, les déchets de soins de santé et les sols contaminés, tandis que les déchets non dangereux sont principalement constitués de matériaux tels que les métaux, les plastiques, le papier, le carton, le bois, le verre et les déchets biodégradables. Le Groupe ne génère pas de déchets radioactifs.

Pour chaque flux de déchets, le mode de traitement correspondant est identifié et déclaré, notamment la mise en décharge, l'incinération (avec ou sans valorisation énergétique), le recyclage et le réemploi.

Chaque site est responsable de la planification et de la gestion de ses déchets, en tenant compte de la nature des matériaux entrant sur le site et de la disponibilité des installations locales de traitement et de recyclage des déchets. Les sites mettent également en œuvre des mesures opérationnelles visant à réduire la consommation de ressources et à améliorer l'efficacité dans l'utilisation des ressources.

Les données relatives aux déchets sont collectées au niveau des sites et déclarées mensuellement dans le système PRISM. Elles couvrent les quantités de déchets dangereux et non dangereux ainsi que les types de traitement, exprimées en tonnes métriques. La déclaration repose principalement sur les factures des prestataires et les justificatifs associés. Lorsque les données de poids directes ne sont pas disponibles, des méthodologies d'estimation sont documentées.

Afin de garantir la qualité et la fiabilité des données, les indicateurs clés de performance (ICP) relatifs aux déchets font l'objet de revues par des spécialistes ESG, incluant des contrôles de cohérence d'une année sur l'autre, des analyses d'anomalies et des vérifications par échantillonnage au regard de la documentation des prestataires. Les conclusions des revues et les éléments justificatifs sont documentés dans le système de reporting.

Tous nos sites doivent se conformer aux réglementations des autorités locales ou nationales en matière de gestion des déchets.

Nous nous sommes appuyés sur les bonnes pratiques internationales et industrielles pour définir notre approche:

- Supprimer: Toutes les options de traitement des déchets ont un impact sur l'environnement, nous nous efforçons donc, dans la mesure du possible, d'éliminer la production de déchets ;
- Réduire : Lorsque les déchets ne peuvent être éliminés, nous nous engageons à les réduire au minimum par des achats judicieux, la sélection et la substitution de matériaux ;
- Réutiliser: avant la mise au rebut, nous examinons toutes les possibilités de réutilisation ;
- Recycler : Viridien recycle (lorsque les installations sont disponibles) tout ce qui ne peut pas être réutilisé ou reconverti
- Récupérer: une fois qu'un article a été examiné en vue de sa réutilisation ou de son recyclage, la possibilité de l'envoyer dans une installation d'extraction de matériaux ou de l'utiliser comme source d'énergie est envisagée ;
- Éliminer: lorsque toutes les autres options sont épuisées, les déchets peuvent finalement être envoyés dans une décharge officielle ou une installation d'élimination dont l'utilisation a été approuvée par les autorités locales ou les organismes gouvernementaux.

Nous nous engageons à minimiser notre consommation de plastique ainsi que notre production de déchets plastiques. Dans l'ensemble de nos activités, nous visons à réduire notre consommation de ressources en éliminant les plastiques vierges et à usage unique. En collaboration avec nos principaux fournisseurs, nous encourageons l'élimination ou la réduction des emballages en plastique.

Nous n'avons pas encore assez de recul sur l'analyse de notre production de déchets à l'échelle du Groupe pour nous fixer des objectifs annuels quantitatifs sur la manière dont nous gérons nos déchets. Nous suivrons régulièrement le sujet au sein de nos organes de gouvernances ESG dans l'optique de statuer sur la question à moyen terme.

- SMO: La gestion des déchets est principalement mise en œuvre au sein de la division industrielle SMO du Groupe, qui a déjà déployé un certain nombre d'initiatives visant à gérer et à réduire les déchets générés par ses activités.

- Les données collectées sur les déchets sont utilisées et communiquées en interne à la direction de chaque site dans le cadre d'un bilan annuel ESG, afin de les analyser et d'en tirer des axes d'amélioration de la performance.

- Les six sites de Sercel Junfeng en Chine, St-Gaudens et Nantes en France, Houston et Acton aux États-Unis et Rotterdam aux Pays-Bas sont maintenant certifiés ISO14001, cette norme comprend un volet sur la gestion des déchets. La certification est en cours pour le site d'Edimbourg et sera finalisée en 2026.

- SMO se concentre également sur la réduction des déchets d'emballage à la source (en particulier le carton et le plastique), en collaboration avec les fournisseurs et lors des livraisons entre les sites. Des actions sont également menées sur les lignes de production pour réutiliser les déchets de matières premières dans nos processus (par exemple à St Gaudens pour le plastique ou l'étain et à Serel Junfeng pour l'aluminium).
- Des efforts sont faits pour trier les déchets sur tous les sites afin d'améliorer le recyclage et de réduire la quantité de déchets mis en décharge.
- La méthodologie d'éco-conception mise en place par SMO tient compte des critères de démontage, de réparabilité et de recyclabilité. Des modifications ont été apportées à certains moules pour intégrer le symbole du matériau utilisé afin de faciliter le recyclage de tous les nouveaux composants. Ceci s'applique à tous les nouveaux produits en cours de développement et, dans la mesure du possible, sur les produits actuellement en production, nous gravons le type de matière plastique utilisée, en vue du recyclage en fin de vie, et nous travaillons sur la recyclabilité de nos emballages.
- HPC: Nous avons mis en place une procédure de recyclage de notre matériel informatique et nous passons des contrats locaux avec des entreprises spécialisées pour le processus de recyclage, le cas échéant. Il est à noter que la plupart de nos serveurs sont loués et que nous les renvoyons généralement à la société de location. Dans les rares cas où nous rachetons cet équipement, notre procédure de recyclage s'applique lorsque les serveurs ne sont plus utilisés.
- Sur l'ensemble de nos sites tertiaires, le tri sélectif des déchets a été mis en place et, depuis 2021, l'utilisation de plastiques à usage unique est généralement interdite dans nos salles de pause et nos cantines, lorsque nous en avons la maîtrise.

Limites actuelles de disponibilité des informations relatives aux ressources entrantes

En ce qui concerne les entrées de ressources, SMO incorpore des matériaux rares et stratégiques dans ses produits afin d'améliorer les performances et la fiabilité. La plupart de ces matériaux sont intégrés dans les composants fournis : le lithium est utilisé dans les batteries Li-Ion, le palladium, le tungstène et le titane sont utilisés dans les semi-conducteurs et les capteurs, certains sont utilisés comme matières premières dans la fabrication des câbles comme le cuivre étiré et les plastiques polyuréthanes, ce dernier étant fortement dépendant de l'approvisionnement en MDI (méthylène diphényl diisocyanate) dans son processus de fabrication. Les ressources en amont des autres divisions consistent essentiellement en l'utilisation de services et l'achat d'équipements informatiques pour faire fonctionner nos centres de données.

À ce stade, Viridien ne dispose toutefois pas encore d'une politique formalisée ni de processus opérationnels consolidés spécifiquement dédiés à la gestion, au suivi et à la caractérisation des ressources entrantes sur l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur amont. En particulier, les systèmes d'information et les procédures internes actuellement en place ne permettent pas d'identifier de manière fiable et exhaustive, pour l'exercice 2025, la nature, les volumes, l'origine (matières vierges, recyclées ou renouvelables) ni les flux des principales catégories de ressources entrantes, telles que requises par l'ESRS E5.

En conséquence, Viridien n'est pas en mesure, de publier des informations détaillées ni de rapporter de manière complète sur les indicateurs qualitatifs et quantitatifs relatifs aux entrées de ressources au titre de l'exigence de publication E5-4.

Viridien reconnaît l'importance de cet enjeu au regard de ses impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire. Des travaux structurants visant à définir une politique dédiée, à renforcer la traçabilité des ressources entrantes et à faire évoluer les outils de collecte de données sont en cours de cadrage, afin de permettre une amélioration progressive de la qualité et de l'exhaustivité des informations publiées lors des exercices ultérieurs.

En général, les quantités de déchets sont enregistrées en poids à partir des bordereaux de retrait des différentes sociétés de collecte. Pour les bureaux partagés, nous utilisons une clé de répartition basée sur l'effectif.

En 2025 nous rapportons une augmentation avec 1 598 tonnes de déchets dont les deux-tiers proviennent des activités de notre division SMO.

Moins de 10 % ont été classés comme déchets dangereux, dont près de 60 % ont été générés par la division SMO.

Nos activités ne produisent aucun déchet radioactif.

ICP	2025	2024
Poids des déchets produits	1 598 tonnes	1 374 tonnes
Déchets dangereux	136	206
Déchets non dangereux	1 462	1,168
Poids des déchets traités	1 598 tonnes	1 374 tonnes
Déchets recyclés ou traités	971	649
Déchets non recyclés	608	725
<i>dont Déchets incinérés</i>	268	284
<i>dont Déchets de décharge</i>	340	441
Type de traitement inconnu	19	

% Déchets non-recyclés	38%	53%
Déchets radioactifs	0	0

3.3 Informations sociales – Personnel de l'Entreprise (ESRS S1)

3.3.1 INFORMATIONS GENERALES – POLITIQUES RELATIVES AU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

L'identification des impacts, risques et opportunités en matière sociale a été conduite conformément au processus de double matérialité décrit dans la section 3.1.4.1, incluant un questionnaire spécifique adressé aux collaborateurs et aligné avec les thématiques sociales prévues par la CSRD. Les retours recueillis ont fourni des éclairages déterminants sur la perception, par les employés, des principaux enjeux sociaux du Groupe. Les réponses relatives aux thématiques S1 — notamment les conditions de travail, la santé et la sécurité, ainsi que l'engagement des collaborateurs — ont été pondérées de manière renforcée dans l'évaluation globale.

Les conclusions de cette analyse ont confirmé le caractère prioritaire des sujets S1 au sein de la stratégie ESG de Viridien, en particulier la formation et le développement des compétences, la diversité et l'inclusion, l'égalité de traitement, ainsi que la santé et la sécurité. Ces thématiques constituent des leviers essentiels du pilier stratégique ESG du Groupe : « Être une entreprise exemplaire », qui reflète l'engagement durable de Viridien en faveur d'un environnement de travail sûr, inclusif et engageant pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Nous avons mis en place des politiques globales pour soutenir et gérer notre propre personnel, en donnant la priorité à un traitement équitable, au bien-être et au développement professionnel.

Nos politiques visent à garantir l'égalité des chances, à favoriser la diversité et l'intégration, à préserver la santé et la sécurité et à promouvoir l'apprentissage continu et l'évolution de carrière. Nous nous engageons à respecter les droits du travail, à offrir des salaires équitables et à nous conformer aux normes et réglementations internationales.

Ces politiques, dont la mise en œuvre est placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, font partie intégrante de la création d'un environnement de travail favorable et engageant qui permet à nos employés de s'épanouir et de contribuer au succès à long terme de notre organisation.

Notre politique cadre en matière de ressources humaines, applicable à l'ensemble de notre propre personnel, est développée selon les principes suivants :

Nos collaborateurs sont essentiels à la réussite de nos activités dans le domaine des technologies haut de gamme. En tant qu'entreprise fondée sur la technologie, il est essentiel que nous nous efforcions d'attirer, de développer et de motiver nos employés pour qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes et créent de la valeur pour nos clients. Dans un environnement en constante évolution, l'engagement des RH à instaurer un environnement de travail positif pour nos collaborateurs est fondamental pour nos activités et la qualité des services que nous délivrons.

Pour soutenir les objectifs commerciaux plus larges de Viridien, les principes suivants reflètent la culture que chacun d'entre nous, employé, manager et équipe RH, doit aspirer à établir dans le groupe. Nous concentrons notre énergie à :

- Développer l'attractivité de Viridien : Nous nous engageons à embaucher des personnes possédant les compétences les plus pertinentes pour soutenir nos besoins commerciaux à court et à long terme. Pour attirer les meilleures personnes sur un marché concurrentiel, nous visons à développer de nouvelles approches cohérentes avec notre culture et nos valeurs pour attirer et accueillir les candidats. Nous évaluons en permanence le processus de recrutement pour nous assurer que nous offrons la meilleure expérience aux candidats. Cela influence la manière dont nous recherchons et sélectionnons les candidats afin de nous assurer que nous embauchons les bonnes personnes pour les bons postes.

- Permettre le développement des employés : L'apprentissage fait partie de la culture de notre entreprise. Nous encourageons constamment les employés à prendre des initiatives et à saisir les opportunités de développement personnel. Nous offrons une gamme variée d'opportunités pour le développement, telles que le mentorat, le coaching, les affectations, la mobilité et l'apprentissage sur le poste. Viridien propose des programmes d'apprentissage sur mesure (programmes en classe, e-learning, classes virtuelles, conférences...), conçus pour soutenir le développement de nos employés, et qui sont en phase avec nos objectifs commerciaux actuels et futurs.

- Renforcer la performance : Une organisation très performante repose en partie sur l'alignement des objectifs individuels et des objectifs commerciaux de l'entreprise. Nous encourageons les responsables à formuler des attentes claires à l'égard des membres de leur équipe, afin de s'assurer que les employés comprennent comment ils contribuent à la performance globale de l'organisation. Nous encourageons un retour d'information continu par le biais de conversations régulières entre les cadres et les membres de leur équipe, afin d'impliquer les employés dans leur développement et de leur donner les moyens d'agir. Nous encourageons les équipes à renforcer leur performance en développant les employés à la confiance mutuelle, l'autonomie et la collaboration pour la résolution de problèmes et le partage d'idées. Nous offrons une rémunération effective, juste et compétitive grâce à des structures de compensation et bénéfiques appropriées, afin que les employés se sentent valorisés et reconnus pour l'ensemble de leurs contributions et au-delà. Nous proposons une approche cohérente et équitable des politiques de rémunération dans l'ensemble de l'entreprise, en veillant à respecter les cadres juridiques et sociaux de chaque pays dans lequel

Viridien exerce ses activités. Nous proposons une variété de bénéfices non-financiers qui reflètent nos actions de reconnaissance en soutien de nos valeurs et nos objectifs commerciaux, pour compléter la rémunération d'un employé.

- Offrir un environnement de travail de grande qualité : Nous nous engageons à fournir à nos employés des conditions de travail sûres et saines, qui contribuent au bien-être. Nous favorisons des environnements de travail flexibles qui permettent un équilibre approprié entre vie professionnelle et vie privée. Nous donnons aux employés les moyens d'agir dans un environnement de collaboration qui encourage l'innovation et la créativité. Nous favorisons le dialogue et travaillons en partenariat avec les cadres et les employés afin de nous remettre en question et de soutenir les changements positifs sur le lieu de travail.

● Promouvoir la responsabilité éthique et individuelle : Nos valeurs et principes éthiques sont fondés sur l'intégrité, le sens des responsabilités, le respect mutuel et le travail d'équipe, dans toutes les relations de travail. Nous interdisons et traquons toute forme de harcèlement, y compris moral ou sexuel. Nous approuvons et respectons pleinement les principes et conventions locaux et internationaux relatifs aux droits des travailleurs et à la protection contre le travail des enfants partout où nous opérons. Nous considérons la diversité comme une valeur fondamentale et embrassons la différence. Grâce à notre engagement en faveur de la non-discrimination, nous favorisons l'égalité des chances sans distinction de sexe, d'origine, de nationalité, de religion, de race, d'orientation sexuelle, de handicap ou d'âge. Nous veillons à ce que tous les employés aient la possibilité de faire part, de manière confidentielle, de leurs préoccupations ou de leurs interrogations.

Outre cette politique-cadre en matière de ressources humaines, nous avons également élaboré des politiques spécifiques couvrant le code de conduite des affaires, l'inclusion, la diversité, l'équité et l'action (IDEA), la santé, la sécurité et l'environnement (HSE) et les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Nous avons également des Instructions Générales spécifiques sur la non-discrimination et la lutte contre le harcèlement, ainsi que sur le recrutement, couvrant l'attractivité et la rétention.

Actuellement, nous n'avons pas d'objectifs quantitatifs spécifiques associés à nos IRO matériels correspondant aux ESRS S1 et S2.

3.3.1.1 Caractéristiques de notre personnel

Notre personnel représente un large éventail de démographies, de compétences et d'expériences, ce qui favorise une culture d'entreprise diversifiée et innovante. Nous employons 3 136 personnes dans 24 pays à travers le monde. En tant que leader mondial en géosciences de pointe, nous accordons une importance particulière à l'innovation et la technologie. Notre équipe mondiale de géosciences comprend 1 135 professionnels travaillant en bureau, parmi lesquels des physiciens, des "data scientists", des géoscientifiques, des mathématiciens et des ingénieurs, qui collaborent pour résoudre des problématiques en alliant concepts de géophysique et de science des données, afin d'assurer un service de haute qualité à nos clients. Notre équipe technologique mondiale est composée de 378 développeurs logiciels, ingénieurs en machine learning, chercheurs, data scientists et personnel de support, qui développent des solutions en géoscience, calcul haute performance (HPC) et technologies avancées au service de nos clients. Notre activité Sensing & Monitoring (SMO) emploie 1 323 experts en exploration du sous-sol, surveillance des structures, défense et acoustique sous-marine.

Les indicateurs suivants ont été calculés sur la base des effectifs au 31 décembre 2025, en fonction des critères suivants :

- sont inclus les employés classés comme réguliers⁹ ou à durée déterminée¹⁰;
- sont généralement exclus les apprentis, les stagiaires rémunérés et les non-salariés. Les principales catégories de non-salariés sont les travailleurs indépendants et les travailleurs occasionnels;
- seuls les salariés actifs sont pris en compte. Les employés inactifs¹¹, dont le retour n'est pas prévu mais qui ne peuvent être supprimés des registres en raison d'exigences légales locales, sont exclus ;

Effectifs

Genre	Nombre de salariés (effectif 2025)	Nombre de salariés (effectif 2024)
Homme	2 215	2 373
Femme	911	994
Autres	6	2
Non communiqué	4	9
TOTAL	3 136^(a)	3 378^(a)

(a) À comparer avec la Note 25 en 6.1.5 des États Financiers Consolidés.

Répartition par activités

Activités	Effectif au 31 décembre 2025	Effectif au 31 décembre 2024
Sensing & Monitoring (SMO)	1 323	1 448
Geoscience (GEO)	1 135	1 264
HPC & Cloud Solutions (HPC)	309	315
Fonctions Supports	218	208
Earth Data (EDA)	142	143

⁹ Un employé régulier est une personne qui travaille selon un horaire régulier, toute l'année.

¹⁰ Un employé à durée déterminée est une personne dont le contrat de travail doit prendre fin à une date précise, lorsqu'un événement précis se produit ou ne se produit pas, ou lorsqu'une tâche précise est accomplie.

¹¹ Les employés inactifs sont identifiés en fonction de leur statut de congé d'absence.

New Businesses Development (NBD)	9	
TOTAL	3 136	3 378

Répartition régionale

	2025	2024
Nombre total de salariés	3 136	3 378
Nombre de salariés par région : EAME	1 790	1 993
Nombre de salariés par région : NAM	721	697
Nombre d'employés par région : LAM	112	145
Nombre d'employés par région : APAC	513	543

Répartition par pays

Pays (a)	2025	2024
	Nombre de salariés (effectif)	Nombre de salariés (effectifs)
France	848	951
Royaume-Uni	587	702
États-Unis d'Amérique	662	654
Chine	328	350

(a) Pour les pays avec >50 employés représentant >10% de l'effectif total.

Caractéristiques des employés

Nombre de salariés (effectif)	Femme		Homme		Autres		Non renseigné		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
TOTAL DES EMPLOYES	909	994	2 209	2 373	6	2	12	9	3 136	3 378
Salariés permanents	892	972	2 188	2 353	6	2	8	4	3 094	3 331
Employés temporaires	17	22	21	20	0	0	4	5	42	47
Salariés à heures non garanties	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMPLOYES A TEMPS PLEIN	854		2 174		6		12		3 046	
SALARIES A TEMPS PARTIEL	55		35		0		0		90	

Répartition par groupe d'âge

Répartition par groupe d'âge (a)	2025		2024	
	Nombre de salariés	%	Nombre de salariés	%
Moins de 30 ans	365	11,6 %	442	13 %
30-50 ans	1 845	58,8 %	1 997	59 %
Plus de 50 ans	920	29,3 %	939	28 %
Non renseigné	6	0,2 %		

(a) Âge des employés au 31 décembre 2025

Autres caractéristiques

ICP	2025	2024
Taux de rotation ^(a)	13,4 %	11,3 %
Taux de Rotation volontaire (hors départs à la retraite) ^(b)	5,2 %	5,3 %
Nombre d'employés qui ont quitté le Groupe durant la période	437	390
Ancienneté des employés ^(c)	13,7 ans	13,4 ans
Indice d'égalité FRANCE CGG services SAS (méthode par indice)	90	94
Indice d'égalité FRANCE Sercel SAS (méthode par catégories socio-professionnelles)	88	88
Répartition par sexe (M/F)	71 % / 29 %	70 % / 30 %
Diversité des sexes dans les 10 % de postes à responsabilité les plus élevés	26,8 %	25 %

(a) Le pourcentage de rotation du personnel est calculé en divisant le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise par la moyenne des effectifs au début de la période et à la fin de la période.

(b) Même calcul que (a) mais en retirant les employés qui ont pris leur retraite au cours de l'année et les employés licenciés au cours de l'année. Cet indicateur est beaucoup plus représentatif de notre efficacité en matière de rétention.

(c) Nombre total d'années de service chez Viridien au 31 décembre rapporté à l'effectif au 31 décembre.

3.3.1.2 Couverture des négociations collectives et dialogue social (S1-2 & S1-8)

Viridien a signé plusieurs conventions collectives dans certains des pays où nous opérons, chaque fois que cela était possible ou requis par la loi.

- À Singapour, nous disposons d'une convention collective valide jusqu'au 31 décembre 2027. Elle couvre la majorité des éléments du manuel de l'employé (procédures de règlement des griefs et de licenciement, conditions générales d'emploi, négociation salariale, télétravail et avantages sociaux) ;
- Dans le nord du Pays de Galles (Royaume-Uni), nous avons conclu avec le syndicat UNITE un accord de reconnaissance qui couvre tous les salariés de nos établissements du nord du Pays de Galles et qui prévoit la consultation, la négociation et l'accord sur toutes les modifications des conditions générales - salaires et avantages sociaux, politiques, etc. pour tous les salariés de l'unité de négociation ;
- Au Brésil, nous disposons d'un accord syndical établi chaque année entre Viridien et Sindaut. L'accord couvre la négociation salariale et les avantages sociaux ;
- Aux Pays-Bas, nous disposons d'un manuel de l'employé convenu avec le syndicat qui couvre la plupart des relations contractuelles entre l'employeur et l'employé ;
- En France pour Viridien SA, CGG Services SAS et Sercel SAS, il existe une convention collective signée avec le syndicat, elle comprend toutes les règles applicables au contrat de travail, à la rémunération et à la rupture du contrat de travail. Nous avons également négocié des accords sur la protection et la gestion de la propriété intellectuelle, l'augmentation des salaires pour 2025, l'évolution du régime de soins de santé et dans le cas de Sercel SAS France la planification et l'adaptation des effectifs. En outre, pour toutes nos entités françaises, il existe des accords spécifiques concernant le temps de travail et le télétravail, les avantages sociaux, le plan d'épargne d'entreprise et le plan d'épargne retraite, les règles régissant les élections au Comité Social et Economique (CSE), l'égalité entre les hommes et les femmes, la gestion des emplois et des carrières et l'intéressement.

Au 31 décembre 2025, nous estimons que 40 % de nos employés dans le monde sont couverts par une convention collective ou équivalent.

Nous n'avons pas d'obligation de conclure un accord spécifique de représentation de nos salariés par un comité d'entreprise européen (CEE), un comité d'entreprise de Societas Europaea (SE) ou un comité d'entreprise de Societas Cooperativa Europaea (SCE).

Taux de couverture	Conventions collectives		Dialogue social
	Employés - EEE (pays avec >50 empl. représentant >10% total emp.)	Employés - non EEE(pays avec >50 empl. représentant >10% total emp.)	Représentation - EEE(pays avec >50 empl. représentant >10% total emp.)
0-19 %			
20-39 %			
40-59 %			
60-79 %			
80-100 %	France		France

3.3.1.3 Salaires adéquats

Nous affirmons notre engagement à veiller à ce que tous les employés reçoivent un salaire adéquat qui respecte ou dépasse les normes locales en matière de salaire minimum vital et qui est conforme aux lois et réglementations en vigueur.

Nos politiques de rémunération sont conçues pour assurer un niveau de vie équitable, en tenant compte de la diversité des contextes géographiques et économiques dans lesquels nous opérons. Les structures salariales font l'objet d'un examen régulier afin de s'aligner sur les salaires de référence et de tenir compte de l'évolution de la conjoncture économique.

Cet engagement souligne notre volonté de promouvoir la justice, l'équité et le bien-être de tous les employés au sein de notre organisation.

Nous confirmons que tous nos employés au niveau mondial, définis comme des employés permanents ou temporaires, reçoivent un salaire minimum équitable conformément aux législations locales applicables.

3.3.1.4 Paramètres de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

3.3.1.4.1 Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre les niveaux de rémunération moyens des femmes salariées et des hommes salariés, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des salariés masculins. Il a été calculé sur la base des effectifs au 31 décembre 2025 et à partir des données de salaire de base annuel à cette date.

Le périmètre de calcul exclut le Directeur Général et inclut les salariés en contrat à durée indéterminée et déterminée, ainsi que les salariés en congé payé. Les salariés en congé sans solde, les travailleurs saisonniers, les stagiaires, les apprentis et toute autre population non salariée sont exclus.

Pour les salariés rémunérés dans des devises autres que le dollar américain (USD), les données ont été normalisées dans une devise commune ; les montants de salaire de base annuel ont été convertis en USD en utilisant les taux de change applicables à la date de reporting. Tout comme pour le ratio annuel de rémunération totale, le calcul intègre une majoration liée aux bénéfices sociaux qui est une estimation du coût employeur des avantages en nature, incluant notamment l'assurance santé et des éléments similaires, évaluée pays par pays et mise à jour sur une base annuelle.

La rémunération horaire brute moyenne de l'ensemble des salariés, hors Directeur Général, s'élève à 39,32 USD.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été calculé selon la formule suivante : $(\text{Rémunération moyenne des salariés masculins} - \text{Rémunération moyenne des salariées}) \div \text{Rémunération moyenne des salariés masculins}$.

L'application de cette méthode de calcul aboutit à un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 11,11 % pour l'année 2025. Le Directeur Général a été exclu de cet indicateur, son inclusion pouvant biaiser significativement le résultat.

	2025	2024
Salaire horaire brut moyen de tous les employés, à l'exception du Directeur Général	39,32	34,99
Ecart de rémunération homme / femme	11,11 %	12,33 %

3.3.1.4.2 Ratio annuel de rémunération totale

Le ratio de rémunération annuelle totale correspond au rapport entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux rémunérée et la rémunération annuelle totale médiane de l'ensemble des salariés.

Pour le calcul, « l'ensemble des salariés » correspond à l'effectif au 31 décembre 2025. Le périmètre inclut les salariés en contrat à durée indéterminée et déterminée, ainsi que les salariés en congé payé. Il exclut les salariés en congé sans solde, les travailleurs saisonniers, les stagiaires, les apprentis et toute autre population non salariée.

La rémunération annuelle totale de chaque salarié est calculée à partir des composantes suivantes :

- Salaire annuel : salaire de base total versé aux salariés.
- Prime annuelle : primes et dispositifs d'incitation versés aux salariés en 2025.
- Majoration liée aux bénéfices sociaux : estimation du coût employeur des avantages en nature, incluant notamment l'assurance santé et des éléments similaires, évaluée pays par pays et mis à jour annuellement.
- Rémunération à long terme (LTI) : unités d'actions de performance (Performance Share Units – PSUs), unités d'actions restreintes (Restricted Share Units – RSUs) et rémunérations en numéraire à long terme attribuées au cours de l'année.
- Juste valeur de marché : valorisation des actions fondée sur la base d'un calcul comptable externe.

Pour les salariés rémunérés dans des devises autres que le dollar américain (USD), l'ensemble des éléments de rémunération a été converti en USD en utilisant les taux de change applicables à la date de reporting.

La rémunération annuelle totale est calculée selon la formule suivante : $(\text{Salaire annuel en USD} + \text{prime annuelle versée en 2025}) \times (1 + \text{Majoration liée aux bénéfices sociaux}) + [\text{LTI (PSUs + RSUs)}] \times \text{juste valeur de l'action} + \text{rémunération en numéraire à long terme}$.

Sur la base de cette méthode de calcul, le ratio de rémunération annuelle totale pour l'année 2025 s'élève à 34.

3.3.1.5 Droits de l'homme

Nous nous engageons à respecter et à promouvoir les droits de l'homme à l'échelle mondiale. Comme affirmé dans notre Code de Conduite des Affaires, (CCA) l'entreprise adhère à la Déclaration Universelle des Droits de l'homme des Nations Unies, qui proclame certains droits et libertés fondamentaux. Il s'agit notamment du droit à la vie, à la liberté et à la sécurité, de l'égalité des droits entre hommes et femmes, du droit à la protection par la loi et contre la discrimination, l'esclavage, la servitude, la torture ou les traitements inhumains ou dégradants, ainsi que de la liberté d'expression, de pensée, de conscience et de religion.

Notre CCA réaffirme également que:

- Nous interdisons le travail des enfants, le travail forcé ou la traite des êtres humains.
- Nous nous engageons à créer un environnement exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement.
- Nous nous engageons à promouvoir l'inclusion, en veillant à ce que toutes les personnes soient valorisées, accueillies, incluses, entendues et respectées.

3.3.2 SANTE ET SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Notre approche de la santé, de la sécurité et de l'environnement (HSE) est au cœur de notre objectif, qui est de veiller à ce que Viridien, en soutien direct de notre slogan "Care and Protect what Matters", reste une entreprise saine, sûre et respectueuse de l'environnement. Les principes HSE sont intégrés dans notre gestion des risques, notre planification des activités et nos processus. Nous sommes convaincus que tous les incidents peuvent être évités et nous nous efforçons de ne causer aucun dommage à notre personnel, à l'environnement et aux communautés au sein desquelles nous opérons. Nous révisons régulièrement notre politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement afin de nous assurer que nous mettons tout en oeuvre pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles de nos employés et de nos sous-traitants.

Nous reconnaissons les conventions et les lois de l'Organisation internationale du travail (OIT) et nous nous conformons à toutes les réglementations nationales applicables en matière de santé, de sécurité et d'environnement ainsi qu'aux normes industrielles. Nous contribuons également activement à l'avancement des normes et des meilleures pratiques de l'industrie à travers notre participation active au sein du comité HSE de l'EnerGeo Alliance et aux groupes de travail organisés par l'International Oil and Gas Producers (IOGP).

3.3.2.1 Nos principes HSE

Les principes HSE de Viridien reposent sur les engagements suivants :

- Protéger les employés, les prestataires, les actifs et les opérations contre les risques professionnels, environnementaux, criminels, hostiles et malveillants.
- Promouvoir la santé et le bien-être des employés, ainsi qu'un environnement de travail exempt de substances illicites et de consommation de tabac.
- Prévenir, réduire et réparer les impacts environnementaux en appliquant des principes d'éco-conception et des mesures de mitigation.
- Respecter et promouvoir les droits humains et maintenir des relations constructives avec les communautés locales.
- Assurer la conformité avec les réglementations nationales, sectorielles et internationales applicables, y compris les conventions de l'Organisation internationale du Travail.
- Encourager le leadership, la responsabilisation et l'engagement des employés, y compris le droit et l'obligation d'arrêter le travail lorsque des conditions dangereuses sont identifiées

3.3.2.2 Rapports et communication

Une gestion HSE efficace repose sur une communication transparente ainsi que sur des dispositifs de remontée d'information rapides et efficaces. Viridien définit donc des exigences claires en matière de notification, d'escalade et de communication de l'ensemble des événements HSE, afin de garantir une réponse rapide, des enquêtes appropriées et la mise en oeuvre d'actions correctives.

PRISM est le système d'information interne de Viridien dédié à la gestion des incidents liés à la HSE, à la responsabilité sociale et à la sécurité des systèmes d'information. Il est déployé sur l'ensemble des sites de Viridien et accessible à tous les employés.

Le système permet l'analyse des incidents, le suivi de la performance, la gestion des actions ainsi que l'évaluation des risques et des mesures de mitigation associées. Les incidents sont évalués selon une approche basée sur les risques afin d'identifier les causes racines et de prévenir leur récurrence.

3.3.2.3 Gouvernance, risques et système de gestion opérationnelle HSE (HSE-OMS)

Viridien dispose d'un système de management opérationnel HSE robuste (HSE-OMS), déployé sur l'ensemble des opérations du Groupe et applicable aux employés de Viridien ainsi qu'à tous les prestataires travaillant sous l'influence prépondérante de Viridien. Le cadre HSE-OMS a pour objectif d'identifier les dangers, de maîtriser les risques et d'atteindre un haut niveau de performance en matière de HSE. Ce cadre est aligné sur les exigences de l'IOGP 510 et fait l'objet d'évaluations externes par des dispositifs indépendants de préqualification.

La gestion des risques est au cœur de notre système, et le Groupe a adopté une approche structurée visant à les identifier, les évaluer et les contrôler, sur la base d'une méthodologie et d'un modèle de gestion communs à l'ensemble du groupe. Des analyses de risque sont réalisées sur chaque site opérationnel ; elles intègrent l'historique des incidents enregistrés dans le système d'information du Groupe ainsi que dans la base de données partagée avec EnerGeo Alliance, couvrant plusieurs décennies d'incidents.

Notre programme HSE est soutenu par une équipe représentée à tous les niveaux de l'entreprise. Le Directeur du Développement Durable (DDD), responsable du HSE et du développement durable, rend compte directement au Directeur Général (DG) et est un membre actif du Comité Exécutif du Groupe.

Un comité du conseil d'administration composé de quatre administrateurs, du Directeur Général et du Directeur du Développement Durable se réunit trois fois par an pour examiner systématiquement les performances HSE globales, y compris les presque-accidents, et se concentrer sur des risques spécifiques afin de revoir les mesures qui ont été mises en œuvre pour atténuer leur impact sur les employés et les sous-traitants.

3.3.2.4 Déploiement du programme "Care & Protect"

En 2024, nous avons déployé les objectifs triennaux 2025-2027 de notre programme "Care & Protect". Définis par notre Directeur Général, ils présentent les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance du groupe en y intégrant des objectifs HSE qui soulignent à la fois le fait que tous les accidents peuvent être évités et l'importance de la proactivité en matière de santé et de sécurité au travail.

- Nous faisons la promotion et nous assurons la santé et la sécurité de nos employés et de nos sous-traitants sous notre influence directe par la mise en œuvre de systèmes de gestion opérationnelle HSE actifs couvrant la sécurité physique et psychologique.
- Nous encourageons une culture active de la santé et de la sécurité et nous utilisons nos systèmes d'information pour suivre, comprendre et tirer des enseignements des évaluations faites par nos employés et leur perception de la santé et de la sécurité dans des domaines clés.
- Tous les voyageurs d'affaires sont sensibilisés au risque de sécurité, reçoivent une formation et se conforment à la politique de voyage de Viridien.
- Nous mesurons notre conformité aux obligations internes et externes par le biais d'audits, et nous améliorons activement la conformité et la performance.
- Les incidents à fort potentiel sont examinés au niveau de la direction et donnent lieu à des actions correctives et à des enseignements communiqués à toutes nos divisions opérationnelles dans l'ensemble de Viridien.
- Chaque employé se voit fixer au moins un objectif personnel lié à l'ESG chaque année et doit suivre au moins deux formations ESG en ligne chaque année.
- Des programmes de récompenses sont mis en place pour promouvoir notre culture et récompenser les efforts exemplaires conformes à nos valeurs clés.
- Nous poursuivons l'utilisation et la promotion de PRISM pour tous les rapports liés à l'ESG et fixons des objectifs par secteur d'activité pour la fermeture des points de dangers reportés et des points actions associés.

Les divisions opérationnelles définissent chaque année un ensemble d'objectifs spécifiques alignés sur les objectifs triennaux du groupe. Pour favoriser leur mise en œuvre, les directeurs exécutifs et les responsables opérationnels ont des objectifs personnels spécifiques sur le sujet.

Nous récompensons également les initiatives ESG lors de nos prix "Care & Protect", un événement annuel qui examine les meilleures pratiques au sein du groupe en matière de HSE et de développement durable.

Projets récompensés 2024 (reconnus en 2025)

Catégorie Excellence Santé, Sécurité et Sûreté

Duo-Day

- Lancée en 2024 dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, l'initiative Duo-Day a promu l'inclusion en milieu professionnel par l'immersion. Dix managers volontaires ont accueilli des personnes en situation de handicap pour une journée d'observation et de participation active, après avoir bénéficié d'une formation préalable à la sensibilisation au handicap. À l'issue d'un processus de sélection structuré, quatre candidats ont été recrutés sur des postes en logistique, en production et dans des fonctions techniques, renforçant l'engagement de l'entreprise en faveur de l'inclusion et de la responsabilité sociale.

Catégorie Excellence Développement durable

Tuned Pulse Source (TPS)

- Le projet de démonstration environnementale Tuned Pulse Source (TPS) a permis de réduire l'impact environnemental des acquisitions sismiques sur la faune marine, en particulier sur les mammifères marins sensibles aux basses fréquences. Des analyses indépendantes ont confirmé que le double dispositif TPS génère des niveaux d'exposition sonore inférieurs de 10 à 14 dB à ceux des réseaux de canons à air conventionnels, entraînant une réduction par trois de la distance d'exposition et une diminution par neuf de l'exposition globale, tout en maintenant la qualité des données.

Catégorie Excellence Développement durable – Mention spéciale

Projet de relocalisation du bureau de Perth

- Le projet de relocalisation du bureau de Perth en 2024 a permis de créer un espace de travail plus durable tout en réduisant significativement les déchets. Près de 90 % des équipements de bureau excédentaires ont été réemployés, donnés ou vendus, générant plus de 3 000 AUD, le solde ayant été recyclé ou redistribué. Le projet a également permis de réduire les déchets d'emballage grâce à l'utilisation de caisses réutilisables, et le nouveau bureau a obtenu une certification NABERS 6 étoiles, intégrant des panneaux solaires, un éclairage éco-énergétique, des dispositifs avancés de tri des déchets et des équipements économes en eau.

3.3.2.5 Sûreté des employés et des contractants

Viridien a mis en place un système de veille et de surveillance de la sûreté afin d'identifier et d'évaluer les menaces dans les zones exposées aux risques de sûreté. Les projets dans les zones à risque sont examinés au plus haut niveau de la hiérarchie. Leur évaluation s'appuie sur l'avis d'experts en sûreté. Des plans de sûreté locaux, liés au site ou au projet, sont mis en place. En outre, tous les membres du personnel concerné reçoivent régulièrement des informations sur la sûreté dans leur pays d'activité.

Viridien souscrit au Code de Conduite International des Prestataires de Services de Sûreté Privée. Viridien reconnaît en outre l'importance des Principes Volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et aide ses clients à les mettre en œuvre.

Toutes les demandes de voyage vers des zones à haut risque font l'objet d'un processus d'examen et de validation au niveau du groupe, jusqu'au Directeur Général.

3.3.2.6 Santé au travail

Les employés et les prestataires peuvent être exposés à des risques pour la santé, la sécurité et la sûreté dans le cadre de leurs activités, notamment des impacts sur la santé physique et mentale, des incidents sur le lieu de travail ainsi que des risques de sûreté spécifiques aux zones d'intervention. La protection du bien-être des employés et des prestataires constitue une priorité fondamentale pour Viridien, et la santé au travail est un pilier clé de son approche HSE

Les employés peuvent être exposés à des risques pour la santé au travail liés à des équipements inadaptés ou mal conçus, pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques ainsi qu'une augmentation de la charge mentale. Parmi les risques supplémentaires figure l'exposition à des maladies infectieuses telles que le SARS-CoV-2.

Exemples d'activités d'atténuation

Les mesures suivantes ont été mises en place pour atténuer les risques pour la santé physique et mentale :

- la mise en œuvre d'un programme d'ergonomie spécifique à l'espace de travail/à la tâche, comprenant la fourniture d'un équipement ergonomique approprié et une formation à son utilisation correcte ;
- la revue régulière des conditions et des risques sur les différents sites et la mise en œuvre de plans d'action pour résoudre les problèmes identifiés ;
- la mise en place d'une formation en matière de santé et de bien-être afin de sensibiliser les employés au risque et à ce qu'ils peuvent faire, à titre individuel, pour gérer la fatigue et le stress ;
- la mise à disposition d'installations de loisirs et de bien-être et la mise en œuvre d'arrangements sur mesure tels que les horaires flexibles ou le travail à domicile ;
- la formation d'initiation et la formation continue à la santé et la sécurité, ainsi que la formation avancée spécifique pour les spécialistes HSE et les postes critiques en matière d'HSE (équipe d'intervention d'urgence, premiers secours, lutte contre les incendies, analyse des risques, conduite défensive, etc.) ;
- tous les employés de Viridien, ont chacun un objectif HSE et un objectif ESG personnels, adaptés à leur profil et à leur poste.

3.3.2.7 Indicateurs de santé et de sécurité

100 % de nos employés et les sous-traitants directement sous notre influence directe sont couverts par notre système de gestion de la santé et de la sécurité qu'ils soient au bureau, à la maison ou en voyage d'affaires. Cette couverture s'étend également au respect des exigences légales ainsi que des normes et standards applicables sur chaque site. Les statistiques HSE suivies et publiées reflètent ce périmètre de couverture et sont conformes aux normes de notre industrie, selon le standard de l'"Occupational Safety and Health Administration" (OSHA) et les lignes directrices de l'"EnerGeo Alliance".

L'enregistrement des maladies professionnelles inclut les problèmes de santé aigus, récurrents et chroniques causés ou aggravés par les conditions ou pratiques de travail. Il s'agit notamment des troubles musculosquelettiques, des maladies cutanées et respiratoires, des cancers malins, des maladies causées par des agents physiques (par exemple, perte d'audition due au bruit, maladies causées par les vibrations). Lorsque la législation locale l'exige, les maladies mentales sont également enregistrées (par exemple, l'anxiété, le syndrome de stress post-traumatique). Nous incluons dans nos divulgations des exemples de cas décrits dans la liste des maladies professionnelles de l'OIT.

Viridien peut être informée de cas de maladies professionnelles par différents canaux, notamment par les personnes directement concernées, les organismes d'indemnisation et les professionnels de santé. Toutes ces notifications sont enregistrées et gérées dans PRISM, le système interne de reporting HSE de Viridien.

Les informations publiées peuvent inclure des cas de maladies professionnelles identifiés au cours de la période de reporting concernant des personnes ayant précédemment fait partie des effectifs de Viridien.

Indicateurs Santé & Sécurité	2025	2024
Taux de couverture du système de management de la santé et de la sécurité	100%	100%
Employés	100%	100%
Sous-traitants sous notre influence directe	100%	100%
Heures d'exposition (en millions)^(d)	8.1	9.1
Employés	6.6	7.0
Sous-traitants sous notre influence directe	1.5	2.1
Décès	0	0
Employés	0	0
Sous-traitants sous notre influence directe	0	0
Nombre total de jours perdus pour cause d'accidents du travail	77	33
Employés	65	10
Sous-traitants sous notre influence directe	12	23
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTIF)^(b)	0.74	0,44
Employés	0.60	0.14
Sous-traitants sous notre influence directe	1.36	1.44
Total des cas enregistrables liés au travail^(e)	9	9
Employés	6	5
Sous-traitants sous notre influence directe	3	4
Total des cas de maladies professionnelles enregistrables	0	0
Employés	0	0
Sous-traitants sous notre influence directe	0	0
Taux de fréquence du nombre total de cas enregistrables liés au travail (TRCF)^(a)	1.11	0.99
Employés	0.9	0.71
Sous-traitants sous notre influence directe	2.04	1.91
Taux de gravité^(c)	0.010	0.004
Employés	0.010	0.001
Sous-traitants sous notre influence directe	0.008	0.011
<i>(a) Nombre de cas enregistrables (FAT : décès, LTI : accidents avec arrêt de travail, RWC : cas de travail restreint, MTC : cas de traitement médical) par million d'heures d'exposition.</i>		
<i>(b) Le nombre d'accidents avec arrêt de travail (y compris les décès) par million d'heures d'exposition.</i>		
<i>(c) Nombre de journées de travail perdues par millier d'heures d'exposition.</i>		
<i>(d) Nombre total d'heures de travail, à l'exclusion des congés, des maladies et autres absences. (160 heures par personne et par mois).</i>		
<i>(e) Nombre de cas enregistrables (FAT : décès, LTI : accidents avec arrêt de travail, RWC : cas de travail restreint, MTC : cas de traitement médical)</i>		

3.3.3 ATTRACTIVITE – FIDELITE ET ENGAGEMENT DES EMPLOYES

Attirer et fidéliser les talents

Viridien évolue dans un marché concurrentiel en matière d'acquisition et de rétention des talents. En soutenant notre activité principale dans les domaines des géosciences, des données terrestres, de la détection et de la surveillance, des services HPC et Cloud, tout en explorant des activités au-delà de notre cœur de métier, l'entreprise s'est positionnée comme un leader mondial en Technologie et en HPC. Cela a entraîné une évolution des compétences clés attendues de nos employés.

Pour recruter les talents clés dans ce nouveau contexte, nous devons offrir un environnement de travail attractif et durable sur nos marchés actuels et futurs, tout en proposant des opportunités de carrière motivantes.

La rétention de nos talents est également une priorité majeure. La satisfaction de nos clients grâce à des produits et services de haute qualité est directement liée au développement des compétences de nos employés, à la mise en place d'opportunités de carrière claires et à la garantie d'un environnement de travail optimal. Ces éléments sont essentiels pour dépasser les attentes de nos clients. En construisant et en favorisant un environnement diversifié, inclusif et équitable, nous renforçons notre capacité à résoudre des problèmes complexes pour nos clients et devenons une entreprise où les gens veulent travailler et avec laquelle ils souhaitent collaborer.

Nous adressons l'attractivité dans un paragraphe dédié de notre politique RH globale :

- Nous nous engageons à embaucher des personnes possédant les compétences les plus pertinentes pour soutenir nos besoins commerciaux à court et à long terme.
- Pour attirer les meilleures personnes dans un marché concurrentiel, nous visons à développer de nouvelles approches cohérentes avec notre culture et nos valeurs pour attirer et accueillir les candidats.
- Nous évaluons en permanence le processus de recrutement pour nous assurer que nous offrons la meilleure expérience possible aux candidats. Cela influence la manière dont nous recherchons et sélectionnons les candidats afin de nous assurer que nous embauchons les bonnes personnes pour les bons postes.

Viridien ne fixe pas d'objectif spécifique en matière d'attractivité employeur, au-delà de l'identification des talents clés et du suivi de leur parcours professionnel. Nous suivons le taux de départs volontaires - en particulier celui des talents clés - et réalisons systématiquement des entretiens de sortie afin de comprendre les raisons des départs et de mettre en place des actions correctives lorsque cela s'avère nécessaire.

Pour soutenir l'amélioration continue, l'entreprise réalise régulièrement des enquêtes d'engagement en partenariat avec Great Place to Work, menées en 2022 et 2024, avec des taux de participation respectifs de 76 % et 80 %. Ces enquêtes ont permis d'identifier les points forts et les axes prioritaires, tels que la communication, l'environnement de travail, l'équité, la reconnaissance et le leadership. La prochaine enquête sera conduite en 2026 afin de poursuivre la mesure des progrès réalisés et d'orienter les plans d'action visant à renforcer l'engagement des collaborateurs à l'échelle du Groupe.

Attirer les talents

Nous avons mis au point un processus de recrutement global pour gérer toutes les offres d'emploi et les candidatures disponibles. Notre système de suivi des candidats est un outil intelligent qui publie les offres d'emploi là où elles peuvent avoir le plus d'impact, comme les sites d'emploi, les groupes professionnels et les médias sociaux. Il promeut également nos offres d'emploi auprès des candidats qui correspondent le mieux au profil recherché, ce qui permet d'informer ceux qui ne sont pas nécessairement en recherche active d'emploi des opportunités et des carrières proposées par Viridien.

Nous avons également redéfini notre marque employeur autour d'une proposition de valeur actualisée pour nos employés afin d'accroître la notoriété de notre entreprise et la connaissance de nos activités et de nos opportunités de carrière. Nous souhaitons ainsi modifier la perception qu'ont les candidats potentiels de notre entreprise et, en fin de compte, améliorer notre attractivité. Cette évolution de notre marque employeur a débuté en 2019, s'est poursuivie en 2020 et a été finalisée en 2021, Viridien s'orientant vers des activités plus technologiques et numériques, nécessitant des profils techniques plus importants tels que des data scientists.

Viridien a une longue et fière tradition de collaboration avec les universités du monde entier pour sensibiliser, aider les étudiants et développer le domaine des géosciences. Nous avons continué à entretenir ces relations et à nous rapprocher de la prochaine génération de talents.

Depuis 2023, nous avons évalué en continue nos pratiques de recrutement et d'embauche afin de déterminer nos points forts et nos opportunités. Nous avons tiré parti de ces informations pour mettre en place de nombreuses initiatives qui nous aident à mieux attirer et retenir des talents diversifiés. Parmi ces initiatives, citons l'amélioration de notre processus d'embauche au niveau mondial, le renforcement de nos capacités de "sourcing" et de recrutement, et l'exploitation de nos médias sociaux pour renforcer les liens avec les candidats potentiels et mieux promouvoir notre culture d'entreprise à l'extérieur.

Fidéliser les talents

Viridien est un groupe multiculturel présent dans de nombreux pays à travers le monde. Notre système de gestion des talents est structuré de manière à pouvoir être adapté aux besoins de chaque pays et à maximiser sa pertinence par rapport au marché du travail local.

Des analyses comparatives sont utilisées pour nous aider à nous positionner de manière compétitive par rapport à nos pairs sur chaque marché et à offrir une rémunération et un ensemble d'avantages attrayants à l'ensemble de nos employés. La formation et le développement de carrière sont assurés au niveau corporate et adaptés localement afin de tenir compte du contexte et des besoins spécifiques de chaque entité.

3.3.4 INCLUSION, DIVERSITE ET EQUITE

En 2021, Viridien a lancé une initiative mondiale appelée IDEA pour promouvoir l'Inclusion, la Diversité et l'Équité à travers l'Action au sein de l'entreprise. IDEA vise à sensibiliser nos employés et à mettre en œuvre des actions autour de trois axes : Attirer, Développer et Engager.

Dans le cadre d'IDEA, un e-learning obligatoire a été mis en place pour tous les employés, avec un taux de participation actuel de 96 %.

De plus, conscient que l'Inclusion, la Diversité et l'Équité (ID&E) sont essentielles à la performance, au dynamisme et à la capacité d'innovation de Viridien, un poste de "Global Head of ID&E" a été créé au sein de la fonction Ressources Humaines en 2022. Ce rôle, rattaché au Directeur des Ressources Humaines, pilote la feuille de route ID&E à l'échelle mondiale.

En 2024, le Groupe a lancé sa politique IDEA pour renforcer son engagement en faveur d'un environnement de travail où l'inclusion est essentielle et où la diversité et l'équité sont célébrées au quotidien. Cette politique envoie un message clair d'action, en définissant les rôles et responsabilités de chacun. Elle favorise un environnement où chaque employé se sent valorisé, respecté et inclus.

3.3.4.1 Politique IDEA

Chez Viridien, nous nous efforçons de cultiver une culture unique, fondée sur le respect, l'inclusion et la diversité. Notre politique vise à créer un environnement de travail qui valorise la diversité des pensées, des identités, des cultures et des expériences.

Nous mettons en place des mesures pour accroître la représentation des groupes sous-représentés, favoriser l'inclusion et éliminer les discriminations en respectant les exigences locales, en adoptant les meilleures pratiques internationales et en nous alignant sur les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, notamment sur l'égalité des sexes et la réduction des inégalités.

Cette approche contribue à créer un environnement de travail plus positif, attractif et productif, en renforçant le sentiment d'appartenance et en participant au succès durable de notre entreprise. La diversité au sein de notre personnel est un élément clé de la performance, du dynamisme et de la capacité d'innovation de Viridien.

Nous réaffirmons notre engagement en faveur de l'Inclusion, de la Diversité et de l'Équité à travers IDEA@Viridien, qui repose sur quatre principes fondamentaux :

- **Inclusion:** Créer et soutenir un environnement où tous les employés sont accueillis, respectés, soutenus et peuvent contribuer pleinement.
- **Diversité:** Valoriser les différences uniques entre individus, incluant (mais sans s'y limiter) : l'âge, la couleur de peau, l'ethnicité, la nationalité, la race, l'expression ou l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le parcours académique, la culture, la religion et les opinions.
- **Équité:** S'engager à un traitement juste des employés et à un accès équitable aux opportunités.
- **Action:** Concrétiser notre engagement pour l'ID&E en sensibilisant nos collaborateurs sur ces sujets, en attirant et recrutant des talents diversifiés, en développant et impliquant nos employés dans cette démarche, et en prenant des mesures pour renforcer l'ID&E au sein de l'entreprise.

Chacun a la responsabilité de créer et de favoriser un environnement de travail inclusif.

- **Tous les employés:** Faire preuve de respect envers les différences et travailler en collaboration avec les autres.
- **Managers:** Instaurer un environnement de travail inclusif où chacun se sent respecté. Soutenir un esprit d'équipe collaboratif qui valorise la diversité de points de vue.
- **Direction exécutive:** Assurer la responsabilisation en intégrant IDEA à la stratégie commerciale et aux responsabilités des équipes.
- **Ressources Humaines:** Conseiller et accompagner la mise en place de ressources et de mesures pour un environnement de travail inclusif, diversifié et équitable.

Nos collaborateurs sont essentiels au succès de notre entreprise technologique de pointe. Chez Viridien, un environnement de travail inclusif, diversifié et équitable est un lieu où tous les employés sont valorisés, respectés, traités équitablement et peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes.

Nous favorisons une culture exempte de toute discrimination et garantissons l'égalité des chances en matière d'emploi et d'évolution professionnelle au sein de l'ensemble de nos lignes d'activité et fonctions support. Dans un monde en constante évolution, notre engagement à instaurer un environnement de travail positif et à valoriser la diversité des points de vue est fondamental pour nos activités et la qualité des services que nous délivrons.

Nous nous engageons à :

- Favoriser un environnement de travail plus inclusif, diversifié et équitable, un facteur clé pour atteindre les objectifs de l'entreprise.
- Veiller à ce que nos systèmes, politiques, pratiques et environnement de travail soient accessibles et exempts d'obstacles. Nous œuvrons activement à reconnaître et éliminer les biais et à mettre à jour et suivre nos progrès de manière continue.

- Renforcer la diversité au sein de notre personnel et des postes de direction.
- Diriger avec respect et inclusion, en remettant en question les préjugés et suppositions qui pourraient nuire à l'inclusivité.
- Encourager tous les employés à intégrer IDEA@Viridien dans leurs interactions et pratiques professionnelles.

Nous n'avons pas d'objectifs chiffrés spécifiques en matière de diversité, en dehors de l'amélioration continue de l'équilibre homme-femme à tous les niveaux de l'organisation, ainsi que dans nos lignes d'activités et fonctions support. Nous mesurons et analysons le taux de rotation volontaire des femmes, l'équilibre entre les genres dans nos recrutements et dans nos promotions internes. Nous suivons régulièrement la tendance de ces indicateurs et prenons des mesures correctives si nécessaire.

Dans le secteur technologique et énergétique traditionnellement dominé par les hommes, Viridien encourage activement toutes les candidates à rejoindre le Groupe et souhaite participer activement aux efforts visant à accroître la diversité au sein de notre industrie.

Pour l'année 2025, la proportion de femmes dans le Groupe, tous niveaux confondus, est stable à 29 % (mode de calcul identique à celui de 3.3.1.1).

3.3.4.2 Stratégie du Groupe en matière de diversité

En 2024, le Groupe a lancé l'Instruction Générale sur la non-discrimination et la lutte contre le harcèlement, un document qui formalise l'engagement de Viridien contre toute forme de discrimination et de préjugés sur le lieu de travail. Cette Instruction Générale s'applique à tous les employés de Viridien, sans exception, et couvre toutes les formes de discrimination et de harcèlement, telles que définies et interdites dans ce document. Elle s'étend à tous les contextes et situations liés au travail, qu'ils soient physiques ou virtuels, incluant, sans s'y limiter, les bureaux, les réunions, les interactions en ligne, les e-mails et les événements organisés par l'entreprise.

Les principes énoncés dans ce document s'appliquent non seulement aux interactions entre employés, mais aussi aux relations avec des tiers, tels que les clients, les fournisseurs et les visiteurs. Les managers ont des responsabilités supplémentaires, ils doivent faire respecter ces standards de manière proactive, traiter rapidement tout incident signalé et promouvoir une culture de respect et d'inclusivité au sein de Viridien.

Recrutement

Viridien est convaincu que l'égalité des opportunités pour tous les candidats et employés est un élément essentiel pour attirer et fidéliser les talents. Nous nous engageons à garantir l'égalité des chances et l'égalité de rémunération pour tous nos employés, indépendamment du genre, de l'origine ou de tout autre facteur potentiellement discriminant.

Comme nos candidats cibles proviennent principalement des domaines des sciences et de la technologie, le Groupe est confronté à la réalité qu'un faible pourcentage de diplômés des filières STEM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) sont des femmes. C'est pourquoi nous mettons en place plusieurs actions et initiatives visant à accroître le nombre de candidatures féminines.

Ces initiatives peuvent inclure des partenariats avec des établissements scolaires en participant et en promouvant des formations aux métiers industriels, scientifiques et techniques, avec l'ambition de lutter contre les stéréotypes et les idées reçues concernant la représentation des femmes dans certaines professions.

Identification des talents

Viridien identifie les collaborateurs à haut potentiel au travers d'un processus annuel de revue des talents, qui permet d'aligner les compétences des employés avec la stratégie de l'organisation. Ce processus met en lumière les individus démontrant de solides compétences, une performance durablement élevée et un potentiel avéré de développement.

Sur cette base, l'entreprise met en place des plans de développement ciblés, des évaluations de talents et un dispositif robuste de planification de la succession, afin d'assurer la continuité de l'activité en préparant des successeurs pour les besoins immédiats comme pour ceux de plus long terme.

Viridien accorde également une attention particulière à la réduction des biais et à la promotion de l'équilibre homme-femme, afin de garantir une égalité d'accès aux opportunités de développement et d'évolution professionnelle.

Promotion

À compétences égales, tous les employés, quel que soit leur genre, origine ethnique, nationalité, capacité physique ou leur orientation sexuelle, doivent pouvoir bénéficier des mêmes opportunités de carrière et de développement, y compris pour les postes de haut niveau dans les domaines techniques et managériaux.

L'appel à la promotion interne est fortement encouragé au sein du Groupe. Toutefois, dans une démarche visant à favoriser l'équilibre entre les genres, le Groupe cherche à promouvoir la nomination de femmes à des postes de haut niveau, actuellement majoritairement composée d'hommes.

L'objectif de Viridien est de continuer à porter une attention particulière à la promotion interne et au développement de carrière des femmes, en les encourageant à postuler à des opportunités professionnelles à forte dimension technique et managériale, afin d'accroître leur représentation dans les postes à plus haute responsabilité.

Rémunération

L'équité et la justice en matière de rémunération sont au cœur de notre philosophie de compensation.

Le Groupe s'engage à ne pas pratiquer de discrimination en matière de rémunération. Une analyse quantitative est réalisée lors des cycles d'augmentation salariale, complétée par une approche qualitative et individuelle afin d'éviter tout biais de genre.

L'objectif du Groupe est de poursuivre ses actions en ce sens, afin de garantir que l'équité salariale soit respectée à tous les niveaux de l'organisation.

Depuis 2022, le Groupe a intégré des critères ESG incluant la diversité et la fidélisation, dans les indicateurs de performance applicables à son plan d'incitation à Long Terme (se référer également à 3.1.2).

Fidélisation

Afin de favoriser la rétention des femmes au sein du Groupe et de leur permettre d'évoluer en interne, Viridien veille à ce que les hommes et les femmes soient traités équitablement tout au long de leur carrière, que ce soit en matière de rémunération, de promotion ou de formation.

Des actions spécifiques sont mises en place localement pour améliorer le taux de rétention des femmes dans ces différents domaines, notamment la formation, la promotion et l'égalité de traitement.

Pour permettre aux employés de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, le Groupe encourage la mise en place de conditions de travail flexibles, adaptées selon les législations locales. Le Groupe a également travaillé au développement du travail à distance, déployé en fonction des contextes locaux, favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et contribuant à la fidélisation des salariés et des femmes en particulier.

Communication

En cohérence avec la stratégie de Viridien, les IDEA Talks se sont poursuivis tout au long de l'année 2025, totalisant 3 096 participants — soit une progression de 60,4 % par rapport à 2024 — témoignant d'un niveau d'engagement en hausse continue. Ces sessions virtuelles mondiales ont pour objectif de valoriser les dates clés tout en renforçant la sensibilisation et l'adhésion autour des thématiques du calendrier IDEA. Cette initiative est ouverte à l'ensemble des collaborateurs des implantations de Viridien à travers le monde.

IDEA Talks	2025	2024
Journée internationale de la femme	570	711
Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale	504	
Semaine mondiale de l'intergénération	447	-
Journée de la diversité culturelle	450	363
Mois des fiertés	340	326
Journée IDEA	484	-
Journée internationale des personnes en situation de handicap	301	526
TOTAL	3 096	1 926

3.3.4.3 Handicap

Dans le cadre de notre politique sur le handicap, nous mobilisons et sensibilisons l'ensemble de nos employés à cette thématique à travers une formation IDEA obligatoire. L'objectif est de créer un climat de confiance propice à l'intégration et au développement des collaborateurs en situation de handicap.

Nous sensibilisons nos employés afin de prévenir tout comportement, décision ou action pouvant entraîner une différence de traitement ou un désavantage pour les candidats potentiels ou les employés en situation de handicap. Notre politique en faveur du handicap est également soutenue par la direction et le département des Ressources Humaines, en collaboration avec le service HSE.

Actuellement nous ne consolidons pas de données sur le handicap au niveau Groupe. Viridien ne suit que les indicateurs de genre au niveau Groupe, permettant à chaque pays de déterminer quelles mesures supplémentaires, telles que le handicap par exemple, devaient être suivies en fonction des réglementations locales.

En France :

- Les salariés au statut RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) représentent 2,6 % de nos effectifs chez Viridien SA et CGG Services et 2,37 % chez Sercel SAS. Pour le calcul, nous utilisons l'effectif au 31 décembre 2025 des entités correspondantes au dénominateur.
- Nous assurons un suivi régulier auprès de chaque personne en situation de handicap afin de faire le point sur leur situation de travail et d'identifier d'éventuels ajustements à apporter, qu'ils concernent l'organisation, le matériel ou d'autres aspects. Un questionnaire a été mis en place à Sercel à cet effet, complété par un entretien.
- Nous organisons également des événements pour les collaborateurs afin de les sensibiliser et de promouvoir l'intégration sociale des personnes en situation de handicap, notamment lors de la « Semaine du Handicap », au cours de laquelle plusieurs sessions de sensibilisation et communications dédiées ont été organisées en France en 2025.
- Les adaptations nécessaires des postes de travail ont été réalisés avec le soutien d'organismes spécialisés (CapEmploi/Sameth) chez Sercel. Des adaptations spécifiques ont également été réalisées pour améliorer l'accessibilité des personnes en situation de handicap lors des derniers aménagements de nos locaux et espaces de travail à Massy.
- Chez Sercel en particulier, nous avons développé la sous-traitance avec des entreprises du secteur protégé et adapté (ESAT / EA), et des partenariats de long terme ont été établis avec des structures employant des personnes en situation de handicap. Ces structures interviennent dans la réalisation de missions de support, telles que des opérations de reconditionnement de produits, de tri, de nettoyage et de saisie de données.

3.3.4.4 S'engager avec les employés sur la diversité et l'inclusion

L'entreprise propose des formations en ligne obligatoires sur l'inclusion, la diversité et l'équité, afin de sensibiliser les employés à l'impact des biais inconscients sur la prise de décision et les interactions au travail. Une autre formation obligatoire porte sur la prévention de la discrimination et du harcèlement, permettant aux employés d'identifier, de signaler et de traiter les comportements discriminatoires ou nuisibles. En complément, Viridien a publié un document détaillé contenant des instructions générales sur la non-discrimination et la lutte contre le harcèlement, qui fournit des directives claires sur la conduite attendue en milieu professionnel ainsi que sur les mesures de prévention et de gestion des manquements.

Afin de renforcer l'inclusion, des Groupes de Soutien d'employés permettent aux collaborateurs de s'impliquer activement en soutien des groupes sous-représentés. Ces réseaux favorisent un dialogue continu, offrent des espaces d'expression sécurisés pour la diversité des points de vue et encouragent des initiatives collectives visant à instaurer une culture pleinement inclusive.

En complément, Viridien organise des interventions globales en cohérence avec les thématiques de diversité figurant dans le calendrier IDEA. Ces événements rassemblent des collaborateurs de l'ensemble des implantations de Viridien à travers le monde, créant ainsi des opportunités de partage et d'apprentissage à une échelle véritablement globale.

Pour assurer la responsabilité et maintenir un environnement de travail respectueux, Viridien a mis en place des mécanismes et des canaux de signalement pour traiter les comportements inappropriés. Les employés sont encouragés à signaler toute situation de discrimination, de harcèlement ou de comportement inapproprié via des lignes d'assistance éthique confidentielles et par e-mail au comité d'éthique. Ces canaux sont soutenus par des protocoles clairs du comité d'éthique, garantissant une enquête et une résolution rapides des problèmes, afin que chacun se sente en sécurité et encouragé à s'exprimer.

3.3.4.5 Indicateurs de la Diversité

Le Groupe s'engage à mettre en place des mesures efficaces pour favoriser l'équilibre homme-femme à tous les niveaux et aux plus hauts échelons de l'entreprise.

L'engagement du Groupe en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se reflète dans la composition du Conseil d'Administration de Viridien et de ses comités. Au 31 décembre 2025, sur les huit membres du Conseil d'Administration, quatre sont des femmes. De plus, parmi les quatre comités du Conseil d'Administration, deux sont présidés par des femmes : le Comité d'Audit et de Gestion des Risques et le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance.

L'objectif d'équilibre entre les genres s'est également concrétisé au sein du Comité Exécutif, avec la désignation de Sophie Zurquiyah au poste de Directeur Général en 2018 et d'Emma Muller au poste de Directrice des Ressources Humaines en 2024. Pour rappel, la « loi Rixain », qui impose aux entreprises de plus de 1 000 salariés de publier des informations sur la représentation femmes-hommes et la présence des femmes dans les instances dirigeantes, n'est pas applicable à Viridien.

Le Groupe entend poursuivre sa politique de long terme visant à promouvoir l'accès des femmes aux plus hauts niveaux de gouvernance, y compris au sein de ses instances dirigeantes. À cette fin, le Groupe agit en accord avec les méthodes et objectifs définis par sa stratégie en faveur de la diversité.

Le niveau de top management, selon notre propre définition, comprend tous les employés occupant des fonctions managériales ou supérieures, notamment les managers à différents niveaux, les directeurs, les vice-présidents, les vice-présidents seniors ainsi que les membres de l'Executive Leadership Team (ELT). Cette catégorie exclut les contributeurs individuels.

Les employés sont classés selon l'architecture interne des emplois et le système de classification du Groupe, qui inclut différentes filières de carrière, telles que les experts techniques (généralement des contributeurs individuels), les managers, les directeurs et les cadres dirigeants. Cette classification est révisée chaque année ou en cas de réorganisation ou de modification des postes.

L'équipe Rémunération, en collaboration avec les partenaires RH et les managers, évalue les rôles en fonction de critères tels que le niveau d'expertise requis, l'ancienneté, l'ampleur et la complexité du périmètre, le nombre de collaborateurs encadrés ainsi que la responsabilité P&L. Cette approche garantit la cohérence et l'exactitude des classifications au sein de toutes les fonctions de l'entreprise.

	2025		2024	
	Nombre de salariés	%	Nombre de salariés	%
Equilibre hommes/femmes au sein du top management au 31 décembre				
Femmes au niveau du top management	122	26,8%	124	25,3 %
Homme au niveau du top management	334	73,2%	366	74,7 %

En novembre 2021, le Conseil d'administration de la Société s'est fixé pour objectif d'atteindre 25,5 % de femmes dans les 10 % de postes les plus élevés en 2025. L'objectif est atteint la proportion de femmes dans cette catégorie s'élève à 26,8 % en 2025. La base de calcul des effectifs utilise la même méthodologie que pour le top management, qui représente 14,5 % de nos effectifs totaux

3.3.5 S'ENGAGER AUPRES DE SON PROPRE PERSONNEL - CANAUX POUR FAIRE PART DE SES PREOCCUPATIONS (S1-2)

Nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec nos employés et à fournir des canaux accessibles pour qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations.

Nous interagissons activement avec nos employés à travers des enquêtes régulières, des réunions et des sessions de retour d'expérience structurées afin de nous assurer que leur voix est entendue et prise en compte dans les processus de décision. De

plus, nous avons mis en place des mécanismes de réclamation ouverts et confidentiels, tels que des lignes d'alerte et des canaux dédiés au sein des ressources humaines, pour traiter rapidement et de manière transparente les préoccupations liées au travail.

Viridien encourage une culture de confiance et de communication honnête, fondée sur des standards de comportement élevés alignés sur ses valeurs. Tout comportement inapproprié n'est pas toléré, et le signalement des violations ou préoccupations est encouragé. Lorsqu'un employé souhaite signaler une infraction ou une préoccupation, plusieurs options sont disponibles : son responsable hiérarchique, un représentant des ressources humaines, un conseiller juridique interne, un directeur de pays, le vice-président en charge de la conformité du groupe ou tout membre du comité d'éthique.

Viridien encourage également l'utilisation de la ligne d'assistance EthicsPoint, gérée par NAVEX Global, un prestataire indépendant spécialisé. Via EthicsPoint Hotline, les employés peuvent soumettre une préoccupation de manière confidentielle à tout moment, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an. Les échanges restent confidentiels et anonymes. Toutes les alertes sont traitées dans le respect des lois en vigueur et en toute confidentialité.

Les retours et points de vue des collaborateurs sont essentiels pour permettre au Groupe Viridien d'identifier ses points forts organisationnels ainsi que ses axes d'amélioration. Afin de garantir l'objectivité du processus, l'enquête Great Place to Work® (GPTW) est administrée par un cabinet de conseil indépendant, qui assure l'anonymat des réponses grâce à un reporting agrégé et respecte des normes strictes en matière de protection des données. Les enquêtes ont été réalisées en 2022 et 2024, avec des taux de participation respectifs de 76 % et 80 %, et seront reconduites en 2026.

Viridien s'efforce de créer un environnement de travail dans lequel les collaborateurs font confiance à leurs dirigeants, sont fiers de leurs contributions et collaborent efficacement. L'enquête GPTW évalue l'expérience des employés et les pratiques managériales à travers trois relations essentielles : la relation avec le management, la relation avec les collègues et la relation au travail lui-même.

Ces relations sont analysées au regard de cinq dimensions : la crédibilité, le respect, l'équité, la fierté et la convivialité.

Les enseignements tirés des enquêtes de 2022 et 2024 ont permis de définir quatre axes d'action prioritaires : Leadership, Communication interne, Équité & Reconnaissance, et Environnement de travail positif.

Le principe directeur de ces initiatives est : « Nous faisons de Viridien un excellent lieu de travail », soulignant la responsabilité partagée entre l'organisation et l'ensemble des collaborateurs, à tous les niveaux, pour instaurer une culture de travail positive et productive.

Nous nous engageons à répondre aux préoccupations majeures de nos employés, à gérer les risques associés et à saisir les opportunités pour favoriser un environnement de travail durable et bienveillant :

- Impacts significatifs : nous prenons des mesures ciblées pour atténuer les impacts majeurs sur nos employés, comme l'amélioration de la sécurité au travail, le renforcement du soutien à la santé mentale et la garantie d'un traitement équitable à tous les niveaux.
- Gestion des risques : nous identifions et gérons de manière proactive les risques majeurs, notamment en matière de rétention des talents, de déficit de compétences et de préoccupations liées à la santé et à la sécurité, à travers des politiques solides, des programmes de formation et des stratégies d'atténuation des risques.
- Exploitation des opportunités : nous cherchons à renforcer l'engagement des employés, leur développement professionnel et l'inclusion, en investissant dans la formation, les initiatives de progression de carrière et les programmes de diversité.

L'efficacité de ces actions est régulièrement revue par le Directeur des Ressources Humaines à l'aide d'indicateurs de performance, de retours des employés et d'évaluations indépendantes, garantissant une amélioration continue et une cohérence avec notre stratégie.

3.3.6 INITIATIVES EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE

Viridien vise à avoir un impact sociétal positif dans les communautés locales où chacun de nos sites est implanté, en encourageant les employés à s'engager et à entreprendre des actions constructives au niveau local.

Tous les principaux sites de Viridien des divisions Geoscience, EDA et HPC, disposent d'un Comité de Développement Durable, avec les objectifs de responsabilité sociale suivants, déployés en 2025 :

- développer une large communauté autour des enjeux de responsabilité sociale, permettant à Viridien d'avoir une vision globale des domaines où les ressources et les efforts seraient les plus efficaces, tout en renforçant l'impact local de nos actions ;
- améliorer la culture ESG grâce à des formations et des campagnes d'engagement des employés tout au long de l'année.

Les initiatives locales ne sont pas gérées au niveau du Groupe, les décisions étant prises par chaque Comité ou site. En 2025, la maturité des Comités a continué de se renforcer, notamment grâce à de nouveaux canaux internes de médias sociaux permettant les échanges, ainsi que le partage des bonnes pratiques et des idées au sein des communautés Viridien à l'échelle mondiale.

En 2025, nous avons renforcé notre niveau d'engagement en faveur des initiatives de développement social par rapport à l'année précédente, avec 156 projets soutenus. Nos actions locales de développement social ont concerné les services à la communauté, les associations caritatives, la préservation de l'environnement, l'éducation, ainsi que la santé et la sécurité.

Toutes les initiatives sont enregistrées dans PRISM, où les informations relatives au périmètre, aux participants et aux résultats sont conservées à des fins de reporting et d'amélioration continue.

Initiatives environnementales

À l'occasion de la Journée de la Terre 2025, de nombreux sites ont organisé des projets environnementaux, notamment un événement de recyclage d'équipements électroniques, de batteries et de plastiques dans nos bureaux de Houston. Au Royaume-Uni, tous les employés ont reçu des sachets de graines de fleurs sauvages locales à planter dans leurs jardins afin de contribuer à la préservation de la biodiversité.

Tout au long de l'année 2025, de nombreux sites ont participé à diverses opérations de « nettoyage » dans des espaces verts, des rivières et des plages locales, notamment en Australie, au Canada, en Norvège et aux États-Unis. Les collaborateurs de Viridien ont également pris part à différentes initiatives de collecte et de recyclage des déchets à travers le monde, notamment au Canada, en Chine, en France, en Norvège, à Oman et au Royaume-Uni.

Le déploiement mondial des ateliers La Fresque du Climat (en présentiel et en virtuel) s'est poursuivi, avec des animateurs internes Viridien de la Fresque du Climat organisant des ateliers pour les employés sur nos sites au Royaume-Uni, en France, en Chine, au Mexique et aux États-Unis.

Initiatives communautaires

Les collaborateurs de Viridien ont continué à soutenir les banques alimentaires, vestimentaires et de produits d'hygiène locales en faisant des dons en nature, en collectant des fonds et en offrant de leur temps bénévolement, représentant au total 87 initiatives et impliquant 685 employés en 2025. La France, Houston et la Malaisie ont participé à des campagnes régulières de don du sang organisées sur site, et 35 employés de notre bureau de Singapour ont fait du bénévolat pendant une demi-journée au Migrant Worker Center (MWC).

Sur les sites du Royaume-Uni, 75 employés d'EDA ont utilisé leur activité annuelle de team building pour participer à la construction d'abris pour personnes sans domicile avec l'association « SleepPod ». Ils ont également appris à préparer des menus nutritifs dans une école de cuisine, les repas finaux ayant été donnés à des centres d'hébergement locaux pour sans-abri.

Afin d'aider les populations touchées par des crises humanitaires à travers le monde, Viridien a poursuivi son soutien au CICR en abondant les dons des employés à hauteur de 25 000 USD.

Initiatives éducatives

Les collaborateurs de Viridien ont soutenu 23 initiatives éducatives en 2025. Celles-ci incluaient notamment la participation de collaborateurs de notre site d'Oman, qui ont consacré environ 100 heures de bénévolat à l'organisation d'un atelier de deux jours sur le traitement des données sismiques au laboratoire Geovation de la Sultan Qaboos University (SQU), à destination de 14 étudiants en géosciences de la German University of Technology (GUTech)

Initiatives en santé et sécurité

Des campagnes de vaccination contre la grippe sont organisées sur la plupart de nos grands sites, ainsi que des ateliers tout au long de l'année sur la santé mentale et le bien-être.

Objectifs

- Tous les sites de Viridien continueront d'explorer et de s'engager dans des partenariats et collaborations externes afin d'accroître leur impact sociétal au sein de leurs communautés locales.
- Continuer à développer les Comités ESG sur chaque site pour les rendre plus efficaces et créer un réseau mondial permettant de partager les bonnes pratiques.
- Etendre les nouvelles plateformes / canaux internes de médias sociaux dédiés à l'ESG afin d'encourager les échanges, les discussions et le partage des meilleures pratiques entre nos collaborateurs
- Encourager l'engagement des employés dans le bénévolat à long terme.
- Poursuivre le déploiement mondial des ateliers de la Fresque du Climat, en présentiel et en virtuel, afin d'ancrer la sensibilisation aux enjeux climatiques dans l'ensemble de l'organisation.

ICP	2025	2024
Nombre total d'initiatives de développement social	156	126
Service communautaire	87	59
Education	23	28
Environnement	29	29
Santé et sécurité	17	10
Nombre de salariés impliqués dans le bénévolat	1 783	1 336
Nombre d'heures de bénévolat	3 876	2 024

Montants octroyés par Viridien et ses employés	173 155 USD	110 617 USD
--	-------------	-------------

3.3.7 FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Gestion individuelle de carrière

Viridien s'engage à accompagner le développement de ses employés tout au long de leur carrière. En favorisant une culture du feedback qui stimule les résultats et l'amélioration continue, l'organisation utilise une plateforme de gestion de la performance adaptable, axée sur le développement individuel et permettant une mise à jour flexible des objectifs en fonction des évolutions en temps réel.

Viridien soutient également l'identification des talents et du potentiel au sein de l'organisation grâce au cycle annuel de People Review et de Planification de la Succession, ainsi qu'à des initiatives continues d'apprentissage et de développement, incluant l'autoformation, le coaching, le mentorat et des programmes de développement du leadership.

Au sein du Groupe Viridien, la formation et le développement sont essentiels à l'amélioration continue des employés. Afin de répondre efficacement aux besoins en matière d'apprentissage et de développement, chaque Ligne de Métier et fonction transversale gère les formations techniques nécessaires pour ses collaborateurs. Quant aux programmes de développement des compétences humaines fondamentales, ils sont coordonnés au niveau du Groupe par la fonction Corporate People Development.

En 2025, les femmes ont reçu en moyenne 7 heures de formation par an, tout comme leurs homologues masculins. Les Contributeurs individuels ont reçu en moyenne 8 heures de formation, les Chefs d'équipe 3 heures, les Superviseurs 4 heures, les Managers et Directeurs 4 heures et les Vice-Présidents/Senior Vice-Présidents 9 heures. Ces heures de formation incluent également la participation à des conférences.

Gestion de la performance

Viridien encourage une gestion efficace de la performance grâce à une plateforme moderne et intuitive qui soutient l'amélioration continue et le développement. Les employés et les managers sont incités à engager une discussion sur la performance tous les trimestres, avec une exigence organisationnelle d'au moins un entretien formel par an dans le cadre de l'évaluation annuelle de la performance.

Le dispositif de gestion de la performance de Viridien – Check-In – est une conversation structurée et récurrente entre un manager et un collaborateur, soutenue et documentée dans notre système d'information RH, et axée sur la réflexion, l'alignement et les actions à venir. Les thèmes de discussion portent sur les domaines suivants :

- Équilibre vie professionnelle/vie personnelle – Viridien vise à promouvoir un environnement de travail positif et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Lors des entretiens de performance, l'employé et le manager échangent sur l'environnement de travail et le bien-être général de l'employé.

- Points forts – L'entretien permet de mettre en avant les réalisations récentes et les progrès accomplis.
- Les enseignements – En revenant sur les actions récentes, l'employé et le manager identifient les points forts et les axes d'amélioration, en insistant sur les bonnes pratiques à maintenir et en apportant des retours clairs sur les domaines nécessitant une amélioration.
- Perspectives d'avenir – L'employé et le manager définissent les prochaines étapes de développement à court et long terme.

En 2025, le Groupe a réalisé 8 068 Check-Ins entre managers et collaborateurs dans l'ensemble de ses lignes de métier, dépassant ainsi l'exigence minimale d'un Check-In annuel par collaborateur pour ses 3 136 employés. Ce résultat garantit une couverture complète des effectifs grâce à un dialogue structuré et documenté portant sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, les réalisations, les enseignements tirés et les perspectives de développement.

Programme d'Assistance aux Employés (PAE)

Nous avons mis en place un Programme d'Assistance aux Employés (PAE) en partenariat avec des experts afin de fournir un soutien confidentiel aux employés qui en auraient besoin. Ce programme couvre divers aspects personnels tels que le bien-être mental, l'assistance juridique, la planification financière, ainsi que la garde des enfants ou l'accompagnement des proches dépendants.

3.4 Conduite des affaires

3.4.1 POLITIQUES DE CONDUITE DES AFFAIRES ET CULTURE D'ENTREPRISE (ESRS G1)

Viridien attend de tous ses employés qu'ils respectent les normes d'intégrité les plus strictes, tant dans leurs processus opérationnels que dans leur conduite des affaires. L'éthique des affaires chez Viridien est centrée sur la création de valeur tout en adhérant aux lois et réglementations en vigueur et en faisant la promotion des comportements éthiques.

Le Conseil d'Administration de Viridien, son Directeur Général, l'équipe de direction ainsi que le Comité d'Audit et de Gestion des Risques, le Département de la Conformité et le Comité d'Éthique jouent un rôle crucial dans la supervision de la conduite des affaires, en garantissant la conformité grâce à des procédures solides et en encourageant une culture de responsabilité éthique. Ces parties prenantes apportent leur expertise en matière de conduite des affaires, en guidant les employés pour qu'ils alignent leurs actions sur la politique d'éthique et le code de conduite des affaires de Viridien, et en renforçant l'engagement de Viridien en faveur de pratiques responsables et éthiques.

3.4.1.1 Un département de Conformité et un Comité d'éthique

Viridien s'engage à faire la promotion d'une culture d'entreprise qui respecte les normes les plus élevées en matière de conduite des affaires. Nos politiques sont conçues pour favoriser un comportement éthique et assurer la conformité avec les lois applicables tout en s'alignant sur les valeurs de Viridien.

Viridien a traditionnellement géré l'éthique par l'intermédiaire du comité d'éthique et du département de conformité. Le comité d'éthique est constitué de cinq membres (avec des représentants des ressources humaines, des divisions EDA, Geoscience et SMO, et le responsable de la conformité du groupe), basés dans des sites différents, pour assurer à la fois une diversité géographique et professionnelle.

Le comité d'éthique joue un rôle essentiel dans la promotion d'une culture d'entreprise forte et éthique. Il se réunit toutes les six à huit semaines pour délibérer sur des considérations culturelles et éthiques, et fait régulièrement des retours à l'équipe de direction, au directeur général et au comité d'audit, au moins une fois par an ou selon les besoins.

Les thèmes clés mis en avant dans la culture d'entreprise sont la transparence, la collaboration, la diversité et la durabilité. Ils sont communiqués par des messages cohérents, des politiques et des actions de leadership.

La Direction, les membres du comité d'éthique, ainsi que le département de la conformité, fournissent le cap en mettant en œuvre des programmes de formation complets et des initiatives de sensibilisation visant à intégrer ces valeurs à tous les niveaux de l'organisation.

En outre, la politique d'éthique de Viridien est une affirmation importante des engagements que tous les employés doivent prendre en matière d'éthique des affaires. Elle est le pendant de notre Code de Conduite des Affaires qui décrit les attentes éthiques de l'entreprise en matière de protection de nos collaborateurs et de l'environnement, de protection de notre activité et de sa réputation, et de protection de nos actifs et de nos informations.

3.4.1.2 Code de Conduite des Affaires

Le Code de Conduite des Affaires de Viridien a été mis à jour et publié le 16 juin 2024. Il résume, dans un cadre universel, les normes de conduite des employés de Viridien, nous aidant ainsi à agir en cohérence avec les Valeurs du Groupe. Il sert de guide pour chacun d’entre nous afin de garantir que nous fournissons nos produits et services avec intégrité. Le Code de Conduite des Affaires constitue une référence essentielle contenant des informations importantes que tous les employés doivent connaître – y compris une section dédiée indiquant où obtenir une aide supplémentaire et comment signaler une violation du Code de Conduite des Affaires ou toute préoccupation liée à un comportement illicite.

Le Code de Conduite des Affaires de Viridien définit les attentes éthiques de l’entreprise autour des thèmes suivants :

- La protection de nos collaborateurs et de l’environnement ;
- La protection de notre activité et de sa réputation ;
- La protection de nos actifs et de nos informations.

Nous inscrivons clairement dans notre Code de Conduite des Affaires notre engagement à respecter et à promouvoir les droits de l’homme à l’échelle mondiale.

Le Code de Conduite des Fournisseurs de Viridien repose sur le Code de Conduite des Affaires et établit les normes de base auxquelles les fournisseurs de Viridien sont tenus de se conformer.

Viridien reconnaît et adhère aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Nos fournisseurs font partie intégrante des opérations commerciales de Viridien. Nous nous engageons à travailler avec des fournisseurs qui exercent leurs activités de manière sûre, légale et éthique, dans le respect des employés, des communautés locales et de l’environnement. Par conséquent, nous demandons à nos fournisseurs de veiller à ce que leurs opérations soient menées en conformité avec les principes du Code de Conduite des Fournisseurs de Viridien.

3.4.1.3 Formations et ateliers

Des ateliers et des présentations sur le Code de Conduite des Affaires de Viridien, la Politique d’Éthique et notre programme de Conformité ont été organisés tout au long de l’année 2025 pour les lignes de métier, les fonctions support et les responsables pays.

Huit modules de formation en ligne (e-learning) sont obligatoires au niveau du Groupe pour tous les employés sur différents sujets relevant du Code de Conduite des Affaires (Lutte contre la corruption, Lutte contre la discrimination, Éthique, Sécurité de l’information, Conformité commerciale, Introduction à IDEA, Sensibilisation aux risques, Atténuation des risques ESG). Les formations obligatoires sont renouvelées tous les ans.

Bien que les modules d’e-learning soient gérés dans le périmètre de chaque département, Viridien veille à ce qu’ils soient alignés sur les objectifs du Comité d’Éthique afin d’assurer une communication harmonisée au sein du Groupe.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques, nous avons identifié les collaborateurs exposés à des risques potentiels de corruption afin de leur proposer une formation ciblée en la matière. S’il est essentiel de sensibiliser l’ensemble des employés, nous sommes conscients que ceux qui exercent des activités à haut risque ont besoin d’une formation ciblée pour atténuer efficacement les risques de corruption.

Le processus d’identification du personnel exposé a été guidé par notre matrice des risques de corruption, élaborée à partir d’une analyse approfondie des processus de l’entreprise afin d’identifier les domaines vulnérables aux pratiques de corruption.

Nous avons également évalué les facteurs aggravants, tels que les opérations dans les pays ayant un faible indice de perception de la corruption (IPC) et les interactions avec des intermédiaires tels que les consultants commerciaux, les transitaires et les agents.

Nous avons donc identifié les collaborateurs appartenant aux familles de métiers exposées à des activités à haut risque, notamment la gestion de la chaîne d’approvisionnement, le marketing et les études de marché, les ventes, la gestion du marketing et du support client, les achats et l’approvisionnement, la logistique, le développement commercial et les ventes. En utilisant la liste des employés du groupe au 31 décembre 2025, nous avons identifié 269 employés exposés. Parmi eux, 256 ont suivi la formation en ligne sur la lutte contre la corruption, ce qui signifie que 95,2 % de la population exposée a terminé avec succès la formation en 2025.

En complément des modules d’e-learning obligatoires, nous avons déployé un nouveau format de formation et de sensibilisation intitulé « Compliance Learning Series », portant sur divers sujets liés à l’éthique et à la conformité (Cadeaux et Invitations, Paiements de facilitation, Éthique – Osez vous exprimer ! ...). Ce format comprend un bref rappel des principes d’éthique et de conformité, suivi de quelques questions de quiz.

Deux ateliers de formation dédiés aux responsables pays ont été organisés, axés sur le programme de conformité de Viridien et en particulier comment prévenir les conflits d’intérêts.

Au 31 décembre 2025, les taux d’achèvement des e-learning obligatoires en matière d’éthique et de lutte contre la corruption étaient les suivants :

Module de formation	% d’achèvement au 31 décembre 2025 ^(a)	% d’achèvement au 31 décembre 2024 ^(a)
Lutte contre la corruption	96%	96 %

L'éthique	96%	96 %
<i>(a) Effectif au 31 décembre.</i>		

Dans le cadre de notre initiative de sensibilisation globale, une communication régulière est envoyée aux employés par divers moyens.

En 2025, neuf communications relatives à l'éthique et à la conformité ont été envoyées à l'ensemble des employés – par e-mail ou via des affiches placardées dans chaque site de Viridien. Ces communications abordaient des sujets tels que la protection des données, la lutte contre la corruption, la vérification des tiers, ainsi que des informations générales et des liens vers la hotline EthicsPoint de Viridien (plateforme d'alerte). Cette plateforme permet de signaler, en toute confidentialité ou anonymement, une violation du Code de Conduite des Affaires via un portail web ou une ligne téléphonique. Ces deux canaux sont disponibles 24h/24, 365 jours par an, dans 10 pays et en 10 langues.

Des actions ont été menées tout au long de l'année en fonction des événements internationaux afin de sensibiliser les employés : Journée de la Protection des Données, Journée de la Lutte contre la Corruption, Journée des lanceurs d'alerte et Interdictions en matière de Cadeaux de Fin d'Année, etc.

Chaque communication est disponible sur le site internet interne de Viridien (In the Loop).

3.4.1.4 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

Viridien encourage une culture de confiance et de communication honnête où les comportements inappropriés ne sont pas tolérés et où faire ce qu'il faut signifie également signaler les violations et/ou les inquiétudes.

Viridien s'engage à respecter toutes les lois et réglementations nationales et internationales applicables ainsi que toutes les exigences relatives à la conduite des affaires dans les pays où nous opérons.

Pour s'assurer que cet engagement est respecté, le département Conformité de Viridien a pour mission de soutenir toutes les fonctions et tous les employés de Viridien dans leurs activités quotidiennes en s'impliquant et en donnant des conseils sur divers sujets, notamment la lutte contre la corruption, les lois et réglementations antitrust et la protection des données.

Une page dédiée à la conformité est mise à la disposition de tous les employés sur le site web interne du groupe (InTheLoop). Elle permet d'accéder à toutes les ressources, politiques et procédures relatives à la conformité, la lutte contre la corruption, la prévention des conflits d'intérêts, le processus de diligence raisonnable des partenaires commerciaux, les paiements de facilitation, les cadeaux et les divertissements, les dons politiques et les lignes directrices relatives aux organisations caritatives, etc.

Carte des risques de corruption

Viridien a développé et tient à jour une carte des risques en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Cette carte identifie, évalue et hiérarchise les risques potentiels de corruption et de trafic d'influence dans l'ensemble des opérations et activités de l'organisation. Elle sert d'outil de base pour la mise en œuvre de mesures préventives et de contrôles efficaces, garantissant le respect des normes juridiques tout en encourageant une culture de transparence et d'intégrité.

Viridien a identifié ses principaux risques de corruption et développé les procédures correspondantes pour les atténuer, et continue de renforcer son approche anti-corruption au niveau du groupe, conformément à la loi Sapin II. Le département de la conformité, en collaboration avec les lignes d'activité et les équipes financières, le contrôle interne, l'audit interne du groupe et la gestion des risques d'entreprise (ERM), a publié des matrices de risques de corruption pour chaque Business Line, qui ont été consolidées au niveau du groupe.

Ces matrices se présentent sous un format numérique (application logicielle) qui vise à faciliter le rapport à la direction et le suivi de nos plans d'action, tout en confirmant notre conformité avec les exigences de Sapin II. Dans le cadre de ce processus, le département de la conformité avec la contribution des parties prenantes des lignes d'activité et/ou des fonctions support, a mis à jour et revu en 2025 tous les scénarios de corruption potentiels identifiés.

En 2025, nous avons suivi et comparé par rapport à 2024 des indicateurs de risque clés (KRI) pour mesurer l'efficacité de notre programme de conformité ainsi que des politiques et procédures mises en place, afin d'aider à la définition et la priorisation du plan d'action du département de la conformité.

Incidents de corruption

Nous confirmons qu'au cours de la période considérée, aucun incident de corruption n'a été signalé dans le cadre de nos activités. De même, aucune sanction ou condamnation n'a été prononcée à l'encontre de Viridien.

Nous restons vigilants dans le suivi et l'application de nos politiques de lutte contre la corruption, soutenues par des contrôles internes, la formation des employés et des mécanismes de signalement confidentiel.

3.4.1.5 Système d'alerte

Tout employé ayant une violation ou une préoccupation à signaler peut en discuter avec (i) son supérieur hiérarchique, (ii) son représentant des ressources humaines, (iii) son conseiller juridique interne, (iv) son Responsable Pays, (v) le vice-président chargé de la conformité du groupe et/ou (vi) tout membre du comité d'éthique.

Viridien encourage également ses propres employés, les tiers ainsi que les parties prenantes externes à utiliser son système d'alerte "EthicsPoint Hotline", administré par un tiers indépendant sur une base web. Grâce à "EthicsPoint Hotline", chacun a la possibilité de déposer un rapport confidentiel et anonyme via Internet pour alerter Viridien sur une préoccupation et/ou une violation présumée en rapport avec le Code de conduite des affaires.

La ligne d'assistance "EthicsPoint" est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an. Les rapports reçus et enregistrés auprès de la ligne d'assistance EthicsPoint seront transmis au comité d'éthique de Viridien.

Toutes les alertes sont gérées par le comité d'éthique avec diligence, sur une base confidentielle et en conformité avec toutes les lois applicables.

EthicsPoint est conçu de manière à ce que les personnes potentiellement mises en cause au sein du Comité d'éthique ne soient ni informées ni autorisées à accéder aux signalements dans lesquels elles sont nommées, afin de garantir que les enquêteurs soient indépendants de la ligne managériale impliquée dans l'affaire.

Dans le cadre de notre engagement constant en faveur de l'intégrité et de la transparence, et en cohérence avec notre Code de conduite des affaires, le Comité d'éthique a mis en place un processus de suivi renforcé pour l'ensemble des signalements liés à l'éthique, avec le soutien des équipes RH et des Country Managers.

En 2025, dix-neuf signalements liés au travail ont été transmis au Comité d'éthique.

L'augmentation du nombre d'alertes pour non-conformité aux principes de notre Code de conduite des affaires par rapport à 2024 s'explique principalement par la mise en place d'un processus de suivi plus complet. En excluant les signalements relatifs aux données personnelles, sur 14 dossiers, 11 concernaient des sujets RH (harcèlement et discrimination).

Toutes les allégations ont fait l'objet d'une enquête approfondie conformément à nos procédures internes. Après un examen complet, le Comité d'éthique a conclu à l'absence de preuves. Les dossiers ont donc été clôturés, et un rapport officiel et des recommandations ont été adressés aux employés et aux responsables concernés, ainsi que, le cas échéant, à l'équipe de direction, au DG ou au Comité d'audit et de gestion des risques.

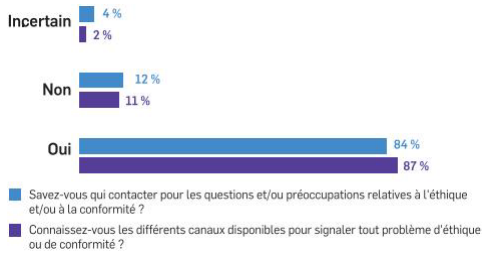
En 2025, aucune amende, pénalité ou indemnisation pour dommages résultant d'incidents et de plaintes n'a été payée par la Société.

Aucune violation ou incident en matière de droits de l'homme n'a été remontée au comité d'éthique en 2025.

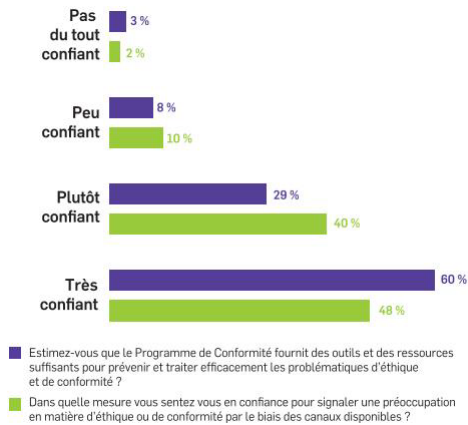
Afin de mesurer l'évolution de la confiance des employés et leur connaissance de nos structures et processus de conformité, nous avons relancé une enquête de conformité complète en décembre 2025. L'enquête a été distribuée à tous les employés par courrier électronique et conçue pour encourager la participation en permettant des réponses anonymes. Pour assurer une large participation, l'enquête est restée ouverte pendant un mois et a également été rendue accessible via notre plateforme interne, InTheLoop. Pour encourager davantage la participation, des e-mails de rappel ont été envoyés à tous les employés.

Les résultats des 372 réponses sont détaillés dans le tableau ci-dessous :

ÉVALUATION DE LA SENSIBILISATION



CONFIANCE DANS LES OUTILS ET LA DOCUMENTATION EN MATIERE D'ETHIQUE ET DE CONFORMITE



À l'issue de l'enquête, une communication à l'ensemble des employés a été envoyée afin de les remercier et de souligner l'amélioration continue des indicateurs clés, notamment la meilleure connaissance des canaux de signalement : 87 % des répondants déclarent en effet être informés des canaux disponibles, contre 79 % en 2024. La communication a également réaffirmé notre engagement à renforcer davantage le Programme de Conformité de Viridien sur la base des retours reçus. Tout comme en 2024, cette communication a rappelé les différents canaux disponibles pour signaler des préoccupations. Les employés ont été encouragés à utiliser Navex, notre prestataire de services tiers indépendant, qui offre une plateforme sécurisée et anonyme pour signaler tout comportement répréhensible sur le lieu de travail.

Aucune représaille

Le Code de conduite des affaires de Viridien interdit explicitement les représailles dans sa section « Parler ouvertement », en soulignant que toute forme de représailles contre des personnes qui signalent des préoccupations de bonne foi ne sera pas tolérée et constituera en soi une violation du Code. Le Comité d'éthique s'engage à faire respecter ce principe.

3.4.1.6 Influence politique et activités de lobbying

Nous confirmons que notre organisation ne s'engage pas dans des activités d'influence politique ou de lobbying.

Viridien observe une stricte neutralité politique et religieuse.

Viridien s'engage à respecter le droit des employés à s'exprimer et à exprimer leurs opinions, ainsi que leur droit à participer à des activités publiques et politiques en tant que citoyens. Toutefois, les employés doivent déclarer qu'ils ne représentent pas Viridien dans leurs activités publiques ou politiques, qu'ils n'engagent pas les ressources de Viridien pour soutenir des candidats ou des partis politiques et qu'ils s'abstiennent de prendre part à toute décision d'une agence publique ou d'un autre organisme gouvernemental concernant Viridien.

Nous ne sommes pas concernés par le registre de transparence de l'UE ou tout autre registre équivalent.

3.4.1.7 Lutte contre l'évasion fiscale

Pour cet exercice, aucune conséquence sur les activités du Groupe n'a été identifiée à ce sujet lors de la mise en œuvre des mesures de contrôle interne appropriées.

3.4.2 UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE - GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

La performance globale de Viridien dépend en grande partie de la performance de nos fournisseurs en matière de livraison de produits et de services.

S'ils représentent des opportunités en termes de qualité et de prix de leurs produits et services, de capacité de livraison, d'innovation, de partage des risques et d'accès à l'intelligence de marché, ils introduisent également des risques pour Viridien. Ces risques incluent d'éventuelles variations soudaines des éléments mentionnés, notre dépendance à leur technologie ou à leur capacité de production, leur impact direct et indirect sur leurs parties prenantes et sur l'environnement, ainsi que l'exposition de notre réputation en cas de non-adhésion à nos valeurs et principes de conformité. De plus, ils peuvent affecter la confidentialité et l'intégrité de nos données et systèmes, ainsi que la protection de notre propriété intellectuelle.

3.4.2.1 Cadre de principes et d'organisation

Conformément à sa politique environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), Viridien s'engage à construire une chaîne d'approvisionnement résiliente, durable, conforme et éthique qui intègre des considérations environnementales, sociales et économiques dans le processus d'approvisionnement, de production et de livraison des biens et des services. Viridien a mené des travaux sur l'identification des fournisseurs de rang 1, et a mis en place des politiques adaptées à ces fournisseurs.

Nos relations avec les fournisseurs sont régies par un cadre de politiques, dont la mise en œuvre est sous la responsabilité de la Direction du Développement Durable, et de procédures du Groupe (y compris notre politique d'approvisionnement durable, nos codes de conduite et des procédures spécifiques couvrant chaque étape de l'approvisionnement et d'autres interactions avec les fournisseurs) qui sont mises en œuvre au sein de chaque ligne d'activité et fonctions support. Les personnes désignées pour s'occuper de la chaîne d'approvisionnement au sein de chaque organisation sont chargées de veiller à ce que les performances des fournisseurs de Viridien soient correctement évaluées, conformément aux exigences minimales couvrant tous les aspects clés susceptibles d'avoir un impact sur nos performances et notre réputation.

Nous avons développé une politique spécifique en matière d'achats responsables, approuvée par notre Directeur Général en octobre 2024. Nous nous engageons à respecter les principes suivants :

Transparence

Les interactions entre Viridien et ses fournisseurs sont régies par le respect, l'honnêteté, l'équité, la réactivité et l'impartialité, afin de promouvoir des relations de travail durables.

Les fournisseurs sont tenus de signaler rapidement et en toute transparence à Viridien tout événement, problème ou risque émergent susceptible de perturber ou d'impacter les activités de Viridien, sa performance ESG ou sa réputation. Ils doivent également informer Viridien des actions entreprises et des progrès réalisés pouvant avoir un impact positif à cet égard.

Conformité

Les fournisseurs de premier rang de Viridien sont tenus de se conformer à cette politique ainsi qu'au Code de Conduite des Fournisseurs, et doivent, dans la mesure du possible, relayer cette exigence de conformité à leurs propres fournisseurs de premier rang, et ainsi de suite.

Les fournisseurs doivent se conformer à l'ensemble des lois et réglementations nationales, régionales et locales en vigueur dans les pays ou régions où ils exercent leurs activités.

Mesure et Reporting

Les fournisseurs sont tenus de mesurer et de rendre compte régulièrement, via les canaux ou plateformes recommandés par Viridien, des indicateurs clés de leur performance ESG.

Amélioration Continue

Les fournisseurs doivent former leur personnel et développer, communiquer et mettre en œuvre des stratégies d'amélioration continue de leur performance ESG, en mettant particulièrement l'accent sur les sujets identifiés par Viridien, tels que :

- Santé, Sécurité et Environnement ;
- Mesure et reporting des émissions de gaz à effet de serre selon les normes reconnues ;
- Réduction de l'empreinte carbone liée à :
 - Transport (Scope 1),
 - Consommation énergétique de fabrication (Scope 2),
 - Efficacité énergétique des produits fabriqués, lorsque pertinent (Scope 3).

3.4.2.2 Typologie des fournisseurs et risques associés

Les dépenses de Viridien auprès des fournisseurs externes se répartissent entre un large éventail de secteurs d'activité, mais se concentrent généralement (plus de 50 % en 2025) sur la sous-traitance de l'acquisition de données sismiques, les services d'ingénierie, la vente en gros de produits informatiques, l'immobilier et divers services de conseil.

Ces secteurs sont principalement associés à des risques ESG liés à la santé et à la sécurité de leurs employés, à leur impact sur l'environnement, à la consommation d'énergie et d'eau, et à la corruption.

Ces risques identifiés font l'objet d'une attention particulière dans notre analyse.

À ce stade de notre analyse, le risque de violation des droits de l'homme dans notre chaîne de valeur en amont, qui a été identifié comme un impact négatif potentiel, est plutôt limité. À cet égard, les perspectives des travailleurs de la chaîne de valeur n'influent pas sur nos décisions ou notre stratégie.

3.4.2.3 Sélection de nouveaux fournisseurs

Tous les nouveaux fournisseurs sont soumis à un processus de vérification préalable qui porte sur leur santé financière, leurs performances ESG, le risque de corruption, ainsi que sur des questions de conformité spécifiques.

La performance ESG est examinée par le biais de la plateforme de notre partenaire Altares (Dun & Bradstreet), une plateforme web de confiance qui fournit des évaluations de durabilité. Les fournisseurs qui ne satisferaient pas à une exigence minimale seraient signalés pour faire l'objet d'un suivi spécifique ou seraient rejetés. Tous les fournisseurs doivent officiellement respecter notre Code de conduite des fournisseurs avant d'être acceptés comme fournisseur agréé.

En ce qui concerne nos dépenses pour 2025, environ 50 % de nos fournisseurs, couvrant un peu moins de 90 % des dépenses, sont évalués et suivis par le biais de la plateforme, et plus de 80 % de nos dépenses sont effectuées auprès de fournisseurs notés de Très bon à Moyen sur les critères ESG.

3.4.2.4 Fournisseurs principaux et fournisseurs « Focus »

Les principaux fournisseurs sont définis en fonction de leur criticité au sein de notre chaîne d'approvisionnement concernée et du volume de nos transactions avec eux ; nous examinons régulièrement leur situation financière et leur position sur le marché, leur dépendance à l'égard de Viridien ainsi que les risques liés à leur performance ESG, de sécurité de l'information, de conformité commerciale, de législation et de réglementation.

Nous définissons comme fournisseurs « Focus » ceux qui sont stratégiques ou essentiels à notre chaîne d'approvisionnement, ceux qui sont plus particulièrement exposés aux risques en raison de la nature de leur activité ou de l'environnement dans lequel ils opèrent, et ceux dont les performances dans l'un des domaines de risque énumérés ci-dessus sont inférieures à nos attentes. Les performances des fournisseurs « Focus » sont examinées au moins une fois par an, afin d'identifier tout risque et de concevoir des mesures d'atténuation.

Des plans d'action spécifiques sont élaborés sur la base des performances évaluées et communiqués à ces fournisseurs. Les progrès réalisés par rapport à ces plans d'action sont examinés tous les ans et peuvent donner lieu à des mesures allant du retrait de la liste des fournisseurs « Focus » au retrait de la liste des fournisseurs. Cette pratique est déjà mise en œuvre, principalement dans notre division SMO et elle a été généralisée en 2025 dans d'autres divisions.

3.4.2.5 Code de conduite des affaires (CCA)

Notre Code de conduite des affaires (CCA), qui couvre la protection des personnes et de l'environnement, la protection des activités et de la marque, la protection des actifs et des informations, mentionne explicitement que chaque sous-traitant travaillant pour le Groupe doit se conformer au CCA.

3.4.2.6 Code de conduite des fournisseurs (CCF)

Nous nous engageons à travailler avec des fournisseurs qui mènent leurs activités de manière sûre, légale et éthique, dans le respect des employés, des communautés locales et de l'environnement. Par conséquent, nous demandons à nos fournisseurs de veiller à ce que leurs activités soient menées conformément aux engagements énumérés et de signer notre Code de conduite des fournisseurs.

Il couvre l'éthique des affaires, la conformité, les communautés locales, les droits de l'homme et du travail ainsi que la santé, la sécurité et l'environnement. Ce Code de conduite est daté et signé (le cas échéant) par nos fournisseurs.

Si cela n'est pas possible (nos fournisseurs peuvent suivre leur propre Code de conduite et/ou être si importants qu'il serait impossible de suivre tous les codes de leurs clients), nous pouvons ajouter des conditions dans nos ordres d'achat mentionnant qu'ils doivent se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs.

3.4.2.7 Formation

Il est important que notre personnel chargé des achats et de la chaîne d'approvisionnement soit mobilisé et formé aux risques, et plus particulièrement à la gestion des risques ESG. Viridien propose à son personnel une formation en ligne sur la lutte contre la corruption, qui a été complétée en 2025 par un module ESG plus général.

3.4.2.8 Événements de 2025

Nous avons procédé à une analyse approfondie de notre chaîne de valeur en amont et des risques qui y sont associés, afin de mieux hiérarchiser nos mesures d'atténuation et nos contrôles.

Nous avons publié une politique d'achat durable, afin de fixer des orientations spécifiques dans ce domaine pour nos équipes et nos fournisseurs externes, au-delà du cadre général de notre politique ESG de groupe. Les principaux points d'attention fixés pour les deux prochaines années sont la santé, la sécurité et l'environnement, la mesure et la déclaration des émissions de gaz à effet de serre selon des normes reconnues, et la réduction de l'empreinte carbone. Les acteurs de la chaîne de valeur n'ont pas été directement impliqués dans la définition de ces objectifs.

La performance ESG de Viridien a été réévaluée par EcoVadis, une plateforme web de confiance fournissant des évaluations de durabilité. Viridien a reçu une médaille de bronze pour sa performance ESG en 2025, ce résultat lui permet de figurer dans le 84^{ième} percentile des entreprises évaluées par EcoVadis au cours des douze derniers mois.

Le responsable de la chaîne d'approvisionnement, de la performance des achats et du développement durable a contribué en 2025 à coordonner les actions de notre chaîne d'approvisionnement, à garantir l'alignement de notre stratégie d'approvisionnement, à assurer l'efficacité et la cohérence des processus dans toutes nos divisions et à établir les bases d'un plan d'amélioration continue de la performance ESG de notre chaîne d'approvisionnement. Un tableau de bord trimestriel des performances a été établi, qui synthétise pour la direction les activités de la chaîne d'approvisionnement et les principaux indicateurs opérationnels, financiers et ESG.

Conformément à notre Politique d'achats durables, nous avons intégré en 2025 une clause relative aux achats durables dans notre contrat-cadre destiné aux fournisseurs stratégiques. Nous avons également mis à jour nos Conditions générales d'achat en y ajoutant une référence à notre Politique d'achats durables.

3.4.2.9 Pratiques de paiement

Nous nous engageons à maintenir des pratiques de paiement équitables et transparentes dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur.

Nous donnons la priorité aux paiements en temps voulu aux fournisseurs et aux partenaires commerciaux, en respectant les conditions convenues et les réglementations locales. Le contrôle régulier de nos processus de paiement garantit la conformité et favorise la confiance avec les parties prenantes.

Pour l'année 2025 le délai moyen de paiement de nos fournisseurs s'est établi à 36 jours. Le délai de paiement moyen est basé sur le délai moyen en jours entre la date de paiement et la date de facturation, pondéré, sur la base des informations renseignées dans nos systèmes d'information comptables, par le nombre total de factures. Nous n'avons pas de conditions de paiement standard au niveau du Groupe, mais 79 % de nos paiements sont effectués à la date d'échéance de la facture.

Nous n'avons aucune procédure judiciaire en cours pour retard de paiement.

3.4.2.10 Droits de l'homme et libertés fondamentales (ESRS S2)

Le processus de sélection et les activités d'approvisionnement de nos fournisseurs intègrent l'analyse des risques et des performances ESG. Ils doivent souscrire au Code de conduite de nos fournisseurs, qui fait explicitement référence aux dix principes du Pacte mondial des Nations unies, à la Déclaration universelle des droits de l'homme, à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et à la Convention des Nations unies contre la corruption. Les fournisseurs SMO doivent confirmer leur adhésion au Code de conduite via une plateforme SaaS de confiance permettant d'assurer un suivi. La même plateforme sera déployée sur l'ensemble du Groupe en 2026. Par ailleurs nos Bon de Commandes reprennent les conditions générales d'achat, qui stipulent que le fournisseur confirme qu'il adhère aux règles éthiques les plus strictes, ainsi qu'au « Code de Conduite des Fournisseurs ».

Par cet engagement, ils s'efforcent de minimiser les impacts négatifs de leurs activités sur les communautés où ils opèrent et d'optimiser les impacts positifs potentiels.

Plus précisément, leur engagement en matière de droits de l'homme et de droits du travail comprend, entre autres, le fait de ne pas employer de travailleurs âgés de moins de 16 ans, de ne pas tolérer de traitement inacceptable, humiliant, menaçant, abusif ou d'exploitation des employés, de ne pas soutenir la traite des êtres humains et de ne pas faire travailler quelqu'un contre son gré.

Dans le cadre de notre engagement commun en faveur des valeurs clés que sont la transparence, la conformité, la mesure et le rapport, et l'amélioration continue, que nous avons soulignées dans notre politique d'approvisionnement durable, ils sont tenus de signaler rapidement, à travers les canaux contractuels, et en toute transparence à Viridien tout événement, problème ou risque émergent susceptible de perturber ou d'avoir un impact sur les activités de Viridien ou sur la performance et la réputation ESG de Viridien, ainsi que les actions qu'ils peuvent entreprendre et les progrès qu'ils peuvent réaliser et qui auraient un impact positif sur ces mêmes éléments.

Aucune violation ou incident en matière de droits de l'homme impliquant nos fournisseurs n'a été confirmé en 2025.

3.4.2.11 Objectifs pour 2026

En 2026, Viridien renforcera l'intégration de ses nouveaux fournisseurs ainsi que le suivi de la performance de ses fournisseurs stratégiques grâce au déploiement d'outils SaaS. Nous concentrerons nos efforts sur les fournisseurs les moins bien classés et réévaluerons leur score ESG. Nous avons déjà prévu de lancer une campagne visant à collecter les bilans carbone de nos principaux fournisseurs, afin de réduire la dépendance aux ratios monétaires dans le calcul de nos émissions de scope 3 générées par nos achats de biens et de services.

Nous continuerons à honorer notre engagement d'impliquer nos fournisseurs sur les enjeux ESG en intégrant des clauses de durabilité dans l'ensemble de nos accords-cadres et en renforçant les critères de durabilité dans le processus de sélection des nouveaux fournisseurs.

3.4.3 PROTECTION DE LA PROPRIETE INTELLECTUELLE (PI)

Viridien investit massivement dans la recherche et le développement et s'appuie sur l'innovation pour offrir à ses clients des produits et des services différenciés. Une gestion efficace de nos droits de propriété intellectuelle est essentielle pour protéger nos investissements et nos innovations de pointe contre l'accès illégal à des sources externes, et pour garantir que Viridien respecte les droits de propriété intellectuelle appartenant à d'autres parties.

Nos droits de propriété intellectuelle sont gérés par des départements dédiés à la propriété intellectuelle qui travaillent en étroite collaboration avec les différents départements d'innovation de Viridien. Nous avons une politique de groupe qui prévoit des adaptations spécifiques pour chaque secteur d'activité, dans le but de prendre en compte les spécificités liées à leurs produits et services. Un document unique d'instructions générales portant sur diverses sections de la propriété intellectuelle, intitulé "Protection et gestion de la propriété intellectuelle", a été déployé au sein du groupe. Nous continuons à mettre à jour notre documentation et nos procédures pour aider nos employés à comprendre les procédures à suivre pour toutes les questions de propriété intellectuelle. Notre département de la propriété intellectuelle fournit des conseils en interne et fait appel à des spécialistes externes pour aider le groupe sur des questions spécifiques si et quand elles se présentent. Tous les contrats de travail prévoient la protection des droits de propriété intellectuelle de Viridien.

Nous organisons régulièrement des examens de la propriété intellectuelle à différents niveaux de l'entreprise pour couvrir les développements et les problèmes technologiques internes. Nous vérifions régulièrement l'activité des concurrents en matière de

brevets dans nos secteurs d'activité grâce à des observatoires de brevets spécialisés et nous compilons et mettons à jour plusieurs fois par an le paysage concurrentiel en matière de propriété intellectuelle pour les technologies de base et les technologies de diversification.

Dans le segment Geoscience, la protection des algorithmes innovants, des flux de travail et de l'intégration des systèmes est au centre de nos préoccupations en matière de propriété intellectuelle. L'équipe chargée de la propriété intellectuelle travaille en étroite collaboration pour définir la propriété de chaque élément des données que nous produisons et de leur utilisation, et pour prévenir toute confusion ou tout litige potentiel.

Dans le département HPC & Cloud Solutions, nous veillons à ce que nos innovations soient protégées, ce qui inclut nos algorithmes, nos flux de travail, nos solutions, nos connaissances et la conception de systèmes de centres de données innovants - y compris les technologies de refroidissement, tout en veillant à ce que tout développement nécessitant une protection spécifique par brevet soit également protégé.

Dans la division SMO, les équipes de développement de produits suivent une méthodologie qui couvre, entre autres, les droits de propriété intellectuelle. Grâce à son déploiement complet, le développement de produits ou de services suit un flux de travail spécifique caractérisé par des étapes de validation qui incluent les questions de propriété intellectuelle.

En ce qui concerne les nouvelles activités, nous veillons à ce que nos développements innovants pour nos activités de diversification soient protégés, ce qui inclut tous les algorithmes, flux de travail, solutions et connaissances innovants, tout en veillant à ce que tout développement nécessitant une protection spécifique soit breveté.

En 2025, l'effort de formation pour les employés, et le déploiement de solutions pour la rétention du savoir-faire a été poursuivi et consolidé. Les nouveaux employés sont formés par le biais de cours d'apprentissage en ligne dès leur arrivée.

Le département de la Propriété Intellectuelle dispense également des formations à la demande des équipes en fonction de leurs besoins. Les employés de la R&D sont principalement formés au respect des règles de confidentialité. Chez Viridien, 100 % des employés ont accès à la formation continue. Des rappels réguliers sont faits tout au long de l'année.

Grâce aux actions mises en œuvre par le groupe, aucun litige pour violation de droits de propriété intellectuelle n'a été intenté contre Viridien en 2025, comme c'était le cas les trois années précédentes.

ICP	2025	2024
Dépenses totales en capital (en millions de dollars US) ^(a)	54,4	56,7
Part du chiffre d'affaires du groupe investie dans la recherche et le développement	5,1%	4,7%
Part des recettes de SMO investies dans la recherche et le développement	11,7%	12,1%
Part du chiffre d'affaires de Viridien (hors SMO) investie dans la recherche et le développement	2,3%	1,9%

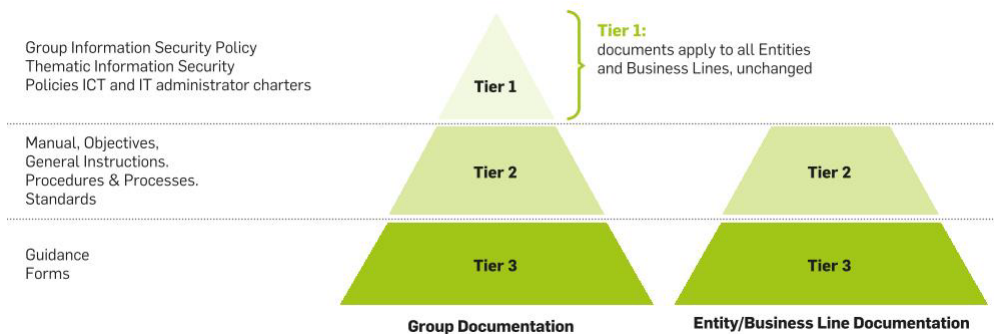
(a) Coûts bruts de Recherche et Développement

ICP	2025		2024	
	Titres	Brevets	Titres	Brevets
Nombre de brevets DDE (hors HPC)	519	365	506	344
Nombre de brevets sur les solutions HPC et Cloud	32	13	24	9
Nombre de brevets SMO	581	495	665	562

3.4.4 SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION (INFOSEC)

Comme le groupe crée de la valeur en traitant des données, la gestion et la protection des données sont cruciales pour notre activité. Viridien met tout en œuvre pour protéger les informations de ses clients, de ses employés et de ses partenaires.

Nous disposons d'un système de gestion de la sécurité de l'information (SGSI) à trois niveaux. Son objectif est de prévenir les violations qui pourraient avoir un impact sur la confidentialité, la disponibilité et/ou l'intégrité des actifs informationnels de Viridien. Les politiques sont définies au niveau du groupe (niveau 1) et s'appliquent à toutes les entités et à tous les secteurs d'activité. Ces politiques restent inchangées pour tous mais peuvent être adaptées au niveau des lignes d'activité par le biais de manuels et de procédures, de processus et de normes avec des objectifs plus spécifiques (niveau 2). Le troisième niveau couvre les lignes directrices et les formulaires. Les trois niveaux couvrent des sujets tels que la sécurité des ressources humaines, la sécurité opérationnelle, la gestion des incidents et les relations avec les fournisseurs.



La politique de sécurité de l'information du groupe (GISP) est signée par le directeur général pour l'ensemble du groupe. Un responsable de la sécurité de l'information (CISO) dirige une équipe dédiée à la sécurité de l'information chargée de superviser son application, avec le soutien des responsables régionaux de la sécurité de l'information et des responsables de la sécurité de l'information des entreprises. Le GISP s'applique à toutes les entités, y compris à notre division Sensing & Monitoring. Une matrice des cyber-risques est maintenue et mise à jour au moins une fois par an, ainsi qu'en réponse aux incidents et aux événements actuels. L'efficacité des mesures prises pour gérer les risques est contrôlée par un tableau de bord d'indicateurs clés de performance internes.

Le CISO est placé sous la supervision du comité de pilotage du groupe (qui comprend le directeur général) et du comité d'audit et de risque du conseil d'administration.

Viridien considère ses employés comme la ligne de défense la plus solide. À cet effet, la formation en ligne sur la sécurité de l'information est disponible en plusieurs langues, est obligatoire chaque année pour tous les employés et est régulièrement mise à jour pour refléter les nouvelles menaces émergentes. En outre, le groupe effectue tous les deux mois des simulations d'hameçonnage pour tous les employés afin d'évaluer les niveaux de sensibilisation, ce qui nous permet de cibler efficacement les formations spécifiques. Tout employé qui soumet ses informations d'identification lors d'une simulation est inscrit à une formation en ligne dédiée à l'hameçonnage, avec un suivi en personne pour les employés qui soumettent à nouveau leurs informations d'identification. En outre, nous avons déployé des modules de formation couvrant plusieurs sujets spécifiques, notamment les pratiques de codage sécurisé.

Nous avons mis en œuvre plusieurs mesures techniques pour sécuriser nos systèmes d'information. Ces contrôles comprennent, entre autres, des pare-feux de réseau avancés, des systèmes de détection d'intrusion, l'authentification multifactorielle, des réseaux privés virtuels (VPN) et la segmentation du réseau. Des mises à jour de sécurité et des signatures anti-malware sont systématiquement déployées.

Afin d'évaluer en permanence notre exposition et d'identifier les domaines à améliorer, nous procédons à des analyses hebdomadaires de la vulnérabilité de notre infrastructure et à des tests annuels de pénétration de notre périmètre et de nos systèmes critiques, effectués par des tiers, et nous résolvons les problèmes constatés de manière appropriée.

En 2025, nous avons obtenu avec succès la certification ISO 27001:2022 pour plusieurs périmètres au sein du Groupe, avec un plan visant à l'étendre à d'autres périmètres ainsi qu'à d'autres certifications pertinentes en 2026. Cette démarche témoigne de notre engagement à préserver la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données de Viridien comme de celles de nos clients.



Le Système de Management de la Sécurité de l'Information (ISMS) de Viridien est basé sur le NIST Cyber Security Framework, est aligné sur la norme ISO 27001:2022 et se compose de cinq éléments majeurs, chacun comprenant plusieurs sections de contrôles. L'état actuel et souhaité de ces contrôles est analysé et un profil actuel et un profil cible sont créés. Ces profils sont ensuite utilisés pour déterminer les projets et les actions visant à combler les lacunes, ce qui permet de renforcer le dispositif de sécurité. Une gouvernance appropriée est mise en place afin de garantir la performance et l'intégrité du dispositif.

Nos principaux objectifs en matière de sécurité de l'information pour 2025, la mise en place d'un processus de gestion des risques liés aux tiers, le déploiement d'un dispositif de contrôle continu, le renforcement de notre cadre de gestion des données, et la mise en œuvre de technologies de prévention des pertes de données, ont tous été atteints

INDICATEUR CLE DE PERFORMANCE

ICP	2025	2024
Nombre d'incidents InfoSec ayant un impact significatif	0	0
Taux de participation à l'apprentissage en ligne InfoSec ^(a)	95%	99 %
Nombre de personnes formées directement sur place par l'équipe InfoSec	414	320

(a) Effectif au 31 décembre.

3.4.5 SATISFACTION ET FIDELISATION DE LA CLIENTELE

Chez Viridien, nous croyons qu'un engagement indéfectible envers la qualité est fondamental à notre succès et constitue un moteur essentiel de valeur pour nos clients et investisseurs. Notre système de gestion de la qualité robuste nous permet de fournir en permanence des produits, des données et des services de premier ordre, répondant et surpassant les attentes de nos clients. Cela favorise des relations solides avec nos clients, la fidélisation, ainsi qu'une croissance durable, reflétant notre valeur : « Nous sommes animés par la volonté de dépasser les attentes ».

3.4.5.1 Politique de qualité et de satisfaction de la clientèle de Viridien

La politique qualité de Viridien, revue et signée par le Directeur Général en janvier 2025, vise à :

- créer de la valeur en optimisant la découverte, le développement et la gestion des ressources naturelles de la Terre ;
- comprendre et relever les défis mondiaux en matière de ressources naturelles, d'environnement et d'infrastructures pour un avenir plus durable ;
- promouvoir le développement d'activités durables sur le plan environnemental et progresser vers nos ambitions de réduction des émissions de GES pour 2030 et 2050.

À cette fin, nous nous engageons à :

- Fournir un service de la plus haute qualité à nos clients et améliorer constamment les performances internes et externes. Il s'agit d'un élément clé de la durabilité et de la performance financière de l'entreprise ;
- Contrôler la satisfaction des clients par le biais d'un processus formel d'évaluation de la performance des projets, en mettant en œuvre les enseignements tirés pour renforcer nos relations. Collaborer avec nos principaux fournisseurs et renforcer nos relations en mettant en avant nos intérêts communs.
- Respecter les exigences légales, réglementaires et les demandes de nos clients, ainsi que les normes industrielles pertinentes.
- Identifier et atténuer les risques susceptibles d'affecter la qualité de nos produits et services. Utiliser nos ressources de manière efficace grâce à de bonnes pratiques de gestion de projet ;
- Développer les compétences et les connaissances de tous nos employés afin de répondre à nos ambitions communes ;
- Améliorer continuellement la qualité et la performance de nos produits et services en s'appuyant sur nos talents et l'innovation technologique ;
- Développer un cercle vertueux d'amélioration des performances dans tous les aspects de notre activité, de nos produits et de nos services, y compris avec nos fournisseurs et sous-traitants, en s'appuyant sur nos talents et nos avancées technologiques.
- Intégrer les considérations de développement durable dans tous les aspects de nos activités commerciales.

L'application de cette politique est soutenue par des objectifs de qualité et de performance qui, bien qu'adaptés à chaque secteur d'activité pour être pertinents, sont guidés par deux objectifs primordiaux :

- contrôler la satisfaction des clients : prendre en compte les commentaires des clients, suivre les problèmes soulevés, mettre en œuvre des actions correctives et partager des exemples de pratiques exceptionnelles ;
- aligner les talents, l'organisation et le dialogue avec les salariés, afin que chaque activité soit reconnue comme leader dans son domaine.

La satisfaction client est suivie grâce à des enquêtes menées auprès des clients de Viridien ainsi qu'à des études externes. Cette approche combinée nous permet d'obtenir un retour direct sur un ensemble d'indicateurs de performance clés, d'évaluer notre performance par rapport à nos projets précédents et à nos concurrents directs.

De plus, l'utilisation du "Net Promoter Score" (NPS) nous permet également de nous comparer à d'autres industries et de mesurer, en plus de la satisfaction, la fidélité à long terme de nos clients envers Viridien.

Les retours que nous avons reçus en 2025 ont été extrêmement positifs avec un NPS de 85, nous plaçant aux niveaux les plus élevés dans tous les secteurs évalués.

3.4.5.2 Enquêtes auprès des clients de Viridien

Les Objectifs Qualité annuels de Viridien définissent des cibles pour l'amélioration continue de nos produits, services et du système de qualité lui-même. Ces objectifs seront adaptés aux différentes lignes de métier, tout en restant alignés avec la Politique Qualité du Groupe, ainsi qu'avec la mission et les valeurs de Viridien.

L'avancement de ces objectifs et les autres indicateurs de performance qualité seront examinés régulièrement tout au long de l'année lors des revues de gestion des lignes de métier. Des rapports trimestriels fournissent ensuite aux collaborateurs une mise à jour des résultats en matière de satisfaction client. En complément, un rapport annuel sur la satisfaction client est envoyé chaque année à l'ensemble du personnel afin de présenter une vue d'ensemble des performances de l'année.

Nos projets intègrent des enquêtes périodiques de satisfaction client, réalisées à des étapes clés tout au long de la phase d'exécution. Ces enquêtes permettent un engagement proactif, une amélioration continue de nos services et le maintien d'un haut niveau de satisfaction client pendant la réalisation du projet. En complément, une évaluation formelle de fin de projet est menée et adressée aux équipes clientes directement impliquées. Cette évaluation vise à apprécier la performance globale du projet,

notamment l'efficacité de nos experts et de notre gestion de projet, ainsi qu'à identifier les réussites et les axes d'amélioration. L'interaction est constante tout au long d'un projet, et nous nous efforçons toujours de réagir immédiatement aux retours de nos clients.

Par ailleurs, nous impliquons de plus en plus les utilisateurs finaux sur les sites de nos clients afin de mieux comprendre l'application de nos livrables dans des conditions réelles et ainsi garantir la qualité technique supérieure de nos produits et services.

À l'instar des équipes projet et du management, les responsables grands comptes de Viridien suivent le développement de leurs projets. Ils sont les premiers interlocuteurs des clients en cas de problème ou d'opportunité et sont garants de la relation client à l'échelle globale.

3.4.5.3 Enquêtes externes menées par des tiers

Kimberlite est une société d'étude de marché indépendante qui fournit un point de vue externe sur l'opinion du marché à l'égard de Viridien et sur la satisfaction de ses clients récents à l'égard de ses produits et services (elle n'interroge que les clients qui ont travaillé avec Viridien et d'autres fournisseurs au cours des deux dernières années). Ce rapport est produit tous les deux ans et le dernier en date est basé sur le matériel de recherche collecté en 2025.

Nous utilisons cette enquête et ce rapport d'un tiers pour nous positionner sur le marché et identifier nos points forts et nos domaines d'amélioration potentiels. Un résumé du rapport est envoyé et examiné par le Directeur Général.

	2025	2024	2023
Classement de Viridien dans l'enquête Kimberlie	Classé fournisseur le plus performant	Pas d'enquête	Classé fournisseur le plus performant
Net Promoter Score	85	85	76

3.4.5.4 Division SMO

Pour notre division SMO la satisfaction du client est également synonyme de qualité. Nous nous engageons à répondre aux attentes de nos clients en termes de fiabilité, de qualité et de livraison des produits et services que nous fournissons. Nos clients attendent une qualité de service tout aussi élevée : des équipes d'assistance expertes, des formations actualisées et des réactions rapides. Nous devons tout mettre en œuvre pour être le fournisseur le plus fiable de tous nos clients afin de conserver notre position de leader.

Pour piloter et suivre les niveaux de qualité au niveau des équipements, nous avons fixé des objectifs annuels. Ces objectifs sont fixés puis adaptés en collaboration avec chaque responsable de site Sercel.

SMO s'est fixé trois objectifs clés en termes de qualité :

1. le coût de la non-qualité ;
2. la satisfaction du client ;
3. l'amélioration continue des opérations et des systèmes.

Ces objectifs sont suivis pour analyser les processus, la qualité des produits et leur fiabilité, l'efficacité financière et la satisfaction des clients. Des examens mensuels sont effectués pour évaluer les progrès réalisés par rapport à chacun des objectifs fixés. Certains de nos employés bénéficient également d'incitations individuelles liées à la qualité.

Pour contrôler la satisfaction de nos clients, le département du Marketing et des Ventes mène tous les deux ans une enquête qui identifie nos points forts et nos domaines d'amélioration. Une nouvelle étude « La voix du Client » a été réalisée en 2025, obtenant des résultats exceptionnels, accompagnés d'un très haut niveau de satisfaction client et d'un fort taux de recommandation pour la marque Sercel.

Dans le cadre de cette étude, nos clients nous évaluent, ainsi que nos concurrents, sur la base d'un large éventail de critères (notamment le respect des délais de livraison, la réparabilité, la qualité des produits, la facilité d'utilisation et l'assistance à la clientèle).

Nos principaux atouts restent la confiance dans la marque et d'excellentes relations avec les clients, fondées sur le progrès technique, l'expertise et l'assistance à la clientèle.

Nous sommes reconnus internationalement comme un leader dans notre domaine. SMO s'enorgueillit également du fait que tous ses sites ont été certifiés ISO 9001 (v2015) et qu'au cours des trois dernières années, aucune perturbation opérationnelle majeure n'a été causée par ses produits sur le terrain lors de l'enregistrement des données.

Par ailleurs, SMO a atteint ses objectifs en obtenant en 2025 la certification ISO 14001 (Environnement) et ISO 50001 (Management de l'énergie) pour l'ensemble de ses sites opérationnels.

Nous sommes convaincus que la qualité de nos produits Sercel va de pair avec la qualité de nos services et que les deux contribuent à la satisfaction de nos clients. Nos experts forment nos clients sur place, se rendent sur le terrain pour la mise en route de nos équipements et ne partent que lorsque le client est satisfait. En plus de nos experts sur le terrain, nous disposons d'une ligne d'assistance téléphonique 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour aider nos clients. Si la hotline ne trouve pas de solution, un expert sera envoyé sur place.

L'une des forces de SMO est sa proximité avec ses clients afin de mieux comprendre les besoins de ses clients et y répondre rapidement.

3.5 Annexe

3.5.1 REFERENCES CROISEES

3.5.1.1 Informations générales

ESRS	Obligation d'information	Section	Informations complémentaires
ESRS 2 – INFORMATIONS GENERALES			
BP-1	Base générale pour la préparation des déclarations de durabilité	3.1.1	
BP-2	Divulgations liées à des circonstances spécifiques	3.1.1	
GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de gestion et de surveillance	3.1.3 4.1.3.3	
GOV-2	Informations fournies aux organes d'administration, de gestion et de surveillance de l'entreprise et questions relatives au développement durable traitées par ceux-ci	3.1.3	
GOV-3	Intégration des performances en matière de développement durable dans les systèmes d'incitation	3.1.2	
GOV-4	Déclaration sur la diligence raisonnable	3.5.2	
GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes concernant les rapports sur le développement durable	2.1.2 3.1.3.1	
SBM-1	Stratégie, modèle d'entreprise et chaîne de valeur	3.1.2.2 1.2 1.1.3	
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.1.4.6	
SBM-3	Impacts matériels, risques et opportunités et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'entreprise	3.1.4.4 3.2.2.4.7	
IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts matériels, des risques et des opportunités	3.1.4 3.1.4.2 3.1.3.1	
IRO-2	Exigences de divulgation dans l'ESRS couvertes par la déclaration de durabilité de l'entreprise	3.5.1	

3.5.1.2 Environnement

ESRS	Obligation d'information	Section	Informations complémentaires
ESRS E1 – CHANGEMENT CLIMATIQUE			
ESRS2 GOV-3	Intégration des performances liées au développement durable dans les systèmes d'incitation	3.1.2	
E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	3.2.2.2	
ESRS2 SBM-3	Impacts matériels, risques et opportunités et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'entreprise	3.1.4.4 3.2.1.5	
ESRS2 IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants liés au climat	3.1.4.2 3.2.1.5	
E1-2	Politiques relatives à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	3.2.2.1	
E1-3	Actions et ressources en relation avec les politiques de lutte contre le changement climatique	3.2.2.2	
E1-4	Objectifs liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	3.2.2.2 3.2.2.4	
E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	3.2.2.3	
E1-6	Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et total	3.2.2.4.4	
E1-7	Absorption des GES et projets d'atténuation des GES financés par des crédits carbone	3.2.2.4.5	
E1-8	Tarifification interne du carbone	3.2.2.4.6	
E1-9	Effets financiers anticipés des risques physiques et de transition importants et des opportunités potentielles liées au climat	3.2.2.4.7	
ESRS E3 – EAU ET RESSOURCES MARINES			
ESRS2 IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts matériels, des risques et des opportunités liés à l'eau et aux ressources marines	3.1.4.2	
E3-1	Politiques relatives à l'eau et aux ressources marines	3.2.3	
E3-2	Actions et ressources liées à l'eau et aux ressources marines	3.2.3	
E3-3	Objectifs liés à l'eau et aux ressources marines	3.2.3	Pas d'objectif
E3-4	Consommation d'eau	3.2.3	
E3-5	Effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités liés à l'eau et aux ressources marines	3.2.3	Possibilité de retarder l'année de déclaration en 2026
ESRS E5 – ÉCONOMIE CIRCULAIRE – DECHETS			
ESRS2 IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources matérielles et à l'économie circulaire.	3.1.4.2	
E5-1	Politiques relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	3.2.4	
E5-2	Actions et ressources liées à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	3.2.4	
E5-3	Objectifs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	3.2.4	Pas d'objectif
E5-4	Entrées de ressources	3.2.4	
E5-5	Sorties de ressources	3.2.4	
E5-6	Effets financiers attendus de l'utilisation des ressources et impacts, risques et opportunités liés à l'économie circulaire		Possibilité de retarder l'année de déclaration en 2026

3.5.1.3 Social

ESRS	Obligation d'information	Section	Informations complémentaires
ESRS S1 – MAIN-D'ŒUVRE PROPRE			
ESRS2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.1.4.6	
ESRS2 SBM-3	Impacts matériels, risques et opportunités et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'entreprise	3.1.4.4	
S1-1	Politiques relatives au personnel propre	3.3.1	
S1-2	Processus d'engagement avec les travailleurs et leurs représentants concernant les impacts	3.3.1.2 3.3.5	
S1-3	Procédures visant à remédier aux effets négatifs et canaux permettant aux travailleurs eux-mêmes de faire part de leurs préoccupations	3.3.5 3.4.1.5	
S1-4	Prendre des mesures concernant les incidences matérielles sur son propre personnel, les approches visant à atténuer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles liées à son propre personnel, et l'efficacité de ces mesures.	3.3.2 3.3.3 3.3.4 3.3.5	
S1-5	Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants	3.3.1	Pas d'objectif
S1-6	Caractéristiques des travailleurs de l'entreprise	3.3.1.1	
S1-7	Caractéristiques des travailleurs non-salariés dans la main-d'œuvre de l'entreprise		Possibilité de retarder l'année de déclaration en 2026
S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	3.3.1.2	
S1-9	Mesures de la diversité	3.3.4.5	
S1-10	Salaires adéquats	3.3.1.3	
S1-11	Protection sociale		Possibilité de retarder l'année de déclaration en 2026
S1-12	Personnes handicapées	3.3.4.3	Possibilité de retarder l'année de déclaration en 2026
S1-13	Indicateurs de formation et de développement des compétences	3.3.7	
S1-14	Mesures de santé et de sécurité	3.3.2.7	
S1-15	Mesures de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée		Possibilité de retarder l'année de déclaration en 2026
S1-16	Paramètres de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	3.3.1.4	
S1-17	Incidents, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	3.4.1.5	
ESRS S2 – TRAVAILLEURS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR			
ESRS2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.1.4.6	
ESRS2 SBM-3	Impacts matériels, risques et opportunités et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'entreprise	3.1.4.4	
S2-1	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	3.4.2.1	
S2-2	Processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur concernant les impacts	3.1.4.6 3.4.2	
S2-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	3.4.1.5 3.4.2.2	

S2-4	Prendre des mesures concernant les incidences matérielles sur les travailleurs de la chaîne de valeur, ainsi que des approches pour gérer les risques matériels et saisir les opportunités matérielles liées aux travailleurs de la chaîne de valeur, et l'efficacité de ces mesures.	3.4.2.8 3.4.2.11	
S2-5	Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants	3.4.2.2	Pas d'objectif
ESRS S3 – COMMUNAUTÉS AFFECTÉES			
ESRS2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.1.4.6	
ESRS2 SBM-3	Impacts matériels, risques et opportunités et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'entreprise	3.1.4.4	
S3-1	Politiques relatives aux communautés affectées	3.1.2.1	
S3-2	Processus d'engagement avec les communautés affectées concernant les impacts	3.1.4.6	
S3-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations	3.4.1.5	
S3-4	Prendre des mesures concernant les incidences matérielles sur les communautés affectées, ainsi que des approches pour gérer les risques matériels et saisir les opportunités matérielles liées aux communautés affectées, et l'efficacité de ces mesures.	3.3.6	
S3-5	Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants	3.3.6	Possibilité de retarder l'année de déclaration en 2026
ESRS S4 – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX			
ESRS2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.1.4.6	
ESRS2 SBM-3	Impacts matériels, risques et opportunités et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'entreprise	3.1.4.4	
S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	3.4.3 3.4.4 3.4.5.1	
S4-2	Processus d'engagement avec les consommateurs et utilisateurs finaux concernant les impacts	3.1.4.6 3.4.5	
S4-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	3.4.1.5	
S4-4	Prendre des mesures concernant les incidences matérielles sur les consommateurs et utilisateurs finaux, ainsi que des approches pour gérer les risques matériels et saisir les opportunités matérielles liées aux travailleurs de la chaîne de valeur, et l'efficacité de ces mesures.	3.4.3 3.4.4 3.4.5	
S4-5	Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants	3.4.4 3.4.5	Possibilité de retarder l'année de déclaration en 2026

3.5.1.4 Gouvernance

ESRS	Obligation d'information	Section	Informations complémentaires
ESRS G1 – CONDUITE DES AFFAIRES			
ESRS2 GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de gestion et de surveillance	4.1.3	
ESRS2 IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts matériels, des risques et des opportunités	3.1.4.2	
G1-1	Politiques de conduite des affaires et culture d'entreprise	3.4.1	
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	3.4.2	
G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	3.4.1.4	
G1-4	Incidents de corruption	3.4.1.4	
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	3.4.1.6	
G1-6	Pratiques de paiement	3.4.2.9	

3.5.2 DECLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE

Le tableau ci-dessous indique où nos déclarations sur le développement durable détaillent notre processus de diligence raisonnable, y compris la manière dont nous mettons en œuvre ses principaux aspects et étapes.

Éléments essentiels de la diligence raisonnable	Référence
Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'affaires	3.1.2 / 3.1.3
Engager les parties prenantes concernées	3.1.4.6
Identifier et évaluer les impacts négatifs sur les personnes et l'environnement	3.1.4.4
Prendre des mesures pour remédier à ces effets négatifs	3.2.2.3 / 3.2.2.4 / 3.2.3 / 3.2.4 / 3.2.2.4.7 / 3.4.4 / 3.4.2.10
Suivre l'efficacité de ces efforts	3.2.2.3 / 3.2.2.4 / 3.2.3 / 3.2.4 / 3.4.4 / 3.4.2.10

3.5.3 INDICATEURS DE DURABILITE

3.5.3.1 Général

Titre du DR	DR	Métrique	Paragraphe	Unité	2025
Le rôle des organes d'administration, de gestion et de surveillance	GOV-1	Membres exécutifs	3.1.3	Nombre	1
	GOV-1	Membres non exécutifs	3.1.3	Nombre	7
	GOV-1	Diversité des sexes (femmes/hommes)	3.1.3	Pourcentage	50%/50%
	GOV-1	Membres indépendants du conseil d'administration	3.1.3	Pourcentage	87,5%
	GOV-1	Représentants des travailleurs au conseil d'administration	4.1.3.1g	Nombre	0
Intégration des performances en matière de développement durable dans les systèmes d'incitation	GOV-3	Rémunération variable (y compris système d'incitation) en fonction d'objectifs et/ou d'impacts liés au développement durable pour les membres des organes d'administration, de gestion et de surveillance.	3.1.2		
Stratégie, modèle d'entreprise et chaîne de valeur (effectifs)	SBM-1	Nombre total de salariés	3.3.1.1	Nombre	3 136
	SBM-1	Nombre de salariés par région : Europe, Afrique, Moyen-Orient	3.3.1.1	Nombre	1 790
	SBM-1	Nombre d'employés par région : Amérique du Nord	3.3.1.1	Nombre	721
	SBM-1	Nombre d'employés par région : Amérique du Sud	3.3.1.1	Nombre	112
	SBM-1	Nombre d'employés par région : Asie, Pacifique	3.3.1.1	Nombre	513
Stratégie, modèle d'entreprise et chaîne de valeur (états financiers)	SBM-1	Recettes totales (IFRS)	6.1.1	Millions d'USD	1 070,7
	SBM-1	Répartition du chiffre d'affaires total par segment : EDA	5.2.2	Millions d'USD	311,4
	SBM-1	Répartition du chiffre d'affaires total par segment : Géoscience	5.2.2	Millions d'USD	444,4
	SBM-1	Répartition du chiffre d'affaires total par segment : SMO	5.2.2	Millions d'USD	314,8
	SBM-1	Répartition des recettes totales du secteur des combustibles fossiles (charbon, pétrole et gaz)		Millions d'USD	
	SBM-3	Effets financiers actuels des IRO importants	3.1.4.4 3.2.2.4.7	Millions d'USD	
	SBM-3	Ressources financières actuelles allouées au plan d'action (CapEx)	3.2.1.4	Millions d'USD	47
	SBM-3	Ressources financières actuelles allouées au plan d'action (OpEx)	3.2.1.4	Millions d'USD	34,4
	SBM-3	Ressources financières futures allouées au plan d'action (CapEx)	N/A	Millions d'USD	
	SBM-3	Ressources financières futures allouées au plan d'action (OpEx)	N/A	Millions d'USD	

3.5.3.2 E1 – Changement climatique

Titre du DR	DR	Métrique	Paragraphe	Unité	2025
Intégration des performances en matière de développement durable dans les systèmes d'incitation	E1.GOV-3	Rémunération variable (y compris système d'incitation) en fonction d'objectifs et/ou d'impacts liés au développement durable pour les membres des organes d'administration, de gestion et de surveillance.	3.1.2		
Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	E1-1	Ressources financières allouées au plan de transition (CapEx) avec une référence au CapEx aligné sur la taxonomie	N/A		
	E1-1	Ressources financières allouées au plan de transition (OpEx) avec une référence à l'OpEx aligné sur la taxonomie	N/A		
Actions et ressources en relation avec les politiques de lutte contre le changement climatique	E1-3	Réductions d'émissions de GES réalisées au cours de la période de référence (basées sur le marché)	3.2.2.4.4	kt CO ₂ eq	50,5
	E1-3	Réductions attendues des émissions de GES jusqu'en 2030 (basées sur le marché)	3.2.2.4.4	kt CO ₂ eq	170,1
Objectifs liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	E1-4	Objectif total de réduction des émissions de GES jusqu'en 2030	3.2.2.4.4	kt CO ₂ eq	873,8
	E1-4	Objectif de réduction des émissions de GES pour le scope 1 jusqu'en 2030	3.2.2.4.4	kt CO ₂ eq	0,4
	E1-4	Objectif de réduction des émissions de GES pour le scope 2 basé sur la localisation jusqu'en 2030	3.2.2.4.4	kt CO ₂ eq	
	E1-4	Objectif de réduction des émissions de GES pour le scope 2 basé sur le marché jusqu'en 2030	3.2.2.4.4	kt CO ₂ eq	10,9
	E1-4	Objectif de réduction des émissions de GES pour le scope 3	3.2.2.4.4	kt CO ₂ eq	862,5
Consommation d'énergie et mix énergétique	E1-5	Consommation totale d'énergie	3.2.2.3	MWh	132 570
	E1-5	Consommation totale d'énergie fossile	3.2.2.3	MWh	22 670
	E1-5	Consommation de sources nucléaires	3.2.2.3	MWh	
	E1-5	Consommation totale d'énergie renouvelable	3.2.2.3	MWh	109 900
	E1-5	Consommation de carburants provenant de sources renouvelables (biomasse, biocarburants...)	3.2.2.3	MWh	0
	E1-5	Consommation d'énergie achetée ou acquise (électricité, chaleur...) à partir de sources renouvelables	3.2.2.3	MWh	109 839
	E1-5	Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	3.2.2.3	MWh	62
Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et total	E1-6	Émissions brutes de GES du scope 1	3.2.2.4.4	t CO ₂ eq	1 975
	E1-6	Pourcentage des émissions de GES du scope 1 provenant de systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission	3.2.2.4.4	Pourcentage	0%

	E1-6	Émissions brutes de GES du scope 2 basées sur la localisation	3.2.2.4.4	t CO ₂ eq	39 443
Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et total (suite)	E1-6	Émissions brutes de GES du scope 2 basées sur le marché	3.2.2.4.4	t CO ₂ eq	7 885
	E1-6	Total des émissions brutes indirectes de GES (scope 3)	3.2.2.4.4	t CO ₂ eq	1 034 034
	E1-6	Émissions totales de GES (basées sur la localisation)	3.2.2.4.4	t CO ₂ eq	1 075 453
	E1-6	Émissions totales de GES (basées sur le marché)	3.2.2.4.4	t CO ₂ eq	1 043 894
	E1-6	Émissions biogéniques de CO ₂ provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse non incluses dans les émissions de GES du scope 1	N/A		
	E1-6	MWh Pourcentage d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'énergie assortis d'attributs relatifs à la production d'énergie en rapport avec les émissions de GES du scope 2	3.2.2.3	Pourcentage	83%
	E1-6	MWh Pourcentage d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'attributs énergétiques dégroupés en relation avec les émissions de GES du scope 2	3.2.2.3	Pourcentage	17%
	E1-6	Pourcentage de GES du scope 3 calculé à l'aide de données primaires provenant des partenaires de la chaîne de valeur	3.2.2.4.3	Pourcentage	0,004%
	E1-6	Émissions totales de GES (basées sur la localisation) par revenu net	3.2.2.4.4 6.1.5 Note19	t CO ₂ eq/mUSD	910
	E1-6	Émissions totales de GES (basées sur le marché) par revenu net	3.2.2.4.4 6.1.5 Note19	t CO ₂ eq/mUSD	883

3.5.3.3 E3 – Consommation d'eau

Titre du DR	DR	Métrique	Paragraphe	Unité	2025
Consommation d'eau	E3-4	Consommation d'eau	3.2.3	m ³	141 387
	E3-4	Consommation d'eau dans les zones présentant un risque pour l'eau, y compris les zones soumises à un stress hydrique élevé	3.2.3	m ³	
	E3-4	Total de l'eau recyclée et réutilisée	3.2.3	m ³	
	E3-4	Total de l'eau stockée et évolution du stockage	3.2.3	m ³	
	E3-4	Part de la mesure obtenue par mesure directe	3.2.3	Pourcentage	Données non disponibles
	E3-4	Part de la mesure obtenue par échantillonnage et extrapolation	3.2.3	Pourcentage	Données non disponibles
	E3-4	Part de la mesure obtenue à partir des meilleures estimations	3.2.3	Pourcentage	Données non disponibles
	E3-4	Intensité de l'eau	3.2.3 6.1.5 Note19	m ³ /m\$	120

3.5.3.4 E5 – Déchets

Titre du DR	DR	Métrique	Paragraphe	Unité	2025
Déchets	E5-5	Poids des déchets produits	3.2.4	t	1 598
	E5-5	Déchets dangereux	3.2.4	t	136
	E5-5	Déchets non dangereux	3.2.4	t	1 462
	E5-5	Poids des déchets traités	3.2.4	t	1 598
	E5-5	Déchets recyclés ou traités	3.2.4	t	971
	E5-5	Déchets non recyclés	3.2.4	t	608
	E5-5	Y compris les déchets incinérés	3.2.4	t	268
	E5-5	Y compris les déchets de décharge	3.2.4	t	340
	E5-5	% de déchets non recyclés	3.2.4	t	38%
	E5-5	Déchets radioactifs	3.2.4	t	0

3.5.3.5 S1 – Propres employés

Titre du DR	DR	Métrique	Paragraphe	Unité	2025
Effectif propre	S1-6	Nombre total de salariés	3.3.1.1	Nombre	3 136
	S1-6	Nombre total de femmes employées	3.3.1.1	Nombre	911
	S1-6	Nombre total de salariés masculins	3.3.1.1	Nombre	2 215
	S1-6	Nombre de salariés dans les pays comptant 50 salariés ou plus représentant au moins 10 % du nombre total de salariés	3.3.1.1	Nombre	2 425
	S1-6	Nombre total par effectif (i) de salariés permanents et répartition par sexe, (ii) de salariés temporaires et répartition par sexe, et (iii) de salariés à horaire non garanti et répartition par sexe.	3.3.1.1		Voir tableau
	S1-6 (AR59)	Nombre de salariés ayant quitté Viridien	3.3.1.1	Nombre	437
	S1-6 (AR59)	Rotation du personnel	3.3.1.1	Pourcentage	13,4%
	Dialogue social	S1-8	Pourcentage du total des salariés couverts par des conventions collectives	3.3.1.2	Pourcentage
S1-8 (AR69)		Dans l'EEE, pourcentage global de salariés couverts par des conventions collectives dans les pays comptant au moins 50 salariés et représentant au moins 10 % du nombre total de salariés	3.3.1.2	Pourcentage	Voir tableau
S1-8		En dehors de l'EEE, pourcentage global de salariés couverts par des conventions collectives dans les régions comptant 50 salariés ou plus et représentant au moins 10 % du nombre total de salariés	3.3.1.2	Pourcentage	Voir tableau
S1-8		Pourcentage global de salariés couverts par des représentants des travailleurs, rapporté au niveau national pour chaque pays de l'EEE i comptant 50 salariés ou plus et représentant au moins 10 % du nombre total de salariés.	3.3.1.2	Pourcentage	Voir tableau
Diversité	S1-9	Nombre total de femmes employées au niveau de l'encadrement supérieur	3.3.4.5	Nombre	122
	S1-9	Nombre total d'employés masculins au niveau de l'encadrement supérieur	3.3.4.5	Nombre	334

	S1-9	Pourcentage de femmes employées au niveau de l'encadrement supérieur	3.3.4.5	Pourcentage	26,8%
	S1-9	Pourcentage d'employés masculins au niveau de direction	3.3.4.5	Pourcentage	73,2%
	S1-9	Répartition des salariés par tranche d'âge : moins de 30 ans	3.3.1.1	Nombre	365
	S1-9	Répartition des salariés par tranche d'âge : 30-50 ans	3.3.1.1	Nombre	1 845
	S1-9	Répartition des salariés par tranche d'âge : plus de 50 ans	3.3.1.1	Nombre	920
Santé et sécurité	S1-14	Pourcentage de l'effectif propre couvert par le système de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise Employés	3.3.2.7	Pourcentage	100%
	S1-14	Nombre de décès dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail au sein de la propre main-d'œuvre	3.3.2.7	Nombre	0
	S1-14	Nombre de décès résultant d'accidents du travail et de problèmes de santé liés au travail d'autres travailleurs travaillant sur les sites de Viridien	3.3.2.7	Nombre	0
	S1-14	Nombre d'accidents du travail enregistrables	3.3.2.7	Nombre	9
	S1-14	Taux d'accidents du travail enregistrables	3.3.2.7	Cas/heures travaillés	1,11
	S1-14	Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables chez les non-salariés	3.3.2.7	Nombre	0
	S1-14	Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, de maladies professionnelles et de décès dus à des maladies liées à des non-salariés	3.3.2.7	Nombre	77
	Rémunération	S1-16	Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	3.3.1.4.1	Pourcentage
S1-16		Ratio de la rémunération totale annuelle (de la personne la mieux payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des salariés)	3.3.1.4.2	Nombre	34
Incidents, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	S1-17	Nombre d'incidents de discrimination	3.4.1.5	Nombre	0
	S1-17	Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux membres du personnel de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	3.4.1.5	Nombre	11
	S1-17	Montant des amendes, des pénalités et des dommages-intérêts résultant d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement et les plaintes déposées	3.4.1.5	USD	0
	S1-17	Nombre de plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	N/A		
	S1-17	Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés à son propre personnel	3.4.1.5	Nombre	0
	S1-17	Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés à son propre personnel qui sont des cas de non-respect des	3.4.1.5	Nombre	0

		principes directeurs des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.			
	S1-17	Montant des amendes, pénalités et indemnisations pour des problèmes et incidents graves liés aux droits de l'homme et impliquant le personnel de l'entreprise	3.4.1.5	USD	0

3.5.3.6 S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur

Titre du DR	DR	Métrique	Paragraphe	Unité	2025
Action sur les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur	S2-4	Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme signalés et liés à sa chaîne de valeur en amont et en aval	3.4.2.10	Nombre	0

3.5.3.7 G1 – Conduite des affaires

Titre du DR	DR	Métrique	Paragraphe	Unité	2025
Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	G1-3	Pourcentage de fonctions à risque couvertes par des programmes de formation	3.4.1.3	Pourcentage	95,2%
Incidents de corruption	G1-4	Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	3.4.1.4	Nombre	0
	G1-4	Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	3.4.1.4	USD	0
Influence politique et activités de lobbying	G1-5	Contributions politiques financières	3.4.1.6	USD	0
	G1-5	Contributions politiques en nature	3.4.1.6	USD	0
Pratiques de paiement	G1-6	Délai moyen entre la date de paiement et la date de facturation, pondéré par le nombre total de factures	3.4.2.9	Nombre de jours	36
	G1-6	Pourcentage de paiements alignés sur la date d'échéance	3.4.2.9	Pourcentage	79 %
	G1-6	Nombre de procédures judiciaires en cours pour retard de paiement	3.4.2.9	Nombre	0

3.5.4 FACTEURS D'ÉMISSION










Catégorie GES	Type de donnée	Unité	Facteur d'émission	Source
1-1 Émissions directes provenant de la combustion stationnaire	Données physiques	kWh	Gaz naturel, Europe Gaz naturel - 2022 (consommation moyenne), France	Base de carbone v23.0
1-2 Émissions directes provenant de la combustion mobile	Données physiques	Litres, Km	Essence (E10) France Gazole (B7) France Moteur à essence ou moteur diesel ou taille moyenne du moteur 2018 France	Base carbone v23.0
1-4 Émissions fugitives	Données physiques	Kg	Gaz réfrigérants - Refroidissement industriel R407c, R22, R410a, R513a Gaz de climatisation R134A (fuite / entretien et charge) Fluide frigorigène R449 pour chambres climatiques et groupes frigorifiques Fluide frigorigène R452A pour chambres climatiques et groupes frigorifiques réfrigérant_chambre climatique et unité de refroidissement R454B réfrigérant_chambre climatique et unité de refroidissement R23 réfrigérant_chambre climatique et unité de refroidissement R404a réfrigérant chambre climatique R407C Gaz réfrigérants - Refroidissement industriel	Base carbone v23.0 Émissions d'halocarbures dans le cadre du protocole de Kyoto Base carbone v23.0 Émissions de gaz hors Kyoto Fritec Umweltbundesamt Deutschland, 2019, PRG100 GIEC 4ème rapport 2019-fluorinated-gas-observatory-data-2018
2-1 Achat d'électricité	Données physiques	kWh	Facteur de production par pays (basé sur la localisation)	Carbon Footprint Ltd - juin 2025 - Gaz à effet de serre des réseaux électriques spécifiques à chaque pays facteurs d'émission
2-2 Chaleur achetée	Données physiques	kWh	Vapeur à partir de charbon/anthracite (mélange de technologies de combustion et d'épuration des gaz de combustion à la sortie de la chaudière > 50 MW) Chine, Asie, en utilisant un facteur de conversion de 3,6 MJoules par kWh	Base de l'empreinte
3-1 Biens et services achetés	Données physiques	Kg m ² .année m m ² Aller Nuits Repas KgCO ₂	Métaux, plastiques, verre, papier, carton, produits chimiques, Cartes de circuits imprimés Disques durs SSD Longueur des câbles électriques Chambre d'hôtel par nuit Maintenance technique et bâtiment (équipement et	Base de carbone v23.0 Base de l'empreinte GreenIT Eco Invent BEIS OID






		Unités	sécurité). Repas moyens, France métropolitaine Utilisation de Viridien MS 3656 cloud & Azure Serveurs informatiques, monde	
3-1 Biens et services achetés	Données monétaires	k€ k\$	Assurances, services bancaires, conseils et frais La construction Courrier Stockage des transports et services auxiliaires Équipement électronique Hébergement et restauration Machines et équipements Bâtiments et entretien Métaux (aluminium, cuivre, acier, etc.) R&D Meubles et autres produits manufacturés Articles de papeterie Réparation et installation de machines et d'équipements Services numériques Télécommunications Transport routier Autres services aux entreprises Services sous-traités	Base de carbone v23.0 Exiobase Protocole GHG Quantis CDP GES1point5
3-2 Biens d'équipement	Données physiques	m ² Unités	Bâtiments, méthode basée sur la superficie Véhicules, outils et machines, méthode en poids Matériel informatique, méthode de l'unité	Base de carbone v23.0
3-2 Biens d'équipement	Données monétaires	k€ k\$	Outils et machines - Construction Outils et machines - Équipement électronique Outils et machines - Machines et équipements Outils et machines - Matériel de transport Outils et machines - Meubles et autres produits manufacturés Outils et machines - Réparation et installation de machines et d'équipements Outils et machines - Télécommunications Matériel informatique, méthode des prix	Base de carbone v23.0 Exiobase GES1point5 ADEME
3-3 Combustibles et activités connexes (non pris en compte dans les scopes 1 et 2)	Données physiques	kWh	Facteur de transmission et de distribution par pays (en fonction de la localisation et du marché)	Carbon Footprint Ltd - juin 2025 - Gaz à effet de serre des réseaux électriques spécifiques à chaque pays
3-4 Transport et distribution en amont	Données monétaires	k€ k\$	Fret pour les fournitures	Base de carbone v23.0

3-4 Transport et distribution en amont	Données physiques	tonne.km litres	Transport aérien, maritime et routier MDO (Marine Diesel Oil) (ISO 8217 classes DMX à DMC) Carburant d'aviation (Jet A1)	Base de carbone v23.0
3-5 Déchets générés par les opérations	Données physiques	tonne	Déchets dangereux Emballages et déchets plastiques Déchets organiques et ménagers Piles Déchets de construction (métaux)	Base de carbone v23.0
3-6 Voyages d'affaires	Données monétaires	k€ k\$	Paiement pour le transport (taxi, métro, bus, Uber) À l'exclusion de la location Location pour voyages d'affaires	Base de carbone v23.0 Exiobase
3-6 Voyages d'affaires	Données physiques	passagers.km km litres	Air, Rail Avions de ligne long-courriers avec traînées de condensation Train grandes lignes - 2019 Essence (E10) France	Base de carbone v23.0 Exiobase ADEME
3-7 Déplacements des salariés	Données physiques	passagers.km km Effectifs	Moteur à essence ou moteur diesel ou taille moyenne du moteur 2018 France Train grandes lignes - 2019 RER-Metro - 2019 - Ile de France, France métropolitaine Transports publics urbains Bus de taille moyenne - agglomération de plus de 250 000 habitants, France métropolitaine Cyclomoteur - mixte - 2018, France métropolitaine Vélo à assistance électrique, France métropolitaine,	Base de carbone v23.0 Labo1.5 Protocole GHG Quantis ADEME Le projet Shift
3-8 Actifs loués en amont				
3-9 Transport en aval	Données physiques	tonne.km	Avion cargo, 26 à >100 tonnes, 500 - 1000 - 3500 km, avec pistes, France métropolitaine, Porte-conteneurs, Secs, valeur moyenne, France métropolitaine Camion 7,5 à 12 T, diesel routier, GNV, France métropolitaine	Base de carbone v23.0
3-10 Transformation des produits vendus				
3-11 Utilisation des produits vendus	Estimations	kWh Kg litres	Électricité achetée, moyenne par pays, États-Unis, France MDO (Marine Diesel Oil) (ISO 8217 classes DMX à DMC) Fioul lourd (commercial), Europe Gazole (B7) France	Base de carbone v23.0
3-12 Traitement en fin de vie des produits vendus	Estimations	Ton	Déchets dangereux Emballages et déchets plastiques Piles Déchets de construction (métaux)	Base de carbone v23.0
3-13 Actifs loués en aval				

3-14 Franchises				
3-15 Investissements				

3.5.5 TABLE DE CONCORDANCE PACTE MONDIAL, ODD, GRI, OCDE

Thématiques	Sous-thématiques	Chap.	Principes de l'OCDE	Principes du Pacte Mondial des Nations Unis	Indicateurs GRI	ODD
MODELE D'AFFAIRE	Présentation du Groupe	1.1.2			GRI 2	
ENJEUX SOCIAUX	Attraction et fidélisation des talents	3.3.3				  
	Inclusion, diversité et équité	3.3.4	II : Principes généraux V : Emploi et relations professionnelles V-1-a&b V-5	1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	GRI 405	 
	Santé, sécurité et sûreté du personnel et des sous-traitants	3.3.2	VI : Environnement VI-7 VI-8	1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme	GRI 403	 
ENJEUX DE GOUVERNANCE ET SOCIÉTAUX	Éthique professionnelle	3.4.1	II-Principes généraux IV : Droits de l'homme IV-1 IV-4&5 IV-38 V : Emploi et relations professionnelles V-1-a V-1-e V-2 V-4 VII : Lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion	1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession 10 : Agir contre la corruption sous ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	GRI 205 GRI 406	
	Chaîne d'approvisionnement responsable	3.4.2	II : Principes généraux II-A12 II-A13 II-B2	8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière de l'environnement	GRI 204 GRI 308 GRI 414	

	Relations avec les communautés locales	3.3.6	II : Principes généraux II-A3		GRI 413	
	Protection intellectuelle	3.4.3	IX : Science et technologie IX-0			
	Sécurité de l'information	3.4.4			GRI 418	
ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	Efficacité énergétique et empreinte carbone	3.2.2	VI : Environnement VI-0 VI-1 VI-6	7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière de l'environnement 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	GRI 302 GRI 305	 
	Gestion de l'eau et déchets	3.2.3 3.2.4	VI : Environnement VI-0 VI-1	8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière de l'environnement	GRI 306	