

Viridien

Société anonyme au capital de 7 194 159 €
Siège social : 27 avenue Carnot, 91300 Massy
RCS Evry 969 202 241

POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX ADOPTÉES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU MERCREDI 3 JUIN 2026

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

L'Assemblée Générale Mixte de Viridien du mercredi 3 juin 2026 a adopté sans modification les résolutions suivantes relatives aux politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2026 présentées dans le Document d'enregistrement universel 2025 :

RESOLUTION	RESULTAT DU VOTE	DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL
11^{ème} résolution Politique de rémunération des administrateurs	Adoptée à 99,68%	Paragraphe 4.2.1.2.d) Pages 198 à 200
12^{ème} résolution Politique de rémunération du Président-Directeur Général	Adoptée à 94,24%	Paragraphe 4.2.1.2.a) Pages 186 à 191
13^{ème} résolution Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration	Adoptée à 99,72%	Paragraphe 4.2.1.2.c) Pages 197 à 198
14^{ème} résolution Politique de rémunération du Directeur Général	Adoptée à 94,50%	Paragraphe 4.2.1.2.b) Pages 192 à 197

Les extraits correspondants du Document d'enregistrement universel 2025 sont reproduits ci-dessous.

4.2 Rémunérations

4.2.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (EX-ANTE)

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

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

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

4.2.1.1 Informations relatives à l'ensemble des mandataires sociaux

a) Processus de décisions et principes généraux

SERVICES JURIDIQUE ET RH

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

COMITÉ DE RÉMUNÉRATION, DE NOMINATION ET DE GOUVERNANCE

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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



POST ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

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

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

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

DIALOGUE ACTIONNARIAL

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

Détermination de la politique de rémunération

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

La politique de rémunération de la Société a été définie au travers de quatre piliers au cœur de ses préoccupations quotidiennes, à savoir ses salariés, sa pérennité, la lutte contre la corruption, et l'environnement. De façon prospective et pérenne, tout est donc mis en œuvre afin de veiller à l'identification, la prévention, la gestion et la résolution de tous risques sous-jacents à ces quatre axes, tant au niveau des sites ou des projets que des organes de gouvernance. Ces axes fondamentaux caractérisent les fondations de la stratégie commerciale de la Société, définie via des objectifs de promotion et développement dans son secteur

d'activité, la construction de relations long terme et alliances avec les grands clients et partenaires, et plus globalement le maintien de la performance opérationnelle. Ces différents éléments sont déployés en mettant tout en œuvre pour attirer et retenir les compétences clés dans un environnement de travail stimulant tout en veillant à maintenir la santé et la sécurité de tous.

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

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

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

Revue de la politique de rémunération

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

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

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux sera mise en œuvre par le Conseil d'administration, suivant les recommandations du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, aux dispositions statutaires en vigueur et notamment dans le respect des principes généraux énoncés ci-dessus.

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

La composition ainsi que les missions du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance au titre de la détermination, de la révision et de la mise en œuvre de la politique de rémunération sont définies ci-dessus ainsi que dans le règlement intérieur du Conseil.

b) Application de la politique de rémunération

Principe

La politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire chaque année, ce vote étant communément appelé « vote *ex ante* ». Si l'Assemblée générale n'approuve pas la résolution, la politique de rémunération des mandataires sociaux précédemment approuvée par l'Assemblée générale continuerait de s'appliquer et le Conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine Assemblée générale un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée générale. En l'absence de politique de rémunération précédemment approuvée, la rémunération serait déterminée conformément à la rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent ou, en l'absence de rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent, conformément aux pratiques existantes au sein de la Société.

Nomination de nouveaux mandataires sociaux

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

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

Dérogations à l'application de la politique de rémunération

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

Le Conseil justifiera toute dérogation de façon détaillée au regard de l'impact sur la performance de la Société et des conséquences économiques résultant de ces circonstances exceptionnelles. Le plafond de la rémunération variable annuelle ne pourra, en aucun cas, être modifié.

Ces dérogations seront mises en œuvre strictement.

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

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

Lors de l'Assemblée générale du 30 avril 2025, l'ensemble des résolutions liées à la politique de rémunération « Say on Pay » ont été approuvées à plus de 97 %.

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

d) Modification de la politique de rémunération

Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

Il est proposé que la rémunération du Président du Conseil d'administration soit exclusivement constituée d'une rémunération fixe (au lieu d'une part fixe et d'une part variable), reflétant ainsi une volonté de simplification de la structure. Cette rémunération fixe fera l'objet d'une revalorisation par rapport à la politique de rémunération appliquée précédemment dans un contexte de gouvernance dissociée, afin de tenir compte de l'expertise et des responsabilités accrues de la fonction. Pour plus de détails, voir la section 4.2.1.2. c) du présent Document.

Politique de rémunération des administrateurs

Il est également proposé d'augmenter la rémunération des administrateurs, comme détaillée à la section 4.2.1.2. d) du présent Document, afin d'assurer l'attractivité et la compétitivité des postes au sein du Conseil d'administration. L'enveloppe globale annuelle de 550 000 euros reste inchangée.

Politique de rémunération du Président-Directeur Général puis du Directeur Général

Il est proposé d'adapter les indicateurs de performance financiers et non-financiers utilisés dans la rémunération variable annuelle et dans la rémunération variable long terme du Président-Directeur Général puis du Directeur Général ainsi que d'ajuster l'échelle d'acquisition de la rémunération long terme afin de mieux refléter la stratégie actuelle de l'entreprise (voir sections 4.2.1.2.a) et 4.2.1.2.b) du présent Document pour plus de détails).

4.2.1.2 Informations relatives à chaque mandataire social

Pour la bonne lecture de ce rapport, la mention « Politique de rémunération applicable en 2026 » sera ajoutée. L'application de cette politique de rémunération sera appliquée en 2026 sous condition de vote positif par l'Assemblée générale.

Lors de sa réunion du 26 février 2026, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, a déterminé les politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2026.

Au cours de l'exercice 2026, compte tenu du changement du mode de gouvernance, quatre politiques de rémunération seront applicables :

- celle du Président-Directeur Général, pour la période allant du 1^{er} janvier 2026 au 3 juin 2026 inclus,
- celle du Président du Conseil d'administration, pour la période allant du 3 juin 2026 au 31 décembre 2026,
- celle du Directeur Général, pour la période du 3 juin 2026 au 31 décembre 2026,
- celle des administrateurs pour l'ensemble de l'exercice 2026.

Les politiques de rémunérations du Président du Conseil d'administration, du Directeur Général et des administrateurs continueront à s'appliquer jusqu'à l'adoption d'une nouvelle politique par l'Assemblée générale.

a) Politique de rémunération applicable en 2026 au Président-Directeur Général

La politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général a pour objet de rémunérer la performance, mesurée à court, moyen et long terme. Les composantes de cette politique ont des objectifs différents et cohérents entre eux.

En conséquence, tout est mis en place pour qu'elle soit conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale. En outre, le Conseil veille à ce que la politique de rémunération appliquée reste en cohérence avec celle des autres dirigeants du Groupe.

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, cette politique de rémunération fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Les fonctions de Président-Directeur Général sont décrites au paragraphe 4.1.2.1 du présent Document et sont actuellement exercées par Sophie ZURQUIYAH dont la biographie est présentée au paragraphe 4.1.3.1.g).

Son mandat de Directeur Général a pris effet à l'issue de la réunion du Conseil d'Administration du 26 avril 2018 pour une durée de quatre ans et a été renouvelé pour une période de quatre ans lors de la réunion du Conseil d'Administration qui s'est tenue le 5 mai 2022. A partir de la réunion du Conseil d'administration du 30 avril 2025, Sophie ZURQUIYAH a également cumulé la fonction de Président du Conseil d'administration. Sophie ZURQUIYAH cumule en outre son mandat de Président-Directeur

Général avec celui d'administrateur de la Société et dont les durées sont alignées (voir section 4.1.2.1.b). À partir de la réunion du Conseil d'Administration du 3 juin 2026, Sophie ZURQUIYAH assumera uniquement le rôle de Président du Conseil d'administration, sous réserve du renouvellement de son mandat d'administrateur par l'Assemblée générale à tenir en 2026.

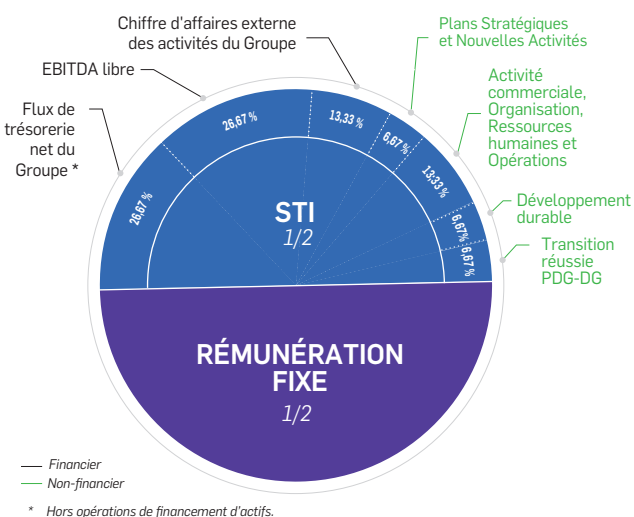
C'est pourquoi la politique de rémunération du Président-Directeur Général sera applicable à Sophie ZURQUIYAH entre le 1^{er} janvier 2026 et le 3 juin 2026.

Rémunération totale et avantages de toute nature

i. Importance respective des éléments de rémunération

Le package de rémunération totale cible est structuré de manière équilibrée autour des trois principales composantes de rémunération (rémunération fixe, rémunération variable annuelle, rémunération variable long terme) et est en ligne avec la stratégie de l'entreprise :

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026 DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL



Sophie ZURQUIYAH ne recevra pas d'actions de performance en 2026 au titre de ses fonctions de Président-Directeur Général pour la période allant du 1^{er} janvier 2026 au 3 juin 2026 ce qui conduit à présenter dans le graphique ci-dessus seulement sa rémunération fixe et sa rémunération variable sur ladite période.

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

ii. Rémunération fixe

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

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

Suite à la recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, le Conseil d'administration réuni le

26 février 2026 a décidé de maintenir la rémunération fixe actuelle de Sophie ZURQUIYAH, à 755 400 euros bruts sur une base annuelle. Cette rémunération fixe sera payée au prorata à Sophie ZURQUIYAH entre le 1^{er} janvier 2026 et le 3 juin 2026.

iii. Rémunération variable annuelle

Modalités de détermination

Le Conseil d'administration et le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance portent une attention particulière à ce que la politique de rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général soit en lien avec la performance de la Société et orientée sur la création de valeur pour l'entreprise. Par conséquent, les objectifs de la politique de rémunération permettent d'aligner la rémunération du Président-Directeur Général avec la stratégie de l'entreprise et de récompenser la performance financière ainsi que la performance opérationnelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

Méthode d'évaluation des critères de performance

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

Condition de versement

La partie variable attribuée au titre d'un exercice donné est déterminée par le Conseil d'administration approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément à l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de la part variable attribuée au titre de l'année 2026 sera subordonné à l'approbation par l'Assemblée générale appelée en 2027 à statuer sur les comptes de l'exercice 2026, de la résolution relative au *say on pay* *ex post* individuel du Président-Directeur Général. Elle est versée dans le mois qui suit la validation de ce versement par l'Assemblée générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle ni aucune possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable annuelle une fois payée.

Nomination ou fin de mandat

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

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

Objectifs applicables à la rémunération variable annuelle en 2026

Au titre de l'exercice 2026, le Conseil d'administration réuni le 26 février 2026 a décidé de ne pas modifier le système de rémunération variable annuelle applicable au Président-Directeur Général et a déterminé la structure de la rémunération variable annuelle de Sophie ZURQUIYAH ainsi que les objectifs applicables. Le montant à payer sera proratisé sur la période d'exercice des fonctions du Président-Directeur Général entre le 1^{er} janvier 2026 et le 3 juin 2026.

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

- la définition et la mise en œuvre des **plans stratégiques du Groupe et des nouvelles activités** à horizon 2028. Celui-ci comprend des objectifs qualitatifs dont notamment la structuration et l'avancement des initiatives de nos nouvelles activités, l'examen de nouvelles opportunités commerciales ainsi que des objectifs quantitatifs spécifiques (part de marché, nouveaux projets multi-clients et livraison de nouvelles technologies...) liés à des indicateurs dont les critères détaillés sont tenus confidentiels ;
 - La réalisation de ces objectifs sera évaluée par le Conseil d'administration en fonction de l'évolution de notre portefeuille de nouvelles activités et de l'avancement des initiatives stratégiques de Viridien ;
- La réalisation d'objectifs à la fois qualitatifs et quantitatifs de **gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe** mettant l'accent sur les relations clients, le positionnement marché, la différenciation technologique de l'entreprise, le « business model », la résilience financière des opérations ainsi que la réalisation de projets clés. Ces objectifs comprennent également des éléments liés à l'organisation de l'entreprise, la gestion des salariés et des talents, la gestion des successions clés, l'engagement des salariés et l'attractivité de l'entreprise grâce à la mise en place d'une proposition de valeur attrayante ;
 - La réalisation de ces objectifs sera mesurée sur la base de la mise en œuvre effective des actions définies pour chaque ligne de métier, examinées par le Conseil d'administration, incluant, entre autres, la transformation des prospects en projets ou les actions en faveur de la transparence des rémunérations et d'équité ;
- la performance de l'entreprise en matière de **responsabilité sociale, environnementale et de gouvernance** ainsi que la consolidation et le développement de nouvelles initiatives en lien avec la transition énergétique. Ce point inclut les objectifs suivants qui seront évalués par le Conseil d'administration :
 - maintenir la performance en matière de santé, de sécurité et d'environnement en ligne avec les normes de référence de l'industrie, sans aucun décès (critères quantitatifs),

- continuer à améliorer la performance environnementale dans les domaines des émissions de carbone et de l'utilisation de l'eau (critères quantitatifs),
- faire progresser les actions visant à améliorer la performance environnementale de notre chaîne d'approvisionnement (critères qualitatifs);
- Au titre de l'exercice 2026**, un critère a été introduit afin d'assurer une transition réussie, la continuité et l'alignement des priorités entre le Président-Directeur Général, Sophie ZURQUIYAH, et le nouveau Directeur Général, Henning BERG. Ce critère reposera sur des réalisations telles que la mise en place d'une transition fluide du Président-Directeur Général, en fournissant au nouveau Directeur Général une compréhension complète des activités, un accès aux principales parties

prenantes ainsi que le cadre de gouvernance nécessaire à son intégration efficace dans ses fonctions. Le Président-Directeur Général et le nouveau Directeur Général s'impliqueront conjointement et activement au sein de l'organisation, développeront des relations clés internes et externes, assumeront des responsabilités de leadership et, durant la période de transition, participeront aux réunions avec les clients et les investisseurs afin d'assurer la continuité des activités et d'atteindre la performance attendue pour 2026.

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

La rémunération variable annuelle de l'exercice 2026 se décompose comme suit :

Indicateur	Cible	Maximum
	En % de la rémunération fixe	En % de la rémunération fixe
Critères financiers	66,67 %	133,33 %
Flux de trésorerie net du Groupe ^(a)	26,67 %	53,34 %
EBITDA libre	26,67 %	53,34 %
Chiffre d'affaires Externe des Activités du Groupe	13,33 %	26,66 %
Critères non financiers	33,33 %	33,33 %
Plans Stratégiques et Nouvelles Activités	6,67 %	6,67 %
Activité commerciale, Organisation, Ressources humaines et Opérations	13,33 %	13,33 %
Développement durable	6,67 %	6,67 %
Transition réussie PDG-DG	6,67 %	6,67 %
TOTAL DES CRITÈRES	100,00 %	166,67 %

(a) hors opérations de financement d'actifs

Pour tenir compte des conséquences économiques résultant de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra, après consultation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, modifier les critères et/ou conditions de performance de la rémunération variable annuelle. Le Conseil justifiera de façon détaillée ces adaptations au regard de l'impact sur la performance de la Société et des conséquences économiques résultant de ces circonstances exceptionnelles. En tout état de cause, la rémunération variable annuelle ne pourra pas excéder les plafonds prévus par la présente politique, i. e. 166,67 %.

iv. Rémunération exceptionnelle

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

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

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

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

v. Autres éléments de la rémunération court terme

Régimes de protection sociale

Le Président-Directeur Général peut bénéficier des régimes de protection sociale mis en place pour les salariés du Groupe. À ce titre, il peut bénéficier d'un régime de prévoyance couvert par un contrat d'assurance garantissant le risque décès, incapacité et invalidité.

Pour l'exercice 2026, cette couverture restera assurée par le contrat d'assurance souscrit auprès de SwissLife.

Les prestations sont calculées en fonction de l'assiette de cotisation constituée de la rémunération annuelle brute. Le Président-Directeur Général peut également bénéficier d'un régime de couverture de frais de santé garantissant les frais médicaux.

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

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

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

Assurance médicale internationale

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

Avantages de toute nature

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

Au titre de l'exercice 2026, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2025, des régimes de protection sociale applicables aux salariés du Groupe, d'une assurance médicale internationale et d'un véhicule de fonction.

vi. Rémunération variable pluriannuelle

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

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

vii. Rémunération long terme

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

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

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

La cible de la rémunération long terme en actions est égale à 100 % de la rémunération fixe du Président-Directeur Général, sans pouvoir excéder un plafond de 150 % de cette même rémunération fixe.

Comme pour la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 30 avril 2025 au titre de l'exercice 2025, il est proposé pour l'exercice 2026 de maintenir la nécessité d'apporter des justifications détaillées en cas de décision de maintien de la rémunération à long terme en cas de départ du Président-Directeur Général.

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

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

Le Conseil d'administration doit déterminer la quantité minimum d'actions issues des attributions que le Président-Directeur Général doit conserver au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions. Dans ce cadre, le Conseil d'administration a également décidé que conformément aux dispositions des articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce :

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

Par ailleurs, le Président-Directeur Général doit, en sa qualité d'administrateur de la Société, détenir un nombre d'actions de la Société représentant au moins 30 000 euros (sur la base du cours de l'action à la date d'achat). La combinaison de ces obligations permettra au Président-Directeur Général de détenir un nombre significatif de titres.

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

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

Attribution au titre de l'exercice 2026

Au titre de l'exercice 2026, le Conseil d'administration n'entend pas attribuer d'actions de performance au Président-Directeur Général.

Sort de la rémunération long terme

À compter de l'Assemblée Générale de 2026, dans le cadre de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, Sophie ZURQUIYAH exercera les fonctions de Président non exécutif du Conseil d'administration.

Conformément aux règlements des plans en vigueur et à la décision du Conseil d'administration en date du 26 février 2026, les actions de performance et les stock-options attribuées en 2023 et 2024, actuellement en cours d'acquisition, sont maintenues, sous réserve du respect de la condition de présence au sein du Groupe. Le plan d'actions de performance attribué en 2025 fera l'objet d'une acquisition au prorata temporis entre la date d'attribution et celle de l'Assemblée Générale de 2026.

Le maintien de ces droits traduit l'engagement et l'ancienneté de Sophie ZURQUIYAH au sein du Groupe et s'inscrit dans les pratiques de marché ainsi que dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

viii. Régimes de retraite supplémentaire

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

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

Le Président-Directeur Général bénéficie de ce régime de retraite.

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

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

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

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

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

Au titre de l'exercice 2026, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2025, du régime de retraite à cotisations définies mentionné ci-dessus. Le montant estimé pour la période entre le 1^{er} janvier 2026 et le 3 juin 2026, pour sa position de Président-Directeur Général, s'élève à 9 911 euros dont 5 888 euros à la charge de l'entreprise et 4 023 euros à la charge de Sophie ZURQUIYAH.

Régime de retraite alternatif

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

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

ix. Assurance chômage individuelle

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

Pour la période entre le 1^{er} janvier 2026 et le 3 juin 2026, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera d'un avantage en nature assurance chômage individuelle. Le montant s'élève à 6 213 euros à la charge de l'entreprise pour sa position de Président-Directeur Général.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité contractuelle de rupture en vigueur

Sophie ZURQUIYAH bénéficie, depuis sa nomination en 2018 en qualité de Directeur Général, d'une indemnité contractuelle de rupture en cas de cessation de son mandat social. Dans le cadre de son renouvellement par le Conseil d'administration en date du 5 mai 2022 et de sa nomination en tant que Président-Directeur Général en 2025, cette indemnité a été maintenue dans les termes et conditions suivants :

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

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

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

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

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

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

xi. Engagement de non-concurrence

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

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

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

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

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

Engagement de non-concurrence en vigueur

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

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

La rémunération annuelle de référence est constituée de la rémunération fixe annuelle perçue durant les douze mois glissants précédant la date de préavis, à laquelle se rajoute la moyenne annuelle de la rémunération variable due au titre des trois derniers exercices clos avant la date de départ ou de début de préavis le cas échéant. L'indemnité fera l'objet d'un paiement échelonné et son versement sera exclu dès lors que l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite et, en tout état de cause, au-delà de 65 ans.

xii. Indemnité de prise de fonction

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

xiii. Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

Le Président-Directeur Général ne perçoit aucune rémunération en cas de cumul d'un mandat d'administrateur conformément à la politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2026 présentée au paragraphe 4.2.1.2.d) du présent Document.

Sophie ZURQUIYAH ne percevra aucune rémunération spécifique au titre de son mandat d'administrateur entre le 1^{er} janvier 2026 et le 3 juin 2026 durant ses fonctions de Président Directeur-Général.

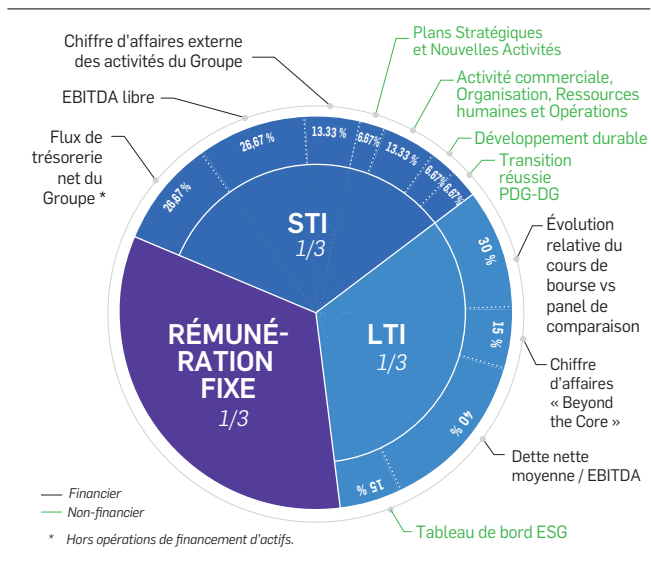
b) Politique de rémunération applicable au Directeur Général en 2026

Sophie ZURQUIYAH exercera les fonctions de Président-Directeur Général jusqu'à l'Assemblée Générale du 3 juin 2026. À compter de cette date, les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général seront dissociées. Henning BERG sera nommé Directeur Général à partir du 3 juin 2026.

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, cette politique de rémunération fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025. Cette politique de rémunération sera applicable pour Henning BERG à partir de l'Assemblée générale du 3 juin 2026.

i. Importance respective des éléments de rémunération

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



ii. Rémunération fixe

Suite à la recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, le Conseil d'administration réuni le 26 février 2026 a décidé de fixer la rémunération fixe du nouveau Directeur Général à 650 000 euros.

Pour déterminer la rémunération du Directeur Général du Groupe, le Conseil d'administration s'appuie sur une étude de marché réalisée par un cabinet indépendant. En 2026, le panel de comparaison est basé sur une sélection d'entreprises s'appuyant sur le panel existant du CAC Mid 60 ainsi que sur le panel de référence défini par le proxy advisor ISS, excluant les entreprises basées aux États-Unis. Le panel de comparaison se concentre sur des entreprises de taille comparable en termes de chiffre d'affaires (compris entre la moitié et deux fois le chiffre d'affaires de Viridien) et situées en Europe, sous des conditions de marché comparables. Le positionnement cible de la rémunération totale est médian en termes de rémunération globale (fixe, variable annuelle et rémunération à long terme).

iii. Rémunération variable annuelle

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

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

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

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

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

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

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

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

Méthode d'évaluation des critères de performance

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

Condition de versement

La partie variable attribuée au titre d'un exercice donné est déterminée par le Conseil d'administration approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément à l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de la part variable attribuée au titre de l'année 2026 sera subordonné à l'approbation par l'Assemblée générale appelée en 2027 à statuer sur les comptes de l'exercice 2026, de la résolution relative au *say on pay ex post* individuel du Directeur Général. Elle est versée dans le mois qui suit la validation de ce versement par l'Assemblée générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle ni aucune possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable annuelle une fois payée.

Nomination ou fin de mandat

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

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

Objectifs applicables à la rémunération variable annuelle en 2026

Au titre de l'exercice 2026, le Conseil d'administration réuni le 26 février 2026 a décidé de ne pas modifier le système de rémunération variable annuelle applicable au Directeur Général et a déterminé la structure de la rémunération variable annuelle de Henning BERG ainsi que les objectifs applicables. Le montant à payer sera proratisé sur la période d'exercice des fonctions du Directeur Général entre le 3 juin 2026 et le 31 décembre 2026.

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

- la définition et la mise en œuvre des **plans stratégiques du Groupe et des nouvelles activités** à horizon 2028. Celui-ci comprend des objectifs qualitatifs dont notamment la structuration et l'avancement des initiatives de nos nouvelles activités, l'examen de nouvelles opportunités commerciales ainsi que des objectifs quantitatifs spécifiques (part de marché, nouveaux projets multi-clients et livraison de nouvelles technologies...) liés à des indicateurs dont les critères détaillés sont tenus confidentiels ;
 - La réalisation de ces objectifs sera évaluée par le Conseil d'administration en fonction de l'évolution de notre portefeuille de nouvelles activités et de l'avancement des initiatives stratégiques de Viridien ;
- La réalisation d'objectifs à la fois qualitatifs et quantitatifs de **gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe** mettant l'accent sur les relations clients, le positionnement marché, la différenciation technologique de l'entreprise, le « business model », la résilience financière des opérations ainsi que la réalisation de projets clés. Ces objectifs comprennent également des éléments liés à l'organisation de l'entreprise, la gestion des salariés et des talents, la gestion des successions clés, l'engagement des salariés et l'attractivité de l'entreprise grâce à la mise en place d'une proposition de valeur attrayante ;
 - La réalisation de ces objectifs sera mesurée sur la base de la mise en œuvre effective des actions définies pour chaque ligne de métier, examinées par le Conseil d'administration, incluant, entre autres, la transformation des prospects en projets ou les actions en faveur de la transparence des rémunérations et d'équité ;

- la performance de l'entreprise en matière de **responsabilité sociale, environnementale et de gouvernance** ainsi que la consolidation et le développement de nouvelles initiatives en lien avec la transition énergétique. Ce point inclut les objectifs suivants qui seront évalués par le Conseil d'administration :
 - maintenir la performance en matière de santé, de sécurité et d'environnement en ligne avec les normes de référence de l'industrie, sans aucun décès (critères quantitatifs) ;
 - continuer à améliorer la performance environnementale dans les domaines des émissions de carbone et de l'utilisation de l'eau (critères quantitatifs) ;
 - faire progresser les actions visant à améliorer la performance environnementale de notre chaîne d'approvisionnement (critères qualitatifs) ;
- **Au titre de l'exercice 2026**, un critère a été introduit afin d'assurer une transition réussie, la continuité et l'alignement des priorités entre le Président-Directeur Général, Sophie ZURQUIYAH, et le nouveau Directeur Général, Henning BERG. Ce critère reposera sur des réalisations telles que la mise en place d'une transition fluide du Président-Directeur Général, en fournissant au nouveau Directeur Général une compréhension complète des activités, un accès aux principales parties prenantes ainsi que le cadre de gouvernance nécessaire à son intégration efficace dans ses fonctions. Le Président-Directeur Général et le nouveau Directeur Général s'impliqueront conjointement et activement au sein de l'organisation, développeront des relations clés internes et externes, assumeront des responsabilités de leadership et, durant la période de transition, participeront aux réunions avec les clients et les investisseurs afin d'assurer la continuité des activités et d'atteindre la performance attendue pour 2026.

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

La rémunération variable annuelle de l'exercice 2026 se décompose comme suit :

Indicateur	Cible	Maximum
	En % de la rémunération fixe	En % de la rémunération fixe
Critères financiers	66,67 %	133,33 %
Flux de trésorerie net du Groupe ^(a)	26,67 %	53,34 %
EBITDA libre	26,67 %	53,34 %
Chiffre d'affaires Externe des Activités du Groupe	13,33 %	26,66 %
Critères non financiers	33,33 %	33,33 %
Plans Stratégiques et Nouvelles Activités	6,67 %	6,67 %
Activité commerciale, Organisation, Ressources humaines et Opérations	13,33 %	13,33 %
Développement durable	6,67 %	6,67 %
Transition réussie PDG-DG	6,67 %	6,67 %
TOTAL DES CRITÈRES	100,00 %	166,67 %

(a) hors opérations de financement d'actifs

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

sur la performance de la Société et des conséquences économiques résultant de ces circonstances exceptionnelles. En tout état de cause, la rémunération variable annuelle ne pourra pas excéder les plafonds prévus par la présente politique, i. e. 166,67 %.

iv. Rémunération exceptionnelle

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

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

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

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

v. Autres éléments de la rémunération court terme

Régimes de protection sociale

Le Directeur Général peut bénéficier des régimes de protection sociale mis en place pour les salariés du Groupe. À ce titre, il peut bénéficier d'un régime de prévoyance couvert par un contrat d'assurance garantissant le risque décès, incapacité et invalidité.

Pour l'exercice 2026, cette couverture restera assurée par le contrat d'assurance souscrit auprès de SwissLife.

Les prestations sont calculées en fonction de l'assiette de cotisation constituée de la rémunération annuelle brute. Le Directeur Général peut également bénéficier d'un régime de couverture de frais de santé garantissant les frais médicaux.

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

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

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

Assurance médicale internationale

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

Avantages de toute nature

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

Au titre de l'exercice 2026, Henning BERG bénéficiera des régimes de protection sociale applicables aux salariés du Groupe, d'une assurance médicale internationale et d'un véhicule de fonction.

Allocation logement

Le Directeur Général peut bénéficier d'une allocation logement.

Cette allocation constitue un complément de rémunération destiné à contribuer à la prise en charge des frais de logement liés à l'exercice de ses fonctions. Elle ne correspond pas à la mise à disposition d'un logement par la Société.

Au titre de l'exercice 2026, Henning BERG bénéficiera d'une allocation logement d'un montant de 70 000 euros. Le montant lié à sa position de Directeur Général sera payé au prorata entre le 3 juin 2026 et le 31 décembre 2026.

vi. Rémunération variable pluriannuelle

Le Conseil d'administration a décidé de ne pas utiliser de mécanisme de rémunération variable long terme à verser en numéraire, préférant aligner la rémunération du Directeur Général avec les intérêts des actionnaires en privilégiant les instruments

en actions, ce qui contribue à ce que la politique de rémunération respecte l'intérêt social.

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

vii. Rémunération long terme

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

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

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

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

Il est proposé pour l'exercice 2026 de maintenir la nécessité d'apporter des justifications détaillées en cas de décision de maintien de la rémunération à long terme en cas de départ du Directeur Général.

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

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

Le Conseil d'administration doit déterminer la quantité minimum d'actions issues des attributions que le Directeur Général doit conserver au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions. Dans ce cadre, le Conseil d'administration a également décidé que conformément aux dispositions des articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce :

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

- Par ailleurs, le Directeur Général, s'il est nommé administrateur de la Société, devra, en cette qualité, détenir un nombre d'actions de la Société représentant au moins 30 000 euros (sur la base du cours de l'action à la date d'achat).

La combinaison de ces obligations permettra au Directeur Général de détenir un nombre significatif de titres.

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

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

Attribution au titre l'exercice 2026

Au titre de l'exercice 2026, le Conseil d'administration entend attribuer des actions de performance au Directeur Général. Ces attributions seront soumises à une période d'acquisition d'au moins trois ans et à des conditions de performance exigeantes liées à des objectifs financiers établis en cohérence avec le Business Plan de l'entreprise et des objectifs ESG établis en cohérence avec les objectifs ESG de Viridien à l'horizon 2025-2030.

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

- une condition de croissance du cours de Bourse de l'action Viridien par rapport à l'évolution relative d'un indice composé d'un panel de pairs. Le panel de pairs étant composé des entreprises du secteur pétrolier et domaines connexes suivantes : TGS ASA, Fugro NV, Core laboratories VV, Nov Inc., Valaris Ltd., Technip FMC, Hunting PLC, Vallourec S.A et Geospace Technologies Corporation. Pour une croissance de l'action Viridien supérieure ou égale à 130 % de la croissance médiane du panel de comparaison, 100 % des actions seront acquises au titre de cette condition. Une croissance de l'action Viridien supérieure ou égale à 100 % de la croissance médiane du panel de comparaison et strictement inférieure à 130 % de la croissance médiane du panel de comparaison, entraînera l'acquisition, de manière linéaire, de 75 % à 100 % des actions au titre de cette condition. Pour une croissance de l'action Viridien strictement inférieure à 100 % de la croissance médiane du panel de comparaison, aucune action ne sera acquise au titre de cette condition ;
- une condition de performance basée sur un objectif de revenu de Beyond the Core pour les années 2026, 2027 et 2028. Pour l'atteinte de l'objectif à 100 % de la cible, 100 % des actions seront acquises au titre de cette condition. Une atteinte supérieure ou égale à 90 % de la cible et strictement inférieure à 100 % de la cible, entraînera l'acquisition, de manière linéaire, de 50 % à 100 % (exclu) des actions au titre de cette condition. Pour une atteinte inférieure à 90 % de la cible, aucune action ne sera acquise au titre de cette condition ;
- une condition de performance basée sur l'atteinte d'un ratio de dette moyenne sur EBITDAs des activités poursuivies pour l'année 2028 Pour l'atteinte de l'objectif à 100 % de la cible, 100 % des actions seront acquises au titre de cette condition. Une atteinte supérieure ou égale à 90 % de la cible et strictement inférieure à 100 % de la cible, entraînera

l'acquisition, de manière linéaire, de 50 % à 100 % (exclu) des actions au titre de cette condition. Pour une atteinte inférieure à 90 % de la cible, aucune action ne sera acquise au titre de cette condition ;

- une condition de performance fondée sur l'atteinte d'un objectif dit Environnement, Social et Gouvernance (ESG). Cet objectif comprend des critères de gouvernance axés sur la sécurité, la gestion des risques, la responsabilité environnementale et la durabilité ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette quatrième condition de performance.

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

viii. Régimes de retraite supplémentaire

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

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

Le Directeur Général bénéficie de ce régime de retraite.

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

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

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

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

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

Au titre de l'exercice 2026, Henning BERG bénéficiera, du régime de retraite à cotisations définies mentionné ci-dessus. Le montant estimé pour la période entre le 3 juin 2026 et le 31 décembre 2026, au titre de sa position de Directeur Général, s'élève à 13 875 euros dont 8 243 euros à la charge de l'entreprise et 5 632 euros à la charge de Henning BERG.

Régime de retraite alternatif

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

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

ix. Assurance chômage individuelle

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

Pour l'exercice 2026, Henning BERG bénéficiera d'un avantage en nature assurance chômage individuelle. Le montant s'élève à 8 698 euros à la charge de l'entreprise pour la période entre le 3 juin 2026 et le 31 décembre 2026 pour sa position de Directeur Général.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le versement de l'indemnité sera subordonné à la constatation préalable par le Conseil d'administration, dans les conditions prescrites par la législation en vigueur, de la réalisation de la ou

des conditions de performance définies, appréciées à la date de cessation des fonctions.

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

Indemnité contractuelle de rupture en vigueur

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

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

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

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

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

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

xi. Engagement de non-concurrence

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

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

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

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

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

Engagement de non-concurrence en vigueur

Henning BERG est tenu par un engagement de non-concurrence qui s'applique aux activités de services d'acquisition, de traitement ou d'interprétation de données géophysiques, ou de fourniture d'équipements ou de produits conçus pour l'acquisition, le traitement ou l'interprétation de données géophysiques, et impliquant la contribution de l'intéressé à des projets ou à des activités dans le même domaine que ceux auxquels Henning BERG a participé au sein du groupe Viridien.

En contrepartie de cet engagement d'une durée de 18 mois à compter de la date de départ du Groupe de Henning BERG, ce dernier recevrait une rémunération correspondant à 100 % de sa rémunération annuelle de référence.

La rémunération annuelle de référence est constituée de la rémunération fixe annuelle perçue durant les douze mois glissants précédant la date de préavis, à laquelle se rajoute la moyenne annuelle de la rémunération variable due au titre des trois derniers exercices clos avant la date de départ ou de début de préavis le cas échéant. L'indemnité fera l'objet d'un paiement échelonné et son versement sera exclu dès lors que l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite et, en tout état de cause, au-delà de 65 ans.

xii. Indemnité de prise de fonction

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

xiii. Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération en cas de cumul d'un mandat d'administrateur conformément à la politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2026 présentée au paragraphe 4.2.1.2.d) du présent Document.

Pour l'exercice 2026, Henning BERG ne percevra aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

c) Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, applicable à compter du 3 juin 2026 et jusqu'au 31 décembre 2026

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

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Les fonctions de Président du Conseil d'administration sont décrites au paragraphe 4.1.3.3.a) du présent Document.

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

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

Rémunération totale et avantage de toutes natures

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

Le Conseil d'administration du 26 février 2026, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, a décidé de revoir la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration qui sera dorénavant exclusivement composée d'un montant fixe annuel, tel que présentée ci-dessous.

Au titre de l'exercice 2026, la rémunération fixe annuelle de Sophie ZURQUIYAH en qualité de Président du Conseil d'administration s'élèvera 350 000 euros bruts sur une base annuelle, conformément à la proposition du Conseil d'administration en date du 26 février 2026, suivant recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance. La revalorisation de la rémunération du Président repose sur plusieurs éléments :

- depuis 2018, la rémunération du Président n'avait pas été revue et demeurerait fixée à 240 000 euros au total. L'ajustement du montant s'appuie sur des études de rémunération comparatives réalisées auprès de sociétés tierces reconnues, et tient également compte de ses précédentes fonctions de Président-Directeur Général de la Société, tout en veillant à maintenir un niveau de rémunération approprié et compétitif au regard des pratiques du marché ;
- l'expérience approfondie de Sophie ZURQUIYAH, qui a occupé les fonctions de Directeur Général de 2018 à 2026, constitue un véritable atout pour le Groupe. Sa connaissance pointue des activités du Groupe et des enjeux stratégiques du secteur, lui permettra de jouer un rôle essentiel, en apportant soutien et conseils au nouveau Directeur Général, qui occupe pour la première fois la fonction de directeur général d'une société cotée. Il demeure essentiel pour le Conseil de pouvoir compter sur un Président engagé et expérimenté. En tant que Président, Sophie ZURQUIYAH assumera également des responsabilités supplémentaires, telles que la participation aux réunions de gouvernance avec les agences de conseil en vote et les principaux actionnaires. Elle sera également invitée à participer à l'ensemble des réunions des comités du Conseil.

La rémunération fixe annuelle de Sophie ZURQUIYAH sera proratisée en fonction de sa présence en tant que Président du Conseil d'administration entre le 3 juin 2026 et le 31 décembre 2026.

ii. Autres éléments de la rémunération court terme

RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE

Le Président du Conseil d'administration peut bénéficier des régimes de protection sociale complémentaires au régime de base mis en place pour les salariés du Groupe.

À ce titre, il peut bénéficier d'un régime de prévoyance couvert par un contrat d'assurance garantissant le risque décès, incapacité et invalidité. Il peut également bénéficier d'un régime international de couverture de frais de santé garantissant les frais médicaux.

Pour l'exercice 2026, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera de ce type de régime.

AVANTAGES EN NATURE

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

Au titre de l'exercice 2026, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera d'un véhicule de fonction.

iii. Autres formes de rémunération

Au titre de l'exercice 2026, le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucune autre forme de rémunération. En particulier, il ne perçoit :

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

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

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucune indemnité de déplacement, contrairement aux autres administrateurs.

d) Politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2026

a. Administrateurs concernés

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

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

b. Règles de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs

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

L'Assemblée générale de la Société réunie le 16 juin 2020 a approuvé une somme maximale de 550 000 euros au titre de la rémunération globale annuelle des administrateurs applicable depuis l'exercice 2020. Cette rémunération totale maximale demeure inchangée pour l'exercice 2026 en l'absence d'une nouvelle décision de l'Assemblée.

ii. Règles générales de répartition

Le montant global annuel de la rémunération des administrateurs, tel qu'approuvé par l'Assemblée générale, est réparti entre les administrateurs en une part fixe, basée sur la fonction, et une part variable, basée sur l'assiduité aux réunions, ainsi que d'une indemnité de déplacement pour les administrateurs venant de l'étranger. La part variable de la rémunération allouée aux administrateurs est prépondérante sur l'enveloppe globale, par rapport à la part fixe allouée, conformément à la recommandation du Code AFEP-MEDEF (22.1).

Le montant total alloué à chaque administrateur est déterminé après prise en compte de l'assiduité effective à chaque réunion du Conseil d'administration et de ses comités, sachant que, pour le calcul de la rémunération, les réunions stratégiques du Conseil seront assimilées à des réunions du Conseil d'administration. Dans le cas où le montant total agrégé atteint le montant maximum approuvé par l'Assemblée générale, un calcul sera établi au prorata pour chaque administrateur afin de se conformer à ce montant maximum et ne pas le dépasser.

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

En cas de gouvernance dissociée

- Président du Conseil d'administration :

Le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération fixe au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration telle que décrite au paragraphe 4.2.1.2.c) du présent Document.

- Directeur Général :

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

En cas de gouvernance unifiée : Président-Directeur Général

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

Administrateur Référent

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

c. Montants de rémunération allouée aux administrateurs applicables pour l'exercice 2026

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Au titre de l'exercice 2026, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, les règles proposées sont présentées ci-dessous :

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

	Part fixe
Administrateur	12 000 €
Administrateur Référent	30 000 €
Président du Comité d'audit et de gestion des risques	14 000 €
Membre du Comité d'audit et de gestion des risques	7 000 €
Président de tout comité autre que le Comité d'audit et de gestion des risques	7 000 €
Membre de tout comité autre que le Comité d'audit et de gestion des risques	4 000 €

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

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

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

	Part variable
Participation à une réunion ordinaire du Conseil ^(b)	4 000 €
Participation à une réunion ordinaire du Comité	2 000 €
Participation à une réunion exceptionnelle du Conseil ^(c)	2 000 €
Participation à une réunion exceptionnelle d'un Comité	1 000 €
Participation à une réunion téléphonique de suivi ^(d)	0 €
Consultation écrite	0 €
Participation à une réunion d'un comité en tant qu'invité	0 €

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

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

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

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

Le Conseil d'administration du 26 février 2026, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, a décidé de revoir la politique de rémunération des administrateurs en proposant une augmentation d'environ 10 % par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 30 avril 2025, l'enveloppe globale restant inchangée à 550 000 euros. Cette revalorisation s'appuie sur la prise en compte d'un ordre du jour enrichi, conjuguée à une réduction du nombre de réunions, tout en garantissant l'attractivité et la compétitivité de la fonction au sein du Conseil d'administration. Cette politique sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

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

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

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

(b) Montant par réunion.

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

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

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

e. Dépenses

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

4.2.2 RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX EN 2025 (EX-POST)

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

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

approuvés par l'Assemblée générale du 30 avril 2025 et applicables au titre de l'exercice 2025.

Au titre de l'exercice 2025, la Société n'a effectué aucun écart ou dérogation par rapport à la politique de rémunération en vigueur.

A. Rémunération totale annuelle du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2025

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

L'Assemblée générale annuelle du 30 avril 2025 a approuvé à 98,73 % la résolution n° 12 portant sur les informations prévues à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce et relative aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024 ainsi que la résolution n° 16 (approuvée à 98,33 %) relative à la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration.

La Société a pris en compte ce vote positif de l'Assemblée générale et a maintenu en 2025 les principes généraux de la politique de rémunération.

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

La rémunération versée au Président du Conseil d'administration est conforme aux principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération fixe, variable, exceptionnelle et les avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil d'administration

c. Rémunération totale et avantages de toute nature

Les montants des rémunérations brutes versées au cours des exercices 2024 et 2025 et attribués au titre desdits exercices par la Société et les sociétés contrôlées, à Philippe SALLE figurent dans les tableaux ci-après.

i. Tableaux récapitulatifs des rémunérations de Philippe SALLE, Président du Conseil d'administration jusqu'au 30 avril 2025

Au titre de l'exercice 2025, la structure de la rémunération de Philippe SALLE, pendant la période d'exercice de ses fonctions de Président du Conseil allant du 1er janvier au 30 avril 2025, est la suivante :

- en sa qualité d'administrateur : 23 333 euros ont été attribués à Philippe SALLE (70 000 euros bruts sur une base annuelle).

Le Conseil d'administration étant composé conformément aux dispositions des articles L. 225-18-1 et L. 22-10-3 du Code de commerce, le versement de la rémunération prévue au premier alinéa de l'article L. 225-45 et à l'article L. 22-10-14 du code précité n'a pas été suspendu ; et

- en sa qualité de Président du Conseil d'administration : 56 668 euros (170 000 euros bruts sur une base annuelle).