

Information sur l'approbation des politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024

Conformément aux articles L. 22-10-8 et R. 22-10-14 du Code de commerce, les politiques de rémunération 2024 des mandataires sociaux ont été approuvées par l'assemblée générale mixte des actionnaires d'Arverne Group (la « Société ») du 7 juin 2024 aux termes de ses douzième et treizième résolutions à hauteur de respectivement 95,70% et 95,70% des voix exprimées.

Les politiques de rémunération 2024 du président-directeur général et du directeur général délégué de la Société reprises ci-dessous sont incluses dans le Chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel 2023 (disponible sur le site de la Société www.arverne.earth).

A. Politique de rémunération du président-directeur général de la Société au titre de l'exercice 2024

Le président-directeur général de la Société percevra une rémunération conformément aux principes énoncés ci-dessous.

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération 2024 du président-directeur général de la Société, le Conseil d'administration a apporté les modifications suivantes par rapport à la politique de rémunération 2023 :

- la proportion de la rémunération variable a été portée à 33 % de la rémunération fixe ;
- absence de rémunération exceptionnelle ;
- mise à disposition d'un véhicule de fonction ;
- les critères de performance utilisés pour déterminer le niveau de la rémunération variable ont été revus en fonction de la stratégie et des objectifs du Groupe en 2024 ;
- les avantages en nature « obligatoires » dont bénéficient le président-directeur général comme les autres cadres du Groupe ont été précisés en tant que de besoin.

Les éléments de rémunérations présentés dans le tableau ci-après s'appliquent pour une année complète de fonctions en qualité de président-directeur général et feront l'objet d'un ajustement *pro rata temporis* en cas de prise ou de cessation des fonctions de président-directeur général en cours d'exercice.

Eléments de rémunération	Principes
Rémunération fixe	<p>Le président-directeur général perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 190 400 € pour l'exercice 2024 et les exercices suivants jusqu'à décision contraire du Conseil d'administration (sans changement par rapport à 2023).</p> <p>La rémunération fixe est déterminée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations de manière équitable et compétitive tout en tenant compte de l'intérêt social de la Société. Compte tenu de l'évolution et de la croissance de la Société, le Conseil d'administration se réserve la possibilité de proposer à l'Assemblée Générale de faire évoluer cette rémunération en 2025.</p>

<p>Rémunération variable annuelle</p>	<p>Le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 33 % de la rémunération fixe, sans aucun minimum garanti. Si les objectifs cibles ne sont pas atteints à 50 %, aucune rémunération variable annuelle n'est versée. Au-delà de 50 % d'atteinte des objectifs, la progression est linéaire. En cas de surperformance (atteinte des objectifs supérieure à 120 %), la rémunération variable annuelle peut atteindre 43 % de la rémunération fixe.</p> <p>Les critères de calcul de la rémunération variable annuelle sont fixés en fonction de la stratégie du Groupe. La rémunération variable annuelle est constituée de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération sont définies en fonction des priorités stratégiques du Groupe et conformément aux principes décrits en Annexe.</p> <p>La Société n'a pas prévu la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable, cette rémunération variable faisant l'objet d'une revue par le Comité des Nominations et des Rémunérations, puis étant arrêtée par le Conseil d'administration et finalement approuvée par les actionnaires avant son versement.</p>
<p>Rémunération de long terme</p>	<p>La rémunération variable pluriannuelle sera calculée sur la base de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération seront définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe par le Conseil d'administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération variable pluriannuelle en espèce <p>Le montant de la rémunération variable pluriannuelle du président-directeur général sera plafonné à 28 % de l'addition de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attribution gratuite d'actions ou attribution d'options de souscription d'actions <p>Le président-directeur général peut se voir attribuer une rémunération de long terme reposant sur l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou sur l'attribution gratuite d'actions. L'exercice des options et l'acquisition des actions attribuées gratuitement seront soumis à des conditions de présence et de performance sur plusieurs années. Ce dispositif permet de renforcer le lien entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et leurs contributions directes à la performance à long terme de l'entreprise, tout en garantissant l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Lors de l'attribution des options et/ou des actions gratuites, le Conseil d'administration aura la faculté d'imposer au président-directeur général de conserver au nominatif pendant toute la durée de son mandat un certain pourcentage des actions attribuées gratuitement et/ou des actions obtenues sur exercice des options.</p> <p>Le président-directeur général devra s'engager, jusqu'à l'expiration de son mandat, à ne recourir à aucune stratégie de couverture pour gérer le risque lié aux actions souscrites, acquises et/ou attribuées dans le cadre du dispositif de rémunération variable pluriannuelle.</p>
<p>Rémunération exceptionnelle</p>	<p>Néant.</p>

Avantages en nature	<p>Le président-directeur général bénéficie d'une assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprises » (GSC) lui assurant des indemnités en cas de perte involontaire de son mandat à l'issue d'un délai d'attente fixé à 12 mois d'affiliation.</p> <p>Le président-directeur général bénéficie également de l'assurance collective souscrite par la Société relative à la responsabilité civile des mandataires sociaux.</p> <p>Le président-directeur général ne bénéficiera pas d'autres avantages en nature.</p> <p>Le président-directeur général bénéficie également d'un véhicule de fonction.</p>
Régime de prévoyance	<p>Le président-directeur général est affilié à l'assurance groupe de la Société en matière de complémentaire santé et de prévoyance comme tous les salariés de la Société.</p>
Régime de retraite supplémentaire	<p>Le président-directeur général est affilié aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (Caisse ARRCO et AGIRC) et ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire facultatif.</p>
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	<p>Pendant la durée du délai d'attente précédant la prise d'effet de la couverture associée à la GSC, le président-directeur général bénéficiera d'une indemnité de cessation de fonction au sein du Groupe correspondant à 25 % de sa rémunération fixe. Le président-directeur général ne sera plus éligible au paiement de cette indemnité de cessation de fonction à l'issue du délai d'attente.</p> <p>Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le versement d'indemnités de départ au président-directeur général sera exclu s'il quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions au sein du Groupe, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite. Le versement d'indemnités de départ sera également exclu si le président-directeur général atteint l'âge de 65 ans.</p>
Indemnité de non-concurrence	Néant.

B. Politique de rémunération du directeur général délégué de la Société au titre de l'exercice 2024

Le directeur général délégué de la Société percevra une rémunération conformément aux principes énoncés ci-dessous.

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération 2024 du directeur général délégué de la Société, le Conseil d'administration a apporté les modifications suivantes par rapport à la politique de rémunération 2023 :

- la proportion de la rémunération variable a été portée à 33 % de la rémunération fixe ;
- absence de rémunération exceptionnelle ;
- mise à disposition d'un véhicule de fonction ;
- les critères de performance utilisés pour déterminer le niveau de la rémunération variable ont été revus en fonction de la stratégie et des objectifs du Groupe en 2024 ;
- les avantages en nature « obligatoires » dont bénéficient le directeur général délégué comme les autres cadres du Groupe ont été précisés en tant que de besoin.

Les éléments de rémunérations présentés dans le tableau ci-après s'appliquent pour une année complète de fonctions en qualité de directeur général délégué et feront l'objet d'un ajustement *pro rata temporis* en cas de prise ou de cessation des fonctions de directeur général délégué en cours d'exercice.

Eléments de rémunération	Principes
Rémunération fixe	<p>Le directeur général délégué perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 190 400 € pour l'exercice 2024 et les exercices suivants jusqu'à décision contraire du Conseil d'administration (sans changement par rapport à 2023).</p> <p>La rémunération fixe est déterminée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations de manière équitable et compétitive tout en tenant compte de l'intérêt social de la Société. Compte tenu de l'évolution et de la croissance de la Société, le Conseil d'administration se réserve la possibilité de proposer à l'Assemblée Générale de faire évoluer cette rémunération en 2025.</p>
Rémunération variable annuelle	<p>Le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 33 % de la rémunération fixe, sans aucun minimum garanti. Si les objectifs cibles ne sont pas atteints à 50 %, aucune rémunération variable annuelle n'est versée. Au-delà de 50 % d'atteinte des objectifs, la progression est linéaire. En cas de surperformance (atteinte des objectifs supérieure à 120 %), la rémunération variable annuelle peut atteindre 43 % de la rémunération fixe.</p> <p>Les critères de calcul de la rémunération variable annuelle sont fixés en fonction de la stratégie du Groupe. La rémunération variable annuelle est constituée de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération sont définies en fonction des priorités stratégiques du Groupe et conformément aux principes décrits en Annexe.</p> <p>La Société n'a pas prévu la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable, cette rémunération variable faisant l'objet d'une revue par le Comité des Nominations et des Rémunérations, puis étant arrêtée par le Conseil d'administration et finalement approuvée par les actionnaires avant son versement.</p>

Rémunération de long terme	<p>La rémunération variable pluriannuelle sera calculée sur la base de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération seront définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe par le Conseil d'administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération variable pluriannuelle en espèce <p>Le montant de la rémunération variable pluriannuelle du directeur général délégué sera plafonné à 28 % de l'addition de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attribution gratuite d'actions ou attribution d'options de souscription d'actions <p>Le directeur général délégué peut se voir attribuer une rémunération de long terme reposant sur l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou sur l'attribution gratuite d'actions. L'exercice des options et l'acquisition des actions attribuées gratuitement seront soumis à des conditions de présence et de performance sur plusieurs années. Ce dispositif permet de renforcer le lien entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et leurs contributions directes à la performance à long terme de l'entreprise, tout en garantissant l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Lors de l'attribution des options et/ou des actions gratuites, le Conseil d'administration aura la faculté d'imposer au directeur général délégué de conserver au nominatif pendant toute la durée de son mandat un certain pourcentage des actions attribuées gratuitement et/ou des actions obtenues sur exercice des options.</p> <p>Le directeur général délégué devra s'engager, jusqu'à l'expiration de son mandat, à ne recourir à aucune stratégie de couverture pour gérer le risque lié aux actions souscrites, acquises et/ou attribuées dans le cadre du dispositif de rémunération variable pluriannuelle.</p>
Rémunération exceptionnelle	Néant.
Avantages en nature	Le directeur général délégué bénéficie d'une assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprises » (GSC) lui assurant des indemnités en cas de perte involontaire de son mandat à l'issue d'un délai d'attente fixé à 12 mois d'affiliation. Le directeur général délégué bénéficie également de l'assurance collective souscrite par la Société relative à la responsabilité civile des mandataires sociaux. Le directeur général délégué ne bénéficiera pas d'autres avantages en nature.
Régime de prévoyance	Le directeur général délégué est affilié à l'assurance groupe de la Société en matière de complémentaire santé et de prévoyance comme tous les salariés de la Société.
Régime de retraite supplémentaire	Le directeur général délégué est affilié aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (Caisse ARRCO et AGIRC) et ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire facultatif.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Pendant la durée du délai d'attente précédant la prise d'effet de la couverture associée à la GSC, le directeur général délégué bénéficiera d'une indemnité de cessation de fonction au sein du Groupe correspondant à 25 % de sa rémunération fixe. Le directeur général délégué ne sera plus éligible au paiement de cette indemnité de cessation de fonction à l'issue du délai d'attente.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le versement d'indemnités de départ au directeur général délégué sera exclu s'il quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions au sein du Groupe, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite. Le versement d'indemnités de départ sera également exclu si le directeur général délégué atteint l'âge de 65 ans.

Indemnité de non-concurrence Le directeur général délégué est par ailleurs soumis à un engagement de non-concurrence d'une durée de 12 mois et percevrait à ce titre une indemnité forfaitaire mensuelle égale à 30 % de sa rémunération mensuelle fixe brute moyenne perçue sur les douze derniers mois précédant la cessation effective de son mandat. En cas de cumul de l'application de l'indemnité de départ décrite ci-dessus et de l'indemnité de non-concurrence, le montant cumulé de ces deux indemnités ne pourra pas excéder un montant correspondant à la somme de la rémunération fixe et variable perçue par le directeur général délégué au cours des deux années précédant la cessation effective de son mandat.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration a prévu qu'il pourra renoncer à la mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence susvisé lors du départ du directeur général délégué et que le versement de l'indemnité de non-concurrence sera exclu dès lors que le directeur général délégué fait valoir ses droits à la retraite ou qu'il atteint l'âge de 65 ans.

Annexe
Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du président-directeur général et du directeur général délégué

Objectifs	Nature	Pondération
Atteinte du volume d'activité brut ¹ défini par le Conseil d'administration pour l'exercice 2024	Financier	30 %
Développement : Atteinte d'un nombre d'autorisations environnementales (AENV) déposées défini par le Conseil d'administration pour l'exercice 2024.	Extra-financier	10 %
Questions sociales : a) 10 % sur la politique de formation : <ul style="list-style-type: none"> • définir des plans de formation, • création d'au moins un partenariat pour aider au recrutement, et • atteinte d'un nombre moyen d'heures de formation dans le Groupe au moins égal à 110 % de la moyenne 2023. b) 10 % sur l'égalité hommes-femmes : <ul style="list-style-type: none"> • mettre en place des actions de promotion de la mixité des métiers du Groupe afin de favoriser des candidatures féminines dans les métiers du forage, • mettre en place des indicateurs d'égalité professionnelle au niveau du Groupe afin d'identifier les axes de progression pour 2025. 	Extra-financier	20 %
Sécurité : Taux de fréquence : nombre d'accidents du travail avec arrêt multiplié par 1 million, divisé par le nombre total d'heures travaillées (« tf1 ») inférieur ou égal à 11. En cas d'accident du travail mortel, ce critère sera considéré comme non atteint dans sa totalité.	Extra-financier	20 %
Environnement : <ul style="list-style-type: none"> • mettre en place un bilan des émissions de gaz à effet de serre sur le scope 1 (émissions directes) et le scope 2 (émissions indirectes liées à la consommation d'électricité, de vapeur, de chaleur ou de froid) ; et • définir une trajectoire de limitation des émissions à gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2. 	Extra-financier	20%

Les niveaux de performance requis pour atteindre ces objectifs sont établis de manière précise, exigeante et rigoureuse mais ne peuvent être divulgués pour des raisons de confidentialité.

La méthode de calcul et la définition de l'échelle d'évaluation sont revues par le Conseil d'administration au début de chaque exercice. Elles peuvent évoluer d'une année sur l'autre afin de tenir compte des priorités et des spécificités de l'année à venir.

¹ Le volume d'activité brut est égal à la somme des chiffres d'affaires des sociétés de forage (Arverne Drilling Services, DrillDeep) et 50 % du chiffre d'affaires de DrillHeat.