

Information sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux

Pau, le 30 avril 2025,

En application des recommandations issues du code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF (le « **Code AFEP-MEDEF** »), Arverne Group rend public l'ensemble des éléments de rémunérations potentiels ou acquis des dirigeants arrêtés par le Conseil d'administration du 26 mars 2025 sur propositions du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Il est rappelé que, conformément aux articles L. 22-10-8 et R. 22-10-14 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux établie par le Conseil d'administration fait l'objet de projets de résolutions soumis à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 18 juin 2025.

A. Rémunération attribuée au président-directeur général de la Société

(i) Rémunération fixe, exceptionnelle et autres avantages au titre de l'exercice 2024

Le montant de la rémunération fixe annuelle du président-directeur général versée au cours de l'exercice 2024 et attribuée au titre de cet exercice s'élève à 180 950¹ euros.

La politique de rémunération 2024 telle qu'approuvée par l'assemblée générale mixte des actionnaires du 7 juin 2024 ne prévoit aucune rémunération exceptionnelle pour le président-directeur général.

Par ailleurs, le Conseil d'administration a pris acte des avantages en nature au bénéfice du président-directeur général en 2024 qui comprennent l'usage d'une voiture de fonction et les cotisations pour assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprises (GSC) » lui assurant des indemnités en cas de perte involontaire de son emploi à l'issue d'un délai d'attente fixé à 12 mois d'affiliation.

(ii) Rémunération variable et pluriannuelle au titre de l'exercice 2024

Au cours de sa réunion du 26 mars 2025, le Conseil d'administration, a constaté, après avoir recueilli l'avis du Comité des Nominations et des Rémunérations, l'atteinte des critères de performance de la rémunération variable comme suit :

- 30 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions financières quantitatives, à savoir :
 - atteinte du volume d'activité brut défini par le Conseil d'administration pour l'exercice 2024 (atteint à 30 % pendant l'exercice 2024) ;
- 10 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions extra-financières(développement) , à savoir :
 - atteinte d'un nombre d'autorisations environnementales (AENV) déposées défini par le Conseil d'administration pour l'exercice 2024 (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024) ;
- 20 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions extra-financières (questions sociales), à savoir :
 - 10 % sur la politique de formation (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024) :
 - définir les plans de formation,
 - création d'au moins un partenariat pour aider au recrutement,
 - atteinte d'un nombre moyen d'heures de formation égal à 100 % de la moyenne 2023 ;

¹ Un trop-perçu, résultant d'une transmission tardive de la rémunération décidée par le Conseil d'administration le 19 septembre 2023, a été régularisé sur l'exercice 2024.

- 10 % sur l'égalité homme-femme (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024) ;
 - 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 ;
- 20 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions extra-financières (sécurité), à savoir :
 - un 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 (atteint à 0 %, pendant l'exercice 2024) ;
- 20 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions extra-financières (environnement), à savoir :
 - 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) (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024),
 - définir une trajectoire de limitation des émissions à gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2 (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024).

Par conséquent, la réalisation totale des objectifs est de 80 % et le montant de la rémunération variable annuelle attribuée au président-directeur général au titre de l'exercice 2024 est de 50 266 euros. Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, l'ensemble des éléments composant la rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024, sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2024, dans le cadre d'un vote *say on pay ex post* et la rémunération variable du Président-Directeur Général ne sera versée que sous réserve du vote favorable des actionnaires.

Le président-directeur général de la Société bénéficie en outre d'un plan d'attribution gratuite d'actions soumises à une condition de présence d'une période de trois ans et, de manière cumulative, à des conditions de performance avec des objectifs pour les exercices clos les 31 décembre 2023, 2024 et 2025, dont la réalisation a été évaluée, pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, par le Conseil d'Administration de la Société tenu le 26 mars 2025, conformément à la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, comme suit :

- 7 % des actions attribuées gratuitement devant être calculé sur la base de conditions financières quantitatives, à savoir :
 - atteinte d'un chiffre d'affaires consolidé entre 11 (0 %) et 40 (7 %) millions d'euros durant l'exercice 2024 (le chiffre d'affaires inclut le chiffre d'affaires des filiales de forage non consolidées) (atteint à 2,3 % pendant l'exercice 2024) ;
- 10 % des actions attribuées gratuitement devant être calculé sur la base de conditions financières (environnement), à savoir :
 - mise en place d'un outil de mesure des émissions de CO₂ (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024) ;
- 4 % des actions attribuées gratuitement devant être calculé sur la base de conditions extra-financières (sécurité), à savoir :
 - atteinte d'un taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (*Lost Time Incident Frequency - LTIF*) dans le premier quartile des entreprises du même secteur d'activité et de même taille que la Société durant l'exercice 2024 (convention collective FNTP) (atteint à 4 % pendant l'exercice 2024).

Par conséquent, la réalisation totale des objectifs au titre de l'exercice 2024 est de 16,3 % et le président-directeur général acquerra définitivement, au terme de la période d'acquisition de trois ans, sous réserve qu'il soit encore en fonction au sein du Groupe, 32 600 actions attribuées gratuitement au titre de la deuxième année du plan d'attribution gratuite d'actions 2023.

(iii) Rémunération fixe, variable et autres avantages au titre de l'exercice 2025

La politique de rémunération du président-directeur général de la Société établie par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, pour l'exercice 2025, qui sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 18 juin 2025 (vote *ex ante*) et décrite dans le chapitre 13 du document d'enregistrement universel 2024 devant être publié le 30 avril 2025, est présentée dans le tableau ci-après.

Eléments de rémunération	Principes
Rémunération fixe	Le président-directeur général perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 190 400 € pour l'exercice 2025 et les exercices suivants jusqu'à décision contraire du Conseil d'administration. 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 2026.
Rémunération variable annuelle	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 100 %), la rémunération variable annuelle peut atteindre 43 % de la rémunération fixe (avec une progression linéaire entre 33 % et 43 % de la rémunération fixe en fonction de l'atteinte des objectifs entre 100 % et 120 %). 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. 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.
Rémunération de long terme	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.

	• Rémunération variable pluriannuelle en espèce 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 2025. • Attribution gratuite d'actions ou attribution d'options de souscription d'actions 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. 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. 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.
Rémunération exceptionnelle	Néant.
Avantages en nature	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. Le président-directeur général bénéficie également de l'assurance collective souscrite par la Société relative à la responsabilité civile des mandataires sociaux. Le président-directeur général bénéficie également d'un véhicule de fonction. Le président-directeur général ne bénéficiera pas d'autres avantages en nature.
Régime de prévoyance	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.
Régime de retraite supplémentaire	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.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant.
Indemnité de non-concurrence	Néant.

B. Rémunération attribuée au directeur général délégué de la Société

(i) Rémunération fixe, exceptionnelle et autres avantages au titre de l'exercice 2024

Le montant de la rémunération fixe annuelle du directeur général délégué versée au cours de l'exercice 2024 et attribuée au titre de cet exercice s'élève à 190 400 euros.

La politique de rémunération 2024 telle qu'approuvée par l'assemblée générale mixte des actionnaires du 7 juin 2024 ne prévoit aucune rémunération exceptionnelle pour le directeur général délégué.

Par ailleurs, le Conseil d'administration a pris acte des avantages en nature au bénéfice du directeur général délégué en 2024 qui comprennent les cotisations pour assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprises (GSC) » lui assurant des indemnités en cas de perte involontaire de son emploi à l'issue d'un délai d'attente fixé à 12 mois d'affiliation.

(ii) Rémunération variable et pluriannuelle au titre de l'exercice 2024

Au cours de sa réunion du 26 mars 2025, le Conseil d'administration, a constaté, après avoir recueilli l'avis du Comité des Nominations et des Rémunérations, l'atteinte des critères de performance de la rémunération variable comme suit :

- 30 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions financières quantitatives, à savoir :
 - atteinte du volume d'activité brut défini par le Conseil d'administration pour l'exercice 2024 (atteint à 30 % pendant l'exercice 2024) ;
- 10 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions extra-financières(développement) , à savoir :
 - atteinte d'un nombre d'autorisations environnementales (AENV) déposées défini par le Conseil d'administration pour l'exercice 2024 (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024) ;
- 20 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions extra-financières (questions sociales), à savoir :
 - 10 % sur la politique de formation (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024) :
 - définir les plans de formation,
 - création d'au moins un partenariat pour aider au recrutement,
 - atteinte d'un nombre moyen d'heures de formation égal à 100 % de la moyenne 2023 ;
 - 10 % sur l'égalité homme-femme (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024) ;
 - 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 ;
- 20 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions extra-financières (sécurité), à savoir :

- un 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 (atteint à 0 %, pendant l'exercice 2024) ;
- 20 % de la rémunération variable annuelle devant être calculée sur la base de conditions extra-financières (environnement), à savoir :
 - 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) (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024),
 - définir une trajectoire de limitation des émissions à gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2 (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024).

Sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé le 31 octobre 2024 que la réalisation totale des objectifs du directeur général délégué est de 50 % et que le directeur général délégué recevra une rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2024 de 31 416 euros. Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, l'ensemble des éléments composant la rémunération du Directeur Général Délégué au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024, sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2024, dans le cadre d'un vote *say on pay ex post* et la rémunération variable du Directeur Général Délégué ne sera versée que sous réserve du vote favorable des actionnaires.

Le directeur général délégué de la Société bénéficie en outre d'un plan d'attribution gratuite d'actions soumises à une condition de présence d'une période de trois ans et, de manière cumulative, à des conditions de performance avec des objectifs pour les exercices clos les 31 décembre 2023, 2024 et 2025, dont la réalisation a été évaluée, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, par le Conseil d'Administration de la Société tenu le 26 mars 2025, conformément à la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, comme suit :

- 7 % des actions attribuées gratuitement devant être calculé sur la base de conditions financières quantitatives, à savoir :
 - atteinte d'un chiffre d'affaires consolidé entre 11 (0 %) et 40 (7 %) millions d'euros durant l'exercice 2024 (le chiffre d'affaires inclut le chiffre d'affaires des filiales de forage non consolidées) (atteint à 2,3 % pendant l'exercice 2024) ;
- 10 % des actions attribuées gratuitement devant être calculé sur la base de conditions financières (environnement), à savoir :
 - mise en place d'un outil de mesure des émissions de CO₂ (atteint à 10 % pendant l'exercice 2024) ;
- 4 % des actions attribuées gratuitement devant être calculé sur la base de conditions extra-financières (sécurité), à savoir :
 - atteinte d'un taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (*Lost Time Incident Frequency – LTIF*) dans le premier quartile des entreprises du même secteur d'activité et de même taille que la Société durant l'exercice 2024 (convention collective FNTF) (atteint à 4 % pendant l'exercice 2024).

Par conséquent, la réalisation totale des objectifs au titre de l'exercice 2024 est de 16,3 %.

Compte tenu de la cessation des fonctions du Directeur Général Délégué avant la fin de la période d'acquisition fixée au 27 juillet 2026, la condition de présence continue au sein du Groupe a cessé d'être satisfaite et la totalité des actions gratuites qui lui ont été attribuées est devenue caduque.

(iii) Rémunération fixe, variable et autres avantages au titre de l'exercice 2025

La politique de rémunération du ou des directeur(s) général(aux) délégué(s) de la Société établie par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, pour l'exercice 2025, qui sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 18 juin 2025 (vote *ex ante*) et décrite dans le chapitre 13 du document d'enregistrement universel 2024 devant être publié le 30 avril 2025, est présentée dans le tableau ci-après.

Eléments de rémunération	Principes
Rémunération fixe	Le Directeur Général Délégué perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 170 000 € pour l'exercice 2025 et les exercices suivants jusqu'à décision contraire du Conseil d'Administration. Par exception, le Conseil d'Administration a décidé que Monsieur Sébastien Renaud dont les fonctions de Directeur Général Délégué ont pris fin continuerait de percevoir pour l'exercice 2025 une rémunération fixe brute identique à celle fixée pour l'exercice 2024 (190 400 €), soit une rémunération fixe brute de 63 468 € au titre de l'exercice 2025. 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 2026.
Rémunération variable annuelle	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 100 %), la rémunération variable annuelle peut atteindre 43 % de la rémunération fixe (avec une progression linéaire entre 33 % et 43 % de la rémunération fixe en fonction de l'atteinte des objectifs entre 100 % et 120 %). 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. 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.

Rémunération de long terme	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. • Rémunération variable pluriannuelle en espèce 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 2025. • Attribution gratuite d'actions ou attribution d'options de souscription d'actions 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. 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. 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.
Rémunération exceptionnelle	Néant.
Avantages en nature	Chaque 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	En cas de cessation des fonctions (tel que ce terme est défini ci-après) au-delà d'un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur de ses fonctions, chaque directeur général délégué percevra une indemnité forfaitaire de départ égale à 80 % de la rémunération mensuelle brute fixe effectivement payée au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation de son mandat de directeur général délégué, somme à laquelle seront appliquées les conditions de performance de la rémunération variable annuelle des deux dernières années (ou de la dernière année s'il n'est pas possible d'apprécier ces conditions de performance sur 24 mois conformément à la recommandation du Code AFEP-MEDEF). La « cessation des fonctions » inclut uniquement les cas suivants, à savoir : - la révocation ou le non-renouvellement du mandat du directeur général délégué, à chaque fois pour une raison autre qu'une faute grave ou lourde au sens de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, ou - la fin du mandat du directeur général délégué (en ce compris par la démission pour les seuls cas visés ci-après) du fait d'un changement de mode de gouvernance ou d'une réduction significative de ses fonctions ou responsabilités à la suite d'une fusion ou d'un changement de contrôle (au sens de l'article L. 233-3 I du Code de commerce) de la Société. 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. Conformément au Code AFEP-MEDEF, l'indemnité de départ ne doit pas excéder, le cas échéant, deux ans de rémunération (fixe et variable effectivement perçus).
Indemnité de non-concurrence	Chaque 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 (ou des) directeur(s) général(aux) délégué(s)

Objectifs	Nature	Pondération
Atteinte d'un volume d'activité brut ⁽¹⁾ budgété par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025	Financier	20 %
Levée de fonds :		
a) 15 % sur le financement de Lithium de France	Financier	30 %
b) 15 % sur la sélection d'un conseiller et l'identification de prospects en 2025 pour le financement d'Arverne Group en 2026		
Questions sociales :		
a) 10 % sur la mise en place d'un baromètre social :	Extra-financier	20 %
- déploiement du baromètre, - analyse des résultats, - définition d'un plan d'action ;		
b) 10 % sur l'égalité hommes-femmes :		
- favoriser la prise en compte des candidatures féminines en exigeant pour chaque recrutement en CDI/CDD, au moins une candidate, à l'exception des métiers en tension ou des recrutements réalisés dans un contexte d'urgence, - première mesure des indicateurs d'égalité professionnelle et fixation d'objectifs sur la base de ces indicateurs.		
Sécurité :		
Taux de Fréquence : amélioration du tf1 (nombre d'accidents du travail avec arrêt multiplié par un million, divisé par le nombre total d'heures travaillées par rapport à 2024. En cas d'accident du travail mortel, ce critère sera considéré comme non atteint dans sa totalité.	Extra-financier	15 %
Environnement :		
- réalisation et publication du bilan carbone du Groupe sur les scopes 1, 2 et 3 (correspondant aux émissions en amont liées aux combustibles), - déploiement d'actions visant à minimiser l'impact environnemental du Groupe, y compris sur les projets.	Extra-financier	15 %

(1) Le volume d'activité brut est égal à la somme des chiffres d'affaires des sociétés du Groupe et 50 % du chiffre d'affaires de DrillHeat