

**POLITQUES DE REMUNERATION 2026 ET PRESENTATION DES REMUNERATIONS DES
MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2025
TELLES QU'ELLES FIGURERONT DANS L'URD 2025 DE LA SOCIETE**

1 POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

1.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2026

Conformément au régime du « *say on pay* » et à son règlement intérieur, le Conseil d'Administration de la Société (le « Conseil d'Administration ») détermine la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société sur la base des recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, étant précisé que la mise en œuvre de cette politique reste soumise à l'approbation préalable des actionnaires de la Société (vote *ex ante*). La politique de rémunération est préparée en tenant compte des pratiques de sociétés comparables, la Société ayant fait réaliser un benchmark par une société de conseil spécialisée en 2023 puis 2024, puis soumise au Comité des Nominations et des Rémunérations, dont aucun mandataire social dirigeant n'est membre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8, lorsque le Conseil d'Administration se prononce sur un élément ou un engagement au bénéfice du Président-Directeur Général ou d'un Directeur Général Délégué, les personnes intéressées ne peuvent prendre part ni aux délibérations ni au vote sur l'élément ou l'engagement concerné. Ainsi, Monsieur Pierre Brossollet n'a pris part ni aux délibérations ni au vote de la délibération relative à sa rémunération lors de la réunion du Conseil d'Administration du 25 mars 2026 qui a arrêté la politique de rémunération 2026, Monsieur Thierry Trouyet n'étant quant à lui pas Administrateur.

La politique de rémunération définit l'ensemble des éléments de la rémunération fixe et variable des mandataires sociaux et le processus de décision appliqué aux fins de sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre. La politique doit être cohérente avec l'intérêt social de la Société, contribuer à sa pérennité et être en adéquation avec sa stratégie. Dans la détermination de la politique de rémunération, le Conseil d'Administration tient compte notamment des principes suivants mentionnés dans le Code AFEP-MEDEF :

- exhaustivité ;
- équilibre entre les éléments de rémunération ;
- comparabilité ;
- cohérence ;
- intelligibilité des règles ;
- proportionnalité.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, la politique de rémunération des mandataires sociaux comprendra (i) des informations relatives à l'ensemble des mandataires sociaux et (ii) des éléments spécifiques pour le Président-Directeur Général, pour les Directeurs Généraux Délégués et pour les Administrateurs.

La politique de rémunération appliquée à l'ensemble des mandataires sociaux suivra les critères définis à l'article R. 22-10-14 du Code de commerce.

Aucun élément de rémunération, avantage ou engagement, de quelque nature que ce soit, ne peut être attribué ou versé par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a la possibilité de déroger à l'application de la politique de rémunération sur les éléments de rémunération variable annuelle et de long terme. Cette dérogation doit alors être temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Ces ajustements seront dûment motivés et strictement mis en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8, III du Code de commerce, tout versement, attribution ou engagement effectué ou pris en méconnaissance de ces dispositions est nul.

Les développements suivants concernent la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société établie par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, pour

l'exercice en cours, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale appelée à se prononcer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 (vote ex ante). Les rémunérations versées ou attribuées au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025 aux mandataires sociaux en application de la politique décrite ci-après seront également soumises à l'approbation des actionnaires de la Société (vote ex post) à l'occasion de l'Assemblée Générale appelée à se prononcer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

1.1.1 Politique de rémunération du Président-Directeur Général de la Société

1.1.1.1. Principes généraux

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 2026 du Président-Directeur Général de la Société, le Conseil d'Administration a apporté les modifications suivantes par rapport à la politique de rémunération 2025 :

- Une revalorisation de la rémunération fixe afin de tenir compte de l'évolution du marché traduite dans l'étude commandée en novembre 2024 indiquant que les rémunérations du Président-Directeur Général et du Directeur Général Délégué étaient inférieures au 1^{er} quartile de l'étude ;
- Le remplacement de la couverture GSC par une indemnité de cessation de fonctions d'un montant égal au total des sommes qui auraient été versées au titre de la couverture GSC dans les conditions harmonisées entre le Président-Directeur Général et le Directeur Général Délégué en prenant pour référence les conditions prévues pour le Directeur Général Délégué en 2025 ;
- 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 2026.

Les éléments de rémunération 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 prorata temporis en cas de prise ou de cessation des fonctions de Président-Directeur Général en cours d'exercice.

Éléments de rémunération	Principes
Rémunération fixe	Le Président-Directeur Général perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 230 000 € pour l'exercice 2026 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.
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 ci-dessous : « <i>Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général</i> ». 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 définies en fonction des priorités stratégiques du Groupe par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations. La rémunération variable pluriannuelle peut prendre la forme d'attribution gratuite d'actions ou d'attribution d'options de souscription ou d'achat 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 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 fonctions	En cas de cessation des fonctions telle que définie ci-dessous, le Président-Directeur Général percevra une indemnité de cessation des fonctions d'un montant correspondant à 80 % de la rémunération mensuelle moyenne perçue au cours des 12 derniers mois (incluant rémunération fixe et variable), multipliée par 18. La « cessation des fonctions » inclut uniquement les cas suivants, à savoir : • la révocation ou le non-renouvellement du mandat du Président-Directeur Général, 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 Président-Directeur Général (en ce compris par la démission pour les seuls cas visés ci-après) du fait d'un changement de mode de gouvernance (y compris en cas de mise en œuvre d'une dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général dans le cadre de laquelle il serait proposé à Monsieur Brossollet, avant la fin de son mandat, de poursuivre l'une seulement de ces fonctions et qu'il le refuserait) ou d'une réduction significative de ses fonctions ou responsabilités à la suite notamment 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 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.

	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).
--	---

1.1.1.2. Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général

Rémunération variable annuelle

Le montant définitif de la rémunération variable annuelle due au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2026, qui sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026 (vote ex post), sera déterminé par le Conseil d'Administration conformément aux principes suivants :

Objectifs :	Nature	Pondération
Business : 15% LDF : puits, doublet et DLE conformes aux résultats attendus et au planning 15% 2gré : signature de contrats d'une valeur de 400M€	Financier	30 %
Levée de fonds : 20 % sur le financement de Lithium de France (Série B3) ; 20 % sur la garantie d'un niveau de trésorerie pouvant permettre la continuité des activités du Groupe sur 12 mois.	Financier	40 %
Social et Environnement : 7,5 % sur la mise en place de l'intranet et de la première mesure du taux de consultation et du taux de satisfaction ; 7,5 % sur l'égalité hommes-femmes : - Maintenir un écart des rémunérations individuelles entre les hommes et les femmes inférieur ou égal à 80 % de son niveau de 2025 ; - Maintenir un écart d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes inférieur ou égal à 80 % de son niveau de 2025 ; - Assurer qu'aucun salarié ne soit lésé dans sa rémunération en cas de congé maternité ou de congé paternité de plus d'un mois ; - Maintenir un écart inférieur à 20 % entre les hommes et les femmes dans le nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations ; - Atteindre un taux de féminisation parmi les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM) et cadres supérieurs du Groupe de 20 % ; - Maintenir un écart inférieur à 20 % entre les taux de formation des hommes et des femmes. 5% sur le respect des objectifs de mission 2026 en matière de réduction de l'intensité carbone et de préservation de la ressource en eau.	Extra-financier	20 %

Sécurité : Taux de fréquence : le taux de réalisation sera de : • 100 % si le TF1 (nombre d'accidents du travail avec arrêt multiplié par 1 million, divisé par le nombre total d'heures travaillées) est compris entre 15 et 20 ; • 75 % si le TF1 est compris entre 20 et 25 ; • 50 % si le TF1 est compris entre 25 et 40 ; • 0 % si le TF1 est supérieur à 40 ou en cas d'accident du travail mortel.	Extra-financier	10 %
---	------------------------	-------------

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.

1.1.2 Politique de rémunération du ou des Directeur(s) Général(aux) Délégué(s) de la Société¹

1.1.2.1. Principes généraux

Le Directeur Général Délégué, ou le cas échéant chaque 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 2026 du Directeur Général Délégué de la Société, le Conseil d'Administration a apporté les modifications suivantes par rapport à la politique de rémunération 2025 :

- Une revalorisation de la rémunération fixe afin de tenir compte de l'évolution du marché traduite dans l'étude commandée en novembre 2024 indiquant que les rémunérations du Président-Directeur Général et du Directeur Général Délégué étaient inférieures au 1^{er} quartile de l'étude ;
- La disparition de la couverture GSC ;
- La révision de l'indemnité de cessation des fonctions ;
- La mise à disposition d'un véhicule de fonctions ;
- 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 2026.

Les éléments de rémunération 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 prorata temporis en cas de prise ou de cessation des fonctions de Directeur Général Délégué en cours d'exercice.

¹ La politique de rémunération 2026 du Directeur Général Délégué est applicable aussi bien en cas de dissociation qu'en cas d'unicité des fonctions de président du Conseil d'Administration et de Directeur Général et pourrait également s'appliquer dans les mêmes termes si un second Directeur Général Délégué était nommé.

Éléments de rémunération	Principes et critères de détermination
Rémunération fixe	Le Directeur Général Délégué perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 206 000 € pour l'exercice 2026 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.
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 ci-dessous (« <i>Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du Directeur Général Délégué</i> »). 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 définies en fonction des priorités stratégiques du Groupe par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations. 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	Le Directeur Général Délégué bénéficie de l'assurance collective souscrite par la Société relative à la responsabilité civile des mandataires sociaux. Le Directeur Général délégué bénéficie également d'un véhicule de fonction. 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 fonctions	En cas de cessation des fonctions telle que définie ci-dessous, le Directeur Général Délégué percevra une indemnité de cessation des fonctions d'un montant correspondant à 80 % de la rémunération mensuelle moyenne perçue au cours des 12 derniers mois (incluant rémunération fixe et variable), multipliée par 18. 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 notamment 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.

1.1.2.2. Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du Directeur Général Délégué

Le montant définitif de la rémunération variable annuelle due au Directeur Général Délégué au titre de l'exercice 2026, qui sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026 (vote ex post), sera déterminé par le Conseil d'Administration conformément aux principes suivants :

Objectifs :	Nature	Pondération
Business : • 15% LDF : puits, doublet et DLE conformes aux résultats attendus et au planning • 15% 2gré : signature de contrats d'une valeur de 400M€	Financier	30 %
Levée de fonds : • 20 % sur le financement de Lithium de France (Série B3) ; • 20 % sur la garantie d'un niveau de trésorerie pouvant permettre la continuité des activités du Groupe sur 12 mois.	Financier	40 %

Social et Environnement : • 7,5 % sur la mise en place de l'intranet et de la première mesure du taux de consultation et du taux de satisfaction ; • 7,5 % sur l'égalité hommes-femmes : ○ Maintenir un écart des rémunérations individuelles entre les hommes et les femmes inférieur ou égal à 80 % de son niveau de 2025 ; ○ Maintenir un écart d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes inférieur ou égal à 80 % de son niveau de 2025 ; ○ Assurer qu'aucun salarié ne soit lésé dans sa rémunération en cas de congé maternité ou de congé paternité de plus d'un mois ; ○ Maintenir un écart inférieur à 20 % entre les hommes et les femmes dans le nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations ; ○ Atteindre un taux de féminisation parmi les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM) et cadres supérieurs du Groupe de 20 % ; ○ Maintenir un écart inférieur à 20 % entre les taux de formation des hommes et des femmes. • 5% sur le respect des objectifs de mission 2026 en matière de réduction de l'intensité carbone et de préservation de la ressource en eau.	Extra-financier	20 %
Sécurité : Taux de fréquence : le taux de réalisation sera de : • 100 % si le TF1 (nombre d'accidents du travail avec arrêt multiplié par 1 million, divisé par le nombre total d'heures travaillées) est compris entre 15 et 20 ; • 75 % si le TF1 est compris entre 20 et 25 ; • 50 % si le TF1 est compris entre 25 et 40 ; • 0 % si le TF1 est supérieur à 40 ou en cas d'accident du travail mortel.	Extra-financier	10 %

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.

1.2 Politique de rémunération des Administrateurs de la Société

Il sera proposé à l'Assemblée Générale annuelle des actionnaires du 17 juin 2026 de fixer le montant global annuel de la rémunération allouée au Conseil d'Administration à 450 000 euros pour l'exercice en cours et les exercices ultérieurs, jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Le montant global annuel de la rémunération allouée au Conseil d'Administration de la Société sera réparti comme suit entre les membres du Conseil d'Administration, étant précisé que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société au sens du Code AFEP-MEDEF ne percevront pas de rémunération au titre de leur fonction d'Administrateur et de membre d'un comité du Conseil d'Administration, le cas échéant, et que le Conseil d'Administration a décidé de maintenir pour la politique de rémunération 2026 le critère d'assiduité aux réunions des comités du Conseil d'Administration introduit pour la politique de rémunération 2025 :

	Administrateur indépendant	Administrateur non indépendant
Rémunération fixe	20 000 €	15 000 €
Rémunération pour chaque présence à une réunion du Conseil d'Administration	3 000 €	2 000 €
Rémunération fixe d'un membre du Comité d'Audit	10 000 € ⁽¹⁾	-
Rémunération fixe du Président du Comité d'Audit ⁽²⁾	20 000 € ⁽¹⁾	-
Rémunération fixe d'un membre du Comité des Nominations et des Rémunérations	5 000 € ⁽¹⁾	-
Rémunération fixe du Président du Comité des Nominations et des Rémunérations ⁽²⁾	15 000 € ⁽¹⁾	-
Rémunération fixe d'un membre du Comité Stratégie, Risques et RSE	5 000 € ⁽¹⁾	-
Rémunération fixe du Président du Comité Stratégie, Risques et RSE ⁽²⁾	15 000 € ⁽¹⁾	-
Rémunération de l'Administrateur référent	5 000 €	-
⁽¹⁾ Pour chaque membre d'un comité, cette rémunération sera versée au prorata de la participation de ce membre aux réunions du comité en question au cours de l'année 2026. Ainsi, un membre du Comité d'Audit ayant assisté à toutes les réunions du Comité d'Audit au cours de l'année 2026 percevra 10 000 euros à ce titre et un membre ayant assisté aux deux tiers des réunions du Comité d'Audit au cours de l'année percevra 6 666 euros. ⁽²⁾ La rémunération du Président d'un comité n'est pas cumulative avec celle de membre dudit comité.		

Les éléments de rémunération fixe et variable des membres du Conseil d'Administration présentés ci-dessus sont cumulatifs. En outre, la rémunération fixe des membres du Conseil d'Administration est due au titre d'une année de mandat complète et sera ajustée au *pro rata* en cas de prise ou de cessation des fonctions d'Administrateur et/ou de membre d'un comité en cours d'exercice. De plus, si le montant dû au total dépasse le montant global annuel de la rémunération allouée au Conseil d'Administration, alors l'ensemble des sommes dues au titre de l'assiduité des Administrateurs pourra être ajusté à la baisse à due proportion afin de rester dans les limites de l'enveloppe allouée par l'Assemblée Générale des actionnaires de la Société.

Par ailleurs, les membres du Conseil d'Administration peuvent recevoir une rémunération exceptionnelle au titre de missions spécifiques qui peuvent leur être confiées par le Conseil d'Administration conformément aux dispositions des articles L. 225-46 et L. 22-10-15 du Code de commerce. Le montant de cette rémunération exceptionnelle sera fixé par le Conseil d'Administration en fonction de la nature de la mission spécifique confiée à l'Administrateur concerné. Ces rémunérations seront, le cas échéant, portées aux charges d'exploitation de la Société et soumises à l'application des règles régissant les conventions réglementées (articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce).

Enfin, s'il ne s'agit pas à proprement parler d'une rémunération, les membres du Conseil d'Administration peuvent se voir offrir la possibilité de souscrire, à leur juste valeur et à des conditions de marché, des bons de souscription d'actions, dont le prix d'émission sera déterminé le jour de l'émission des bons en fonction de leurs caractéristiques, le cas échéant avec l'assistance d'un expert indépendant.

Chaque Administrateur (y compris les dirigeants mandataires sociaux exécutifs) a droit au remboursement, sur présentation de justificatifs, des frais de déplacement engagés pour lui permettre d'assister en présentiel aux réunions du Conseil d'Administration ou du comité duquel il est membre et plus généralement dans l'exercice de ses fonctions.

2 REMUNERATIONS VERSEES ET AVANTAGES EN NATURE OCTROYES DURANT L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025

2.1 Rémunération versée et avantages en nature octroyés au Président-Directeur Général de la Société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025

Tableau n° 1 : Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées au Président-Directeur Général de la Société

	Exercice 2025	Exercice 2024
Monsieur Pierre Brossollet, <i>Président-Directeur Général de la Société</i> ⁽¹⁾		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau n° 2)	239 335	255 195
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au Tableau n° 4)		-
Valorisation des actions attribuées gratuitement (détaillées au Tableau n° 6) ⁽²⁾		-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme		-
TOTAL	239 335	255 195

⁽¹⁾ Monsieur Pierre Brossollet a été nommé Président-Directeur Général de la Société le 19 septembre 2023.

⁽²⁾ Ce chiffre reflète la valeur totale des actions attribuées gratuitement à Pierre Brossollet le 27 juillet 2023 par Arverne Group SAS (antérieurement à la Fusion) mais ne reflète pas les conditions de performance sur trois exercices auxquelles leur acquisition définitive est soumise ni la condition de présence continue au sein du Groupe pendant 36 mois.

Tableau n° 2 : Tableau récapitulatif des rémunérations du Président-Directeur Général de la Société

	Exercice 2025		Exercice 2024	
	Montant attribué	Montant versé	Montant attribué	Montant versé
Monsieur Pierre Brossollet, <i>Président-Directeur Général de la Société depuis le 19 septembre 2023</i> ⁽¹⁾				
Rémunération fixe	190 400	190 400	190 400	180 950 ⁽²⁾
Rémunération variable annuelle	56 951	50 266	50 266	30 465
Rémunération variable pluriannuelle				
Soit une rémunération variable correspondant au % de la rémunération fixe	29,9%	26,4%	26,4 %	16 %
Rémunération exceptionnelle				31 500 ⁽³⁾
Rémunération allouée à raison du mandat d'Administrateur			-	-
Avantages en nature ⁽⁴⁾	-8 016	- 8 016	14 529	14 529
TOTAL	239 335	232 650	255 195	257 444

⁽¹⁾ Monsieur Pierre Brossollet a été nommé Président-Directeur Général de la Société le 19 septembre 2023.

⁽²⁾ Le trop-perçu, résultant d'une transmission tardive de la rémunération décidée par le Conseil d'Administration le 19 septembre 2023 au service paie, a été régularisé sur l'exercice 2024.

⁽³⁾ Arverne Group SAS a pris l'engagement de verser une rémunération exceptionnelle en contrepartie de l'activité de Monsieur Pierre Brossollet pendant son mandat de Président d'Arverne Group SAS avant la réalisation de la Fusion. Cet engagement a été repris par la Société dans le cadre de la Fusion et a obtenu le vote positif des associés de la Société dans le cadre du vote de la politique de rémunération du Président-Directeur Général visée par la 20^{ème} résolution de l'Assemblée Générale Mixte des associés de la Société en date du 14 septembre 2023.

⁽⁴⁾ Le contrat d'assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprise (GSC) » souscrit au bénéfice du Président-Directeur Général a été résilié le 1er octobre 2025 et les avantages en nature correspondants comptabilisés jusqu'à cette date ont été annulés.

Monsieur Pierre Brossollet a été nommé Président-Directeur Général de la Société par le Conseil d'Administration du 19 septembre 2023. Il était auparavant Président d'Arverne Group SAS (850 295 957 RCS Pau), entité absorbée lors de la Fusion.

Part fixe

La politique de rémunération 2025 telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 18 juin 2025 prévoit que 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 (sans changement par rapport à 2024).

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.

Rémunération exceptionnelle

La politique de rémunération 2023 telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 14 septembre 2023 prévoit que le Président-Directeur Général percevrait une rémunération de 31 500 euros en cas de réalisation de la Fusion durant l'exercice 2023. Le Conseil d'Administration de la Société, qui s'est tenu le 27 mars 2024, a constaté que la réalisation de la Fusion a eu lieu durant l'exercice 2023 et a décidé que le Président-Directeur Général percevra une rémunération exceptionnelle de 31 500 euros. Cette rémunération a été versée au cours de l'exercice 2024.

La politique de rémunération 2025 telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 18 juin 2025 ne prévoit aucune rémunération exceptionnelle pour le Président-Directeur Général.

Part variable

L'Assemblée Générale Mixte des actionnaires, qui s'est réunie le 18 juin 2025, a fixé dans la politique de rémunération 2025 la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général à un montant égal 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. La réalisation des objectifs cibles prévus dans la politique de rémunération 2025 du Président-Directeur Général a été évaluée par le Conseil d'Administration du 25 mars 2026, après recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, comme suit :

Objectifs :	Nature	Pondération
Business : 15% LDF : puits, doublet et DLE conformes aux résultats attendus et au planning 15% 2gré : signature de contrats d'une valeur de 400M€	Financier	30 %
Levée de fonds : 20 % sur le financement de Lithium de France (Série B3) ; 20 % sur la garantie d'un niveau de trésorerie pouvant permettre la continuité des activités du Groupe sur 12 mois.	Financier	40 %
Social et Environnement : 7,5 % sur la mise en place de l'intranet et de la première mesure du taux de consultation et du taux de satisfaction ; 7,5 % sur l'égalité hommes-femmes : - Maintenir un écart des rémunérations individuelles entre les hommes et les femmes inférieur ou égal à 80 % de son niveau de 2025 ; - Maintenir un écart d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes inférieur ou égal à 80 % de son niveau de 2025 ; - Assurer qu'aucun salarié ne soit lésé dans sa rémunération en cas de congé maternité ou de congé paternité de plus d'un mois ;	Extra-financier	20 %

○ Maintenir un écart inférieur à 20 % entre les hommes et les femmes dans le nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations ; ○ Atteindre un taux de féminisation parmi les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM) et cadres supérieurs du Groupe de 20 % ; ○ Maintenir un écart inférieur à 20 % entre les taux de formation des hommes et des femmes. • 5% sur le respect des objectifs de mission 2026 en matière de réduction de l'intensité carbone et de préservation de la ressource en eau.		
Sécurité : Taux de fréquence : le taux de réalisation sera de : • 100 % si le TF1 (nombre d'accidents du travail avec arrêt multiplié par 1 million, divisé par le nombre total d'heures travaillées) est compris entre 15 et 20 ; • 75 % si le TF1 est compris entre 20 et 25 ; • 50 % si le TF1 est compris entre 25 et 40 ; • 0 % si le TF1 est supérieur à 40 ou en cas d'accident du travail mortel.	Extra-financier	10 %

Par conséquent, la réalisation totale des objectifs au titre de l'exercice 2025 est de 90,64 % et le Président-Directeur Général recevra une rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2025 de 56 951 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 2025 sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025, 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 d'Arverne Group SAS (850 295 957 RCS Pau) a, faisant usage de l'autorisation des associés qui lui a été donnée par l'Assemblée Générale des associés d'Arverne Group SAS en date du 29 juin 2023, attribué gratuitement 28 620 actions à Monsieur Pierre Brossollet, au titre de son mandat de Président d'Arverne Group SAS, dans le cadre du plan d'attribution gratuite d'actions 2023 d'Arverne Group SAS le 27 juillet 2023. Ces attributions gratuites d'actions ont été reprises par la Société dans le cadre de la Fusion. Conformément à la 24^{ème} résolution de l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 14 septembre 2023, les 28 620 actions attribuées gratuitement au Président-Directeur Général donneront droit, lors de leur acquisition définitive, à un nombre d'actions ordinaires de la Société calculé en faisant application de la parité d'échange retenue pour la Fusion. L'acquisition définitive de ces actions est soumise à une condition de présence d'une période de trois ans et, de manière cumulative, aux conditions de performance suivantes, 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 2025, par le Conseil d'Administration de la Société lors de sa réunion du 25 mars 2026, conformément à la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, comme suit :

	Pondération	Taux de réalisation du critère en 2025
Conditions financières quantitatives : atteinte d'un chiffre d'affaires consolidé durant l'exercice 2025 (le CA inclut le CA des filiales de forage non consolidées)	7 %	0 %
Condition extra-financière (environnement) : évaluation externe par un tiers indépendant de la politique RSE du Groupe dans le premier quartile en comparaison avec des entreprises du secteur de taille comparable	10 %	10 %
Un taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (Lost Time Incident Frequency – LTIF) inférieur à 75 % du taux des entreprises du même secteur d'activité et de même taille que la Société en 2025 sur la base du dernier historique statistique disponible durant l'année 2025, à savoir, pour l'année 2025, compte tenu de l'activité de la Société, les entreprises de forage similaires à la Société (convention collective FNTP).	4 %	4 %

Par conséquent, la réalisation totale des objectifs au titre de l'exercice 2025 est de 14 %. 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, 28 001 actions attribuées gratuitement au titre de la troisième année du plan d'attribution gratuite d'actions 2023. Le taux de réalisation global des objectifs sur la durée du plan est de 92 %. En conséquence, sous réserve de la condition de présence, le Président-Directeur Général acquerra définitivement 92 % des 200 005 actions 2023. Il est précisé en outre que le Président-Directeur Général est tenu de conserver au nominatif, jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social dirigeant de la Société, 10 % des actions qui lui sont attribuées gratuitement au titre du plan d'attribution gratuite d'actions 2023.

Veuillez également vous référer au tableau n° 6 (nomenclature AMF) « Actions attribuées gratuitement à chaque mandataire social » ci-dessous et à la section 6.3.1.3.2 « Attribution gratuite d'actions (AGA) » du présent Document d'enregistrement universel.

2.2 Rémunération versée et avantages en nature octroyés aux Directeurs Généraux Délégués de la Société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025

Rémunération de Monsieur Sébastien Renaud

Tableau n° 1 : Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées au Directeur Général Délégué de la Société

	Exercice 2025	Exercice 2024
Monsieur Sébastien Renaud, Directeur Général Délégué de la Société du 19 septembre 2023 au 30 avril 2025		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau n° 2)	136 657	232 346
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au Tableau n° 4)		
Valorisation des actions attribuées gratuitement (détaillées au Tableau n° 6)		
Valorisation des autres plans de rémunération long terme		
TOTAL	136 657	232 346

Tableau n° 2 : Tableau récapitulatif des rémunérations du Directeur Général Délégué de la Société

	Exercice 2025		Exercice 2024	
	Montant attribué	Montant versé	Montant attribué	Montant versé
Monsieur Sébastien Renaud, Directeur Général Délégué de la Société depuis le 19 septembre 2023 ⁽¹⁾				
Rémunération fixe	63 468	63 468	190 400	190 400
Rémunération variable annuelle	31 416	31 416	31 416	30 465
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Soit une rémunération variable correspondant au % de la rémunération fixe	49,5%	49,5 %	16,5 %	16 %
Rémunération exceptionnelle	38 081	38 081 ⁽²⁾	-	31 500 ⁽³⁾
Rémunération allouée à raison du mandat d'Administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁴⁾	3 693	3 693	10 530	10 530
TOTAL	136 657	136 657	232 346	262 899

- (1) Monsieur Sébastien Renaud n'a bénéficié d'aucune rémunération variable au titre de la fin de son mandat qui s'est déroulé entre le 1^{er} janvier 2025 et le 30 avril 2025.
- (2) Concernant l'année 2025, conformément à la clause de non-concurrence prévue, une indemnité de non-concurrence a été versée de mai à décembre 2025 pour un montant de 38 081 €.
- (3) Arverne Group SAS avait pris l'engagement de verser une rémunération exceptionnelle en contrepartie de l'activité de Monsieur Sébastien Renaud pendant son mandat de Directeur Général d'Arverne Group SAS avant la réalisation de la Fusion. Cet engagement a été repris par la Société dans le cadre de la Fusion et a obtenu le vote positif des associés de la Société dans le cadre du vote de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué visée par la 2^{ème} résolution de l'Assemblée Générale Mixte des associés de la Société en date du 14 septembre 2023.
- (4) Le contrat d'assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprise (GSC) » souscrit au bénéfice des Directeurs Généraux Délégués a été résilié le 1er octobre 2025.

Monsieur Sébastien Renaud a été nommé Directeur Général Délégué de la Société par le Conseil d'Administration du 19 septembre 2023. Il était auparavant Directeur Général d'Arverne Group SAS (850 295 957 RCS Pau), entité absorbée lors de la Fusion. Lors de la réunion du 31 octobre 2024, le Conseil d'Administration a souhaité faire évoluer la gouvernance de la Société et a ainsi décidé la cessation du mandat de Directeur Général Délégué de Monsieur Sébastien Renaud au 30 avril 2025.

Rémunération exceptionnelle

La politique de rémunération 2023 telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 14 septembre 2023 prévoyait que le Directeur Général Délégué percevrait une rémunération de 31 500 euros en cas de réalisation de la Fusion durant l'exercice 2023. Le Conseil d'Administration de la Société, qui s'est tenu le 27 mars 2024, a constaté que la réalisation de la Fusion avait eu lieu durant l'exercice 2023 et a décidé que le Directeur Général Délégué percevrait une rémunération exceptionnelle de 31 500 euros.

Cette rémunération a été versée au cours de l'exercice 2024.

Rémunération variable pluriannuelle

Compte tenu de la cessation des fonctions de Monsieur Sébastien Renaud 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 avaient été attribuées le 27 juillet 2023 est devenue caduque.

Clause de non-concurrence de Monsieur Sébastien Renaud

En outre, compte tenu de la sensibilité des connaissances et informations financières, techniques et commerciales auxquelles le Directeur Général Délégué avait accès, le Conseil d'Administration a constaté l'utilité d'appliquer pour une durée de 12 mois la clause de non-concurrence de Monsieur Sébastien Renaud stipulée dans son contrat de mandat social et approuvée en tant que convention réglementée par le Conseil d'Administration le 19 septembre 2023. En contrepartie de cet engagement de non-concurrence, il est versé à Monsieur Sébastien Renaud, depuis le 1^{er} mai 2025, une indemnité forfaitaire mensuelle brute égale à 30 % de sa rémunération mensuelle fixe brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant la cessation effective de son mandat, soit un montant mensuel brut de 4 760 euros représentant une somme totale de 38 081 euros bruts.

À l'exception de l'indemnité de non-concurrence, la cessation des fonctions de Monsieur Sébastien Renaud n'a donné lieu à aucune indemnité.

Rémunération de Monsieur Thierry Trouyet

Tableau n° 1 : Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées au Directeur Général Délégué de la Société

	Exercice 2025	Exercice 2024
Monsieur Thierry Trouyet, Directeur Général Délégué de la Société depuis le 13 janvier 2025		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau n° 2)	165 076	
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au Tableau n° 4)		
Valorisation des actions attribuées gratuitement (détaillées au Tableau n° 6) ⁽¹⁾	600 000	
Valorisation des autres plans de rémunération long terme		
TOTAL	765 076	

(1) Ce chiffre reflète la valeur globale des actions attribuées gratuitement à Thierry Trouyet le 26 mars 2025 par le Conseil d'Administration de la Société mais ne reflète pas les conditions de performance sur trois exercices auxquelles leur acquisition définitive est soumise ni la condition de présence continue au sein du Groupe pendant 36 mois.

Tableau n° 2 : Tableau récapitulatif des rémunérations du Directeur Général Délégué de la Société

	Exercice 2025		Exercice 2024	
	Montant attribué	Montant versé	Montant attribué	Montant versé
Monsieur Thierry Trouyet , Directeur Général Délégué de la Société depuis le 13 janvier 2025				
Rémunération fixe	170 000	165 076		
Rémunération variable annuelle	50 849	0		
Rémunération variable pluriannuelle	-	-		
Soit une rémunération variable correspondant au % de la rémunération fixe	-	-		
Rémunération exceptionnelle	-	-		
Rémunération allouée à raison du mandat d'Administrateur	-	-		
Avantages en nature	-	-		
TOTAL	220 849	165 076		

Part fixe

La politique de rémunération 2025 telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 18 juin 2025 prévoit que 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.

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.

Rémunération exceptionnelle

La politique de rémunération 2025 telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 18 juin 2025 ne prévoit aucune rémunération exceptionnelle pour le Directeur Général Délégué.

Part variable annuelle

L'Assemblée Générale Mixte des actionnaires, qui s'est réunie le 18 juin 2025, a fixé dans la politique de rémunération 2025 la rémunération variable annuelle du Directeur Général Délégué à un montant égal 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. La réalisation a été évaluée par le Conseil d'Administration du 25 mars 2026, après recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, comme suit :

	Pondération	Taux de réalisation du critère en 2025
Conditions financières : atteinte du volume d'activité brut défini par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025	20 %	10,64 %
Conditions financières : levée de fonds : a) 15 % sur le financement de Lithium de France, b) 15 % sur la sélection d'un conseiller et l'identification de prospects en 2025 pour le financement d'Arverne Group en 2026.	30 %	30 %
Conditions extra-financières (questions sociales) : 10 % sur la mise en place d'un baromètre social : - déploiement du baromètre, - analyse des résultats, - définition d'un plan d'action ; 10 % sur l'égalité hommes-femmes : - favoriser la prise en compte de candidatures féminines en exigeant pour chaque recrutement en CDI ou CDD, au moins une candidate,	20 %	20 %

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.		
Conditions extra-financières (sécurité) : amélioration du TF1 (nombre d'accidents du travail avec arrêt multiplié par 1 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.	15 %	15 %
Conditions extra-financières (environnement) : • réalisation et publication du bilan carbone du Groupe sur les scopes 1, 2 et 3 (correspondant aux émissions amont liées aux combustibles), • déploiement d'actions visant à minimiser l'impact environnemental du Groupe, y compris sur les projets.	15 %	15 %

Par conséquent, la réalisation totale des objectifs au titre de l'exercice 2025 est de 90,64 % et le Directeur Général Délégué recevra une rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2025 de 50 849 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 2025 sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025, 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.

Rémunération variable pluriannuelle

Le 26 mars 2025, le Conseil d'Administration, faisant usage de l'autorisation des associés qui lui a été donnée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires de la Société en date du 7 juin 2024, a attribué gratuitement 150 000 actions à Monsieur Thierry Trouyet, au titre de son mandat de Directeur Général Délégué de la Société, dans le cadre du plan d'attribution gratuite d'actions 2025 de la Société. L'acquisition définitive de ces actions est soumise à une condition de présence d'une période de trois ans et, de manière cumulative, aux conditions de performance suivantes, avec des objectifs pour les exercices clos les 31 décembre 2025, 2026 et 2027, dont la réalisation a été évaluée, pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, par le Conseil d'Administration de la Société lors de sa réunion du 25 mars 2026, conformément à la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, comme suit :

Exercice 2025 - Pondération totale : 33 %	Pondération	Taux de réalisation du critère en 2025
Atteinte d'un volume d'activité brut ⁽¹⁾ supérieur à 75 % du budget 2025	40 %	0 % sur 40 %
Contribuer à mettre l'entreprise dans des conditions favorables pour son financement, notamment : • premier forage Lithium de France ; et • première signature par 2^{gré} d'un contrat de vente de chaleur.	20 %	20 % sur 20 %
Maintien du statut de société à mission sur la Période d'Acquisition	15 %	15 % sur 15 %
Atteinte d'un pourcentage minimum des objectifs « sécurité » fixés dans la feuille de route annuelle sécurité au sein du Groupe	25 %	25 % sur 25 %
⁽¹⁾ Le volume d'activité brut est égal à la somme du chiffre d'affaires consolidé du Groupe auquel s'ajoute le chiffre d'affaires inter-secteurs forage ainsi que 50 % du chiffre d'affaires de la société DrillHeat (société mise en équivalence).		

Par conséquent, la réalisation totale des objectifs au titre de l'exercice 2025 est de 60 %. Le Directeur Général Délégué acquerra définitivement, au titre de l'exercice 2025, sous réserve qu'il soit encore en fonction au sein du Groupe le 26 mars 2028, 29 700 actions attribuées gratuitement. Il est précisé en outre que, conformément aux dispositions de l'article L. 225-197-1 II du Code de commerce, le Directeur Général Délégué est tenu de conserver au nominatif, jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social dirigeant de la Société, 10 % des actions qui lui sont attribuées gratuitement au titre du plan d'attribution gratuite d'actions 2025.

Les objectifs pour les exercices clos les 31 décembre 2026 et 2027, dont la réalisation sera appréciée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations au cours des exercices 2027 et 2028, sont décrits ci-dessous :

Exercice 2026 - Pondération totale : 33 %	Nature	Pondération
Atteinte d'un volume d'activité brut ⁽¹⁾ dont le montant sera déterminé par le Conseil d'Administration au cours du 1er trimestre 2026 et notifié au Bénéficiaire avant le 30 avril 2026	Financier	40 %
Réussite du financement d'Arverne Group	Financier	20 %
Maintien du statut de société à mission sur la Période d'Acquisition	Extra-financier (RSE)	15 %
Atteinte d'un pourcentage minimum des objectifs « sécurité » fixés dans la feuille de route annuelle sécurité au sein du Groupe, qui sera déterminé par le Conseil d'Administration au cours du 1er trimestre 2026, et notifié au Bénéficiaire avant le 30 avril 2026	Extra-financier (Sécurité)	25 %
Exercice 2027 - Pondération totale : 34 %	Nature	Pondération
Atteinte d'un volume d'activité brut ⁽¹⁾ dont le montant sera déterminé par le Conseil d'Administration au cours du 1er trimestre 2027 et notifié au Bénéficiaire avant le 30 avril 2027	Financier	40 %
Nouveau contrat d' <i>offtake</i> conclu par Lithium de France	Financier	20 %
Maintien du statut de société à mission sur la Période d'Acquisition	Extra-financier (RSE)	15 %
Atteinte d'un pourcentage minimum des objectifs « sécurité » fixés dans la feuille de route annuelle sécurité au sein du Groupe, qui sera déterminé par le Conseil d'Administration au cours du 1 ^{er} trimestre 2027, et notifié au Bénéficiaire avant le 30 avril 2027	Extra-financier (Sécurité)	25 %
⁽¹⁾ Le volume d'activité brut est égal à la somme du chiffre d'affaires consolidé du Groupe auquel s'ajoute le chiffre d'affaires inter-secteurs forage ainsi que 50 % du chiffre d'affaires de la société DrillHeat (société mise en équivalence).		

Veuillez également vous référer au tableau n° 6 (nomenclature AMF) « Actions attribuées gratuitement à chaque mandataire social » ci-dessous et à la section 6.3.1.3.2 « Attribution gratuite d'actions (AGA) » du présent Document d'enregistrement universel.

2.3 Rémunération versée aux Administrateurs de la Société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025

Tableau n° 3 : Tableau sur les rémunérations allouées à raison du mandat d'Administrateur et les autres rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants

Les Administrateurs de la Société n'ont pas perçu de rémunération autre qu'une rémunération fixe annuelle et une rémunération liée à leur assiduité au titre des exercices 2024 et 2025. Les censeurs ne sont pas rémunérés.

oEn euros	Administrateur indépendant	Exercice 2025		Exercice 2024	
		Montant attribué	Montant versé	Montant attribué	Montant versé
Monsieur Pierre Brossollet	Non	0	0	0	-
Madame Tiphaine Auzière ⁽¹⁾	Oui	54 000	63 000	62 039,77	50 548
Monsieur Xavier Caïtucoli	Non	37 233	45 233	41 359,85	33 699
Madame Karine Charbonnier ⁽²⁾	Oui	28 110	49 110	62 039,77	50 548
Monsieur Bruno Gérard	Oui	50 616	41 616	26 110,53	11 547
Madame Françoise Malrieu	Oui	64 000	73 000	72 039,77	63 397
ADEME Investissement, représentée par Madame Karine Mère	Non	39 384	43 384	44 418,04	40 123
Arosco, représentée par Madame Manuelle Lepoutre-Saint M'leux ⁽³⁾	Non	29 000	29 000	33 592,63	33 699
Cowin, représentée par Madame Colette Lewiner	Oui	59 000	68 000	67 039,77	53 973
Renault SAS, représentée par Monsieur Jérôme Gouet	Non	34 000	42 000	41 359,85	32 274
Monsieur Fabrice Dumonteil	Non				
Bpifrance, représentée par Monsieur Vladislav Tcaci	Non				
TOTAL	-	395 342	454 343	450 000	369 808

⁽¹⁾ Madame Tiphaine Auzière était Administratrice référente et disposait, à ce titre, d'une rémunération complémentaire. Son mandat d'Administratrice de la Société a cessé le 16 février 2026.

⁽²⁾ Le mandat de Madame Karine Charbonnier a cessé à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle de la Société du 18 juin 2025.

⁽³⁾ Madame Manuelle Lepoutre-Saint M'leux a remplacé Monsieur Frédéric Houssay en qualité de représentante permanente de la société Arosco à compter du 1^{er} novembre 2024.

2.4 Tableaux standardisés des rémunérations des mandataires sociaux

Les tableaux ci-après, relevant de l'annexe 4 du Code AFEP-MEDEF et de l'annexe 2 de la recommandation AMF DOC-2021-02 « *Guide d'élaboration des documents d'enregistrement universels* », présentent les rémunérations et avantages perçus par les mandataires sociaux de la Société au titre des exercices 2025 et 2024.

Tableau n° 4 : Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe

Non applicable.

Tableau n° 5 : Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social

Non applicable.

Tableau n° 6 : Actions attribuées gratuitement durant l'exercice à chaque mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe

	Numéro et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Monsieur Thierry Trouyet, Directeur Général Délégué ⁽¹⁾	Plan AGA 2025-3 26 mars 2025	150 000 ⁽²⁾	600 000 ⁽³⁾	26 mars 2028	26 mars 2028	Oui
⁽¹⁾ Monsieur Thierry Trouyet a été nommé Directeur Général Délégué de la Société le 13 janvier 2025. ⁽²⁾ Ce nombre d'actions correspond aux actions attribuées gratuitement à Monsieur Thierry Trouyet le 26 mars 2025 par le Conseil d'Administration de la Société et qui seront définitivement acquises à l'issue de la période d'acquisition de trois ans, sous réserve de la satisfaction de la condition de présence au sein du Groupe à l'expiration de cette période de trois ans et de la réalisation des conditions de performance financières et extra-financières au cours des exercices 2025, 2026 et 2027 décrites à la section « 3.3.2.2. Rémunération versée et avantages en nature octroyés aux Directeurs Généraux Délégués de la Société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025 ». ⁽³⁾ Ce chiffre correspond à la valeur de l'ensemble des actions attribuées gratuitement et qui seront définitivement acquises à l'issue de la période d'acquisition de trois ans sous réserve de la satisfaction des conditions précisées ci-dessus.						

Tableau n° 7 : Actions attribuées gratuitement et devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social exécutif

Non applicable.

Tableau n° 8 : Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions

Non applicable.

Tableau n° 9 : Options consenties aux dix premiers salariés non-mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers

Non applicable.

Tableau n° 10 : Historique des attributions gratuites d'actions

Voir la section 6.3.1.3.2 « Attribution gratuite d'actions (AGA) » du présent Document d'enregistrement universel.

Tableau n° 11 : Engagements liés à la cessation de fonctions de dirigeant mandataire social

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Monsieur Pierre Brossollet, Président-Directeur Général de la Société depuis le 19 septembre 2023		✓		✓	✓ (3)			✓
Monsieur Sébastien Renaud, Directeur Général Délégué de la Société depuis le 19 septembre 2023 (2)		✓		✓		✓	✓ (1)	
Monsieur Thierry Trouyet, Directeur Général Délégué de la Société depuis le 13 janvier 2025		✓		✓	✓ (3)		✓ (1)	
(1) Le Directeur Général Délégué est 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. Pour la mise en œuvre de la clause de non-concurrence de Monsieur Sébastien Renaud (voir section 13.2.2 du Document d'enregistrement universel). (2) La date de cessation des fonctions de Directeur Général Délégué est le 30 avril 2025. (3) Le Président-Directeur Général et le Directeur Général Délégué percevraient une indemnité en cas de cessation des fonctions, à la suite de la révocation ou du non-renouvellement de son mandat ou en cas de fin de mandat (y compris démission) du fait d'un changement de mode de gouvernance ou d'une réduction significative de ses fonctions ou responsabilités à la suite notamment d'une fusion ou d'un changement de contrôle. Le montant brut de cette indemnité serait égal à 80 % de la rémunération mensuelle moyenne perçue au cours des 12 derniers mois (incluant rémunération fixe et variable), multipliée par 18 (voir sections 3.3.1.1.1 « Politique de rémunération du Président-Directeur Général de la Société » ou 3.3.1.1.2 « Politique de rémunération du ou des Directeur(s) Général(aux) Délégué(s) de la Société » du Document d'enregistrement universel).								

2.5 Ratios d'équité

Afin d'élaborer sa méthodologie de calcul des ratios prévus par l'article L. 22-10-9, I, 6° du Code de commerce, la Société s'est référée aux lignes directrices de l'AFEP sur les multiples de rémunération mises à jour en février 2021 (les « Lignes directrices de l'AFEP »).

Conformément aux lignes directrices de l'AFEP, les éléments pris en compte dans le calcul des ratios concernent l'ensemble des éléments de rémunération sur une base annualisée, hors charges sociales patronales, dues ou attribuées, au titre de l'exercice concerné, au Président-Directeur Général, au Directeur Général Délégué et aux salariés (rémunération fixe brute, rémunération variable annuelle brute, rémunération exceptionnelle, avantages en nature et tout autre avantage dû ou attribué au cours de l'exercice et, le cas échéant, les actions attribuées gratuitement).

Pour rappel, Transition SA n'ayant eu aucun salarié au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022, la comparaison de la rémunération des mandataires sociaux avec la performance de la Société et la rémunération moyenne et médiane des salariés dans le tableau ci-dessous n'est présentée que pour les exercices clos les 31 décembre 2023, 2024 et 2025. Par ailleurs, le Président-Directeur Général de Transition SA n'a perçu aucune rémunération ou avantage au titre de ses fonctions au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Le calcul des ratios prend en compte les salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée inclus dans l'effectif au 31 décembre 2025 (i) de la Société-et (ii) d'un périmètre élargi des sociétés du Groupe composé d'Arverne Drilling Services, 2gré et Lithium de France, les salariés de la Société et de ces entités représentant plus de 80 % des effectifs du Groupe. Conformément aux lignes directrices de l'AFEP, les ratios ci-dessous sont présentés à la fois au niveau de la Société et au niveau de ce périmètre élargi, plus représentatif des effectifs du Groupe.

La performance du Groupe est mesurée par l'évolution de ses Capex. Cet indicateur permet de mesurer la performance du Président-Directeur Général et du Directeur Général Délégué sur une base annuelle.

	Exercice 2025 ⁽³⁾	Exercice 2024 ⁽³⁾	Exercice 2023
Monsieur Pierre Brossollet, Président-Directeur Général ⁽¹⁾			
Évolution (en %) de la rémunération du Président-Directeur Général	- 6%	-88 %	
Informations sur le périmètre de la Société			
Rémunération moyenne des salariés	143 479	98 199	125 917
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	46 %	- 22 %	-
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1,67	2,37	17,99
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-36 %	- 83 %	-
Rémunération médiane des salariés	73 380	69 000	49 099
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	6 %	41 %	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	3,26	3,37	46,13
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-12 %	- 91 %	-
Informations complémentaires sur le périmètre élargi			
Rémunération moyenne des salariés	69 418	56 819	60 637
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	22 %	- 6 %	-
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	3,45	4,49	37,35
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-23 %	- 88 %	-
Rémunération médiane des salariés	47 558	43 324	39 461
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	10 %	9,8 %	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	5.03	5,99	57,38
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-15%	- 90 %	-
Performance de la Société			
Capex	39 359	51 937	21 927
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-24,22 %	136,9 %	-

	Exercice 2025 ⁽³⁾	Exercice 2024 ⁽³⁾	Exercice 2023
Monsieur Sébastien Renaud, Directeur Général Délégué ⁽²⁾			
Évolution (en %) de la rémunération du Directeur Général Délégué	-41%	-86 %	-
Informations sur le périmètre de la Société			
Rémunération moyenne des salariés	143 479	98 198	125 917
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	46 %	- 22 %	-
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	0,95	2,37	13,99
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-60 %	- 83 %	-
Rémunération médiane des salariés	73 380	69 000	49 099
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	6 %	41 %	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	1,86	3,37	35,87
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-45 %	- 91 %	-
Informations complémentaires sur le périmètre élargi			
Rémunération moyenne des salariés	69 418	56 819	60 637
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	22 %	- 6 %	-
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1,97	4,09	29,04
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-52 %	- 86 %	-
Rémunération médiane des salariés	47 558	43 324	39 461
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	10 %	10 %	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	2,87	5,36	44,62
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-46 %	- 88 %	-
Performance de la Société			
Capex	39 359	51 937	21 927
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-24,22 %	136,9 %	-

	Exercice 2025 ⁽³⁾	Exercice 2024 ⁽³⁾	Exercice 2023
Monsieur Thierry Trouyet, Directeur Général Délégué ⁽²⁾			
Évolution (en %) de la rémunération du Directeur Général Délégué			
Informations sur le périmètre de la Société			
Rémunération moyenne des salariés	143 479	98 199	125 917
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	46 %		-
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	5,69		17,99
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent ⁽⁴⁾	140 %		-
Rémunération médiane des salariés	73 380	69 000	49 099
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	6 %		-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	11.12		46,13
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent ⁽⁴⁾	230 %		-
Informations complémentaires sur le périmètre élargi			
Rémunération moyenne des salariés	69 418	56 819	60 637
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	22 %		-
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	11,75		37,35
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	1,87		-

Rémunération médiane des salariés	47 558	43 324	39 461
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	10 %		-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	17,16		57,38
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	220 %		-
Performance de la Société			
Capex	39 359	51 937	21 927
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-24,22 %	136,9 %	-
⁽¹⁾ Monsieur Pierre Brossollet a été nommé Président-Directeur Général de la Société à compter du 19 septembre 2023. ⁽²⁾ Monsieur Thierry Trouyet a été nommé Directeur Général Délégué de la Société à compter du 13 janvier 2025 : pour les besoins de ce tableau, seule sa rémunération est utilisée, sans prendre en compte la rémunération de Monsieur Sébastien Renaud, Directeur Général Délégué ayant cessé ses fonctions le 30 avril 2025. ⁽³⁾ Les ratios de 2023 sont impactés par les actions gratuites attribuées le 27 juillet 2023 par le Président d'Arverne Group SAS (850 295 957 R.C.S. Pau) donnant droit à un nombre d'actions ordinaires de la Société calculé en faisant application de la parité d'échange retenue pour la Fusion conformément à la 24ème résolution de l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 14 septembre 2023. Pour la valeur des actions gratuites retenue pour les calculs des ratios, voir la section 3.3.2.4 « <i>Tableaux standardisés des rémunérations des mandataires sociaux</i> » du Document d'enregistrement universel. ⁽⁴⁾ Cette évolution prend en compte l'attribution gratuite d'actions en date du 26 mars 2025.			

2.6 Montant des sommes provisionnées ou constatées par ailleurs par la Société ou ses filiales aux fins du versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages

La Société n'a provisionné aucune somme au titre de versements de pensions, de retraites ou autres avantages similaires au profit de ses mandataires sociaux.

2.7 Participations au capital et stock-options des mandataires sociaux d'Arverne Group

Les informations relatives à la participation des mandataires sociaux au capital sont présentées au chapitre 12 « *Organes d'administration et de direction* » et à la section 6.3.1.3.2 « *Attribution gratuite d'actions (AGA)* » du présent Document d'enregistrement universel.

Arverne Group n'a pas attribué d'options de souscription d'actions à ses mandataires sociaux.