

Viridien
(anciennement CGG)
Société anonyme au capital de 7 136 762€
Siège social : 27 avenue Carnot, 91300 Massy
RCS Evry 969 202 241

**POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX
ADOPTÉES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU MERCREDI 15 MAI 2024**

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

L'Assemblée Générale Mixte de Viridien du mercredi 15 mai 2024 a adopté sans modification les résolutions suivantes relatives aux politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2024 présentées dans le Document d'enregistrement universel 2023 :

RESOLUTION	RESULTAT DU VOTE	DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL
11^{ème} résolution Politique de rémunération des administrateurs	Adoptée à 96,06%	Paragraphe 4.2.1.2.c) Pages 145 à 147
12^{ème} résolution Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration	Adoptée à 95,94%	Paragraphe 4.2.1.2.a) Page 138
13^{ème} résolution Politique de rémunération du Directeur Général	Adoptée à 96,12%	Paragraphe 4.2.1.2.b) Pages 138 à 145

Les extraits correspondants du Document d'enregistrement universel 2023 sont reproduits ci-dessous.

4.2 RÉMUNÉRATIONS

4.2.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

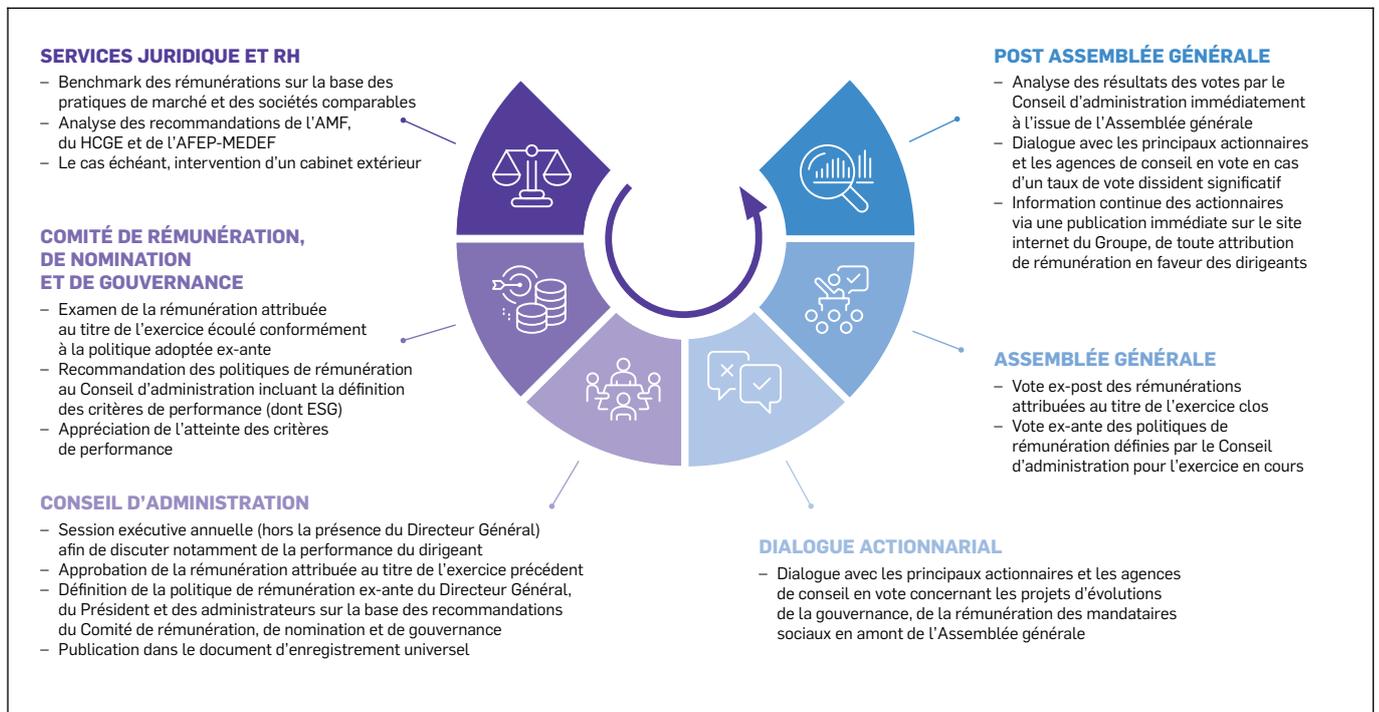
La présente politique de rémunération a été établie conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

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

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

4.2.1.1 Informations relatives à l'ensemble des mandataires sociaux

a) Processus de décisions et principes généraux



Détermination de la politique de rémunération

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

La politique de rémunération de la Société a été définie au travers de quatre piliers au cœur de ses préoccupations quotidiennes, à savoir ses salariés, sa pérennité, la lutte contre la corruption, et l'environnement. De façon prospective et pérenne, tout est donc

mis en œuvre afin de veiller à l'identification, la prévention, la gestion et la résolution de tous risques sous-jacents à ces quatre axes, tant au niveau des sites ou des projets que des organes de gouvernance. Ces axes fondamentaux caractérisent les fondations de la stratégie commerciale de la Société, définie via des objectifs de promotion et développement dans son secteur d'activité, la construction de relations long terme et alliances avec les grands clients et partenaires, et plus globalement le maintien de la performance opérationnelle. Ces différents éléments sont déployés en mettant tout en œuvre pour attirer et retenir les compétences clés dans un environnement de travail stimulant tout en veillant à maintenir la santé et la sécurité de tous.



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

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

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

Revue de la politique de rémunération

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

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

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux sera mise en œuvre par le Conseil d'administration, suivant les recommandations du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, aux dispositions statutaires en vigueur et notamment dans le respect des principes généraux énoncés au paragraphe 4.2.1.1.a) du présent Document.

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

La composition ainsi que les missions du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance au titre de la détermination, de la révision et de la mise en œuvre de la politique de rémunération sont définies au paragraphe 4.1.3.3.b) du présent Document ainsi que dans le règlement intérieur du Conseil.

b) Application de la politique de rémunération

Principe

La politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire chaque année, ce vote étant communément appelé « vote *ex ante* ». Si l'Assemblée générale n'approuve pas la résolution, la politique de rémunération des mandataires sociaux précédemment approuvée par l'Assemblée générale continuerait de s'appliquer et le Conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine Assemblée générale un

projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée générale. En l'absence de politique de rémunération précédemment approuvée, la rémunération serait déterminée conformément à la rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent ou, en l'absence de rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent, conformément aux pratiques existantes au sein de la Société.

Nomination de nouveaux mandataires sociaux

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

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

Dérogations à l'application de la politique de rémunération

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

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

Ces dérogations seront mises en œuvre strictement.

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

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

Lors de l'Assemblée générale du 4 mai 2023, l'ensemble des résolutions soumises ont été approuvées à une forte majorité (plus de 90 % de votes favorables) dont les résolutions relatives aux rémunérations « Say on Pay ».

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

d) Modification de la politique de rémunération

- Rémunération des mandataires sociaux :
 - Les principes de la politique de rémunération du Directeur Général proposés pour l'exercice 2024 demeurent alignés avec celle applicable en 2023.
 - La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration et des administrateurs pour 2024 n'a fait l'objet d'aucune modification.
- Afin de mieux aligner le plan LTI sur la politique de rémunération, il est proposé de procéder à deux ajustements :
 - Proposition de supprimer les plans de stock-options de nos plans de rémunération long terme, s'inscrivant dans les tendances observées sur le marché (détaillée à la section 4.2.1.2.b.viii du présent Document).

4.2.1.2 Informations relatives à chaque mandataire social

Pour la bonne lecture de ce rapport, la mention « Politique de rémunération applicable en 2024 » sera ajoutée. L'application de cette politique de rémunération sera appliquée en 2024 sous condition de vote positif par l'Assemblée générale.

a) Politique de rémunération applicable en 2024 au Président du Conseil d'administration

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

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Les fonctions de Président du Conseil d'administration sont décrites au paragraphe 4.1.3.2.a) du présent Document et sont actuellement exercées par Philippe SALLE dont la biographie est présentée au paragraphe 4.1.3.1.f).

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

Rémunération totale et avantage de toutes natures

i. Importance respective des éléments de rémunération

La rémunération du Président du Conseil d'administration est composée d'une rémunération fixe au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration et d'une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur laquelle est liée à l'assiduité (part variable).

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

Le Président du Conseil d'administration peut percevoir une rémunération fixe annuelle.

Au titre de l'exercice 2024, la rémunération fixe en raison du mandat de Président du Conseil d'administration exercé par de Philippe SALLE est maintenue à 170 000 euros bruts sur une base annuelle, conformément à la décision du Conseil d'administration en date du 6 mars 2024, suivant recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance.

iii. Rémunération au titre du mandat d'administrateur

Le Président du Conseil d'administration peut percevoir une rémunération allouée au titre de son mandat d'administrateur dont le montant est défini dans la politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2024 présentée au paragraphe 4.2.1.2.c) du présent Document.

Au titre de l'exercice 2024, le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucune part fixe en raison de son mandat d'administrateur, mais il perçoit une part variable d'un montant maximum de 70 000 euros soumis à une condition de présence annuelle d'au moins 90 % aux réunions du Conseil d'administration. En deçà d'un taux de présence de 90 %, cette rémunération sera payée au prorata. Il pourra également percevoir une indemnité de déplacement.

iv. Autres éléments de la rémunération court terme

Régimes de protection sociale

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

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

Pour l'exercice 2024, Philippe SALLE ne bénéficie pas de ce type de régime.

Avantages en nature

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

Au titre de l'exercice 2024, Philippe SALLE ne bénéficie pas d'un véhicule de fonction.

v. Autres formes de rémunération

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucune autre forme de rémunération. En particulier, il ne perçoit :

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

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

b) Politique de rémunération applicable en 2024 au Directeur Général

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

En conséquence, tout est mis en place pour qu'elle soit conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale.

Pour déterminer la rémunération du Directeur Général du Groupe, le Conseil d'administration s'appuie sur une étude de marché réalisée par un cabinet indépendant, dont résulte un panel de référence français composé de 80 % des sociétés de l'indice du CAC Mid 60 (en excluant celles réalisant plus de 10 milliards d'euros de chiffre d'affaires ainsi que les entreprises de services financiers et assurances). L'objectif de positionnement est à la médiane en rémunération globale (fixe, variable annuelle et rémunération long terme). À noter par ailleurs que compte tenu de son exposition au marché international, la Société analyse également régulièrement le positionnement de la rémunération



du Directeur Général au regard d'études de marché internationales sur la base de panels de sociétés comparables.

En outre, le Conseil veille à ce que la politique de rémunération appliquée reste en cohérence avec celle des autres dirigeants du Groupe.

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, cette politique de rémunération fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

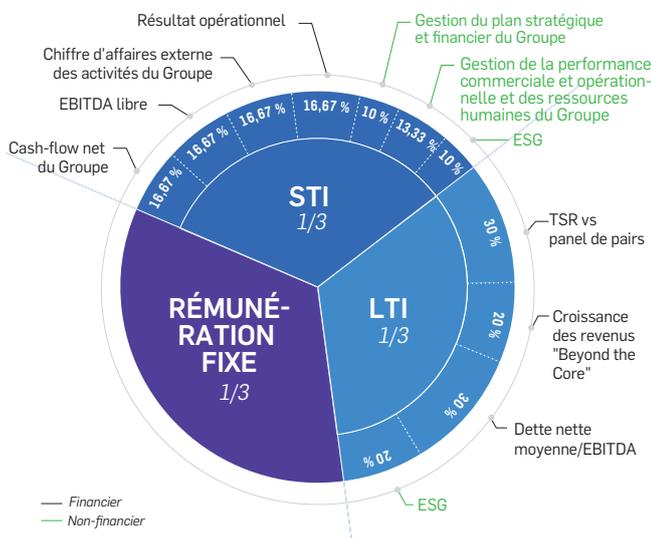
Les fonctions de Directeur Général sont décrites au paragraphe 4.1.2.1 du présent Document et sont actuellement exercées par Sophie ZURQUIYAH dont la biographie est présentée au paragraphe 4.1.3.1.f). Son mandat a pris effet à l'issue de l'Assemblée générale du 26 avril 2018 pour une durée de quatre ans et a été renouvelé pour une période de quatre ans lors de l'Assemblée générale qui s'est tenue le 5 mai 2022 pour une période de quatre ans soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025. Sophie ZURQUIYAH cumule en outre son mandat de Directeur Général avec celui d'administrateur de la Société et dont les durées sont alignées (voir section 4.1.2.1.b).

Rémunération totale et avantages de toute nature

i. Importance respective des éléments de rémunération

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

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2024 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



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

ii. Rémunération fixe

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

Pour déterminer la rémunération fixe du Directeur Général du Groupe, le Conseil d'administration s'est appuyé sur une étude de marché réalisée par un cabinet indépendant, dont résulte un panel de référence composé de 80 % des sociétés de l'indice du CAC Mid 60 (en excluant celles réalisant plus de 10 milliards d'euros de chiffres d'affaires ainsi que les entreprises de services financiers et assurances).

La rémunération fixe du Directeur Général est actuellement positionnée légèrement sous la médiane (- 5 %) de ce panel de comparaison, utilisé pour le benchmark de positionnement sur le marché français.

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

Au titre de l'exercice 2024, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, le Conseil d'administration du 6 mars 2024 a décidé de maintenir la rémunération fixe de Sophie ZURQUIYAH à 680 400 euros bruts sur une base annuelle.

iii. Rémunération variable annuelle

Modalités de détermination

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

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

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

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

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

Les objectifs financiers peuvent notamment, et de manière non exhaustive, concerner : (i) le cash-flow net du Groupe, (ii) l'EBITDA libre, (iii) le Chiffre d'affaires Externe des Activités du Groupe et (iv) le résultat opérationnel.

Les objectifs non-financiers peuvent notamment, et de manière non exhaustive, concerner : les plans stratégiques du Groupe et des nouvelles activités, la gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe, ainsi que la responsabilité environnementale.

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

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

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

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

Méthode d'évaluation des critères de performance

Pour les critères non-financiers, l'appréciation de la performance du Directeur Général est effectuée par le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance. L'atteinte des critères est évaluée en présence du Président qui soumet ses observations au Comité. Le Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance fait ensuite part de ses recommandations au Conseil d'administration pour prise de décision. Il est précisé que le Directeur Général ne prend pas part au vote ni aux délibérations sur les éléments de rémunération qui le concerne.

Condition de versement

La partie variable attribuée au titre d'un exercice donné est déterminée par le Conseil d'administration approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément à l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de la part variable attribuée au titre de l'année 2024 sera subordonné à l'approbation par l'Assemblée générale appelée en 2025 à statuer sur les comptes de l'exercice 2024, de la résolution relative au *say on pay* *post* individuel du Directeur Général. Elle est versée dans le mois qui suit la validation de ce versement par l'Assemblée générale.

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

Nomination ou fin de mandat

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

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

Objectifs applicables à la rémunération variable annuelle en 2024

Au titre de l'exercice 2024, le Conseil d'administration réuni le 6 mars 2024 a décidé de ne pas modifier le système de rémunération variable annuelle applicable au Directeur Général et a déterminé la structure de la rémunération variable annuelle de Sophie ZURQUIYAH ainsi que les objectifs applicables.

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

- la définition et la mise en œuvre des **plans stratégiques du Groupe et des nouvelles activités (BTC)** à horizon 2025.

Celui-ci comprend notamment la structuration et l'avancement des initiatives de nos nouvelles activités, l'examen de nouvelles opportunités commerciales ainsi que d'autres objectifs spécifiques liés à des indicateurs dont les critères détaillés sont tenus confidentiels ;

- la réalisation de ces objectifs sera évaluée par le Conseil d'administration sur la base du niveau d'avancement du Chiffre d'affaires dégagé par nos initiatives Beyond the Core au regard de notre trajectoire 2025 et de l'avancement des initiatives stratégiques de CGG ;
- la réalisation d'un objectif de **gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe** mettant l'accent sur les relations clients, le positionnement marché, la différenciation technologique de l'entreprise, le "business model", la résilience financière des opérations ainsi que la réalisation de projets technologiques clés. Cet objectif comprend également des éléments liés à l'organisation de l'entreprise, la gestion des salariés et des talents, la gestion des successions clés, l'engagement des salariés et l'attractivité de l'entreprise grâce à la mise en place d'une proposition de valeur attrayante ;
- La réalisation de ces objectifs sera mesurée sur la base de la mise en œuvre effective de mesures, évaluées par le Conseil d'administration, dans chaque activité du Groupe, comprenant notamment un taux d'attrition volontaire inférieur à un seuil déterminé ;
- la performance de l'entreprise en matière de **responsabilité sociale, environnementale et de gouvernance** ainsi que la consolidation et le développement de nouvelles initiatives en lien avec la transition énergétique. Ce point inclut les objectifs suivants qui seront évalués par le Conseil d'administration ;
 - maintenir la performance en matière de santé, de sécurité et d'environnement en ligne avec les normes de référence de l'industrie, sans aucun décès ;
 - s'assurer que la gestion des risques soit efficace et qu'elle couvre les nouvelles activités du Groupe. Se préparer aux exigences de la déclaration de la CSRD de 2024.
 - définir la trajectoire pour atteindre nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à horizon 2025/2030 et mettre en place des actions correctrices éventuellement nécessaires ;
 - faire progresser les actions visant à améliorer la performance Environnementale de notre chaîne d'approvisionnement ;
 - promouvoir la diversité et l'inclusion, comprenant notamment l'atteinte d'ambitieux objectifs de recrutement et l'avancée vers l'objectif d'atteindre 25,5 % de femmes positionnées aux 10 % des postes à plus haute responsabilité en 2025.

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



La rémunération variable annuelle de l'exercice 2024 se décompose comme suit :

Indicateur	Cible	Maximum
	En % de la rémunération fixe	En % de la rémunération fixe
Critères financiers	66,67 %	133,33 %
Cash-flow net du Groupe	16,67 %	33,33 %
EBITDA libre	16,67 %	33,33 %
Chiffre d'affaires Externe des Activités du Groupe	16,67 %	33,33 %
Résultat opérationnel	16,67 %	33,33 %
Critères non financiers	33,33 %	33,33 %
Gestion du plan stratégique et financier du Groupe	10,00 %	10,00 %
Gestion de la performance commerciale, de la performance opérationnelle et des ressources humaines du Groupe	13,33 %	13,33 %
ESG	10,00 %	10,00 %
TOTAL DES CRITÈRES	100,00 %	166,67 %

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

iv. Rémunération allouée aux administrateurs

Le Directeur Général qui serait également administrateur de la Société ne percevrait pas de rémunération allouée aux administrateurs.

v. Rémunération exceptionnelle

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

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

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

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

vi. Autres éléments de la rémunération court terme

Régimes de protection sociale

Le Directeur Général peut bénéficier des régimes de protection sociale mis en place pour les salariés du Groupe.

À ce titre, il peut bénéficier d'un régime de prévoyance couvert par un contrat d'assurance garantissant le risque décès, incapacité et invalidité.

Pour l'exercice 2024, cette couverture restera assurée par le contrat d'assurance souscrit auprès de SwissLife.

Les prestations sont calculées en fonction de l'assiette de cotisation constituée de la rémunération annuelle brute.

Ce régime est plafonné et garantit :

- le versement de prestations d'incapacité temporaire et d'invalidité 2e catégorie dont le montant maximum s'élève à 119 295 euros par an versés en complément de la sécurité sociale ;
- le risque décès selon plusieurs options au choix du bénéficiaire dont le montant maximum est fixé à 32 PASS en cas de décès accidentel ;
- le versement d'une rente de conjoint, le cas échéant.

Les limites de prestations sont fixées par le contrat d'assurance et sont en fonction de la situation de famille au moment du décès et de l'option choisie par les bénéficiaires.

Les cotisations sont calculées en référence au plafond annuel de sécurité sociale (PASS) et sont fixées pour l'année 2024 à :

- tranche A – jusqu'à 100 % du PASS : 0,23 % à la charge du bénéficiaire et 1,14 % à la charge de l'entreprise ;
- tranche B – au-delà de 100 % du PASS et jusqu'à 400 % du PASS : 1,52 % à la charge du bénéficiaire et 1,57 % à la charge de l'entreprise ;
- tranche C – au-delà de 400 % du PASS et jusqu'à 800 % du PASS : 0,13 % à la charge du bénéficiaire, et 0,51 % à la charge de l'entreprise.

Le Directeur Général peut également bénéficier d'un régime de couverture de frais de santé garantissant les frais médicaux.

Pour l'exercice 2024, cette couverture restera assurée par le contrat d'assurance souscrit auprès de SwissLife.

Les cotisations de ce régime sont calculées en référence au plafond annuel de sécurité sociale (PASS) et sont fixées pour l'année 2024 à :

- un forfait mensuel de 40,08 euros à la charge du bénéficiaire et 60,12 euros à la charge de l'entreprise ;
- auquel se rajoute une part proportionnelle à la rémunération : tranches A et B – jusqu'à 400 % du PASS : 0,57 % à la charge du bénéficiaire et 0,69 % à la charge de l'entreprise.

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

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

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

Assurance médicale internationale

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

Avantages de toute nature

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

Au titre de l'exercice 2024, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2023, des régimes de protection sociale applicables aux salariés du Groupe, d'une assurance médicale internationale souscrite par CGG Services (US) Inc. dont le montant annuel à la charge de l'entreprise est estimé à 33 262 euros et dont le montant annuel à la charge de Sophie ZURQUIYAH est estimé à 5 870 euros, et d'un véhicule de fonction qui ne pourra donner lieu à un avantage en nature supérieur à 11 880 euros. Le coût de l'assurance médicale internationale sera supporté par CGG SA.

vii. Rémunération variable pluriannuelle

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

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

viii. Rémunération long terme

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

Les outils de rémunération à long terme mis en place par la Société contribuent aux objectifs de la politique de rémunération en fidélisant les dirigeants et en liant la rétribution des

mandataires sociaux exécutifs aux intérêts des actionnaires et, plus largement, à l'intérêt social de la Société. Cette politique permet de rémunérer la création de valeur à long terme pour la Société, assurant sa pérennité.

Les attributions ont en principe lieu annuellement, au cours du premier semestre, après la clôture des comptes de l'exercice précédent sous la forme d'actions de performance.

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

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

Comme pour la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 4 mai 2023 au titre de l'exercice 2023, il est proposé pour l'exercice 2024 de maintenir la nécessité d'apporter des justifications détaillées en cas de décision de maintien de la rémunération à long terme en cas de départ du Directeur Général.

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

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

Le Conseil d'administration doit déterminer la quantité minimum d'actions issues des attributions que le Directeur Général doit conserver au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions. Dans ce cadre, le Conseil d'administration a également décidé que conformément aux dispositions des articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce : la quantité d'actions résultant de l'acquisition d'actions que Sophie ZURQUIYAH est tenue de conserver au nominatif, pendant la durée de son mandat, devrait représenter 25 % des actions de performance définitivement attribuées par le Conseil d'administration.

Par ailleurs, le Directeur Général doit, en sa qualité d'administrateur de la Société, détenir au moins 20 000 actions de la Société. La combinaison de ces obligations permettra au Directeur Général de détenir un nombre significatif de titres.

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



Prenant en compte le cours de l'action au moment de l'attribution et le plafond de l'autorisation utilisée, le Conseil d'administration pourra décider d'attribuer au Directeur Général un nombre de titres dont la valorisation globale sera inférieure à la cible de la politique de rémunération.

Comme pour la politique de rémunération qui a été approuvée par l'Assemblée générale du 4 mai 2023 au titre de l'exercice 2023, une modification de la politique de rémunération est proposée pour l'exercice 2024 portant sur la possibilité de diminuer le nombre d'actions attribuées au titre du plan de rémunération long terme au bénéfice du Directeur Général en cas de circonstances qui rendraient contraignante l'utilisation d'instruments en actions.

Il est à noter que la rémunération long terme du Directeur Général est positionnée depuis plusieurs années en dessous de la médiane des entreprises du panel de comparaison, utilisé pour le benchmark de positionnement sur le marché français. En 2023, l'attribution du Directeur Général s'est située 45 % en dessous de la médiane de distribution du marché de référence du Groupe.

Attribution au titre l'exercice 2024

Au titre de l'exercice 2024, le Conseil d'administration entend attribuer des actions de performance au Directeur Général. Cela représente un changement par rapport à 2023, année durant laquelle, une combinaison d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance a été attribuée. Ces attributions seront soumises à une période d'acquisition d'au moins trois ans et à des conditions de performance exigeantes liées à des objectifs financiers établis en cohérence avec le Business Plan de l'entreprise et des objectifs ESG établis en cohérence avec les objectifs ESG de CGG à l'horizon 2025-2030.

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

- une condition de croissance du cours de bourse de l'action CGG par rapport à l'évolution relative d'un indice composé d'un panel de pairs. Le panel de pairs étant composé des entreprises du secteur pétrolier et domaines connexes suivantes – TGS ASA, PGS ASA, Fugro NV, Core laboratories VV, Nov Inc, MagSeis Fairfield ASA, Valaris LTD, Technip FMC PLC et Hunting. Pour une croissance de l'action CGG supérieure ou égale à 130 % de la croissance médiane du panel de comparaison, 100 % des actions seront acquises au titre de cette condition. Une croissance de l'action CGG supérieure ou égale à 100 % de la croissance médiane du panel de comparaison et strictement inférieure à 130 % de la croissance médiane du panel de comparaison, entraînera l'acquisition, de manière linéaire, de 75 % à 100 % des actions au titre de cette condition. Pour une croissance de l'action CGG strictement inférieure à 100 % de la croissance médiane du panel de comparaison, aucune action ne sera acquise au titre de cette condition ;
- une condition de performance basée sur un objectif de revenu de Beyond the Core pour les années 2024, 2025 et 2026 ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette deuxième condition de performance ;
- une condition de performance basée sur l'atteinte d'un ratio de dette moyenne sur EBITDAs des activités poursuivies pour l'année 2026 ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette troisième condition de performance ;
- une condition de performance fondée sur l'atteinte d'un objectif dit Environnement, Social et Gouvernance (ESG). Cet objectif comprend des critères de gouvernance axés sur la sécurité, la gestion des risques, la responsabilité environnementale et la durabilité ; à défaut d'atteinte de l'objectif, aucun droit ne sera acquis au titre de cette quatrième condition de performance.

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

ix. Régimes de retraite supplémentaire

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

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

Le Directeur Général bénéficie de ce régime de retraite.

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

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

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

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

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

Au titre de l'exercice 2024, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera, comme en 2023, du régime de retraite à cotisations définies mentionné ci-dessus. Le montant estimé pour l'année 2024 s'élève à 22 216 euros dont 13 198 euros à la charge de l'entreprise et 9 018 euros à la charge de Sophie ZURQUIYAH.

Régime de retraite alternatif

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

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

x. Assurance chômage individuelle

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

Pour l'exercice 2024, Sophie ZURQUIYAH bénéficiera d'un avantage en nature assurance chômage individuelle. Le montant s'élève à 12 693 euros à la charge de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité contractuelle de rupture en vigueur

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

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

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

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

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

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

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



xii. Engagement de non-concurrence

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

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

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

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

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

Engagement de non-concurrence en vigueur

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

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

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

xiii. Indemnité de prise de fonction

Une indemnité de prise de fonction peut, le cas échéant, être allouée par le Conseil d'administration à un nouveau Directeur

Général venant d'une société extérieure au Groupe conformément aux recommandations AFEP-MEDEF. Le versement de cette indemnité qui peut revêtir différentes formes, se limite à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le dirigeant et doit être dûment motivé.

xiv. Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération en cas de cumul d'un mandat d'administrateur conformément à la politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2024 présentée au paragraphe 4.2.1.2.c) du présent Document.

Pour l'exercice 2024, Sophie ZURQUIYAH ne percevra aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

c) Politique de rémunération applicable aux administrateurs en 2024

a. Administrateurs concernés

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

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

b. Règles de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs

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

L'Assemblée générale de la Société réunie le 16 juin 2020 a approuvé une somme maximale de 550 000 euros au titre de la rémunération globale annuelle des administrateurs applicable depuis l'exercice 2020. Cette rémunération totale maximale demeure inchangée pour l'exercice 2024 en l'absence d'une nouvelle décision de l'Assemblée.

ii. Règles générales de répartition

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

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

iii. Règles spécifiques applicables au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et à l'administrateur représentant les salariés

Président du Conseil d'administration

Le Président du Conseil d'administration perçoit :

- une rémunération fixe au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration telle que décrite au paragraphe 4.2.1.2.a) du présent Document ;
- une part variable en sa qualité d'administrateur, assortie d'une indemnité de déplacement (le cas échéant), telle que décrite au paragraphe 4.2.1.2.c) du présent Document.

Directeur Général

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

Administrateur représentant des salariés

L'administrateur représentant les salariés nommé conformément à l'article 8 des statuts de la Société ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur et est uniquement rémunéré au titre du contrat de travail qu'il a conclu avec la Société ou l'une de ses filiales.

c. Montants de rémunération allouée aux administrateurs applicables pour l'exercice 2024

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Au titre de l'exercice 2024, sur recommandation du Comité de rémunération, de nomination et de gouvernance, les règles proposées sont présentées ci-dessous :

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

	Part fixe
Administrateur	10 500 €
Président du Comité d'audit et de gestion des risques	12 000 €
Membre du Comité d'audit et de gestion des risques	6 000 €
Président de tout comité autre que le Comité d'audit et de gestion des risques	6 000 €
Membre de tout comité autre que le Comité d'audit et de gestion des risques	3 000 €

(a) À l'exclusion de l'administrateur cumulant le mandat de Directeur Général, de l'administrateur représentant les salariés et du Président du Conseil d'administration.

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

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

	Part variable
Part annuelle variable du Président du Conseil ^(b)	70 000 €
Participation à une réunion ordinaire du Conseil ^(c)	3 600 €
Participation à une réunion ordinaire du Comité	2 000 €
Participation à une réunion exceptionnelle du Conseil ^(d)	1 800 €
Participation à une réunion exceptionnelle du Comité	1 000 €
Participation à une réunion téléphonique de suivi ^(e)	0 €
Participation à une réunion d'un Comité en tant qu'invité	0 €

(a) À l'exclusion de l'administrateur cumulant le mandat de Directeur Général et de l'administrateur représentant les salariés.

(b) Montant maximum sous réserve d'une condition de présence annuelle d'au moins 90 %. À défaut, rémunération au prorata. Cette rémunération est exclusive de toute autre rémunération pour les participations aux réunions du Conseil et des comités.

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

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

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

La Société n'a effectué aucune modification par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 4 mai 2023.



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

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

(a) À l'exclusion de l'administrateur cumulant le mandat de Directeur Général et de l'administrateur représentant les salariés.
(b) Montant par réunion.

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

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

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

e. Dépenses

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

f. Répartition de la somme fixe annuelle allouée à chaque administrateur pour l'année 2024

Administrateur et Président du Conseil d'administration

Au titre de l'exercice 2024, Philippe SALLE bénéficiera d'une part variable au titre de son mandat d'administrateur ainsi que d'une

rémunération fixe au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration, telles que définies dans la politique de rémunération des mandataires sociaux décrite ci-dessus.

Administrateur et Directeur Général

Au titre de l'exercice 2024, Sophie ZURQUIYAH ne bénéficiera d'aucune rémunération en sa qualité d'administrateur, mais bénéficiera d'une rémunération en sa qualité de Directeur Général, conformément à la politique de rémunération des mandataires sociaux décrite ci-dessus.

Administrateur représentant les salariés

Au titre de l'exercice 2024, conformément à la politique de rémunération des administrateurs décrite ci-dessus, l'administrateur représentant les salariés ne bénéficiera d'aucune rémunération au titre de ses fonctions, et sera uniquement rémunéré au titre de son contrat de travail.

Autres administrateurs

Au titre de l'exercice 2024, les administrateurs désignés par l'Assemblée générale bénéficieront d'une rémunération au titre de leur mandat d'administrateur telle que définie dans la politique de rémunération des mandataires sociaux décrite ci-dessus.

4.2.2 Rémunération des mandataires sociaux en 2023

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

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

A. Rémunération totale annuelle du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023

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

L'Assemblée générale annuelle du 4 mai 2023 a approuvé la résolution n° 7 portant sur les informations prévues à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce et relative aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre

de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ainsi que la résolution n° 11 relative à la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration.

Compte tenu de ce vote positif, la Société a maintenu en 2024 les pratiques appliquées en matière de rémunération des mandataires sociaux en 2023 (politique de rémunération et information notamment).

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

La rémunération versée au Président du Conseil d'administration est conforme aux principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération fixe, variable, exceptionnelle et les avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil d'administration approuvés par l'Assemblée générale du 4 mai 2023 et applicables au titre de l'exercice 2023.

Au titre de l'exercice 2023, la Société n'a effectué aucun écart ou dérogation par rapport à la politique de rémunération en vigueur.