

## Transition

Société anonyme au capital de 275.333,32 €  
Siège social : 49 bis, avenue Franklin Delano Roosevelt, 75008 Paris  
895 395 622 R.C.S. Paris

---

### POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU JEUDI 14 SEPTEMBRE 2023

---

#### Politique de rémunération & résultats des votes

*(Article R-22-10-14 IV du Code de commerce)*

L'Assemblée Générale Mixte des actionnaires de la société Transition du jeudi 14 septembre 2023, a approuvé sans modification et comme suit, les résolutions relatives aux politiques de rémunération des administrateurs et des dirigeants mandataires sociaux reproduites ci-après.

Résolutions	Résultat du vote
<b>Dix-neuvième résolution</b> Approbation de la politique de rémunération des administrateurs à compter de la date de réalisation définitive de la fusion par voie d'absorption d'Arverne par la Société	Approuvée à 100%
<b>Vingtième résolution</b> Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général à compter de la date de réalisation définitive de la fusion par voie d'absorption d'Arverne par la Société	Approuvée à 76,21 %
<b>Vingt-et-unième résolution</b> Approbation de la politique de rémunération du Directeur général délégué à compter de la date de réalisation définitive de la fusion par voie d'absorption d'Arverne par la Société	Approuvée à 76,21 %

#### **I. Politique de rémunération du président-directeur général de la Société**

##### *Principes généraux*

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

Les éléments de rémunérations présentés dans le tableau ci-après s'appliquent pour une année complète d'ancienneté 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.

Eléments de rémunération	Principes et critères de détermination
Rémunération fixe	<p>Le président-directeur général perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 190 400 € pour l'exercice 2023.</p> <p>La rémunération fixe est déterminée par le Conseil d'Administration sur proposition du comité des nominations et des rémunérations de manière équitable et compétitive tout en tenant compte de l'intérêt social de la Société. Compte tenu de l'évolution et de la croissance de la Société, le Conseil d'Administration se réserve la possibilité de proposer à l'assemblée générale de faire évoluer cette rémunération en 2024.</p>
Rémunération variable annuelle	<p>Le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 16 % de la rémunération fixe, sans aucun minimum garanti. En cas de surperformance, la rémunération variable annuelle peut atteindre 21 % de la rémunération fixe.</p> <p>Les critères de calcul de la rémunération variable annuelle s'inscrivent dans le cadre des principes de la politique de rémunération alignés avec 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 définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe et conformément aux principes décrits en section 13.2.1.2 « <i>Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du président-directeur général</i> » ci-après.</p>
Rémunération variable pluriannuelle	<p>Le président-directeur général peut se voir attribuer une rémunération variable pluriannuelle 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. 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 ses intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Le montant de la rémunération variable pluriannuelle du président-directeur général sera plafonné à 28 % de l'addition de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2023.</p> <p>Lors de l'attribution des options et/ou des actions gratuites, le Conseil d'Administration aura la faculté d'imposer au président-directeur général de conserver au nominatif un certain pourcentage des actions attribuées gratuitement et/ou des actions obtenues sur exercice des options.</p> <p>Le président-directeur général devra s'engager, jusqu'à l'expiration de son mandat, à ne recourir à aucune stratégie de couverture pour gérer le risque lié aux actions souscrites, acquises et/ou attribuées dans le cadre du dispositif de rémunération variable pluriannuelle.</p> <p>La rémunération variable pluriannuelle sera calculée sur la base de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération seront définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe par le Conseil d'Administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations.</p>

Eléments de rémunération	Principes et critères de détermination
Rémunération exceptionnelle	En cas de réalisation de la Fusion durant l'exercice 2023, le président-directeur général percevra une rémunération de 31 500€. Il est précisé que cette rémunération récompense l'activité de M. Pierre Brossollet pendant son mandat de président d'Arverne Group avant la réalisation de la Fusion et à ce titre elle sera soumise au vote des associés d'Arverne Group en septembre 2023. Sous réserve de ce vote, cette rémunération exceptionnelle constituera, dans le cadre de la Fusion, un engagement repris par l'Entité Fusionnée qui devra l'honorer. C'est à ce titre qu'elle est présentée dans la politique de rémunération du président-directeur-général et, conformément aux dispositions du « <i>say-on-pay</i> », elle ne pourra être versée qu'après son approbation par l'assemblée générale ordinaire annuelle suivante de l'Entité Fusionnée.
Avantages en nature	Le président-directeur général bénéficie d'une assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprises (GSC) » lui assurant des indemnités en cas de perte involontaire de son mandat à l'issue d'un délai d'attente fixé à 12 mois d'affiliation. Le président-directeur général ne bénéficiera pas d'autres avantages en nature.
Régime de retraite supplémentaire	Le président-directeur général ne bénéficiera pas d'un régime de retraite supplémentaire.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Pendant la durée du délai d'attente précédant la prise d'effet de la couverture associée à la GSC, le président-directeur général bénéficiera d'une indemnité de cessation de fonction au sein du Groupe correspondant à 25 % de sa rémunération fixe. Le président-directeur général ne sera plus éligible au paiement de cette indemnité de cessation de fonction à l'issue du délai d'attente.  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 ou s'il atteint l'âge de 65 ans.
Indemnité de non-concurrence	Néant.

#### *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, 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 2023 (vote *ex post*), sera déterminé par le Conseil d'Administration conformément aux principes suivants :

- Cible :

Le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 16 % de la rémunération fixe en cas d'atteinte de la totalité des objectifs indiqués dans le tableau ci-dessous, sans aucun minimum garanti. En cas de surperformance, le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 21 % de la rémunération fixe.

– Plancher :

Aucun montant ne sera due au président-directeur général de la Société au titre de la rémunération variable annuelle dans le cas où le taux d'atteinte des objectifs serait inférieur à 30 %.

– Objectifs :

<b>Objectifs</b>	<b>Nature</b>	<b>Pondération</b>
Atteinte du niveau de chiffre d'affaires du Groupe (incluant le chiffre d'affaires des filiales de forage non consolidées) fixé par le Conseil d'Administration durant l'exercice 2023	Financier	40 %
Mise en place d'un comité de mission et remise, au cours de l'année 2024, d'un avis de l'organisme tiers indépendant sans réserve majeure sur le respect au cours de l'année 2023 par la Société des objectifs statutaires qu'elle s'est fixée dans le cadre de son statut de société à mission	Extra-financier	40 %
Un taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail ( <i>Lost Time Incident Frequency – LTIF</i> ) dans le premier quartile des entreprises du même secteur d'activité et de même taille que la Société durant l'exercice 2023 à savoir pour l'année 2023 compte tenu de l'activité de la Société, les entreprises de forage similaires à la Société et qui se réfère à la convention collective FNTF.	Extra-financier	20 %

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

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

La réalisation des objectifs quantifiables sera évaluée en neutralisant les facteurs échappant au contrôle du président-directeur général.

## II. Politique de rémunération du directeur général délégué de la Société

### *Principes généraux*

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

Les éléments de rémunérations présentés dans le tableau ci-après s'appliquent pour une année complète d'ancienneté 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.

<b>Eléments de rémunération</b>	<b>Principes et critères de détermination</b>
Rémunération fixe	<p>Le directeur général délégué perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 190 400 € pour l'exercice 2023.</p> <p>La rémunération fixe est déterminée par le Conseil d'Administration sur proposition du comité des nominations et de rémunérations de manière équitable et compétitive tout en tenant compte de l'intérêt social de la Société. Compte tenu de l'évolution et de la croissance de la Société, le Conseil d'Administration se réserve la possibilité de proposer à l'assemblée générale de faire évoluer cette rémunération en 2024.</p>
Rémunération variable annuelle	<p>Le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 16 % de la rémunération fixe, sans aucun minimum garanti. En cas de surperformance, la rémunération variable annuelle peut atteindre 21 % de la rémunération fixe.</p> <p>Les critères de calcul de la rémunération variable annuelle s'inscrivent dans le cadre des principes de la politique de rémunération alignés avec 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 définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe et conformément aux principes décrits en section 13.2.2.2 « <i>Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du directeur général délégué</i> » ci-après.</p>
Rémunération variable pluriannuelle	<p>Le directeur général délégué peut se voir attribuer une rémunération variable pluriannuelle 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. 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 ses intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Le montant de la rémunération variable pluriannuelle du directeur général délégué sera plafonné à 28 % de l'addition de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2023.</p> <p>Lors de l'attribution des options et/ou des actions gratuites, le Conseil d'Administration aura la faculté d'imposer au directeur général délégué de conserver au nominatif un certain pourcentage des actions attribuées gratuitement et/ou des actions obtenues sur exercice des options.</p> <p>Le directeur général délégué devra s'engager, jusqu'à l'expiration de son mandat, à ne recourir à aucune stratégie de couverture pour gérer le risque lié aux actions souscrites, acquises et/ou attribuées dans le cadre du dispositif de rémunération variable pluriannuelle.</p>

Eléments de rémunération	Principes et critères de détermination
Rémunération exceptionnelle	<p>La rémunération variable pluriannuelle sera calculée sur la base de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération seront définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe par le Conseil d'Administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations.</p>
Avantages en nature	<p>En cas de réalisation de la Fusion durant l'exercice 2023, le directeur général délégué percevra une rémunération de 31 500 €. Il est précisé que cette rémunération récompense l'activité de M. Sébastien Renaud pendant son mandat de directeur général d'Arverne Group avant la réalisation de la Fusion et à ce titre elle sera soumise au vote des associés d'Arverne Group en septembre 2023. Sous réserve de ce vote, cette rémunération exceptionnelle constituera, dans le cadre de la Fusion, un engagement repris par l'Entité Fusionnée qui devra l'honorer. C'est à ce titre qu'elle est présentée dans la politique de rémunération du directeur général délégué et, conformément aux dispositions du « <i>say-on-pay</i> », elle ne pourra être versée qu'après son approbation par l'assemblée générale ordinaire annuelle suivante de l'Entité Fusionnée.</p>
Régime de retraite supplémentaire	<p>Le directeur général délégué bénéficie d'une assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprises (GSC) » lui assurant des indemnités en cas de perte involontaire de son emploi à l'issue d'un délai d'attente fixé à 12 mois d'affiliation. Le directeur général délégué ne bénéficiera pas d'autres avantages en nature.</p>
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	<p>Le directeur général délégué ne bénéficiera pas d'un régime de retraite supplémentaire.</p> <p>Pendant la durée du délai d'attente précédant la prise d'effet de la couverture associée à la GSC, le directeur général délégué bénéficiera d'une indemnité de cessation de fonction au sein du Groupe correspondant à 25 % de sa rémunération fixe. Le directeur général délégué ne sera plus éligible au paiement de cette indemnité de cessation de fonction à l'issue du délai d'attente.</p> <p>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 ou s'il atteint l'âge de 65 ans.</p>
Indemnité de non-concurrence	<p>Le directeur général délégué est par ailleurs soumis à un engagement de non-concurrence d'une durée de 12 mois et percevrait à ce titre une indemnité forfaitaire mensuelle égale à 30 % de sa rémunération mensuelle fixe brute moyenne perçue sur les douze derniers mois précédant la cessation effective de son mandat. En cas de cumul de l'application de l'indemnité de départ décrite ci-dessus et de l'indemnité de non-concurrence, le montant cumulé de ces deux indemnités ne pourra pas excéder un montant correspondant à la somme de la rémunération fixe et variable perçue par le directeur général délégué au cours des deux années précédant la cessation effective de son mandat.</p> <p>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.</p>

### *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, 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 2023 (vote *ex post*), sera déterminé par le Conseil d'Administration conformément aux principes suivants :

– Cible :

Le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 16 % de la rémunération fixe en cas d'atteinte de la totalité des objectifs indiqués dans le tableau ci-dessous, sans aucun minimum garanti. En cas de surperformance, le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 21 % de la rémunération fixe.

– Plancher :

Aucun montant ne sera due au directeur général délégué de la Société au titre de la rémunération variable annuelle dans le cas où le taux d'atteinte des objectifs serait inférieur à 30 %.

– Objectifs :

<b>Objectifs</b>	<b>Nature</b>	<b>Pondération</b>
Atteinte du niveau de chiffre d'affaires du Groupe (incluant le chiffre d'affaires des filiales de forage non consolidées) fixé par le Conseil d'Administration durant l'exercice 2023	Financier	40 %
Mise en place d'un comité de mission et remise, au cours de l'année 2024, d'un avis de l'organisme tiers indépendant sans réserve majeure sur le respect au cours de l'année 2023 par la Société des objectifs statutaires qu'elle s'est fixée dans le cadre de son statut de société à mission	Extra-financier	40 %
Un taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail ( <i>Lost Time Incident Frequency – LTIF</i> ) dans le premier quartile des entreprises du même secteur d'activité et de même taille que la Société durant l'exercice 2023 à savoir pour l'année 2023 compte tenu de l'activité de la Société, les entreprises de forage similaires à la Société et qui se réfère à la convention collective FNTP.	Extra-financier	20 %

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

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

La réalisation des objectifs quantifiables sera évaluée en neutralisant les facteurs échappant au contrôle du directeur général délégué.

### **III. Politique de rémunération des administrateurs de la Société**

Le montant global annuel de la rémunération allouée au Conseil d'Administration a été fixé à 450 000 € par l'assemblée générale mixte des actionnaires du 14 septembre 2023 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 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 :

	<b>Administrateur Indépendant</b>	<b>Administrateur non-indépendant</b>
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 €	-
Rémunération fixe du président du comité d'audit* :	20 000 €	-
Rémunération fixe d'un membre du comité des nominations et des rémunérations :	5 000 €	-
Rémunération fixe du président du comité des nominations et des rémunérations* :	15 000 €	-
Rémunération fixe d'un membre du comité stratégie, risques et RSE :	5 000 €	-
Rémunération fixe du président du comité stratégie, risques et RSE* :	15 000 €	-
Rémunération de l'administrateur référent	5 000 €	-

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 *pro rata temporis* 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 pourront être ajustées 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).

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 et dans la limite des plafonds prévus par la politique applicable au sein de la Société.