

VERIMATRIX

Société anonyme à conseil d'administration au capital de 8.754.914,20 euros
Siège social : Impasse des Carrés de l'Arc, Rond-Point du Canet, 13590 Meyreuil
399 275 395 RCS Aix-en-Provence

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE DES ACTIONNAIRES

DU 27 NOVEMBRE 2025

Chers actionnaires,

Nous vous avons réunis en assemblée générale afin de statuer sur l'ordre du jour suivant :

- approbation de la politique de rémunération du directeur général (Monsieur Laurent Dechaux) au titre de l'exercice 2025, et
- approbation de la nouvelle politique de rémunération du président du conseil d'administration au titre de l'exercice 2025.

Depuis le 29 août 2025 :

(i) Monsieur Amedeo Amedeo D'Angelo a démissionné de son mandat de directeur général de la Société, tout en conservant son mandat d'administrateur et de président du conseil d'administration, et

(ii) Monsieur Laurent Dechaux a été nommé directeur général de la Société pour une durée illimitée.

La dissociation des fonctions de président du conseil d'administration et de directeur général ainsi que la nomination d'un nouveau directeur général décidées par le conseil d'administration de la Société le 29 août 2025 ont contraint le conseil d'administration à arrêter le même jour une nouvelle politique de rémunération du président du conseil d'administration et du directeur général pour l'exercice 2025. Ce changement de gouvernance et cette nouvelle politique de rémunération ont été proposés par le comité des nominations, des rémunérations et de gouvernance.

En application des dispositions de l'article L. 22-10-8 du code de commerce, le conseil d'administration soumet donc la nouvelle politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice en cours (rémunération « *ex-ante* ») à l'approbation de la présente assemblée générale des actionnaires.

La dernière politique de rémunération des mandataires sociaux a été approuvée par l'assemblée générale mixte du 12 juin 2025 pour l'exercice 2025.

Dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux, le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations, des rémunérations et de gouvernance, a pris en compte les principes suivants, conformément aux recommandations du §24-1 du Code AFEP/MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées :

- exhaustivité : la détermination d'une rémunération doit être exhaustive. L'ensemble des éléments de la rémunération doit être retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ;
- équilibre entre les éléments de la rémunération : chaque élément de la rémunération doit être clairement motivé et correspondre à l'intérêt social de l'entreprise ;
- comparabilité : cette rémunération doit être appréciée dans le contexte d'un métier et du marché de référence. Si le marché est une référence, il ne peut être la seule car la rémunération d'un dirigeant mandataire social est fonction de la responsabilité assumée, des résultats obtenus et du travail effectué. Elle peut aussi dépendre de la nature des missions qui lui sont confiées ou des situations particulières (par exemple redressement d'une entreprise en difficulté) ;

- cohérence : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise ;
- intelligibilité des règles : les règles doivent être simples, stables et transparentes. Les critères de performance utilisés doivent correspondre aux objectifs de l'entreprise, être exigeants, explicites et autant que possible pérennes ; et
- mesure : la détermination des éléments de la rémunération doit réaliser un juste équilibre et prendre en compte à la fois l'intérêt social de la société, les pratiques du marché, les performances des dirigeants et les autres parties prenantes de l'entreprise.

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 du conseil d'administration, pour le directeur général, pour le ou les éventuels directeur(s) général(aux) délégué(s) et pour les administrateurs.

Aucun élément de rémunération, avantages ou engagements, 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 a la possibilité de déroger à l'application de la politique de rémunération. 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.

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.

Politique de rémunération du directeur général (Monsieur Laurent Dechaux)

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

Eléments de rémunération	Principes et critères de détermination
Rémunération fixe au titre du mandat de directeur général	Le montant annuel brut de la rémunération fixe est de 300 000 euros au titre de l'exercice 2025 et sera dû au prorata de la durée des fonctions de directeur général au cours de l'exercice 2025.
Rémunération variable annuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Le directeur général perçoit une rémunération variable annuelle pouvant atteindre 80 % de sa rémunération fixe annuelle brute, payable : <ul style="list-style-type: none"> - à hauteur de 70% de sa rémunération fixe annuelle brute en fonction de la réalisation de conditions opérationnelles (réussite de la transition managériale, de la revue de la <i>roadmap</i> produits et de la définition du budget 2026, notamment), étant précisé que pour 2025, Monsieur Laurent Dechaux bénéficiera d'une garantie de versement de 70% de cette rémunération variable sur une base proratisée. Les 30% restant de cette rémunération variable seront liés à la réalisation effective au regard des objectifs fixés ci-dessus pour la période concernée, et - à hauteur de 10% de sa rémunération fixe annuelle brute sous réserve de l'atteinte d'objectifs collectifs qualitatifs et d'objectifs collectifs financiers du groupe, exigeants et fixés unilatéralement par le Comité de direction (« Executive Committee ») chaque année.
Rémunération variable pluri-annuelle	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.

Eléments de rémunération

Principes et critères de détermination

- Rémunération variable pluriannuelle en espèces : néant.

- Attribution gratuite d'actions ou attribution d'options de souscription d'actions

Le directeur général peut se voir attribuer une rémunération de long terme reposant sur l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou sur l'attribution gratuite d'actions. L'exercice des options et l'acquisition des actions attribuées gratuitement seront soumis à des conditions de présence et de performance sur plusieurs années. Ce dispositif permet de renforcer le lien entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et leurs contributions directes à la performance à long terme de l'entreprise, tout en garantissant l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Lors de l'attribution des options et/ou des actions gratuites, le conseil d'administration aura la faculté d'imposer au 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 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.

Le 29 août 2025, le conseil d'administration a procédé à l'attribution gratuite de 500.000 actions au profit de Monsieur Laurent Dechaux, soumises à une période d'acquisition de trois ans (sans période de conservation) et dont l'acquisition définitive sera soumise à la présence continue de Monsieur Laurent Dechaux dans le groupe jusqu'au 29 août 2028 et sera subordonnée à la réalisation de la condition de performance suivante : atteinte d'un cours moyen des actions de la Société pondéré par les volumes pendant 20 jours de bourse consécutifs égal ou supérieur à 0,80 euro d'ici au 29 août 2028, étant précisé qu'en cas de changement de contrôle de la Société cette moyenne pondérée sera remplacée par le prix dudit changement de contrôle, étant précisé que le conseil d'administration pourra le cas échéant décider d'accélérer l'acquisition définitive des actions gratuites et de relever le directeur général de l'une ou l'autre des conditions susvisées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-197-1 du code de commerce, le conseil d'administration a décidé que Monsieur Laurent Dechaux sera tenu de conserver au nominatif, jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social (président du conseil d'administration, directeur général ou président-directeur général), 15% des actions qui lui sont attribuées gratuitement par le conseil.

Rémunération exceptionnelle

Le directeur général pourrait se voir attribuer une rémunération exceptionnelle. Cette rémunération exceptionnelle viserait à rémunérer une performance particulière sur un ou plusieurs projets ayant un impact majeur sur le développement de la Société tels qu'acquisitions, fusions, changement de contrôle (inchangé par rapport à 2025).

Avantages en nature

Le directeur général bénéficie de l'assurance collective souscrite par la Société relative à la responsabilité civile des mandataires sociaux.

Régime de Prévoyance

de Le directeur général bénéficie du régime de prévoyance contractée par la Société auprès de Malakoff Humanis.

Régime de retraite supplémentaire

Le 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 non-concurrence

Le directeur général 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 40 % de sa dernière rémunération mensuelle fixe brute.

Eléments de rémunération	Principes et critères de détermination
	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 et que le versement de l'indemnité de non-concurrence sera exclu dès lors que le directeur général fait valoir ses droits à la retraite ou qu'il atteint l'âge de 65 ans.
Indemnité de départ	Néant

Politique de rémunération des membres du conseil d'administration

Pas de changement à la politique de rémunération 2025

Politique de rémunération du président du conseil d'administration (Monsieur Amedeo D'Angelo)

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

Eléments de rémunération	Principes et critères de détermination
Rémunération fixe au titre du mandat de président du conseil d'administration.	<p>Le montant annuel brut de la rémunération fixe a été fixé à 80.000 euros au titre de l'exercice 2025 et sera dû au prorata de la durée des fonctions de président du conseil d'administration dissociées de celle de directeur général au cours de l'exercice 2025 (soit à compter du 1^{er} septembre 2025).</p> <p>Jusqu'au 29 août 2025, Monsieur Amedeo D'Angelo est rémunéré en sa qualité de président-directeur général conformément à la politique de rémunération 2025 approuvée par l'assemblée générale mixte le 12 juin 2025.</p>
Rémunération variable pluri-annuelle	<p>Le président du conseil d'administration 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 et leurs contributions directes à la performance à long terme de l'entreprise, tout en garantissant l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Lors de l'attribution des options et/ou des actions gratuites, le conseil d'administration aura la faculté d'imposer au président du conseil d'administration de conserver au nominatif pendant toute la durée de son mandat un certain pourcentage des actions attribuées gratuitement et/ou des actions obtenues sur exercice des options.</p> <p>Le président du conseil d'administration devra s'engager, jusqu'à l'expiration de son mandat, à ne recourir à aucune stratégie de couverture pour gérer le risque lié aux actions souscrites, acquises et/ou attribuées dans le cadre du dispositif de rémunération variable pluriannuelle.</p>
Rémunération au titre de son activité au sein du conseil d'administration.	Comme les autres administrateurs, Monsieur Amedeo D'Angelo pourra par ailleurs recevoir des jetons de présence au titre de son activité au sein du conseil d'administration.
Rémunération exceptionnelle	Néant

Eléments de rémunération	Principes et critères de détermination
Avantages en nature	Le président du conseil d'administration bénéficie de l'assurance collective souscrite par la Société relative à la responsabilité civile des mandataires sociaux.
Indemnité de départ	Néant

Il est précisé, en tant que de besoin, que le président du conseil d'administration, a confié un contrat de prestation de services à la société Diadema, société contrôlée par le président du conseil d'administration. Les principaux termes de ce contrat, qui sera soumis à la procédure des conventions réglementées par l'article L. 225-138 du code de commerce, sont les suivants :

- nature des prestations qui seraient rendues : assister la Société dans le cadre d'opérations de croissance externe ou de cession d'actifs,
- durée : un an,
- rémunération annuelle : 168.000 euros hors taxes, payable mensuellement.

En application de l'article L. 22-10-34 du code de commerce, les montants résultant de la mise en œuvre des principes et critères décrits ci-dessus seront soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2025, le versement des rémunérations variables et exceptionnelles étant conditionné à l'approbation par ladite assemblée générale.

Il est précisé que pour le cas où le conseil d'administration nommerait un ou plusieurs directeurs généraux délégués, le conseil d'administration pourrait leur attribuer, chacun au titre de l'exercice au cours duquel il serait nommé, une rémunération conforme aux principes fixés pour le directeur général dans la présente politique de rémunération, et ce jusqu'à l'approbation par l'assemblée générale des actionnaires d'une nouvelle politique de rémunération. En cas de décision par le conseil d'administration de cesser de dissocier les fonctions de président du conseil d'administration et de directeur général et de nommer un président-directeur général, il pourrait lui être attribué au titre de l'exercice au cours duquel il serait nommé une rémunération ne pouvant excéder le cumul des rémunérations fixées par la présente politique de rémunération pour le président du conseil d'administration et le directeur général, et ce jusqu'à l'approbation par l'assemblée générale des actionnaires d'une nouvelle politique de rémunération.

Nous vous proposons donc d'approuver ces politiques de rémunération ainsi que les résolutions y afférentes soumises à votre approbation.

Le conseil d'administration