



Politique de rémunération des mandataires sociaux 2021

Adoptée par l'Assemblée générale mixte du 29 juin 2021

(publication en application de l'article R.22-10-14 IV du Code de commerce)

Paris, le 30 juin 2021

I. **Politique de rémunération au titre de l'exercice 2021 soumise à l'assemblée générale du 29 juin 2021** (Extraits du Document d'enregistrement universel 2020 déposé auprès de l'AMF le 19 mars 2021)

Conformément aux nouvelles dispositions applicables aux sociétés en commandite par actions dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, introduites par l'ordonnance du 27 novembre 2019 susvisée et codifiées aux articles L. 22-10-76 (anciennement L. 226-8-1) et suivants du Code de commerce, l'assemblée générale ordinaire annuelle 2021 des actionnaires sera appelée à statuer sur la politique de rémunération de la gérance et des membres du conseil de surveillance pour l'exercice 2021.

Les éléments de cette politique, décrite ci-dessous, ont été arrêtés le 25 février 2021 par le conseil de surveillance pour la rémunération de ses membres, et par le commandité, après avis du conseil de surveillance, pour la rémunération de la gérance, le conseil de surveillance ayant statué sur recommandation du comité des rémunérations.

La politique de rémunération des mandataires sociaux doit être conforme à l'intérêt social de la société, compétitive et adaptée à la stratégie commerciale de la Société, tout en permettant de contribuer à sa pérennité et de promouvoir ses performances financières et extra-financière.

6.3.2.1 Politique de rémunération de la gérance

Il est préalablement rappelé que :

- en 2019, dans le cadre d'un processus faisant intervenir l'ensemble des organes de la Société, avec un rôle central dévolu à l'assemblée générale ordinaire des actionnaires (cf. paragraphe 6.3.1.1 ci-dessus), la rémunération de la gérance, versée sous forme d'honoraires, avait été significativement réduite par rapport aux exercices précédents, alors même que l'action de la gérance se traduisait par une croissance importante et constante des performances financières et extra-financière du Groupe depuis plusieurs années ;
- compte tenu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, la gérance, a renoncé à une part importante de sa rémunération afin de contribuer à la réduction des charges du Groupe et aux mesures de solidarité mises en œuvre, notamment au travers des actions menées avec Habitat et Humanisme, en réduisant de 30 % sa rémunération variable au titre du FFO 2019 et en abandonnant totalement cette rémunération variable au titre du FFO 2020.

La politique de rémunération de la gérance pour l'exercice 2021 décrite ci-après, a été établie par le commandité et a fait l'objet d'un avis favorable unanime du conseil de surveillance du 25 février 2021, après examen des propositions du comité des rémunérations. Elle reconduit intégralement la politique de rémunération de la gérance pour l'exercice 2020 votée par l'assemblée générale du 30 juin 2020 :

- la détermination des éléments de la rémunération de la gérance, à titre d'honoraires, relève de la responsabilité du conseil de surveillance et se fonde sur les propositions du comité des rémunérations en prenant en compte les principes figurant dans le Code AFEP-MEDEF dans sa dernière version mise à jour en janvier 2020 : exhaustivité, équilibre entre les éléments de la rémunération, benchmark, cohérence, intelligibilité des règles et mesure ;
- le conseil de surveillance et le comité des rémunérations prendront en compte toute étude d'analyse des pratiques de marché (benchmark) ainsi que tous éléments exceptionnels intervenus au cours de l'exercice ;
- la rémunération de la gérance, versée sous forme d'honoraires, est composée notamment d'une rémunération annuelle fixe et d'une rémunération variable établie dans le respect des recommandations du Code AFEP-MEDEF ;
- le montant de la rémunération annuelle fixe doit permettre à la gérance d'assurer la continuité et la qualité des prestations fournies à la Société et son Groupe. Il ne doit en principe être revu qu'à intervalle de temps relativement long. Il doit prendre en compte les autres éléments de rémunération, notamment fixe, versés le cas échéant par d'autres sociétés du Groupe au titre des fonctions et responsabilités exercées dans ces sociétés.

Pour l'exercice 2021, il devra être fixé dans une fourchette comprise entre 1 millions d'euros et 2 millions d'euros, en tenant compte de ce qui précède. Il convient de rappeler que le montant de la rémunération annuelle fixe de la gérance a été ramené, à compter du 1^{er} janvier 2019, de 2 millions d'euros à 1 million d'euros, par l'assemblée générale du 23 mai 2019, sur proposition du commandité ;

- la rémunération variable vise à conditionner une partie significative de la rémunération de la gérance à la performance du Groupe. Elle est établie sur une base annuelle et peut également prévoir une composante long terme visant à aligner au mieux les intérêts de la gérance sur ceux des actionnaires dans le but de créer de la valeur dans la durée.

Le conseil de surveillance doit définir de manière précise les critères quantifiables et les critères qualitatifs permettant de déterminer les conditions d'attribution de la rémunération variable de la gérance.

Les critères quantifiables doivent être simples, pertinents et adaptés à la stratégie de l'entreprise. Ils doivent être prépondérants. Ils devront porter sur les principaux indicateurs financiers habituellement retenus pour évaluer la performance financière du Groupe et en particulier ceux couramment communiqués au marché tels que le FFO (*Funds from operations*). Dans l'hypothèse où le critère du FFO serait retenu, la rémunération variable annuelle y afférente serait égale à un pourcentage progressif d'une partie du montant du FFO par action multiplié par le nombre moyen d'actions dilué de l'exercice.

Les critères qualitatifs doivent être définis de manière précise et doivent notamment être fonctions d'objectifs en matière de développement durable et de responsabilité sociétale et environnementale, auxquels le Groupe attache une grande importance, tels que la notation ou le statut attribué par le GRESB⁽¹⁾. Au sein de la rémunération variable annuelle, lorsque

des critères qualitatifs sont utilisés, une limite doit être fixée à la part qualitative. Le montant de la rémunération variable dépendant de critères qualitatifs devra être compris entre 50 % et 100 % de la rémunération fixe annuelle.

Les éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice ne pourront être définitivement versés à la gérance qu'après approbation par l'assemblée générale des actionnaires (vote *ex post*) et accord du commandité ;

- en cas de pluralité de gérants, ceux-ci font leur affaire de la répartition de la rémunération entre eux. Ce principe de globalité de la rémunération de la gérance est fixé par l'article 14 des statuts de la société ;
- le cas échéant, les personnes physiques, représentants légaux des personnes morales composant la gérance de la Société, qui sont amenées à exercer des fonctions distinctes de celles liées à la gérance de la Société, peuvent être rémunérées sur la base d'un mandat social au sein de la filiale concernée. Les éléments de cette rémunération, fixes et éventuellement variables (y compris par voie d'attribution gratuite d'actions), doivent être déterminés en considération des fonctions et responsabilités assumées ;
- les éléments de rémunération de la gérance doivent être suffisamment compétitifs pour attirer et retenir les meilleurs profils et talents et aligner au mieux les intérêts des bénéficiaires sur ceux des actionnaires dans un objectif de création de valeur dans la durée. Il est tenu compte le cas échéant de l'expérience des bénéficiaires et des pratiques de marché des sociétés comparables ;
- ils font l'objet d'un examen annuel afin de vérifier qu'ils sont toujours adaptés à la stratégie de l'entreprise et à son actualité, le comité des rémunérations veillant en particulier à la stabilité de l'appréciation des conditions de performance sur plusieurs années et à ce que le poids des critères quantitatifs de la rémunération variable soit plus important que celui des critères qualitatifs.

6.3.2 Politique de rémunération des membres du conseil de surveillance

Il est préalablement rappelé que suite à la décision de la gérance de renoncer à une partie de sa rémunération au titre des exercices 2019 et 2020, compte tenu de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, le conseil de surveillance à l'unanimité a décidé de ne pas attribuer de rémunération aux membres au titre de leur présence à la réunion du 19 mai 2020, marquant la solidarité du conseil envers la Société.

Après avis du comité des rémunérations, le conseil de surveillance a décidé de reconduire intégralement pour l'exercice 2021, la politique de rémunération de ses membres au titre de l'exercice 2020 votée par l'assemblée générale des actionnaires du 30 juin 2020, laquelle est établie comme suit :

- la rémunération des membres du conseil de surveillance se compose de rémunérations allouées à raison de la participation aux réunions du conseil et de ses comités spécialisés, dont le montant maximum est voté par l'assemblée générale et dont la répartition est décidée par le conseil de surveillance. La part variable attachée à cette rémunération est donc prépondérante, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. Elle doit permettre d'inciter les membres à participer activement aux travaux du conseil de surveillance ;

(1) Classement de référence international, le GRESB (Global Real Estate Sustainability) évalue chaque année la performance RSE des sociétés du secteur immobilier dans le monde.

- une rémunération fixe globale peut être allouée au président du conseil de surveillance dont le montant devra être prélevé sur l'enveloppe globale votée par l'assemblée générale et être exclusif de toute autre rémunération. Conformément au Code AFEP-MEDEF, le président du conseil de surveillance ne dispose d'aucune rémunération variable annuelle, ni de rémunération variable pluriannuelle et ne bénéficie d'aucun dispositif d'intéressement long terme sous forme d'options d'actions ou d'actions de performance. Lors de l'assemblée générale annuelle de 2022, les actionnaires seront de nouveau appelés à émettre un avis sur les éléments de rémunération dus ou attribués au président du conseil de surveillance au titre de l'exercice 2021, étant précisé que le versement de la rémunération fixe du président du conseil au titre dudit exercice n'est pas conditionné à un vote favorable de ladite assemblée générale. Il est rappelé que la rémunération du président du conseil de surveillance, fixée en 2013 à 300 000 € bruts annuels, a été ramenée à 250 000 € brut annuels à compter du 1^{er} juillet 2019 par le conseil de surveillance sur proposition du comité des rémunérations (cf. paragraphe 6.3.1.2 ci-dessus) ;
- il peut également être alloué aux autres membres du conseil de surveillance, en sus de leur rémunération liée à la présence effective aux réunions, une rémunération au titre de missions ponctuelles confiées par le conseil de surveillance conformément à la réglementation en vigueur ;
- le montant annuel de l'enveloppe globale pour la rémunération des membres du conseil de surveillance, fixé à 600 000 euros par l'assemblée générale du 20 mai 2009, constitue un plafond global qui demeurera inchangé pour l'exercice 2021, sauf décision contraire de l'assemblée ;
- les membres du conseil de surveillance peuvent en outre être remboursés de tous les frais et dépenses raisonnables occasionnés dans l'exercice de leurs fonctions, sous réserve de la production de tous les justificatifs nécessaires.

II. Résultats du vote des résolutions relatives au Say on Pay soumises à l'assemblée générale du 29 juin 2021

L'ensemble des résolutions relative au Say on Pay proposées au vote de l'assemblée générale du 29 juin 2021 a été adoptée. Les actionnaires ont notamment approuvé les rémunérations des mandataires sociaux pour l'exercice 2020 et la politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2021.

Résolutions	Nombre de voix	Voix exprimées				Abstentions		Etat Adoption
		POUR		CONTRE		Nb de voix	% du total des DDV	
		Nb de voix	%	Nb de voix	%			
5. Approbation des informations visées à l'article L.22-10-77 I du Code de commerce relatives à la rémunération 2020 des mandataires sociaux	15 176 826	15 146 242	99,959%	6 235	0,041%	24 349	0,160%	Adoptée
6. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2020 à la Gérance	15 176 826	15 119 405	99,783%	32 854	0,217%	24 567	0,162%	Adoptée
7. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2020 au Président du Conseil de Surveillance	15 176 826	15 147 707	99,970%	4 552	0,030%	24 567	0,162%	Adoptée
8. Approbation de la politique de rémunération 2021 applicable aux mandataires sociaux	15 176 826	15 083 511	99,803%	29 778	0,197%	63 537	0,419%	Adoptée

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées aux mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020 sont détaillées dans le rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 6 du Document d'enregistrement universel 2020 déposé auprès de l'AMF le 19 mars 2021, disponible sur le site internet de la Société (www.altarea.com), rubriques Assemblées générales et Informations réglementées.

A PROPOS D'ALTAREA - FR0000033219 - ALTA

Altarea est le 1^{er} développeur immobilier de France. A la fois développeur et investisseur, le Groupe est présent sur les trois principaux marchés de l'immobilier (Commerce, Logement et Immobilier d'entreprise) lui permettant d'être leader des grands projets mixtes de renouvellement urbain en France. Le Groupe dispose pour chacune de ses activités de l'ensemble des savoir-faire pour concevoir, développer, commercialiser et gérer des produits immobiliers sur-mesure. En Commerce, Altarea gère, au 31 décembre 2020, un patrimoine de 5,0 milliards d'euros (2,8 milliards d'euros en quote-part Groupe). Altarea est coté sur le compartiment A d'Euronext Paris.

CONTACTS

Relations Investisseurs

investisseurs@altarea.com