Politique de rémunération des mandataires sociaux 2025

Adoptée par l'Assemblée générale mixte du 5 juin 2025

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

Paris, le 5 juin 2025

I. Politique de rémunération au titre de l'exercice 2025 soumise à l'assemblée générale du 5 juin 2025

(Extraits du Document d'enregistrement universel 2024 déposé auprès de l'AMF le 19 mars 2025)

L'assemblée générale ordinaire annuelle 2025 des actionnaires sera appelée à statuer sur la politique de rémunération de la gérance et des membres du conseil de surveillance pour l'exercice 2025 [1].

Les éléments de cette politique, décrite ci-dessous, ont été arrêtés le 25 février 2025 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.

6.3.3.1 Politique de rémunération de la gérance

NOUVELLE RENONCIATION DE LA GÉRANCE À UNE PARTIE DE SA RÉMUNÉRATION

Dans le prolongement de la renonciation à une partie de sa rémunération fixe (un tiers) et à l'intégralité de sa rémunération variable qu'elle a exceptionnellement effectuée pour l'exercice 2024 (voir encadré sous le § 6.3.2.1 ci-dessus), la Gérance (également associée commanditée) a informé le président du conseil de surveillance de sa décision de renoncer à nouveau, exceptionnellement, pour l'exercice 2025, à **un sixième de sa rémunération fixe**, tant pour ses fonctions au sein de la Société que pour celles exercées au sein de sa filiale Altareit (soit un montant global de renonciation de **300 k€ HT**). Corrélativement, le plafond global de l'ensemble des honoraires susceptibles d'être dues (fixe et variable) à Altafi 2, est abaissé d'autant, à 3 200 k€ HT. Le conseil de surveillance a ainsi fixé les éléments de rémunération de la gérance en tenant compte de ces principes.

La politique de rémunération de la gérance pour l'exercice 2025 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 2025, après examen des propositions du comité des rémunérations :

- 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 : exhaustivité, équilibre entre les éléments de la rémunération, *benchmark*, cohérence, intelligibilité des règles et mesure ;
- le conseil de surveillance et le comité des rémunérations doivent prendre 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. Il pourra être fixé dans une fourchette comprise entre 900 000 euros et 2 000 000 euros, en tenant compte de ce qui précède.

A l'initiative de la gérance qui a exprimé, une nouvelle fois, son souhait de voir, à titre exceptionnel, compte tenu de la crise traversée par le secteur, sa rémunération de l'exercice 2025 réduite d'un sixième (voir encart ci-dessus), son montant pour 2025 est fixé à 750 k€ HT.

- 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, en intégrant plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale, dont au moins un critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise. Ces critères, définis de manière précise, doivent refléter les enjeux sociaux et environnementaux les plus importants pour l'entreprise, les critères quantifiables devant être privilégiés.

  Les critères quantifiables doivent être simples, pertinents et adaptés à la stratégie de l'entreprise. Ils doivent être prépondérants. Ils devront notamment 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*).

  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. Au sein de la rémunération variable annuelle, lorsque des critères qualitatifs sont utilisés, une limite doit être fixée à la part qualitative. Le montant maximum de la rémunération variable dépendant de critères qualitatifs pourra être compris entre 35 % 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.

6.3.3.2 Politique de rémunération des membres du conseil de surveillance

Après avis du comité des rémunérations, le conseil de surveillance a décidé de reconduire pour l'exercice 2025, la politique de rémunération de ses membres au titre de l'exercice 2024 votée par l'assemblée générale des actionnaires du 5 juin 2024, 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 ;
- une rémunération fixe globale peut être allouée au président du conseil de surveillance dont le montant devra 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 2026, 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 2025, 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 euros bruts annuels, a été ramenée à 250 000 euros bruts annuels à compter du 1er juillet 2019 par le conseil de surveillance sur proposition du comité des rémunérations ;
- 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 allouée par l'assemblée générale pour la rémunération des membres du conseil de surveillance, en ce compris la rémunération du président du conseil, demeure fixé à 620 000 euros et constitue un plafond global ;
- 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 5 juin 2025

L'ensemble des résolutions relatives au Say on Pay proposées au vote de l'assemblée générale du 5 juin 2025 a été adopté. Les actionnaires ont notamment approuvé les rémunérations des mandataires sociaux pour l'exercice 2024 et la politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2025.

Résolutions	Voix exprimées				Voix non exprimées (Abstention, Nul et Non voté)	Etat Adoption
	POUR		CONTRE			
	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 2024 des mandataires sociaux	19 217 009	99,65%	68 314	0,35%	4 551	**Adoptée**
6. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à la Gérance	19 080 826	99,68%	60 926	0,32%	148 122	**Adoptée**
7. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2024 au Président du Conseil de Surveillance	19 121 952	99,93%	12 794	0,07%	155 128	**Adoptée**
8. Approbation de la politique de rémunération 2025 applicable aux mandataires sociaux	18 943 101	98,97%	197 805	1,03%	148 968	**Adoptée**

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées aux mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024 sont détaillées dans le rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 6 du Document d'enregistrement universel 2024 déposé auprès de l'AMF le 19 mars 2025, disponible sur le site internet de la Société (https://www.altarea.com/), rubriques Assemblées générales et Informations règlementées.

A PROPOS D'ALTAREA - FR0000033219 - ALTA

Altarea est le leader français de la transformation urbaine bas carbone avec l'offre immobilière la plus complète au service de la Ville et de ses acteurs. Le Groupe dispose pour chacune de ses activités de l'ensemble des savoir-faire et de marques reconnues pour concevoir, développer, commercialiser et gérer des produits immobiliers sur-mesure. Altarea est coté sur le compartiment A d'Euronext Paris.

CONTACTS FINANCE
Relations Investisseurs
investisseurs@altarea.com