Politique de rémunération des mandataires sociaux 2020

Adoptée par l'Assemblée générale mixte du 19 mai 2020

(publication en application de l'article R.225-29-1 IV du Code de commerce)

Paris, le 19 mai 2020

I. Politique de rémunération au titre de l'exercice 2020 soumise à l'assemblée générale du 19 mai 2020 (Extraits du Document d'enregistrement universel 2019 déposé auprès de l'AMF le 30 mars 2020)

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. 226-8 et suivants du Code de commerce, l'assemblée générale ordinaire des actionnaires du 19 mai 2020 sera appelée à statuer sur la politique de rémunération de la gérance et des membres du conseil de surveillance pour l'exercice 2020.

Les éléments de cette politique, décrite ci-dessous, ont été arrêtés le 2 mars 2020 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 extrafinancière.

6.3.2.1 Politique de rémunération de la gérance

La politique de rémunération de la gérance décrite ci-après, a été établie par le commandité et a fait l'objet d'un avis favorable unanime du conseil de surveillance du 2 mars 2020, 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 Middlenext ;
- 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 d'une rémunération annuelle fixe. Une rémunération variable, établie dans le respect des recommandations du Code Middlenext, peut également être prévue ;

- 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 auquel appartient la Société au titre des fonctions et responsabilités exercées dans ces sociétés.

  Pour l'exercice 2020, il devra être fixé dans une fourchette comprise entre 1 M€ et 2 M€, en tenant compte de ce qui précède. Il convient de rappeler que le montant de la rémunération annuelle fixe de la gérance a été portée, à compter du 1er janvier 2019, de 628 k€ à 1 000 k€, par le commandité. Cette augmentation apparaît cohérente et justifiée au regard de mise en œuvre pleinement réussie de la stratégie fixée par la Gérance qui s'est traduit par une croissance importante et constante des performances financières et extrafinancière du Groupe depuis plusieurs années. Il convient de souligner que la rémunération de la gérance attribuée par Altarea avait été dans le même temps significativement réduite afin notamment de tenir compte de cette hausse ;
- Dans le cas où elle serait mise en place, la rémunération variable doit être conditionnée 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 pourra être comprise 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 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 amenés à exercer des fonctions distinctes de celles liées à la gérance de la Société, peuvent être rémunérés 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 gratuites 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.

6.3.2.2 Politique de rémunération des membres du conseil de surveillance

Après avis du comité des rémunérations, le conseil de surveillance a établi la politique de rémunération de ses membres 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, conformément aux recommandations du Code Middlenext. Elle doit permettre d'inciter les membres à participer activement aux travaux du conseil de surveillance ;
- Le président du conseil de surveillance perçoit une rémunération fixe de la part d'Altarea, société mère de la Société. Cette rémunération étant globale et exclusive de toute autre rémunération, il ne percevra pas de rémunération de la part de la Société. Le président du conseil de surveillance ne dispose d'aucune rémunération variable annuelle ou pluriannuelle et ne bénéficie d'aucun dispositif d'intéressement long terme sous forme d'options d'actions ou d'actions de performance ;
- 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 200 000 euros par l'assemblée générale du 26 juin 2009, constitue un plafond global qui demeurera inchangé pour l'exercice 2020, 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.

(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.

II. Résultats du vote des résolutions relatives au *Say on Pay* soumises à l'assemblée générale du 19 mai 2020

Résolutions	Résultat du vote	Pour		Contre		Abstentions		Actions ayant DDV
		Votes	%	Votes	%	Votes	%	
5. Approbation de la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux	Adoptée	1 746 784	100%	0	-	0	-	1 748 395
6. Approbation des informations mentionnées à l'article L.226-8-2 du Code de commerce relatives à la rémunération des mandataires sociaux	Adoptée	1 746 784	100%	0	-	0	-	1 748 395
7. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2019 à la Gérance	Adoptée	1 746 784	100%	0	-	0	-	1 748 395
8. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2019 au Président du Conseil de Surveillance	Adoptée	1 746 784	100%	0	-	0	-	1 748 395

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées aux mandataires sociaux au titre de l'exercice 2019 sont détaillées dans le rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 6 du Document d'enregistrement universel 2019 déposé auprès de l'AMF le 30 mars 2020, disponible sur le site internet de la Société (www.altareit.com), rubriques Assemblées générales et Informations règlementées.

A propos d'Altareit - FR0000039216 - AREIT

Filiale à 99,85% du groupe Altarea, Altareit est un pure player de la Promotion immobilière en France. Son expertise unique en promotion multiproduit, en fait un acteur de référence sur les Grands projets mixtes des métropoles françaises. Altareit dispose de l'ensemble des savoir-faire pour concevoir, développer, commercialiser et gérer des produits immobiliers sur-mesure. Altareit est coté sur le compartiment B d'Euronext Paris.

Contacts Altareit :

Catherine Leroy, Relations investisseurs
cleroy@altareacogedim.com, tél : + 33 (0)1 56 26 24 00