



Politique de rémunération des mandataires sociaux 2026

Adoptée par l'Assemblée générale mixte du 4 juin 2026

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

Paris, le 4 juin 2026

I. **Politique de rémunération au titre de l'exercice 2026 soumise à l'assemblée générale du 4 juin 2026** (Extraits du Document d'enregistrement universel 2025 déposé auprès de l'AMF le 13 mars 2026)

Conformément aux dispositions applicables aux sociétés en commandite par actions dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, prévues aux articles L. 22-10-76 et suivants du Code de commerce, l'assemblée générale ordinaire annuelle 2026 sera appelée à statuer sur la politique de rémunération de la Gérance et des membres du conseil de surveillance pour l'exercice 2026.

Les éléments de cette politique, décrite ci-dessous, ont été arrêtés le 24 février 2026 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 extrafinancières.

6.3.3.1 **Politique de rémunération de la Gérance**

BAISSE DU MONTANT DES HONORAIRES FIXES ANNUELS À L'INITIATIVE DE LA GÉRANCE

Après avoir renoncé au cours des deux derniers exercices à une partie de ses honoraires, la Gérance a fait part au Conseil de surveillance de son souhait de voir abaissé le montant de ses honoraires annuels fixes à concurrence d'un sixième, tant pour ses fonctions au sein de la Société que pour celles exercées au sein de sa société mère Altarea (soit une baisse d'un montant global de **300 000 euros hors taxes**). Corrélativement, le plafond global de l'ensemble des honoraires susceptibles d'être dus (fixe et variable) à Altafi 2, est abaissé d'autant, à 3 200 000 euros hors taxes. 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 2026 décrite ci-après, a été établie par le commandité et a fait l'objet d'un avis favorable unanime du conseil de surveillance du 24 février 2026, 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. Il pourra être fixé dans une fourchette comprise entre 750 000 euros et 2 000 000 euros, en tenant compte de ce qui précède ;
- 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 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*) ou le résultat net consolidé.

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 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 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, 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 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 200 000 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 4 juin 2026

L'ensemble des résolutions relatives au Say on Pay proposées au vote de l'assemblée générale du 4 juin 2026 a été adoptée. Les actionnaires ont notamment approuvé les rémunérations des mandataires sociaux pour l'exercice 2025 et la politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2026.

Résolutions	Voix exprimées				Voix non exprimées		Etat Adoption
	POUR		CONTRE		(Abstention, Nul et Non voté)		
	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 2025 des mandataires sociaux	1 746 018	100 %	0	-	-	Adoptée	
6. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2025 à la Gérance	1 746 018	100 %	0	-	-	Adoptée	
7. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2025 au Président du Conseil de Surveillance	1 746 018	100 %	0	-	-	Adoptée	
8. Approbation de la politique de rémunération 2026 applicable aux mandataires sociaux	1 746 018	100 %	0	-	-	Adoptée	

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées aux mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025 sont détaillées dans le rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 6 du Document d'enregistrement universel 2025 déposé auprès de l'AMF le 13 mars 2026, disponible sur le site internet de la Société (www.altareit.com), rubriques Assemblées générales et Informations réglementées.

A propos d'Altareit - FR0000039216 - AREIT

Filiale à 99,85% du groupe Altarea, Altareit dispose d'un savoir-faire de promoteur couvrant l'ensemble des classes d'actifs immobiliers : logement, bureau, commerce, logistique, hôtellerie, résidences services, infrastructures photovoltaïques et data centers. Cette spécificité lui permet de répondre efficacement et de manière globale aux enjeux de transformation des villes. Altareit est cotée sur le compartiment B d'Euronext Paris.

Contacts Altareit :

Relations Investisseurs
investisseurs@altarea.com