



**Politique de rémunération 2021 des mandataires sociaux adoptée par  
l'Assemblée Générale du 29 avril 2022**

L'Assemblée Générale des actionnaires de la Société de la Tour Eiffel qui s'est tenue le 29 avril 2022 a approuvé :

- à 99,71 % la quatorzième résolution portant sur la politique de rémunération des administrateurs et du Président du Conseil d'administration. Cette résolution a été approuvée par 13 742 416 votes. Les votes contre s'élèvent à 40 001, les abstentions s'élèvent à 2 369 votes.
- à 99,67 % la quinzième résolution portant sur la politique de rémunération du Directeur Général, pour son mandat du 1er janvier 2021 au 29 avril 2021. Cette résolution a été approuvée par 13 737 560 votes. Les votes contre s'élèvent à 44 857, les abstentions s'élèvent à 2 369 votes.
- à 99,72 % la seizième résolution portant sur la politique de rémunération de la Directrice Générale, pour son mandat à compter du 2 novembre 2021. Cette résolution a été approuvée par 13 743 790 votes. Les votes contre s'élèvent à 38 709, les abstentions s'élèvent à 2 287 votes.
- à 99,28 % la dix-septième résolution portant sur la politique de rémunération du Directeur Général Délégué. Cette résolution a été approuvée par 13 682 973 votes. Les votes contre s'élèvent à 99 266, les abstentions s'élèvent à 2 547 votes.

**EXTRAITS DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021**

***4.4.1.1. Principes généraux de la politique de rémunération***

La politique de rémunération est établie pour chacun des mandataires sociaux par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de nomination et des rémunérations, de même que sa révision et sa mise en œuvre.

Cette politique est conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie décrite au paragraphe 2.1.7.2 Perspectives. Pour ce faire, le Conseil a fixé la politique de rémunération du Directeur Général et du Directeur Général Délégué en lien avec ces éléments, en particulier en fixant des critères de leur rémunération variable et de l'attribution définitive d'actions gratuites liés à la mise en œuvre de la stratégie dans le respect de l'intérêt social.

Cette politique est également déterminée en tenant compte des principes généraux définis par le Code Middenext :

- l'exhaustivité ;
- l'équilibre entre les éléments de rémunération ;
- le benchmark ;
- la cohérence ;
- la lisibilité des règles ;

- la mesure ;
- la transparence.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce concernant les seuls éléments de rémunération suivants : attribution de la rémunération variable et attribution définitive des actions attribuées gratuitement en cas de cessation imposée du mandat.

La notion de circonstances exceptionnelles s'entend des circonstances ou évènements particuliers d'importance, sortant de l'ordinaire ou d'origine extérieure à la Société, non pris en compte ou reflétés dans les paramètres, critères ou références prévus initialement et dans la présente politique de rémunération. Ainsi, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, pourra décider d'adapter et ajuster les paramètres, critères ou références prévues dans la politique de rémunération, notamment à la hausse ou à la baisse, pour prendre en compte l'impact de ces circonstances ou évènements.

Dans une telle hypothèse, le Conseil d'administration veillera à ce que l'objet de ces adaptations (i) vise à rétablir raisonnablement l'équilibre ou l'objectif initialement recherché, ajusté de l'impact attendu de l'évènement sur la période concernée et (ii) permettre de rester en phase avec l'intérêt, la stratégie et les perspectives de la Société. La justification et l'explication des adaptations décidées seront portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Le Conseil statuera sur recommandations du Comité de nomination et des rémunérations et vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Ces justifications seront portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Il est précisé que la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué n'assisteront pas aux délibérations du Conseil sur ces questions.

En cas de changement éventuel de gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la Société, avec le cas échéant des adaptations en fonction de leur situation (notamment en ce qui concerne l'indemnité de départ).

La durée des mandats de l'ensemble des mandataires sociaux en fonction figure au paragraphe 4.1.5.

#### ***4.4.1.2. Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration***

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration fixée par le Conseil, sur recommandations du Comité de nomination et des rémunérations, est la suivante : le Président du Conseil d'administration est uniquement rémunéré par la rémunération prévue par l'article L. 22-10-14 du Code de commerce en sa qualité de membre du Conseil, qui lui est allouée selon la répartition décrite ci-après (4.1.5 *Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration*).

#### **4.4.1.3. Politique de rémunération de la Directrice Générale**

En cas de nomination en cours d'exercice d'un Directeur Général, les rémunérations seront attribuées prorata temporis du jour de sa nomination jusqu'à la fin de l'exercice 2022.

La politique de rémunération de la Directrice Générale fixée par le Conseil, sur recommandation du Comité de nomination et des rémunérations est la suivante :

##### **Rémunération fixe**

La rémunération fixe annuelle de la Directrice Générale reflète le niveau et la complexité de ses responsabilités et de ses missions.

Elle est déterminée en prenant en compte :

- son expérience et ses compétences, en particulier dans le domaine immobilier ;
- la correspondance avec la rémunération de fonctions similaires dans des sociétés comparables.

La rémunération fixe de la Directrice Générale pour l'exercice ouvert le 1er janvier 2022 est fixée à 326 400 euros.

##### **Rémunération variable**

La rémunération variable de la Directrice Générale est plafonnée à un maximum de 2/3 de sa rémunération fixe annuelle et soumise à des critères de performance qualitatifs et quantitatifs liés à la réalisation des objectifs de la Société, fixés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations.

Le poids de chacun des critères qualitatifs et quantitatifs seront déterminés par le Conseil d'administration sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations :

- des critères qualitatifs basés sur la conception, l'approbation et l'amorçage de la feuille de route à cinq ans, la mise en place d'une nouvelle organisation adaptée à cette feuille de route et la qualité de l'engagement des projets de développements ;
- quatre critères quantitatifs basés sur les cessions et acquisitions d'actifs, le ratio Loan to Value et le taux d'occupation.

Le niveau de réalisation attendu des critères quantitatifs sera établi par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de nomination et des rémunérations mais ne sera pas rendu public pour des raisons de confidentialité opérationnelle.

Pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable, le Conseil d'administration a fixé les méthodes d'évaluation suivantes :

- le niveau d'atteinte des critères de performance qualitatifs est apprécié par le Comité des nominations et des rémunérations qui formule des recommandations au Conseil. Le Conseil fixe ensuite la quotité de la rémunération variable fixée sur le degré d'atteinte de ces critères de performance qualitatifs en s'appuyant sur les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations ;

- les critères de performance quantitatifs font l'objet d'un rapport de constats des Commissaires aux comptes résultant de procédures convenues relatives à la détermination de la rémunération variable du Directeur Général confirmant les modalités de calcul et le niveau de réalisation des objectifs, et déterminant en conséquence le nombre d'actions gratuites attribuées en application de ces critères ;
- l'appréciation des critères de performance qualitatifs et quantitatifs font l'objet d'une évaluation par le Conseil d'administration lors de l'arrêté des comptes de l'exercice suivant leur fixation.

Le versement des éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice écoulé est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale ordinaire des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature de la Directrice Générale versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice. (vote ex post).

### **Attribution gratuite d'actions**

L'attribution gratuite d'actions est soumise à des critères de performance quantitatifs et qualitatifs, liés à la réalisation des objectifs de la Société, fixés par le Conseil.

Les méthodes d'évaluation pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus sont identiques à celles applicables à la rémunération variable.

La période d'acquisition des actions est d'une année. Elle est suivie d'une période de conservation d'une année également. La Directrice Générale est tenue de conserver au nominatif au minimum 50 % des actions jusqu'à la cessation de ses fonctions.

### **Rémunération exceptionnelle**

L'octroi d'une rémunération exceptionnelle à la Directrice Générale est possible dans des circonstances exceptionnelles.

### **Engagements**

La Directrice Générale ne bénéficie d'aucun engagement pris par la Société, que ce soit au titre de la cessation de ses fonctions de dirigeant mandataire social, d'indemnités de départ ou de non-concurrence, d'engagements de retraite à prestations définies ou autres engagements correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci.

### **Avantages de toute nature**

La Directrice Générale peut bénéficier d'avantages en nature tels que l'usage d'une voiture de fonction, une assurance perte d'emploi des chefs d'entreprise et d'un téléphone portable. Elle bénéficie en outre des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé ainsi que de l'article 83 et de l'intéressement en vigueur au sein du Groupe. Elle a également droit au remboursement de ses frais professionnels sur présentation des justificatifs.

#### ***4.4.1.4. Politique de rémunération du Directeur Général Délégué***

En cas de nomination en cours d'exercice d'un Directeur Général Délégué, les rémunérations seront attribuées prorata temporis du jour de sa nomination jusqu'à la fin de l'exercice 2022.

La rémunération du Directeur Général Délégué est composée de la façon suivante :

### **Rémunération fixe**

La rémunération fixe annuelle du Directeur Général Délégué reflète le niveau et la complexité de ses responsabilités et ses missions. Elle est déterminée en prenant en compte :

son expérience et ses compétences, en particulier dans le domaine financier ;  
la correspondance avec la rémunération de fonctions similaires dans des sociétés comparables.

La rémunération fixe du Directeur Général Délégué pour l'exercice ouvert le 1er janvier 2022 est fixée à 326 400 euros.

### **Rémunération variable**

La rémunération variable du Directeur Général Délégué est plafonnée à un maximum de 1/2 de sa rémunération fixe annuelle, et soumise à des critères de performance qualitatifs et quantitatifs liés à la réalisation des objectifs de la Société, fixés par le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations :

- des critères qualitatifs basés sur la conception, l'approbation et l'amorçage de la feuille de route à cinq ans, la mise en place d'une nouvelle organisation adaptée à cette feuille de route et la qualité de l'engagement des projets de développements ;
- quatre critères quantitatifs basés sur les cessions et acquisitions d'actifs, le ratio Loan to Value et le taux d'occupation.

Le niveau de réalisation attendu des critères quantitatifs a été préétabli par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de nomination et des rémunérations mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

Ces critères sont liés à la mise en œuvre de la stratégie de la Société de recentrage du patrimoine sur ses implantations stratégiques et sur l'amélioration de la qualité de ses actifs et revenus, afin de générer une capacité de croissance supérieure.

Pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable, le Conseil a fixé les méthodes d'évaluation suivantes :

- le niveau d'atteinte des critères de performance qualitatifs est apprécié par le Comité des nominations et des rémunérations qui formule des recommandations au Conseil. Le Conseil fixe ensuite la quotité de la rémunération variable fixée sur le degré d'atteinte de ces critères de performance qualitatifs en s'appuyant sur les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations ;
- les critères de performance quantitatifs font l'objet d'un rapport de constats des Commissaires aux comptes résultant de procédures convenues relatives à la détermination de la rémunération variable du Directeur Général Délégué confirmant les modalités de calcul et le niveau de réalisation des objectifs, et déterminant en conséquence le nombre d'actions gratuites attribuées en application de ces critères ;

- l'appréciation des critères de performance qualitatifs et quantitatifs font l'objet d'une évaluation par le Conseil d'administration lors de l'arrêté des comptes de l'exercice suivant la fixation de ces critères.

Le versement des éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice écoulé est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale ordinaire des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature du Directeur Général Délégué versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post).

### **Attribution gratuite d'actions**

L'attribution gratuite d'actions est soumise à des critères de performance quantitatifs et qualitatifs, liés à la réalisation des objectifs de la Société, fixés par le Conseil et identiques à ceux liés à la rémunération variable.

Les méthodes d'évaluation pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus sont identiques à celles applicables à la rémunération variable.

La période d'acquisition des actions est d'une année. Elle est suivie d'une période de conservation d'une année également. Le Directeur Général Délégué est tenu de conserver au nominatif au minimum 50 % des actions jusqu'à la cessation de ses fonctions.

### **Rémunération exceptionnelle**

L'octroi d'une rémunération exceptionnelle au Directeur Général Délégué est possible dans des circonstances exceptionnelles.

### **Engagements**

#### **Indemnité de départ**

Le Directeur Général Délégué, Monsieur Bruno Meyer, peut bénéficier d'une indemnité de départ compte tenu de l'impossibilité de mettre en place la garantie perte d'emploi et/ou révocation autorisée par le Conseil d'administration le 28 septembre 2018.

Le Conseil d'administration du 28 novembre 2019 a décidé de lui consentir un tel engagement et le Conseil du 11 mars 2021 a renouvelé cet engagement sous condition suspensive de l'adoption par la prochaine Assemblée de la présente politique de rémunération le concernant.

Ainsi, le Directeur Général Délégué bénéficierait de cette indemnité de départ en cas de cessation imposée de ses fonctions (révocation ou non-renouvellement de son mandat). Elle correspond à 70 % de sa rémunération sur les Tranches A et B et 55 % sur la tranche C tel que ces tranches sont définies par l'Urssaf (calcul effectué sur la base de la rémunération perçue sur les 12 derniers mois à la date de cessation de ses fonctions), sur une durée de deux ans.

Le versement de cette indemnité de départ serait soumis à la réalisation de la condition de performance suivante : le taux moyen de réalisation des critères de performance fixés par le Conseil d'administration pour la rémunération variable annuelle de Monsieur Bruno Meyer devra être supérieur ou égal à 40 % sur les deux derniers exercices.

Il est précisé que le mandat de Directeur Général Délégué de Monsieur Bruno Meyer est prorogé jusqu'à la nomination, le cas échéant, d'un Directeur Général. Jusqu'à cette date, la condition de performance portera sur le taux de réalisation des critères de performance fixés pour l'exercice 2020,

lequel devra être supérieur ou égal à 40 %. La manière dont ces critères contribuent aux objectifs de la présente politique de rémunération est décrite au paragraphe ci-avant relatif à la rémunération variable du Directeur Général Délégué.

#### Autres engagements

Le Directeur Général Délégué ne bénéficie ni d'indemnités de non-concurrence, ni d'engagements de retraite à prestations définies, ni d'autres engagements correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci.

#### Avantages de toute nature

Le Directeur Général Délégué bénéficie d'avantages en nature composés de l'usage d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Il bénéficie en outre des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé ainsi que de l'article 83 et de l'intéressement en vigueur au sein du Groupe. Il a également droit au remboursement de ses frais professionnels.

#### Contrat de travail

Le contrat de travail de Directeur Général Adjoint de Monsieur Bruno Meyer a été suspendu à compter de sa nomination comme Directeur Général Délégué le 28 septembre 2018.

##### ***4.4.1.5. Politique de rémunération des membres du conseil d'administration***

Aucun administrateur ne perçoit de rémunération directe ou indirecte, hormis celle prévue par l'article L. 22-10-14 du Code de commerce.

L'Assemblée Générale du 29 avril 2021 a approuvé la rémunération des membres du Conseil à la somme annuelle de 357 000 euros applicable pour l'exercice 2021.

Il est proposé de porter le montant de la rémunération des membres du Conseil pour l'exercice 2022 à 420 000 euros. Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale aux membres du Conseil ont été fixés par le Conseil et tiennent compte de la Présidence du Conseil d'administration et de chaque Comité, de l'appartenance à un Comité et de l'assiduité.

La rémunération des membres du Conseil est répartie selon les modalités suivantes :

- une partie est allouée à chaque Comité proportionnellement au nombre de réunions et à la présence de ses membres ;
- le montant alloué au Président de chaque Comité est le double du montant alloué à un membre : 780 euros par séance pour un membre et 1 560 euros pour le Président ;
- après déduction du montant alloué aux membres de chaque Comité, le montant restant est attribué à hauteur de 20 % entre les administrateurs prorata temporis ;
- les 80 % restants sont attribués aux administrateurs en fonction de leur taux de participation aux réunions du Conseil d'administration.

Le montant par séance alloué au Président est le double du montant alloué à un administrateur. Monsieur Maxence Hecquard et Monsieur Philippe Desurmont, censeurs, perçoivent pour leurs fonctions de censeur une fraction de la rémunération des membres du Conseil selon les mêmes modalités que celles applicables aux administrateurs