



Société anonyme au capital de 664.452.560 euros
Siège social : 11/13 avenue de Friedland - 75008 PARIS
572 182 269 RCS PARIS

**POLITIQUE DE REMUNERATION
APPROUVEE PAR L'ASSEMBLEE
GENERALE
DU 29 AVRIL 2026**

- 1. Présentation des résultats du vote sur la politique de rémunération**

- 9^{ème} résolution : Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration et des administrateurs pour l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2026 : **approuvée à hauteur de 99,67 % des voix exprimées**
- 10^{ème} résolution : Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2026 : **approuvée à hauteur de 99,67 % des voix exprimées**

2. Extrait du document d'enregistrement universel 2025 de la société relatif à la politique de rémunération

4.4. RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

4.4.1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

(neuvième et dixième résolutions de l'Assemblée Générale ordinaire du 29 avril 2026)

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 2.8 Perspectives.

Pour ce faire, le Conseil a fixé la politique de rémunération du Directeur Général 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 Middlednext :

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

Le fait que la Directrice Générale n'est pas titulaire d'un contrat de travail est pris en compte dans la détermination de la politique de rémunération.

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 événements 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 événements.

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'événement sur la période concernée et (ii) permette 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 le Directeur Général n'assistera 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 (4.4.1.4 Politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration).

Aucune autre rémunération ou aucun autre avantage n'est prévu au titre de son mandat.

4.4.1.3. Politique de rémunération du Directeur Général

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 2026.

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

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle du Directeur Général 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 du Directeur Général pour l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2026 est fixée à 359 555 euros soit une augmentation de 2 % par rapport à la rémunération fixe de l'exercice 2025, qui était de 352 505 euros.

Rémunération variable

La rémunération variable du Directeur Général 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 :

- l'attribution de 60 % de la rémunération variable sera fonction de l'atteinte de critères qualitatifs (individuels), basés sur la qualité de l'exécution de la feuille de route (poids 1/3), la qualité de l'engagement des projets de développement (poids 1/3) et le maintien de l'engagement des équipes sur les enjeux de quittancement, commercialisation, développements et cessions malgré le contexte chahuté et complexe (poids 1/3) ;
- l'attribution de 40 % de la rémunération variable sera fonction de l'atteinte de trois critères quantitatifs (collectifs car partagés avec les autres dirigeants non mandataires sociaux), basés sur le volume des cessions engagées par la société et le respect de la valeur d'expertise des immeubles cédés (poids 40 %), le niveau de taux d'occupation (poids 40 %) et les critères de performances ESG selon 3 axes que sont l'amélioration de la consommation d'énergie du patrimoine, l'amélioration du patrimoine au travers des constructions et restructurations, et la formation des collaborateurs aux enjeux ESG (poids 20 %).

Le niveau de réalisation attendu des critères quantitatifs a été établi de manière précise 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 opérationnelle. Les critères quantitatifs comportent des seuils de déclenchement (en deçà desquels les critères ne sont pas considérés remplis) établis par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité de nomination et des rémunérations mais non rendus publics pour des raisons de confidentialité opérationnelle.

La rémunération d'une éventuelle surperformance des critères est possible de même qu'une compensation entre critères.

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. Ainsi, les critères qualitatifs (qualité de l'exécution de la feuille de route, qualité de l'engagement des projets de développement et maintien de l'engagement des équipes) sont intrinsèquement liés à la stratégie de la Société.

Les critères ESG retenus sont en lien avec des indicateurs présentés dans le rapport de durabilité et avec des indicateurs retenus dans le cadre de financements.

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 ;
- le niveau d'atteinte des critères de performance quantitatifs 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 quantitatifs en s'appuyant sur les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations ;
- 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 ;
- la rémunération due est proportionnelle au niveau d'atteinte de l'objectif (progression linéaire).

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 versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post).

| Directeur Général | Objectifs | Pondération |
|--|---|--------------|
| Objectifs qualitatifs | Objectif 1 : qualité de l'exécution de la feuille de route | 20 % |
| | Objectif 2 : qualité de l'engagement des projets de développement | 20 % |
| | Objectif 3 : maintien de l'engagement des équipes sur les enjeux de quittancement, commercialisation, développements et cessions malgré le contexte chahuté et complexe | 20 % |
| Sous-total objectifs qualitatifs | | 60 % |
| Objectifs quantitatifs | Objectif 4 : volume des cessions engagées par la société et le respect de la valeur d'expertise des immeubles cédés | 16 % |
| | Objectif 5 : taux d'occupation | 16 % |
| | Objectif 6 : critères de performances ESG selon 3 axes que sont l'amélioration de la consommation d'énergie du patrimoine, l'amélioration du patrimoine au travers des constructions et restructurations, et la formation des collaborateurs aux enjeux ESG | 8 % |
| Sous-total objectifs quantitatifs | | 40 % |
| TOTAL PART VARIABLE | | 100 % |

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 soit d'une année, suivie d'une période de conservation d'une année également, soit d'une durée de deux ans. Le Directeur Général 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 est possible dans des circonstances exceptionnelles.

Engagements

Le Directeur Général bénéficie d'une indemnité en cas de départ contraint dont les conditions peuvent se résumer de la façon suivante :

- les cas de départ ouvrant droit à la mise en place de ce mécanisme indemnitaire s'entendent de tous cas de départ contraint quelle que soit la forme que revêt ce départ contraint (révocation, démission forcée...), à l'exclusion d'un départ en cas de faute grave ou de faute lourde ;
- en cas de départ, le Directeur Général, percevra une indemnité d'un montant initial égal à un an de rémunération annuelle, calculée par référence à la rémunération annuelle fixe au jour du départ et la dernière rémunération variable (brute) perçue à la date du départ contraint ;
- ce montant initial sera augmenté d'un mois par année d'ancienneté à compter du 2 novembre 2021, dans la limite de deux années de rémunération, conformément aux recommandations du Code Middlednext ;
- à titre de conditions de performance en cas de départ contraint au cours de l'exercice N le versement de l'indemnité de départ ne pourra avoir lieu que dans l'hypothèse où la moyenne des critères de performance de la rémunération variable se rattachant aux exercices N-1, N-2 et N-3 est au moins égale à 50 %.

Le Directeur Général ne bénéficie pas d'autres engagements pris par la Société, que ce soit d'indemnités 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

Le Directeur Général 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. Il

bénéficie en outre des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé ainsi que de l'article 83 (produits d'épargne retraite) et de l'intéressement en vigueur au sein du Groupe. Il a également droit au remboursement de ses frais professionnels sur présentation des justificatifs. Il bénéficie également d'une GSC (assurance chômage des mandataires sociaux).

4.4.1.4. 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. 225-45 du Code de commerce.

Lors de l'exercice 2025, la somme fixe annuelle attribuée au Conseil d'Administration était de 420 000 euros.

Il est proposé de maintenir le montant de la rémunération des membres du Conseil pour l'exercice 2026 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. Au titre de l'exercice 2025 le montant alloué au Comité d'audit représentait la somme de 10 920 euros, le montant alloué au Comité de nomination et des rémunérations la somme de 6 240 euros, le montant alloué au Comité des investissements la somme de 0 euro et le montant alloué au Comité ESG la somme de 14 040 euros, soit un total de 31 200 euros ;
- après déduction du montant alloué aux membres de chaque Comité, le montant restant est attribué à hauteur de 20 % entre les administrateurs prorata temporis. Ce montant représentait la somme de 77 760 euros au titre de l'exercice 2025 ;
- les 80 % restants sont attribués aux administrateurs en fonction de leur taux de participation aux réunions du Conseil d'Administration. Ce montant représentait la somme de 311 040 euros au titre de l'exercice 2025.

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.