



ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 8 JUIN 2022

POLITIQUE DE REMUNERATION – résultat des votes

Politique de rémunération des mandataires sociaux (14^{ème} et 15^{ème} résolutions de l'AG du 8 juin 2022)

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance et en tenant compte des recommandations du Code Middlenext, le Conseil d'administration a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux de la société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie commerciale. Pour ce faire, le Conseil a fixé la politique de rémunération du Président Directeur Général en lien avec ces éléments, en particulier en fixant des critères de sa rémunération variable liés à la mise en œuvre de cette stratégie commerciale dans le respect de l'intérêt social.

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 ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la Société.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance. Il est précisé que le Président Directeur Général ne participe pas aux délibérations et au vote sur ces questions.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et de la révision de la politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été prises en compte par le comité des rémunérations et le conseil de la manière suivante :

Une fois par an, le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance examine l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes, dans ce cadre il analyse également si les conditions de rémunération et d'emploi sont équitables au sein de la société et fait part au Conseil de ses travaux. Le Conseil confirme ensuite que la situation comparée des femmes et des hommes par rapport aux conditions générales d'emploi et de formation dans l'entreprise n'appelle pas d'observation particulière.

En outre, le Conseil dans le cadre de la politique de rémunération a tenu compte des informations relatives au ratio d'équité tel que présenté plus bas au point II.

1. Politique de rémunération du Président Directeur Général

La politique de rémunération du Président Directeur Général fixée par le Conseil, sur recommandations du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance est la suivante :

- **Rémunération fixe brute** : Le Président Directeur général a droit à une rémunération fixe qui est déterminée au regard notamment de l'étendue de ses fonctions et de ses responsabilités en tenant compte des pratiques de marché et des usages de l'entreprise.



- **Rémunération variable annuelle :**

La rémunération variable annuelle est plafonnée à 120 % de la rémunération fixe annuelle brute.

Les critères de détermination de la rémunération variable annuelle sont les suivants :

- *Critères quantitatifs : 60%*

Ces critères sont liés à des objectifs de résultat opérationnel de l'activité de Foncière (consolidé), retraité de la variation de juste valeur et résultat opérationnel de l'activité de Promotion immobilière. La prime est à caractère progressif sur la base des résultats audités.

Le niveau de réalisation attendu des critères quantitatifs a été préétabli par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

- *Critères extrafinanciers qualitatifs : 40%*

Les critères qualitatifs préétablis par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance sont notamment les suivants :

- Finalisation du plan succession,
- Mise en œuvre du plan stratégique,
- Externalisation des activités Loisirs,
- Animation des Conseils et Comités.

Ces critères de la rémunération variable contribuent aux objectifs de la politique de rémunération en raison de leur création de valeur à moyen terme et à long terme par la mise en œuvre de la stratégie, et l'alignement des intérêts.

Le respect des critères de performance quantitatifs est mesuré au regard des comptes consolidés de l'exercice clos.

- **Attribution de stock-options et d'actions gratuites**

Sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, le Conseil d'Administration peut décider d'attribuer des stock-options ou des actions gratuites au dirigeant mandataire social.

Concernant les attributions gratuites d'actions, elles seront soumises à une période d'acquisition dont la durée sera fixée par le Conseil d'administration, celle-ci ne pouvant être inférieure à un an. Les bénéficiaires devront, le cas échéant, conserver ces actions pendant une durée, fixée par le Conseil d'administration, au moins égale à celle nécessaire pour que la durée cumulée des périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation ne puisse être inférieure à deux ans.

- **Rémunérations exceptionnelles**

La politique de rémunération du Président Directeur Général est modifiée à cet égard afin de permettre au Conseil d'octroyer à l'actuel dirigeant mandataire une rémunération exceptionnelle en contrepartie de sa contribution au succès de la période de transition et du changement de gouvernance, ainsi que pour les services rendus au groupe tout au long des années passées en son sein depuis sa création en 2005, notamment la création et le

développement d'un groupe performant et reconnu ainsi que sa contribution au développement des territoires réunionnais et mahorais. C'est la raison pour laquelle il est proposé d'augmenter le montant maximum de la rémunération exceptionnelle pouvant être attribuée et de préciser les raisons de son octroi. Dans le cadre de ce projet de modification, le Comité des Nominations et le Conseil ont tenu compte des votes les plus récents sur le Say on Pay.

Ainsi, le Conseil d'Administration pourra décider d'octroyer, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, une rémunération exceptionnelle au dirigeant mandataire social au regard de circonstances particulières, en contrepartie des services rendus au groupe pendant de nombreuses années, de sa contribution à la réussite de la période de transition et au changement de gouvernance, de la réalisation d'une opération majeure pour la société et/ou toute autre circonstance particulières. Le versement en numéraire de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par des circonstances particulières telles que celles susvisées et serait conditionné à l'approbation préalable de l'Assemblée Générale dans le cadre du say on pay ex post.

Le montant de la rémunération exceptionnelle ainsi décidée ne pourra pas excéder 300 K€.

La rémunération exceptionnelle pourra le cas échéant prendre la forme pour tout ou partie d'une attribution gratuite d'actions au dirigeant mandataire.

- **Rémunération du mandat d'administrateur**

Au titre de ses fonctions d'administrateur, tout dirigeant mandataire social administrateur a droit au versement d'une rémunération au titre de son mandat d'administrateur, dont la répartition est décidée par le Conseil d'Administration, selon une règle de répartition prévoyant éventuellement une partie fixe annuelle (présidents des comités) et une part variable en fonction de la présence aux réunions du Conseil (voir ci-après). Le dirigeant mandataire social administrateur ne perçoit pas de rémunération liée à sa participation aux comités spécialisés.

- **Avantages de toute nature**

Le dirigeant mandataire social a droit à un véhicule de fonction et un aller-retour annuel (La Réunion/métropole pour lui et son épouse).

Le versement des éléments de rémunération variable et, le cas échéant, exceptionnelle attribués au titre de l'exercice antérieur est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire des éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post).

- **Engagements :**

- Il est mentionné dans le contrat de travail du 22 octobre 2004 établi entre la société et Monsieur Wuillai, le versement d'une indemnité de rupture en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) équivalent à 2 ans de salaire de base bruts. Il est rappelé que ce contrat de travail est suspendu.

Aucun engagement spécifique envers le Président Directeur Général n'a été décidé par le Conseil d'Administration mais le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance pourrait décider d'attribuer, un engagement en matière d'indemnité de retraite, ou de départ. Lorsque cela est applicable, le Conseil d'Administration fixerait des critères financiers et le cas échéant non financiers, conditionnant son attribution.



2. Informations sur le mandat et contrat de travail et/ou de prestations de services du mandataire social passés avec la Société

Mandataire de la Société	Mandat exercé	Durée du mandat	Contrat de travail conclu avec la Société	Contrat de prestations de services passé avec la Société	Période de préavis	Conditions de révocation ou de résiliation
WUILLAI Eric	Président Directeur Général	A l'issue de l'AG tenue en 2022 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé	Contrat de travail à durée indéterminée suspendu pendant le mandat de PDG	Néant	Préavis d'une durée de trois mois	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence - Résiliation du contrat de travail conformément à la loi et à la jurisprudence/clause contractuelle de résiliation : indemnité de rupture prévue dans le contrat : 2 ans de salaire de base brut en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde.

Il est précisé que le Directeur Général est réputé démissionnaire lorsqu'il atteint la limite d'âge de 70 ans (article 23 des statuts)

La quatorzième résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées, à hauteur de 89,91% de voix pour (Votes pour : 12 471 121, votes contre : 1 398 966, abstentions : 77 263).

3. Politique de rémunération des Membres du Conseil

L'assemblée générale du 3 juin 2020 a fixé dans sa 8^{ème} résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du conseil à la somme annuelle de 100 000 euros valable pour l'exercice en cours et jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée générale.

En vue de récompenser l'assiduité de ses membres aux réunions, le conseil d'administration du 20 mars 2020 sur proposition du Comité des Nominations, Rémunération et de la Gouvernance a décidé de mettre en place les critères de répartition de la rémunération des administrateurs, comme ci-après :

Dispositions applicables :

Rémunération fixe :	Suppression de la rémunération fixe des administrateurs
1 500 €	Mise en place d'une rémunération Fixe pour les présidents de chaque comité (travaux préparatoires réalisés avec le management)
Rémunération Variable :	800 € Par administrateur et par présence au Conseil d'administration
	800 € Par administrateur par jour de présence au comité stratégique
	600 € Par Comité pour les membres élus des comités spécialisés
	300 € Par Comité pour les administrateurs présents non élus au comité



Il est précisé que ces montants pourront le cas échéant être ajustés notamment pour tenir compte de missions particulières et/ou de la charge de travail des administrateurs et, le cas échéant, de la création et/ou de la suppression de comités, dans la limite de l'enveloppe annuelle. Le Conseil pourra le cas échéant consentir une rémunération particulière en cas de mission exceptionnelle.

La quinzième résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées, à hauteur de 98,58% de voix pour (Votes pour : 13 674 889, votes contre : 196 553, abstentions : 75 908).