



ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 3 JUIN 2020

POLITIQUE DE REMUNERATION – résultat des votes

Politique de rémunération des mandataires sociaux (9^{ème} et 10^{ème} résolutions de l'AG du 3 juin 2020)

Sur recommandation du Comité des Nominations, Rémunérations et de la Gouvernance et en tenant compte des recommandations du Code Middlednext, 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, Rémunérations et de la Gouvernance examine l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes, dans ce cadre il regarde 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 2.3.2.2 du Rapport financier annuel 2019.

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, 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 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 :

- Mise en œuvre du plan stratégique,
- Suivi des plans de continuité et de succession,
- Maîtrise de la gestion financière et de la trésorerie,
- Animation des Conseils et des 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, Rémunérations et de la Gouvernance, le Conseil d'Administration peut décider d'attribuer des stock-options ou des actions gratuites au dirigeant mandataire social. Un travail sera réalisé en 2020 sur l'opportunité de développer ce type de rémunérations.

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

Le Conseil d'Administration peut 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 très particulières. Le versement de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour la société, etc., 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 10 % de la rémunération fixe annuelle.

- 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 :

- o 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, 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.

- La politique de rémunération du Président Directeur Général et des cadres dirigeants sera revue à l'aune de l'évolution législative et notamment la loi pacte au cours de l'année 2020 et présenté par le comité NRG au Conseil d'Administration

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 (décision AGM du 6 juin 2018).

La neuvième résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées, à hauteur de 85,66 % de voix pour (Votes pour : 14 428 321, votes contre : 2 415 367, abstentions : 8 085).



3. Politique de rémunération des Membres du Conseil

L'assemblée générale du 5 juin 2019 avait fixé dans sa 7^{ème} résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du conseil à la somme annuelle de 80 000 euros valable pour l'exercice en cours jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée générale.

Les critères de répartition de la rémunération des administrateurs, décidés par le Conseil d'Administration en date du 15 mars 2013 étaient les suivants :

- une part fixe de 1 000 € par an par administrateur
- une part variable de 500 € par présence aux Conseils d'Administration et Comités spécialisés (pour les administrateurs membres et non membres).

Eu égard à l'augmentation du nombre de réunions du conseil et de ses comités et aux pratiques des autres émetteurs, il sera proposé à la prochaine Assemblée Générale du 3 juin 2020 de porter ce montant à 100 000 euros, applicable à l'exercice en cours et jusqu'à nouvelle décision.

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 de nouveaux critères de répartition de la rémunération des administrateurs, comme ci-après :

Nouvelles dispositions à partir de l'exercice 2020

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 dixième résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées, à hauteur de 99,59 % de voix pour (Votes pour : 16 772 458, votes contre : 69 035, abstentions : 10 280).