ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 28 AVRIL 2026

POLITIQUE DE REMUNERATION – résultat des votes

Politique de rémunération des mandataires sociaux (8ème et 9ème résolutions de l'AG du 28 avril 2026)

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, rappelée dans le Rapport Financier Annuel, page 26. 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 la rémunération variable du Président Directeur général liés à la mise en œuvre de cette stratégie dans le respect de l'intérêt social.

Il est précisé qu'en cas d'évolution de la gouvernance, notamment dans l'hypothèse d'une modification des modalités d'exercice de la Direction générale (notamment en cas de dissociation des fonctions ou de nomination d'un ou de Directeurs généraux délégués), la politique de rémunération du Président Directeur général sera applicable au Directeur général ou selon le cas au Directeur général délégué avec les ajustements nécessaires. En cas de dissociation de fonctions, le Président dissocié pourra percevoir une rémunération fixe 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. Il ne percevra pas de rémunération variable ni de rémunération en actions.

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 les dirigeants concernés ne participent 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 au point 3.5.3.2 du Rapport Financier Annuel.

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. Son montant est en principe fixé pour une période de quatre ans et révisable au bout de ces quatre ans.

- **Rémunération variable annuelle :**

La rémunération variable annuelle est plafonnée à 77 % de la rémunération fixe annuelle brute.

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

- Critères quantitatifs : de l'ordre de 56% de la rémunération variable

  Ces critères sont liés à des objectifs de résultat net récurrent de l'activité de Foncière (consolidé) et de l'activité de Promotion. 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 : de l'ordre de 44% de la rémunération variable

  Les critères qualitatifs préétablis par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance s'articulent pour 2026 autour des critères suivants :
  - ✓ Poursuite de la stratégie de développement de la société ;
  - ✓ Poursuite de la stratégie ESG ;
  - ✓ Optimisation de l'organisation interne ;
  - ✓ Communication (incluant développement marque employeur ;
  - ✓ Renforcement des relations institutionnelles et territoriales.

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.

L'appréciation du lien entre la rémunération variable et la performance est réalisée sans compensation entre les trois différents critères.

Ci-après, la pondération entre les critères quantitatifs et qualitatif :

Type de critère	Pondération totale	Sous-critère	Pondération par sous-classe
Quantitatif	28%	Résultat net récurrent de l'activité « Foncière »	
Quantitatif	28%	Résultat net récurrent de l'activité « Promotion»	
Qualitatif	44%	Poursuite de la stratégie de développement de la société	45%
		Poursuite de la stratégie ESG	7%
		Optimisation de l'organisation interne	18%
		Communication (incluant développement marque employeur)	15%
		Renforcement des relations institutionnelles et territoriales	15%

- **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 trois ans. L'attribution définitive sera soumise à des conditions de performance liées au niveau d'atteinte de critères de performance apprécié sur la période tels que notamment l'évolution de l'ANR et/ou un objectif de distribution. Le Conseil d'administration prévoira, en outre, l'obligation pour le bénéficiaire de conserver une quotité de ces actions au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions de dirigeant mandataire.

Les critères de la rémunération long terme contribueront aux objectifs de la politique de rémunération. Pour déterminer dans quelle mesure il serait satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération long terme, le Conseil d'administration se fondera, pour les critères financiers, sur les comptes annuels/consolidés arrêtés et audités par les Commissaires aux Comptes.

Sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, le Conseil d'administration a décidé le principe d'une attribution gratuite d'actions au profit du Président Directeur général. La valeur des attributions gratuites d'actions sera plafonnée à un maximum de 90 000 € pour le plan 2026-2028, soit 30 000 euros par an. Il sera également prévu une période d'acquisition de 3 ans. Le plan 2026-2028 ne sera pas soumis à une période de conservation sous réserve de l'obligation de conserver une quotité des actions au nominatif jusqu'à la cessation des fonctions de Président Directeur général.

- **Rémunération du mandat d'administrateur**

Au titre de ses fonctions d'administrateur, le Président Directeur général ne percevra pas de rémunération liée à sa participation aux Conseils et 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, son conjoint et ses enfants). Il bénéficie également d'une assurance chômage mandataire social et d'une assurance responsabilité mandataire social.

Le versement des éléments de rémunération variable 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 :**

Sur décision du Conseil d'administration et sous réserve du respect de la règlementation applicable en la matière, le Président Directeur général peut bénéficier, en cas de départ contraint ou

de non-renouvellement de son mandat, d'un engagement de versement d'une indemnité de départ égale à un an des rémunérations fixe et variable, sur la base de l'année précédente.

L'indemnité ne sera pas due en cas de faute grave ou lourde du Président Directeur général.

Le versement de cette indemnité de départ est soumis aux conditions de performance appréciées sur deux exercices, comme suit :

- Si les résultats quantitatifs, liés au résultat net récurrent de l'activité de Foncière et de Promotion, validés par le Conseil d'administration, sont inférieurs à 75% des objectifs budgétaires, aucune indemnité ne sera due,
- Si les résultats quantitatifs, validés par le Conseil d'administration, sont supérieurs ou égaux à 75%, l'indemnité versée sera au prorata de ce pourcentage, plafonnée à 100%.

Ces conditions sont directement rattachées à l'atteinte des objectifs de la rémunération variable du Président Directeur général et s'inscrivent par conséquent dans les principes fondamentaux de la politique de rémunération qui lui et applicable, prenant en compte la performance liées à la stratégie de la société.

Il est en outre précisé que le Président Directeur général bénéficie d'une indemnité de départ conformément à la politique de rémunération approuvée.

La huitième résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées, à hauteur de 99,03% de voix pour (Votes pour : 14 152 806, votes contre : 139 243, abstentions : 137 279).

2. Politique de rémunération des Membres du Conseil

L'Assemblée générale du 7 juin 2023 a décidé aux termes de sa huitième résolution à caractère ordinaire de maintenir la rémunération à allouer aux membres du conseil, en ce compris les censeurs 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 sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunération et de la Gouvernance a décidé de mettre en place les critères de répartition de la rémunération des administrateurs et censeur, comme ci-après :

Dispositions applicables :	
Rémunération fixe :	• Absence de rémunération fixe des membres (en ce compris le ou les censeurs) • 1 500 € Mise en place d'une rémunération fixe pour les Présidents de chaque Comité (travaux préparatoires réalisés avec le management)
Rémunération variable :	• 1 000 € Par membre (en ce compris le ou les censeurs) et par présence au Conseil d'administration • 800 € Par membre par jour de présence au Comité stratégique • 600 € Par Comité pour les membres élus des Comités spécialisés • 300 € Par Comité pour les membres présents non élus au Comité.

Conformément à la résolution prise lors de l'Assemblée générale du 7 juin 2023, la rémunération du censeur est déterminée conformément à la politique de rémunération des administrateurs et entre dans l'enveloppe de cette rémunération.

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 neuvième résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées, à hauteur de 99,06% de voix pour (Votes pour : 14 154 551, votes contre : 134 716, abstentions : 140 061).