

Nanterre, le 5 juin 2026

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES DU 4 JUIN 2026

Conformément à l'article R.22-10-18 IV du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux telle que publiée au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise dans le Document d'Enregistrement Universel 2025, pages 101 et 102, a été approuvée par l'Assemblée Générale du 4 juin 2026 (treizième résolution).

Les informations relatives à la politique de rémunération des mandataires sociaux et à son approbation resteront disponibles au moins pendant la période où cette politique s'applique.

A – Approbation de la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux

La treizième résolution de l'Assemblée Générale du 4 juin 2026 portant sur la politique de rémunération des mandataires sociaux a été **approuvée par 99,31 % des voix exprimés**.

B – Politique de rémunération des mandataires sociaux – Extrait du rapport sur le gouvernement d'entreprise inclus dans le Document d'Enregistrement Universel 2025

Cette section décrit l'ensemble des éléments de rétribution et avantages, de toute nature, susceptibles d'être attribués aux administrateurs, au Président-directeur général et au Directeur général délégué.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'au Code MiddleNext. Elle s'inscrit dans l'intérêt social, contribue à la stratégie commerciale et concourt à la pérennité de la société. Le Conseil ne prévoit pas de déroger à cette politique telle qu'exposée ci-après. Le cas échéant, tout mandataire social nouvellement nommé se voit appliquer les dispositions de la dernière politique approuvée par l'Assemblée, sans qu'il soit possible d'y apporter des modifications substantielles avant approbation par cette dernière.

Les mesures de prévention et de gestion des conflits d'intérêts sont précisées dans le règlement intérieur du Conseil ; ce sujet est mis à l'ordre du jour d'une réunion du Conseil chaque année.

La mise en œuvre de la politique de rémunération, déterminée lors de la première séance annuelle du Conseil, fait l'objet d'un suivi continu. Dans son élaboration, son suivi et sa révision, le Conseil tient compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés.

Les principes généraux applicables à tous les mandataires sociaux sont :

- aucune rémunération exceptionnelle ni avantage en nature ne peut être attribué ;
- absence d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions gratuites ;
- aucune compensation contractuelle en cas de cessation de mandat ou de changement de fonctions ;
- pas d'indemnité de fin de carrière ni de dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies ;
- absence de convention de clause de non-concurrence ;
- aucun actif — notamment immobilier — appartenant aux dirigeants ou administrateurs, ou à leur famille, n'est utilisé par la société ou le groupe ;
- pas de prêt ni de garanties accordés aux membres des organes d'administration ou de direction.

Rémunération des administrateurs

Les administrateurs — à l'exclusion des dirigeants et de l'administrateur représentant les salariés — perçoivent une rémunération au titre de leur participation aux travaux du Conseil, du Comité d'audit et de tout autre comité susceptible d'être créé. Conformément à la loi, une enveloppe globale est soumise chaque année à l'approbation de l'Assemblée Générale. Pour l'exercice 2026, le montant proposé, approuvé par l'Assemblée, est de 30 000 euros.

L'enveloppe n'inclut pas les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux qui relèvent de la politique qui leur est spécifiquement applicable.

Pour l'exercice en cours, la structure de rémunération des administrateurs est la suivante :

- part fixe annuelle : 2 000 euros par administrateur ;
- majoration de 2 000 euros pour les membres des comités, notamment du Comité d'audit ;
- supplément variable de 500 euros par participation effective aux séances du Conseil.

La partie variable, qui peut représenter plus de la moitié de la rémunération globale, encourage l'assiduité et valorise l'implication concrète. La répartition de l'enveloppe tient compte du temps consacré à la fonction. En cas de dépassement du montant voté par l'Assemblée, la part individuelle de chaque administrateur concerné est écartée au prorata ; tout reliquat éventuel n'est pas redistribué. Le Conseil approuve les montants individuels lors de sa première réunion annuelle. Les administrateurs sont remboursés des frais engagés dans l'exercice de leur mandat.

Rémunération des dirigeants

La politique de rémunération des dirigeants soumise à l'Assemblée Générale du 4 juin 2026 est dans la continuité directe de celle approuvée par l'Assemblée du 5 juin 2025.

Chaque dirigeant — Président-directeur général et Directeur général délégué — doit ainsi percevoir une rémunération fixe de 280 000 euros annuels en 2026, identique au montant perçu en 2025, versée en douze mensualités. Ce montant est arrêté par le Conseil lors de sa première réunion de l'année et peut être reconsidéré lors de la séance suivant l'Assemblée Générale annuelle, en fonction du vote de celle-ci.

Cette rémunération est exclusivement fixe : elle exclut toute composante variable — court, moyen ou long terme —, tout élément exceptionnel et tout avantage en nature, immédiat ou différé. Son niveau est particulièrement mesuré au regard de la taille et de la complexité du groupe, ainsi que de l'expérience des personnes concernées. Il se situe en deçà des montants constatés dans des entreprises comparables en taille et en performance, et reste cohérent avec la hiérarchie des rémunérations au sein du groupe.

Bien que non directement indexée sur les résultats, cette rémunération reflète les performances à court et moyen terme de la société.

Équilibre, mesure, cohérence avec la politique salariale interne et comparabilité aux pratiques du secteur : tels sont les principes fondateurs de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Les dirigeants bénéficient par ailleurs du dispositif collectif de prévoyance applicable aux salariés et mandataires sociaux du groupe (assurance décès, invalidité et couverture des frais de santé).

Le tableau suivant présente de manière synthétique, pour chaque mandataire social, les éléments de rémunération et les informations *a minima* exigés par le paragraphe II de l'article R.22-10-14 du Code de commerce :

	Luc de Chamnard Président -directeur général	Bertrand Ducurtill Directeur général délégué	Jean-Louis Pacquement	Hervé Pichard	Marie-Françoise Jaubert	Host Développement (représentée par Daphné de Chamnard)	Hervé Robert-Peillard (représentant les salariés)
Rémunération fixe	Versée en 12 mensualités au cours de l'exercice	Versée en 12 mensualités au cours de l'exercice	Versée en 1 fois au début de l'exercice social suivant	Versée en 1 fois au début de l'exercice social suivant	Versée en 1 fois au début de l'exercice social suivant	Versée en 1 fois au début de l'exercice social suivant	Pas de rémunération liée au mandat
Rémunération variable	Non	Non	Versée au même moment que la rémunération fixe	Versée au même moment que la rémunération fixe	Versée au même moment que la rémunération fixe	Versée au même moment que la rémunération fixe	Pas de rémunération liée au mandat
Rémunération exceptionnelle	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Actions gratuites ou options	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Durée et fin du mandat	1 an/AG du 4 juin 2026	1 an/AG du 4 juin 2026	1 an/AG du 4 juin 2026	1 an/AG du 4 juin 2026	1 an/AG du 4 juin 2026	1 an/AG du 4 juin 2026	6 ans*/AG tenue en 2031
Contrat de travail avec la société	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non (salarié d'une filiale)
Régime de retraite supplémentaire	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indemnités ou avantages à raison de la cessation ou du changement de fonctions	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Avantages en nature	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	Régime collectif applicable aux salariés du groupe	Régime collectif applicable aux salariés du groupe	Non	Non	Non	Non	Régime collectif applicable aux salariés du groupe

* L'administrateur représentant les salariés est désigné par le Comité de groupe. Le 4 mars 2025, Hervé Robert-Peillard a pris la suite d'Emmanuelle Canza, dont le mandat avait pris fin en 2024