

Politique de rémunération des mandataires sociaux 2024

Adoptée par l'Assemblée générale mixte du 5 juin 2024

(publication en application de l'article R.225-29-1 IV du Code de commerce)

Paris, le 6 juin 2024

I. Politique de rémunération au titre de l'exercice 2024 soumise à l'assemblée générale du 5 juin 2024 (Extraits du Rapport financier annuel 2023 déposé auprès de l'AMF le 22 mars 2024)

Conformément aux dispositions applicables aux sociétés en commandite par actions dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, prévues aux articles L.22-10-76 et suivants du Code de commerce, l'assemblée générale ordinaire annuelle 2024 sera appelée à statuer sur la politique de rémunération de la gérance et des membres du conseil de surveillance pour l'exercice 2024.

Les éléments de cette politique, décrite ci-dessous, ont été arrêtés le 27 février 2024 par le conseil de surveillance pour la rémunération de ses membres, et par le commandité, après avis du conseil de surveillance, pour la rémunération de la gérance, le conseil de surveillance ayant statué sur recommandation du comité des rémunérations.

La politique de rémunération des mandataires sociaux doit être conforme à l'intérêt social de la Société, compétitive et adaptée à la stratégie commerciale de la Société, tout en permettant de contribuer à sa pérennité et de promouvoir ses performances financières et extrafinancière.

Politique de rémunération de la gérance

La politique de rémunération de la gérance décrite ci-après, a été établie par le commandité et a fait l'objet d'un avis favorable unanime du conseil de surveillance après examen des propositions du comité des rémunérations. Elle reconduit la politique adoptée par l'assemblée générale annuelle 2023 pour l'exercice écoulé :

- La détermination des éléments de la rémunération de la gérance, à titre d'honoraires, relève de la responsabilité du conseil de surveillance et se fonde sur les propositions du comité des rémunérations en prenant en compte les principes figurant dans le Code Middlednext.
- Le conseil de surveillance et le comité des rémunérations prendront en compte toute étude d'analyse des pratiques de marché (benchmark) ainsi que tous éléments exceptionnels intervenus au cours de l'exercice.
- Compte tenu de sa situation actuelle de société sans activité et aussi longtemps qu'elle le demeurera, la gérance ne percevra aucune rémunération et ne bénéficiera d'aucun avantage de la Société au titre de ces fonctions.
- En cas d'exploitation par la Société d'une activité nouvelle, la gérance bénéficiera d'une rémunération, versée sous forme d'honoraires, composée d'une rémunération annuelle fixe. Une rémunération variable, établie dans le respect des recommandations du Code Middlednext, pourra également être prévue.
- Le montant de la rémunération annuelle fixe doit permettre à la gérance d'assurer la continuité et la

qualité des prestations fournies à la Société et son Groupe. Il ne doit en principe être revu qu'à intervalle de temps relativement long. Il doit prendre en compte les autres éléments de rémunération, notamment fixe, versés le cas échéant par d'autres sociétés du groupe auquel appartient la Société au titre des fonctions et responsabilités exercées dans ces sociétés.

- Dans le cas où elle serait mise en place, la rémunération variable doit être conditionnée à la performance du Groupe. Elle est établie sur une base annuelle et peut également prévoir une composante long terme visant à aligner au mieux les intérêts de la gérance sur ceux des actionnaires dans le but de créer de la valeur dans la durée.

Le conseil de surveillance doit définir de manière précise les critères quantifiables et les critères qualitatifs permettant de déterminer les conditions d'attribution de la rémunération variable de la gérance.

Les critères quantifiables doivent être simples, pertinents et adaptés à la stratégie de l'entreprise. Ils doivent être prépondérants. Ils devront porter sur les principaux indicateurs financiers habituellement retenus pour évaluer la performance financière de la Société et en particulier ceux couramment communiqués au marché.

Les critères qualitatifs doivent être définis de manière précise et doivent notamment être fonctions d'objectifs en matière de développement durable et de responsabilité sociétale et environnementale. Au sein

de la rémunération variable annuelle, lorsque des critères qualitatifs sont utilisés, une limite doit être fixée à la part qualitative.

Les éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice ne pourront être définitivement versés à la gérance qu'après approbation par l'assemblée générale des actionnaires (vote ex post) et accord du commandité.

- En cas de pluralité de gérants, ceux-ci font leur affaire de la répartition de la rémunération entre eux. Ce principe de globalité de la rémunération de la gérance est fixé par l'article 14 des statuts de la société.
- Le cas échéant, les personnes physiques, représentants légaux des personnes morales composant la gérance de la Société, qui sont amenés à exercer des fonctions distinctes de celles liées à la gérance de la Société, peuvent être rémunérés sur la base d'un mandat social au sein de la filiale concernée. Les éléments de cette rémunération, fixes et

éventuellement variables (y compris par voie d'attribution gratuites d'actions), doivent être déterminés en considération des fonctions et responsabilités assumées.

- Les éléments de rémunération de la gérance doivent être suffisamment compétitifs pour attirer et retenir les meilleurs profils et talents et aligner au mieux les intérêts des bénéficiaires sur ceux des actionnaires dans un objectif de création de valeur dans la durée. Il est tenu compte le cas échéant de l'expérience des bénéficiaires et des pratiques de marché des sociétés comparables.
- Ils font l'objet d'un examen annuel afin de vérifier qu'ils sont toujours adaptés à la stratégie de l'entreprise et à son actualité, le comité des rémunérations veillant en particulier à la stabilité de l'appréciation des conditions de performance sur plusieurs années et à ce que le poids des critères quantitatifs de la rémunération variable soit plus important que celui des critères qualitatifs.

Politique de rémunération des membres du conseil de surveillance

Après avis du comité des rémunérations, le conseil de surveillance a établi la politique de rémunération de ses membres comme suit, reconduisant la politique adoptée par l'assemblée générale annuelle 2023 pour l'exercice écoulé :

- Les membres du conseil de surveillance peuvent se voir allouer une rémunération à raison de la participation aux réunions du conseil et de ses comités spécialisés, dont le montant maximum est voté par l'assemblée générale et dont la répartition est décidée par le conseil de surveillance. Conformément aux recommandations du Code Middenext, la part variable attachée à cette rémunération doit être prépondérante, aux fins d'inciter les membres à participer activement aux travaux du conseil de surveillance.
- Le président du conseil de surveillance perçoit une rémunération fixe de la part d'Altarea, société mère de la Société. Cette rémunération étant globale et exclusive de toute autre rémunération, il ne percevra pas de rémunération de la part de la Société. Conformément au Code Middenext, le président du conseil de surveillance ne dispose d'aucune rémunération variable annuelle ou

pluriannuelle et ne bénéficie d'aucun dispositif d'intéressement long terme sous forme d'options d'actions ou d'actions de performance.

- Il peut également être alloué aux autres membres du conseil de surveillance, en sus de leur rémunération liée à la présence effective aux réunions, une rémunération au titre de missions ponctuelles confiées par le conseil de surveillance conformément à la réglementation en vigueur.
- Le montant annuel de l'enveloppe globale pour la rémunération des membres du conseil de surveillance, demeure fixé à 200 000 euros et constitue un plafond global.
- Les membres du conseil de surveillance peuvent en outre être remboursés de tous les frais et dépenses raisonnables occasionnés dans l'exercice de leurs fonctions, sous réserve de la production de tous les justificatifs nécessaires.

II. Résultats du vote des résolutions relatives au Say on Pay soumises à l'assemblée générale du 5 juin 2024

Résolutions	Résultat du vote	Pour		Contre		Abstentions	
		Votes	%	Votes	%	Votes	%
4. Approbation des informations visées à l'article L. 22-10-77 I du Code de commerce relatives à la rémunération 2023 des mandataires sociaux	Adoptée	71 206	100%	0	-	0	-
5. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2023 à la Gérance	Adoptée	71 206	100%	0	-	0	-
6. Approbation des éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2023 au Président du Conseil de Surveillance	Adoptée	71 206	100%	0	-	0	-
7. Approbation de la politique de rémunération 2024 applicable aux mandataires sociaux	Adoptée	71 206	100%	0	-	0	-

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées aux mandataires sociaux au titre de l'exercice 2023 sont détaillées dans le rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 3 du Rapport financier annuel 2023 déposé auprès de l'AMF le 22 mars 2024, disponible sur le site internet de la Société (www.nr21.eu).

A PROPOS DE NR21 - FR0004166155 - NR21

NR21 est une société en commandite par actions, cotée sur le marché réglementé d'Euronext à Paris. Elle est contrôlée depuis 2019 par Altarea, société mère du groupe Altarea, présent sur les trois principaux marchés de l'immobilier (Commerce, Logement et Immobilier d'entreprise) en tant que développeur et investisseur, lui permettant notamment d'être leader des grands projets mixtes de renouvellement urbain en France. NR21 n'a aucune activité, ne détient aucune filiale, ni participation, et n'emploie aucun salarié.

Contacts NR21 :

Relations Investisseurs
investisseurs@altarea.com