

COURTOIS S.A.

Résultat des votes à l'Assemblée Générale Ordinaire du 27 mai 2021 sur la 8^{ème} et 9^{ème} résolution

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (HUITIEME ET NEUVIEME RESOLUTIONS A L'ASSEMBLEE GENERALE DE 2021)

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 telle que décrite au paragraphe IV-2. Pour ce faire, le Conseil a fixé la politique de rémunération du Président Directeur Général et des membres du Conseil d'Administration 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 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. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Le Conseil vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Ces justifications seront portées à la connaissance des Actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise. Il est précisé que le Président Directeur Général ne participe pas aux délibérations et au vote sur ces questions.

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. Il est précisé que le Président Directeur Général ne participe pas aux délibérations et au vote sur ces questions.

Il est précisé que les Directeurs Généraux Délégués ne sont pas rémunérés au titre de leurs fonctions.

POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL ET/OU DE TOUT AUTRE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

La politique de rémunération fixée par le Conseil est la suivante :

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Président Directeur Général en raison de son mandat, ainsi que leur importance respective sont les suivants :

- Rémunération fixe : le Président Directeur Général perçoit une rémunération fixe dont le montant est déterminé en fonction de son niveau de responsabilité. Il est précisé qu'une quote-part de la rémunération est versée par la SAS REGIA et facturée à COURTOIS SA (cf. Rapport spécial Commissaires aux Comptes).

- Rémunération variable annuelle :

La rémunération variable annuelle brute est déterminée en fonction d'un critère financier et d'un critère extra financier de la façon suivante :

• Critère financier : le Président Directeur Général perçoit 4,50 % du résultat net d'ensemble consolidé, calculé avant impôts sur les bénéfices. Ce critère est calculé au vu des derniers comptes annuels consolidés tels qu'arrêtés par le Conseil d'Administration. Ce critère permet d'intéresser le Président Directeur Général au résultat consolidé du Groupe COURTOIS.

• Critère extra-financier : un montant additionnel de 10.000 Euros Brut sera attribué par dossier se traduisant par l'acquisition par le Groupe COURTOIS :

- d'immeuble de placement,
- d'immeuble de rénovation,
- de terrains à viabiliser,
- de terrains pour des opérations de Promotion Immobilière.

COURTOIS S.A.

-
Soit par la participation du Groupe COURTOIS dans des opérations immobilières.
Ce critère permet de rémunérer le Président Directeur Général au regard des nouveaux dossiers de promotion immobilière, d'acquisition d'immeubles en vue de leur rénovation et d'immeubles de placement dans le cadre de l'activité de gestion d'immeubles et de mesurer ainsi la croissance de ses activités sur lesquelles est axée la stratégie du Groupe COURTOIS.

Le montant de la rémunération variable annuelle susceptible d'être attribuée ne pourra pas excéder 260 % de la rémunération fixe annuelle (y compris la rémunération versée par la SAS REGIA

- Rémunération exceptionnelle :

Le Conseil d'Administration peut décider d'octroyer une rémunération exceptionnelle au regard de circonstances 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 ou le Groupe etc. Le montant de la rémunération exceptionnelle ainsi décidée ne pourra pas excéder 100 % de la rémunération fixe annuelle.

- Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil : Le Président Directeur Général peut bénéficier d'une rémunération au titre de ses fonctions d'Administrateurs dans les mêmes conditions que les autres Administrateurs qui sont décrites ci-après.

- Engagements : Le Président Directeur Général bénéficie d'un régime de retraite à cotisations définies (article 83) au taux de 4 % du salaire brut et en sus sur la rémunération versée de la Société REGIA facturé à COURTOIS SA à hauteur d'un quote part dont bénéficie Madame Jennifer COURTOIS de VIÇOSE.

Les caractéristiques principales et conditions de résiliation sont précisées à la rubrique V-1. Il est précisé qu'une partie des cotisations à ce titre est facturée par la SAS REGIA à COURTOIS.

- Avantages de toute nature : un véhicule de fonction consenti par la SAS REGIA est facturé à COURTOIS à hauteur d'une quote part (cf. note V-1).

Le versement des éléments de rémunération variables et, le cas échéant, exceptionnels attribués au titre de l'exercice écoulé est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale ordinaire des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post « individuel »).

Il est précisé qu'en cas de dissociation des fonctions, la politique susvisée serait applicable au Directeur Général et au Président du Conseil avec les adaptations nécessaires.

*Statuant sur les comptes de l'exercice écoulé

Par ailleurs, les Directeurs Généraux Délégués ne perçoivent aucune rémunération au titre de leur mandat social et ne bénéficient pas de contrat de travail avec la Société. S'ils sont par ailleurs, membre du Conseil d'Administration, ils peuvent percevoir une rémunération à ce titre.

Résultat des votes à l'Assemblée Générale Ordinaire du 27 mai 2021

A CARACTERE ORDINAIRE	Total des voix exprimées	Nombre d'actions des actionnaires ayant voté	Proportion du capital représentée*	Voix pour		Voix contre		Voix Abstentions	
				Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
8ième résolution	87 855	44 789	61,90%	85 181	96,96%	2 674	3,04%		
<i>Approbation politique de rémunération PDG</i>									

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MEMBRES DU CONSEIL

L'Assemblée Générale du 15 mai 2008 a fixé dans sa septième résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du Conseil à la somme annuelle de 85 K€uros valable pour l'exercice en cours jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

COURTOIS S.A.

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale aux membres du Conseil ont été fixés par le Conseil sont les suivants :

Le Conseil répartit, entre ses membres en fonction des critères suivants :

- de l'assiduité de chacun au sein du Conseil et des Comités,
- du temps consacré aux fonctions,
- de l'éventuelle présence à des Comités,
- de chaque contribution effective aux débats du Conseil.

Le Conseil a identifié 3 missions spécifiques à confier aux membres du Conseil d'Administration :

- Intervention amiable pour les dossiers précontentieux ou contentieux,
- Entrée en relation avec un nouvel opérateur,
- Représentation ponctuelle du Groupe COURTOIS auprès des instances professionnelles et de l'administration et collectivités.

Si le Conseil décide de confier une telle mission à l'un de ces membres, celui-ci aura droit à une rémunération supplémentaire à ce titre. Le montant maximum de cette rémunération est fixé à 20 000 € par mission.

INFORMATIONS SUR LES MANDATS ET CONTRATS DE TRAVAIL ET/OU DE PRESTATIONS DE SERVICES DES MANDATAIRES SOCIAUX PASSES AVEC LA SOCIETE

Le tableau ci-dessous indique la durée du ou des mandats des mandataires sociaux de la Société et, le cas échéant, des contrats de travail ou de prestations de services passés avec la Société, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leurs sont applicables ;

Mandataires de la Société	Mandat(s) exercé(s)	Durée de ou des mandats	Contrat de travail conclu avec la société (préciser sa durée)	Contrat de prestations de services passés avec la Société (préciser sa durée)	Périodes de préavis	Conditions de révocation ou de résiliation
Mme Jennifer Courtois de Viçose	Président Directeur Général	A l'issue de l'AG tenue en 2021 (*)	-	-	-	-
Mr Jean-Louis Courtois de Viçose	Directeur Général Délégué	A l'issue de l'AG tenue en 2021 (*)	-	-	-	-
Mme Jean-Louis Courtois de Viçose	Directeur Général Délégué	A l'issue de l'AG tenue en 2021(*)	-	-	-	-

*Statuant sur les comptes de l'exercice écoulé

La durée des mandats des Administrateurs figure au II-2 (du Rapport de gouvernement d'entreprise).

Résultat des votes à l'Assemblée Générale Ordinaire du 27 mai 2021

A CARACTERE ORDINAIRE	Total des voix exprimées	Nombre d'actions des actionnaires ayant voté	Proportion du capital représentée*	Voix pour		Voix contre		Voix Abstentions	
				Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
9ième résolution	87 855	44 789	61,90%	85 331	97,13%	2 524	2,87%		
<i>Approbation politique rémunération membres du Conseil</i>									