

Le 19 juin 2026



## POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION 2026 DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVÉES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 18 JUIN 2026

Conformément à l'article R. 22-10-14 IV du Code de commerce, figurent ci-après les politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Les résultats des votes sur les résolutions correspondantes sont présentés ci-dessous :

9 <sup>ème</sup> résolution	Politique de rémunération 2026 des administrateurs	Adoptée à 99,99%
10 <sup>ème</sup> résolution	Politique de rémunération 2026 du Président du Conseil d'administration	Adoptée à 91,33%
11 <sup>ème</sup> résolution	Politique de rémunération 2026 du Directeur Général	Adoptée à 82,02%

### À propos d'ALTEN SA

Pour toutes informations: [www.alten.com/investisseurs](http://www.alten.com/investisseurs)  
Contact journalistes : [alten@hopscotch.fr](mailto:alten@hopscotch.fr)

Leader Européen de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies (ICT), ALTEN réalise des projets de conception et d'études pour les Directions Techniques et DSI des grands comptes industriels, télécoms et tertiaires. Le titre ALTEN est coté au compartiment A du marché d'Euronext Paris (ISIN FR0000071946) et fait partie du SBF 120, de l'indice IT CAC 50 et du MIDCAP 100. Il est éligible au SRD.

---

## **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026 DES ADMINISTRATEURS (9<sup>E</sup> RÉOLUTION)**

---

L'Assemblée générale du 12 juin 2025 a fixé la rémunération annuelle des membres du conseil à 250 000 euros. Le montant de cette enveloppe demeure maintenu pour 2026.

Les critères de répartition de la rémunération allouée par l'Assemblée générale aux membres du Conseil ont été fixés par le Conseil d'administration le 24 février 2026, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, en fonction :

- de l'assiduité de ces derniers aux réunions du Conseil ;
- de leur appartenance aux comités du Conseil ;
- de leur qualité d'Administrateur indépendant.

Ainsi :

- un montant de 1 500 euros par présence aux réunions du Conseil est alloué à chaque Administrateur indépendant, montant porté à 3 000 euros pour chaque présence au-delà du seuil de 75 % de présence de l'Administrateur concerné ;
- un montant de 1 000 euros par présence aux réunions du Conseil est alloué à chaque Administrateur non exécutif et non indépendant, montant porté à 2 000 euros pour chaque présence au-delà du seuil de 75 % de présence de l'Administrateur concerné ;
- un montant de 1 500 euros par Administrateur est alloué pour chaque présence au Comité des rémunérations et des nominations ;
- un montant de 1 500 euros par Administrateur est alloué pour chaque présence au Comité d'audit ;
- un montant de 1 500 euros par Administrateur est alloué pour chaque présence au Comité RSE ;
- en cas de constitution de nouveaux comités spécialisés, le Conseil, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations serait amené à compléter ces règles ;
- un montant de 1 500 euros par jour de mission est alloué en cas de réalisation d'une mission spécifique confiée par le Conseil d'administration ;
- aucune rémunération n'est allouée aux Administrateurs exécutifs (liés à ALTEN SA par un mandat social et/ou un contrat de travail) ;
- les frais de déplacement des Administrateurs sont remboursés sur présentation des justificatifs.

---

## **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026 DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (10<sup>E</sup> RÉOLUTION)**

---

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration a été arrêtée le 24 février 2026 par le Conseil, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations. Elle reflète la nature non exécutive du mandat et s'appuie sur une analyse des pratiques de marché pertinentes.

La rémunération fixe totale antérieure du Président s'élevait à 850 000 euros, comprenant 400 000 euros versés directement par ALTEN SA et 450 000 euros perçus au titre de mandats exercés au sein du Groupe ALTEN via SGTI (entièrement détenue par Simon AZOULAY), comme indiqué dans les Documents d'Enregistrement Universel 2024 et 2025. Cette rémunération ne comportait aucune composante variable ni aucun élément d'intéressement à long terme.

La rémunération fixe proposée, de 450 000 euros au titre de ses fonctions de Président, traduit ainsi une réduction de 47 % de sa rémunération globale par rapport aux années précédentes.

Par ailleurs, ce niveau de rémunération a été évalué au regard d'un panel de plus de 30 sociétés du SBF 120 présentant une dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général et de taille comparable en termes de capitalisation boursière et de chiffre d'affaires. Sur cette base, la rémunération proposée est alignée avec les pratiques de marché, environ 82 % des Présidents non exécutifs percevant une rémunération fixe inférieure à 500 000 euros.

### **Rémunération annuelle fixe**

La rémunération fixe du Président du conseil s'élève à 450 000 euros.

### **Rémunération variable**

Le Président du conseil ne bénéficie d'aucune rémunération variable annuelle.

### **Rémunération incitative long terme (actions de performance)**

Le Président du conseil ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle, ni d'aucun dispositif d'intéressement long terme.

### **Régime de retraite**

Le Président du conseil ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire au titre de ses fonctions.

### **Prévoyance et frais de santé**

Le Président du conseil bénéficie de régimes de protection en matière de prévoyance et de frais de santé équivalents à ceux des régimes collectifs des cadres dirigeants du Groupe ALTEN en France.

### **Rémunération en raison du mandat d'Administrateur**

Le Président du conseil, en tant qu'Administrateur, ne percevra pas de rémunération au titre de sa participation aux réunions du conseil, autre que sa rémunération annuelle fixe.

### **Contrat de travail, indemnités de départ et clause de non-concurrence**

Aucun contrat de travail n'est conclu entre le Président du Conseil d'administration et la Société ou une société du Groupe ALTEN. Il n'est pas prévu d'indemnités ou avantages dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions, ni d'indemnités relatives à une clause de non-concurrence.

### **Avantage en nature**

Le Président du Conseil d'administration bénéficie d'un véhicule de fonction. Le montant brut annuel de l'avantage en nature est de 12 000 euros maximum.

---

## **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL (11<sup>E</sup> RÉOLUTION)**

---

Le Conseil d'administration du 24 février 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a défini la politique de rémunération de Monsieur Cyril MALARGÉ, Directeur Général, depuis le 17 novembre 2025. La rémunération du Directeur Général comprend une part fixe, une part variable annuelle et une part incitative à long terme.

Cette politique de rémunération, conforme à l'intérêt social de la Société et aux principes de gouvernance, vise à soutenir sa pérennité par la recherche d'une performance équilibrée à moyen et long terme. Elle repose sur un juste équilibre entre la performance individuelle du Directeur Général et l'intérêt social, notamment à travers l'alignement des intérêts du management et des actionnaires. Le Conseil d'administration veille à ce que chaque composante de la rémunération, fixe comme variable, s'inscrive dans une vision exhaustive et transparente, avec des critères de performance clairement définis sans compromettre la confidentialité stratégique. En privilégiant des règles de calcul lisibles et des objectifs exigeants, cette politique assure une cohérence entre la stratégie commerciale d'ALTEN et la rétribution de son dirigeant.

### **Rémunération annuelle fixe**

Pour l'exercice 2026, la rémunération fixe du Directeur Général s'élève à 1 000 000 euros. Elle a été définie en fonction du rôle, de l'expérience et des pratiques de marché.

### **Rémunération variable annuelle**

La part variable annuelle a pour objet de refléter la contribution personnelle du dirigeant au développement du Groupe et à la progression de ses résultats. Elle est équilibrée par rapport à la partie fixe et déterminée sous la forme d'un pourcentage de la rémunération fixe.

La part variable annuelle est fixée à 60 % maximum de la rémunération fixe (600 000 euros) pour un taux d'atteinte des objectifs de 100 %. La surperformance ne donnera lieu à aucune rémunération supplémentaire.

Elle est assortie de critères permettant l'évaluation annuelle de la performance du Directeur Général, reposant à hauteur de 70 % sur des critères financiers quantifiables visant à rémunérer la performance économique, de 10 % sur des critères extra-financiers reflétant notamment les objectifs RSE du Groupe ALTEN, et 20 % sur des critères qualitatifs en lien avec l'organisation du Groupe, la stratégie et le M&A. Ces critères sont présentés au sein de l'illustration ci-après.

Pour des raisons de confidentialité, les objectifs et les seuils applicables à ces critères de performance ne sont pas rendus publics dans le cadre de la politique de rémunération. Ils feront toutefois l'objet d'une publication a posteriori.

### **Rémunération incitative à long terme (actions de performance)**

La part incitative à long terme du Directeur Général prend la forme d'actions de performance évaluées sur 4 exercices soumises aux mêmes critères de performance que ceux assortissant les plans d'actions de performance en faveur des cadres dirigeants du Groupe. Ces conditions de performance sont toutes précises et quantifiées. Elles incluent au moins une condition de performance extra-financière reflétant les objectifs ESG du Groupe. Cette part incitative à long terme vise à inciter le Directeur Général à inscrire son action dans le long terme ainsi qu'à le fidéliser et à favoriser l'alignement de ses intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires. Cette attribution gratuite d'actions correspond à 15 000 actions par an maximum, plafonnée à 200 % de la rémunération cible annuelle (fixe et variable cible). Le Directeur Général s'engage formellement à ne pas recourir à des mécanismes de couverture de ces actions de performance. L'acquisition définitive de la totalité des actions allouées est en outre subordonnée à une condition de présence. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, le conseil a décidé que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société bénéficiaires d'actions de performance devront conserver au nominatif 25 % des actions issues de la conversion ou de l'attribution définitive des actions ordinaires jusqu'à la cessation de leurs fonctions de dirigeant mandataire social exécutif.

---

### Ajustement exceptionnel

La détermination des critères de performance ci-dessus procède de l'attachement du Conseil d'administration au caractère variable de la part incitative à long terme qui rétribue la performance financière et extra-financière à moyen et long termes. Ils n'ont donc pas vocation à être revus. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (telles que notamment un changement de normes comptables, un changement de périmètre significatif, la réalisation d'une opération transformante, une modification substantielle des conditions de marché ou une évolution imprévue du contexte concurrentiel), le Conseil d'administration pourra ajuster, à la hausse ou à la baisse, les résultats sur un ou plusieurs des critères de performance assortissant la part incitative à long terme de façon à s'assurer que les résultats de l'application de ces critères reflètent bien la performance du Groupe. Cet ajustement serait effectué par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations et après que le Conseil d'administration se soit assuré, d'une part, que cet ajustement vise à rétablir raisonnablement l'équilibre ou l'objectif initialement recherché, ajusté de tout ou partie de l'impact de l'événement sur la période considérée et, d'autre part, de l'alignement de l'intérêt de la Société et de ses actionnaires avec celui des bénéficiaires. Le Conseil justifierait alors en détail les ajustements qui seraient effectués. L'application de ces ajustements exceptionnels, le cas échéant, sera conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires.

### Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'octroyer une rémunération exceptionnelle en considération d'événements spécifiques, tels qu'une opération structurante ou majeure pour le groupe ALTEN. Le versement de cette rémunération est strictement conditionné au respect de la procédure interne : elle est décidée par le Conseil sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, puis soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires. En tout état de cause, cette rémunération serait plafonnée à 20 % de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général.

### Régimes de retraite

Le Directeur Général ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire au titre de ses fonctions.

### Prévoyance et frais de santé

Le Directeur Général bénéficiera de régimes de protection en matière de prévoyance et de frais de santé équivalents à ceux des régimes collectifs des cadres dirigeants du Groupe ALTEN en France.

### Indemnité de prise de fonction

Le Directeur Général ne bénéficie d'aucune indemnité de prise de fonction.

### Dispositifs liés à la cessation du mandat de Directeur Général

Le Directeur Général ne bénéficie d'aucun dispositif en cas de cessation de son mandat social.

### Contrat de travail et clause de non-concurrence

Aucun contrat de travail n'est conclu entre le Directeur Général et la Société ou une société du Groupe ALTEN. Il n'est pas prévu d'indemnités relatives à une clause de non-concurrence.

### Avantage en nature

Le Directeur Général bénéficie d'un véhicule de fonction. Le montant brut annuel de l'avantage en nature est de 12 000 euros maximum.