

MERCIALYS

16-18, rue du Quatre Septembre 75002 Paris
CS 36812 - 75082 Paris Cedex 02

Rémunération des dirigeants

(Publication effectuée en application du code de gouvernement d'entreprise AFEP – MEDEF)

I. Rémunérations variables du Directeur général et de la Directrice générale déléguée

a) Rémunérations variables 2022 à verser au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 27 avril 2023

Lors de sa réunion du 14 février 2023, suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, le Conseil d'administration de la Société a arrêté comme suit les éléments de rémunération du Directeur général et de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2022 :

Le Conseil d'administration a arrêté le montant de la part variable due au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, au titre de l'exercice 2022.

Il est rappelé que l'enjeu cible s'élevait à 70 % de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général avec un maximum de 140 %, et à 55 % pour la Directrice générale déléguée avec un maximum de 110 %.

Elle était basée sur la réalisation d'objectifs quantitatifs pour 80 % et deux objectifs à la fois quantitatifs et qualitatifs pour 20 %.

Le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2022 qui s'élève :

- . pour le Directeur général à la somme brute de 510 195 euros ;
- . pour la Directrice générale déléguée à la somme brute de 279 665 euros.

b) Rémunération long terme définitivement attribuée au Directeur général et à la Directrice générale déléguée

Il est rappelé que, conformément aux politiques de rémunération approuvées lors de l'assemblée générale du 23 avril 2020, le Conseil d'administration avait décidé, lors de sa réunion du même jour, d'attribuer au Directeur général et à la Directrice générale déléguée au titre de leur rémunération long terme, un nombre maximum de 137 780 actions gratuites (dont 86 215 actions attribuées au Directeur général et 51 565 attribuées à la Directrice générale déléguée) intégralement soumises à une condition de présence (en qualité de mandataire social) à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance sur les exercices 2020 à 2022 (inclus).

À titre d'information, il est indiqué que le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 14 février 2023 suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, a constaté l'attribution définitive de 78 927 actions gratuites au titre de ce plan dont 49 674 actions gratuites pour le Directeur général et 29 253 pour la Directrice générale déléguée avec effet au 23 avril 2023 conformément aux termes dudit plan.



www.mercialys.com



16-18, rue du Quatre Septembre 75002 Paris
CS 36812 - 75082 Paris Cedex 02

II. Politique de rémunération 2023 du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et de la Directrice générale déléguée

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération 2023 des mandataires sociaux a été arrêtée par le Conseil d'administration le 14 février 2023, suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 27 avril 2023.

Le rapport spécifique du Conseil d'administration détaillant l'ensemble de ces éléments sera présenté dans le Document d'enregistrement universel 2022 et dans la brochure de l'Assemblée générale 2023.

a) Rémunération du Président du Conseil d'administration

La rémunération fixe annuelle de Monsieur Éric Le Gentil, en sa qualité de Président du Conseil d'administration, restera inchangée en 2023 et s'élèvera à 225 000 euros, au titre des missions spécifiques qui lui ont été attribuées en qualité de Président du Conseil, à savoir (i) les relations avec les principaux actionnaires, ainsi qu'avec les principaux partenaires financiers et/ou industriels, (ii) la participation à l'élaboration de la stratégie et suivi de sa mise en œuvre et (iii) l'interface entre le Conseil et la Direction générale.

Monsieur Éric Le Gentil, en sa qualité de Président du Conseil d'administration, ne percevra pas de rémunération variable annuelle, ni de rémunération variable long terme ni d'attribution d'actions gratuites.

Monsieur Éric Le Gentil, en sa qualité d'administrateur, de membre du Comité de la stratégie et de la transformation et de membre du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, percevra une rémunération au titre de cette activité selon les règles en vigueur dans la Société.

b) Rémunération du Directeur général

. Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général a été portée à 430 000 euros pour l'année 2022.

Il est proposé de ne pas modifier le montant de sa rémunération fixe en 2023.

Le Code AFEP-MEDEF prévoit dans sa recommandation 26.3.1 que « La rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long. ».

Il est à noter qu'il ressort du classement Proxinvest des rémunérations des dirigeants de sociétés du SBF 120 pour l'exercice 2021 publié en 2022, que la rémunération totale de Monsieur Vincent Ravat figure toujours dans le dernier quintile du classement des rémunérations du SBF 120, soit le quintile le plus bas du panel.

Les données présentées dans le rapport Proxinvest, détaillent une rémunération moyenne fixe allouée au dirigeant mandataire social exécutif du SBF 120 de 919 000 euros par an et une rémunération



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18, rue du Quatre Septembre 75002 Paris
CS 36812 - 75082 Paris Cedex 02

variable annuelle moyenne de 1 141 000 euros (hors rémunération long terme), ce qui met en évidence le fait que le niveau de rémunération de la Direction générale de Mercialys reste inférieur au niveau de rémunération de dirigeants de sociétés comparables.

Enfin, cette même étude démontre que Mercialys continue de figurer parmi les « meilleures » sociétés pour ce qui est du ratio d'équité (7^e du SBF 120 avec un ratio d'équité de 11 contre 88 en moyenne et 53 en médiane).

Ainsi, le niveau de rémunération fixe annuelle du Directeur général (et plus généralement le montant global de sa rémunération) est et restera en 2023 raisonnable par rapport au niveau de rémunération des dirigeants de sociétés comparables.

Rémunération variable annuelle

Le dispositif de rémunération variable de Monsieur Vincent Ravat n'est pas modifié pour 2023.

Ainsi, il est proposé de maintenir la rémunération annuelle cible de Monsieur Vincent Ravat à 70 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs sont réalisés. Le taux de réalisation maximum de chaque objectif pourrait atteindre 200 %. En cas de surperformance de ces objectifs, la rémunération variable annuelle resterait plafonnée à 140 % de sa rémunération annuelle fixe.

La Société continue à inscrire sa politique de rémunération dans les meilleurs standards de marché, avec désormais 100 % de critères quantitatifs dans la structuration de la rémunération variable dont les critères sont définis de manière précise.

Il a été retenu pour 2023 un ensemble de critères équilibrés, couvrant à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière relative à la stratégie RSE incluant les enjeux climatiques et plus globalement sociaux et environnementaux de la Société.

Les objectifs retenus sont le reflet des principaux enjeux de la société pour l'année à venir ; ils sont ambitieux et mesurables :

1 - Critères de type financier

- Croissance du FFO afin de mesurer l'évolution du résultat récurrent de Mercialys
- Marge d'EBITDA afin d'évaluer les impacts financiers de la stratégie mise en œuvre

2 - Critères de type opérationnel

- Taux de vacance financière totale dans un contexte de potentielles difficultés sectorielles du fait des tensions inflationnistes
- Lancement opérationnel de nouveaux projets du pipeline marquant le retour à une stratégie de croissance post Covid
- Continuité de rotation et de consolidation du portefeuille par arbitrage pour améliorer l'efficacité opérationnelle des équipes, recentrer le patrimoine, abaisser la surexposition au premier locataire de la foncière



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18, rue du Quatre Septembre 75002 Paris
CS 36812 - 75082 Paris Cedex 02

3 - Critères de type extra-financier RSE, entre autres environnementaux et climatiques

- « Verdissement » des financements et tenue des objectifs RSE associés à l'évolution des marges des lignes bancaires
- Atteinte sur une base linéarisée des objectifs majeurs de la stratégie 4 Fair Impacts de la Société sur la trajectoire stratégique globale à horizon 2030

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, des nominations et de la gouvernance, pourra ajuster les objectifs et tenir ainsi compte d'événements exceptionnels à l'échelle nationale, tels qu'une crise sanitaire, lors de l'appréciation de l'atteinte des objectifs de performance pour maintenir, dans l'intérêt social de la Société, une adéquation de la mise en œuvre de la politique de rémunération avec la performance.

Le Conseil d'administration pourra, dans la même logique, ajuster les seuils de déclenchement, objectifs et cibles en cas d'évolution des normes et méthodes comptables.

En outre, en cas de modification significative de la stratégie ou du périmètre du Groupe (notamment à la suite d'une fusion ou d'une cession, d'un changement de contrôle, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative), le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, des nominations et de la gouvernance aura la possibilité d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'ajuster tant à la hausse qu'à la baisse, l'un ou plusieurs des paramètres attachés aux critères de performance (poids, seuils de déclenchement, objectifs, cibles, etc.) de la rémunération variable annuelle du Directeur général, de façon à s'assurer que les résultats de l'application desdits critères reflètent tant la performance de celui-ci que celle du Groupe.

En cas de départ du Directeur général, en ce compris le cas de décès et sauf en cas de révocation pour faute grave ou lourde, la rémunération variable au titre de l'année en cours sera calculée sur une base *pro rata temporis* de sa présence en tant que dirigeant mandataire social de Mercialys. Le calcul de la rémunération variable sera alors réalisé sur la base des critères de performance évalués à la fin de l'année au cours de laquelle le Directeur général aura cessé d'exercer ses fonctions.

• Rémunération long terme

Afin d'associer durablement le Directeur général à la performance actionnariale de la société, le Conseil d'administration a décidé de maintenir, sous réserve des dispositions de l'article L. 22-10-60 du Code de commerce, le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 125 % de la rémunération annuelle fixe (soit 537 500 euros) en cas de réalisation des objectifs fixés, et jusqu'à 187,5 % de la rémunération annuelle fixe en cas de surperformance pour chaque critère. L'addition des trois critères serait plafonnée en tout état de cause à 160 % de la rémunération annuelle fixe (soit 688 000 euros), afin de se conformer aux meilleures pratiques de place.

L'acquisition sera soumise à des conditions de performance, telles que précisées au sein du Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2022. Un des objectifs est lié à la réduction de l'intensité



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18, rue du Quatre Septembre 75002 Paris
CS 36812 - 75082 Paris Cedex 02

carbone du patrimoine de la Société afin de faire participer positivement l'entreprise à la lutte contre le changement climatique.

Par ailleurs, les actions attribuées gratuitement ne seraient définitivement acquises par le Directeur général qu'au terme d'une période d'acquisition de trois ans, sous conditions de présence en sa qualité de mandataire social.

À l'issue de cette période d'acquisition de trois ans, le Directeur général devrait obligatoirement conserver 100 % de ses actions durant une période de deux ans au minimum suivant leur acquisition définitive, ensuite 50 % devraient être conservés au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social.

En cas de départ du Directeur général, en ce compris le cas de décès et sauf en cas de révocation pour faute grave ou lourde, le droit aux actions gratuites qui lui auraient été attribuées avant la date de son départ effectif serait maintenu sur une base *pro rata temporis* de sa présence en tant que dirigeant mandataire social de Mercialys durant la période d'acquisition, tout en restant soumis aux conditions de performance dudit plan, étant précisé que le Conseil d'administration pourra décider de maintenir le bénéfice du plan au-delà d'une base *pro rata temporis* de sa présence. Il devra motiver son avis.

Le calcul des conditions de performance sera alors réalisé sur la base des critères de performance du plan évalués à la fin de l'année au cours de laquelle le Directeur général aura cessé d'exercer ses fonctions (et sans prise en compte de l'impact de la ou des années postérieures à celle de la cessation de ses fonctions).

Dans un tel cas également, le Directeur général serait également libéré de toute obligation de conservation à l'issue de la période d'acquisition susvisée.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 26.3.3 du Code AFEP-MEDEF, le Directeur général a pris l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

. **Clause de non-concurrence**

Le Directeur général est susceptible de bénéficier d'une indemnité en cas de cessation de ses fonctions en contrepartie d'une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait durant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond de durée de deux ans, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer.

En contrepartie, il serait versé au Directeur général une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération globale annuelle (fixe et variable), cette rémunération globale annuelle étant calculée comme la moyenne de la rémunération totale versée au titre des deux exercices précédant son départ.

Ce niveau reste en-deçà de la recommandation de l'article 25.6 du Code AFEP-MEDEF qui se réfère à un plafond de deux ans de rémunération globale comprenant la partie fixe et variable annuelle.



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18, rue du Quatre Septembre 75002 Paris
CS 36812 - 75082 Paris Cedex 02

Le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le Directeur général fera valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité de non-concurrence ne pourra lui être versée au-delà de 65 ans.

c) Rémunération de la Directrice générale déléguée

. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe de Madame Elizabeth Blaise s'est établie à 318 000 euros pour l'exercice 2022.

Il est proposé de ne pas modifier le montant de la rémunération fixe de Madame Elizabeth Blaise en 2023.

Le Code AFEF-MEDEF prévoit dans sa recommandation 26.3.1 que « La rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long. ».

Il est à noter qu'il ressort du classement Proxinvest des rémunérations des dirigeants de sociétés du SBF 120 pour l'exercice 2021 publié en 2022 que la rémunération moyenne fixe allouée au dirigeant mandataire social exécutif du SBF 120 s'élève à 919 000 euros par an et la rémunération variable annuelle moyenne de 1 141 000 euros (hors rémunération long terme), ce qui met en évidence le fait que le niveau de rémunération de la Direction générale de Mercialys reste inférieur au niveau de rémunération de dirigeants de sociétés comparables.

Cette même étude démontre que Mercialys continue de figurer parmi les « meilleures » sociétés pour ce qui est du ratio d'équité (7^e du SBF 120 avec un ratio d'équité de 11 contre 88 en moyenne et 53 en médiane).

Ainsi, le niveau de rémunération fixe annuelle de la Directrice générale déléguée (et plus généralement le montant global de sa rémunération) est et restera en 2023 raisonnable par rapport au niveau de rémunération des dirigeants de sociétés comparables.

. Rémunération variable annuelle

Le dispositif de rémunération variable de Madame Elizabeth Blaise n'est pas modifié pour 2023.

Pour rappel, la rémunération variable cible de Madame Elizabeth Blaise en 2022 était de 55 % de sa rémunération fixe annuelle.

Le taux de réalisation maximum de chaque objectif peut atteindre 200 %. En cas de surperformance, cette rémunération variable annuelle pourrait donc atteindre jusqu'à 110 % de sa rémunération annuelle fixe.



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18, rue du Quatre Septembre 75002 Paris
CS 36812 - 75082 Paris Cedex 02

La Société continue à inscrire sa politique de rémunération dans les meilleurs standards de marché, avec désormais 100% de critères quantitatifs dans la structuration de la rémunération variable dont les critères sont définis de manière précise.

Il a été retenu pour 2023 un ensemble de critères équilibrés, couvrant à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière relative à la stratégie RSE incluant les enjeux climatiques et plus globalement sociaux et environnementaux de la Société.

Les objectifs retenus sont le reflet des principaux enjeux de la société pour l'année à venir ; ils sont ambitieux et mesurables :

1 - Critères de type financier

- Croissance du FFO afin de mesurer l'évolution du résultat récurrent de Mercialys
- Marge d'EBITDA afin d'évaluer les impacts financiers de la stratégie mise en œuvre

2 - Critères de type opérationnel

- Contrôle de l'évolution du taux de charges (hors honoraires) non refacturables à périmètre comparable (en % des revenus locatifs) dans un contexte de hausse des coûts de fonctionnement
- Normalisation des taux de recouvrement des loyers et des charges 2023
- Taux de vacance financière totale dans un contexte de potentielles difficultés sectorielles du fait des tensions inflationnistes

3 - Critères de type extra-financier RSE, entre autres environnementaux et climatiques

- « Verdissement » des financements et tenue des objectifs RSE associés à l'évolution des marges des lignes bancaires
- Atteinte sur une base linéarisée des objectifs majeurs de la stratégie « 4 Fair Impacts » de la Société sur la trajectoire stratégique globale à horizon 2030

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, des nominations et de la gouvernance, pourra ajuster les objectifs et tenir ainsi compte d'événements exceptionnels à l'échelle nationale, tels qu'une crise sanitaire, lors de l'appréciation de l'atteinte des objectifs de performance pour maintenir, dans l'intérêt social de la Société, une adéquation de la mise en œuvre de la politique de rémunération avec la performance.

Le Conseil d'administration pourra, dans la même logique, ajuster les seuils de déclenchement, objectifs et cibles en cas d'évolution des normes et méthodes comptables.

En outre, en cas de modification significative de la stratégie ou du périmètre du Groupe (notamment à la suite d'une fusion ou d'une cession, d'un changement de contrôle, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative) le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, des nominations et de la gouvernance aura la possibilité d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'ajuster tant à la hausse qu'à la baisse, l'un ou plusieurs des paramètres attachés aux critères de performance (poids, seuils de déclenchement, objectifs, cibles etc.) de la rémunération variable annuelle de la Directrice générale



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18, rue du Quatre Septembre 75002 Paris
CS 36812 - 75082 Paris Cedex 02

déléguée, de façon à s'assurer que les résultats de l'application desdits critères reflètent tant la performance de celui-ci que celle du Groupe.

En cas de départ de la Directrice générale déléguée, en ce compris le cas de décès et sauf en cas de révocation pour faute grave ou lourde, la rémunération variable au titre de l'année en cours sera calculée sur une base *prorata temporis* de sa présence en tant que dirigeant mandataire social de Mercialys. Le calcul de la rémunération variable sera alors réalisé sur la base des critères de performance évalués à la fin de l'année au cours de laquelle la Directrice générale déléguée aura cessé d'exercer ses fonctions.

Rémunération long terme

Afin d'associer durablement la Directrice générale déléguée à la performance actionnariale de la société, le Conseil d'administration a décidé de maintenir, sous réserve des dispositions de l'article L. 22-10-60 du Code de commerce, le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Le pourcentage cible de Madame Elizabeth Blaise est maintenu, exprimé en pourcentage, au niveau de celui du plan 2022, soit un enjeu cible de 100 % de la rémunération annuelle fixe (soit 318 000 euros) en cas de réalisation des objectifs fixés, et jusqu'à 150 % de la rémunération annuelle fixe en cas de surperformance pour chaque critère. L'addition des trois critères serait plafonnée en tout état de cause à 130 % de la rémunération annuelle fixe (soit 413 400 euros), afin de se conformer aux meilleures pratiques de place.

L'acquisition sera soumise à des conditions de performance, telles que précisées au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2022. Un des objectifs est lié à la réduction de l'intensité carbone du patrimoine de la Société afin de faire participer positivement l'entreprise à la lutte contre le changement climatique.

Par ailleurs, les actions attribuées gratuitement ne seraient définitivement acquises par la Directrice générale déléguée qu'au terme d'une période d'acquisition de trois ans, sous conditions de présence en sa qualité de mandataire social.

À l'issue de cette période d'acquisition de trois ans, la Directrice générale déléguée devrait obligatoirement conserver 100 % de ses actions gratuites durant une période de deux ans au minimum suivant leur acquisition définitive, ensuite 50 % devraient être conservés au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social.

En cas de départ de la Directrice générale déléguée, en ce compris le cas de décès et sauf en cas de révocation pour faute grave ou lourde, le droit aux actions gratuites qui lui auraient été attribuées avant la date de son départ effectif serait maintenu sur une base *prorata temporis* de sa présence en tant que dirigeant mandataire social de Mercialys durant la période d'acquisition, tout en restant soumis aux conditions de performance dudit plan, étant précisé que le Conseil d'administration pourra décider de maintenir le bénéfice du plan au-delà d'une base *prorata temporis* de sa présence. Il devra motiver son avis.



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18, rue du Quatre Septembre 75002 Paris
CS 36812 - 75082 Paris Cedex 02

Le calcul des conditions de performance sera alors réalisé sur la base des critères de performance du plan évalués à la fin de l'année au cours de laquelle la Directrice générale déléguée aura cessé d'exercer ses fonctions (et sans prise en compte de l'impact de la ou des années postérieures à celle de la cessation de ses fonctions).

Dans un tel cas également, la Directrice générale déléguée serait également libérée de toute obligation de conservation à l'issue de la période d'acquisition susvisée.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 26.3.3 du Code AFEP-MEDEF, la Directrice générale déléguée a pris l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

. **Clause de non-concurrence**

La Directrice générale déléguée est susceptible de bénéficier d'une indemnité en cas de cessation de ses fonctions en contrepartie d'une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait durant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond de durée de deux ans, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer.

En contrepartie, il serait versé à la Directrice générale déléguée une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération globale annuelle (fixe et variable), cette rémunération globale annuelle étant calculée comme la moyenne de la rémunération totale versée au titre des deux exercices précédant son départ.

Ce niveau reste très en-deçà de la recommandation de l'article 25.6 du Code AFEP-MEDEF qui se réfère à un plafond de deux ans de rémunération globale comprenant la partie fixe et variable annuelle.

Le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que la Directrice générale déléguée fera valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne pourra lui être versée au-delà de 65 ans.

Paris, le 24 février 2023



www.mercialys.com