

4.2 Rémunération et avantages des administrateurs et mandataires sociaux

4.2.1 Rémunération et avantages des administrateurs

4.2.1.1 Politique de rémunération des administrateurs

Le montant global des jetons de présence alloués aux membres du Conseil d'administration est fixé par l'Assemblée générale des actionnaires. Les règles de répartition des jetons de présence entre les administrateurs et les membres des Comités, conformes aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, sont fixées par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations.

La partie variable des jetons de présence des administrateurs ou des membres des Comités ayant été absents n'est pas réattribuée. Les jetons de présence individuels ou complémentaires des membres représentant ou issus de l'actionnaire de référence ou des sociétés de son groupe de contrôle sont limités à 50 % des montants ci-dessous indiqués. Les jetons de présence individuels ou complémentaires ci-dessous indiqués sont versés *pro rata temporis* selon la date d'entrée en fonction ou de cessation des fonctions.

Les jetons de présence et rémunérations des membres des Comités sont versés dans le mois qui suit la clôture de chaque exercice.

Les mandataires sociaux de la société Mercialys bénéficient de la police d'assurance mise en place par la Société et couvrant la responsabilité civile, personnelle ou solidaire, de ses dirigeants et mandataires sociaux et de ceux de ses filiales, directes ou indirectes. L'administration fiscale, considérant que la police couvre les risques inhérents à l'activité des mandataires sociaux, a admis que la prise en charge de la prime d'assurance par la Société n'est pas constitutive d'un avantage taxable.

L'Assemblée générale du 20 avril 2016 a fixé à 325 000 euros le montant total des jetons de présence alloués aux membres du Conseil d'administration et de ses Comités. Ce montant s'élevait auparavant à 305 000 euros.

Sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration lors de sa réunion du 14 décembre 2016 a fixé, comme suit, les règles de répartition des jetons de présence entre ses membres :

- le montant individuel annuel des jetons de présence est fixé à 15 000 euros composé d'une partie fixe d'un montant unitaire annuel de 5 000 euros et d'une partie variable d'un montant unitaire annuel de 10 000 euros attribuée en fonction des présences aux réunions du Conseil d'administration ;

- un jeton de présence supplémentaire d'un montant annuel de 20 000 euros est versé au Président du Conseil d'administration ;
- les membres des Comités spécialisés perçoivent un jeton de présence complémentaire composé d'une partie fixe d'un montant unitaire annuel de 4 000 euros et d'une partie variable d'un montant unitaire annuel de 11 000 euros pour les membres du Comité des investissements et de 6 000 euros pour les membres du Comité d'audit, des risques et du développement durable et du Comité des nominations et des rémunérations, attribuée en fonction des présences aux réunions ;
- un jeton de présence supplémentaire d'un montant annuel de 5 000 euros est versé au Président de chacun des comités.

Ces règles n'ont pas évolué en 2018.

4.2.1.2 Rémunération des administrateurs au titre de 2018

Conformément aux règles de répartition des jetons de présence, telles que décrites ci-dessus, le montant brut global des jetons de présence versé en janvier 2019, au titre de l'exercice 2018, aux membres du Conseil d'administration et aux membres des Comités spécialisés s'est élevé à 288 841 euros contre 309 098 euros au titre de l'exercice 2017, étant précisé que Monsieur Bruno Servant a renoncé à la perception des jetons de présence en sa qualité de membre du Comité des investissements.

Les tableaux ci-dessous détaillent les jetons de présence versés par la Société en 2017, 2018 et 2019 à chacun des administrateurs et membres des Comités spécialisés (hors Monsieur Éric Le Gentil dont les renseignements sont communiqués au § 4.2.1, B, 2, p. 237), étant précisé qu'aucun jeton de présence, ni rémunération n'a été versé par les sociétés qu'elle contrôle et que la Société n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Jetons de présence versés en 2017 et 2018 (au titre des exercices 2016 et 2017)

(en euros)	2017	2018
Victoire Boissier	9 493	17 600
Bernard Bouloc	41 200	34 701
Anne-Marie de Chalambert	45 000	43 889
Élisabeth Cunin	24 000	25 945
Yves Desjacques	11 600	9 296
Jacques Dumas	12 500	12 500
Antoine Giscard d'Estaing	13 000	13 889
Marie-Christine Levet	29 000	28 889
David Lubek ⁽¹⁾	-	768
Ingrid Nappi-Choulet	21 800	20 167
Pascale Roque ⁽²⁾	-	3 154
Michel Savart	20 000	18 300
Bruno Servant	30 000	30 000

(1) Désigné le 13 novembre 2017 en remplacement de Monsieur Yves Desjacques, en qualité de représentant permanent de la société La Forézienne de Participations.

(2) Cooptée le 24 octobre 2017 en remplacement de Monsieur Bernard Bouloc.

Jetons de présence versés en 2019 (au titre de l'exercice 2018)

(en euros)	Conseil d'administration		Comités spécialisés		Total
	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable	
Stéphanie Bensimon ⁽¹⁾	2 836	4 545	2 268	3 000	12 649
Victoire Boissier	5 000	9 091	4 000	6 000	24 091
Anne-Marie de Chalambert ⁽²⁾	1 589	2 727	4 131	10 000	18 447
Élisabeth Cunin	5 000	9 091	9 000	6 000	29 091
Dominique Dudan ⁽²⁾	3 411	6 364	8 869	7 000	25 644
Jacques Dumas	2 500	5 000	2 000	3 000	12 500
Antoine Giscard d'Estaing ⁽³⁾	2 500	4 000	2 000	2 750	11 250
Marie-Christine Levet ⁽¹⁾	2 164	3 636	3 896	1 500	11 196
David Lubek	2 500	5 000	2 000	3 000	12 500
Ingrid Nappi-Choulet	5 000	8 182	4 000	6 000	23 182
Pascale Roque	5 000	6 364	6 836	6 000	24 200
Michel Savart	2 500	5 000	4 000	8 500	20 000
Generali Vie ⁽⁴⁾	5 000	9 091	-	-	14 091

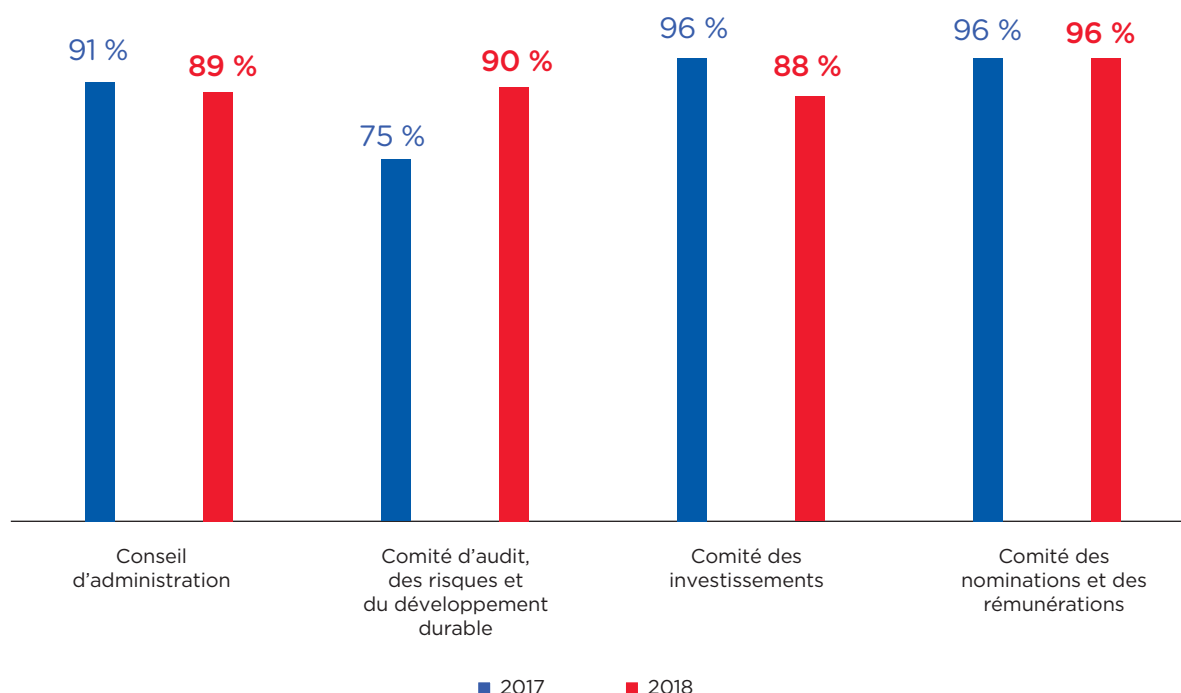
(1) Démission de Madame Marie-Christine Levet de ses fonctions le 7 juin 2018 / Cooptation de Madame Stéphanie Bensimon le 7 juin 2018.

(2) Non-renouvellement du mandat de Madame Anne-Marie de Chalambert lors de l'Assemblée générale du 26 avril 2018 - Nomination de Madame Dominique Dudan en qualité de nouvelle administratrice.

(3) Démission de la société Casino, Guichard-Perrachon de son mandat d'administrateur, représentée par Monsieur Antoine Giscard d'Estaing.

(4) Generali Vie perçoit les jetons de présence au titre de l'exercice 2018 en sa qualité d'administrateur, Monsieur Bruno Servant ayant renoncé à la perception de ces jetons de présence en qualité de membre du Comité des investissements.

TAUX DE PRÉSENCE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET AUX COMITÉS SPÉCIALISÉS



4.2.2 Rémunération et avantages des dirigeants et mandataires sociaux

4.2.2.1 Rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2018

A. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Président-Directeur général en 2018

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2018 au Président-Directeur général au titre de son mandat social, ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018 (6^e résolution).

Les actionnaires ont lors de l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018 approuvé les principes et les critères de détermination et d'attribution de la rémunération du Président-Directeur général.

Les principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs présentés lors de cette Assemblée générale ordinaire sont ceux du Code AFEP-MEDEF : exhaustivité, équilibre entre les éléments de rémunération, benchmark, cohérence, intelligibilité des règles et mesures.

Il est rappelé ci-après la politique de rémunération 2018 du Président-Directeur général.

Rémunération fixe

Fixée à 450 000 euros le 1^{er} mars 2015, la rémunération fixe n'a pas évolué en 2017 et est restée inchangée en 2018.

Rémunération variable annuelle

Afin d'ancrer plus fortement la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) au sein des priorités stratégiques, il a été décidé de faire évoluer le mécanisme de rémunération variable 2018, versée en 2019, des mandataires sociaux.

Cette modification consiste en l'intégration d'un objectif RSE quantifiable et la diminution de la part des objectifs managériaux en retirant la mesure du critère social et sociétal de l'évaluation.

La rémunération variable est donc structurée autour de deux types d'objectifs :

1. des objectifs quantitatifs, pondérés à 80 % (vs 70 % au titre de 2017) dont 1 objectif RSE à 10 % ; et
2. les objectifs managériaux, qui sont ramenés à 20 % (vs 30 % en 2017).

Les résultats du benchmark de rémunération réalisé en avril 2017 avec le cabinet Mercer montrent que :

- la rémunération fixe du Président-Directeur général se situe entre le 1^{er} quartile et la médiane du marché ;
- le bonus cible est moins compétitif, se situant en dessous du 1^{er} quartile du marché.

Afin de réduire la différence de niveau par rapport aux pratiques du marché, il a été décidé de faire évoluer la rémunération variable cible du Président-Directeur général et de la porter au niveau du 1^{er} quartile, soit à 70 % vs 50 % au titre de l'exercice 2017.

La rémunération variable peut ainsi représenter 70 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés, et peut atteindre jusqu'à 140 % (vs 100 % en 2017) de sa

rémunération annuelle fixe en cas de surperformance des objectifs.

Les critères retenus et leurs poids dans la détermination de la rémunération variable s'établissent comme suit :

		% de la rémunération fixe		
		Minimum	Cible	Maximum
Objectifs quantitatifs Mercialys (80 % du variable total)	Croissance du FFO hors coût de portage du refinancement de la dette 2019	0 %	14 %	28 %
	Croissance organique des revenus locatifs (hors indexation)	0 %	7 %	14 %
	Marge d'EBITDA	0 %	7 %	14 %
	Progression des classements RSE : GRESB et EPRA	0 %	7 %	14 %
	<i>Spread</i> de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	0 %	7 %	14 %
	Vacance financière courante	0 %	7 %	14 %
	Loyers annualisés des ouvertures 2018	0 %	7 %	14 %
Objectifs managériaux (20 % du variable total)		0 %	14 %	28 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	70 %	140 %

Pour chaque critère quantitatif, un seuil minimum de réalisation a été préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialys pour une réalisation conforme aux objectifs, et un niveau de surperformance par rapport à la cible. La rémunération variable se calcule ainsi de façon linéaire entre le seuil minimum et le seuil maximum.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2018, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 25 avril 2019.

Rémunération long terme

Il est rappelé que Monsieur Éric Le Gentil bénéficie d'un dispositif de rémunération variable long terme mis en place, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, par le Conseil d'administration du 11 mars 2016. Cette rémunération ne lui sera versée qu'à l'issue d'un délai de 3 ans, soit en 2019, sous condition de présence (en sa qualité de mandataire social) ainsi que sous deux conditions de performance, tel que décrit au sein du § 4.2.2.1, B, 4, p. 238 et 239. En 2017, afin d'associer durablement le Président-Directeur général à la performance de la Société, il a été décidé le principe d'une attribution gratuite d'actions, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 225-197-6 du Code de commerce, se substituant au dispositif de rémunération variable long terme attribué précédemment. Ce principe d'attribution gratuite d'actions a été reconduit en 2018.

Ainsi, la possibilité d'attribuer des actions gratuites aux mandataires sociaux n'est possible que si la Société attribue à ses salariés et à au moins 90 % des salariés de ses filiales l'un des avantages suivants :

- des options d'achat et/ou de souscription d'actions ;
- des actions gratuites ;
- la mise en place d'un accord d'intéressement ou un accord de participation dérogatoire. Pour les sociétés qui ont déjà

de tels accords, la première attribution autorisée par l'Assemblée générale tenue postérieurement à la loi du 3 décembre 2008 suppose que chacune d'elles (société cotée et filiales concernées) modifie les modalités de calcul de l'un de ces accords, ou verse un supplément d'intéressement ou de participation.

Cette attribution représente un enjeu cible de 75 % de son salaire fixe (soit 337 500 euros) et peut représenter jusqu'à 112,50 % de son salaire fixe (soit 506 250 euros) en cas de surperformance des conditions de performances.

Les actions attribuées gratuitement ne seront définitivement acquises par Monsieur Éric Le Gentil qu'au terme d'une période d'acquisition de 3 ans, sous conditions de présence (en sa qualité de mandataire social) et de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères et grilles d'évaluation suivants :

- Performance relative de l'action Mercialys, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* - TSR), par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2018, mesurée entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020 pour 50 % des actions attribuées :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialys par rapport aux sociétés composant l'indice	Coefficient multiplicateur
[0 à 20 %]	150 %
[20 à 40 %]	125 %
[40 à 50 %]	100 %
[50 à 60 %]	75 %
[60 à 80 %]	50 %
[80 à 100 %]	0 %

- Croissance organique des revenus locatifs, y compris commerce éphémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 25 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé selon la moyenne obtenue, au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance organique des revenus locatifs	Coefficient multiplicateur
2,00 %	0 %
2,30 %	100 %
2,60 % ou plus	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluera de manière linéaire entre les bornes définies.

- Croissance du FFO (hors coût de portage du refinancement de la dette 2019, pour l'exercice 2018) mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020 pour les 25 % restants de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé selon la moyenne obtenue, au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
2,00 %	0 %
3,00 %	100 %
4,00 % ou plus	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluera de manière linéaire entre les bornes définies.

Les actions attribuées gratuitement en 2018 ne deviendront la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 3 ans qui s'achèvera en 2021.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, Monsieur Éric Le Gentil devra obligatoirement conserver 50 % de ses actions au nominatif durant une période de 2 ans au minimum suivant leur acquisition définitive, les autres 50 % devront être conservés jusqu'à la cessation de ses fonctions.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, Monsieur Éric Le Gentil prend l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

Autres éléments de rémunération

Le Président-Directeur général ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) et au régime de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs. Il bénéficie également de la garantie sociale des chefs d'entreprise. Il ne bénéficie pas d'autre avantage de toute nature.

Aucune indemnité n'est susceptible d'être versée à Monsieur Éric Le Gentil à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions.

Le Président-Directeur général est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, le Président-Directeur général serait tenu à 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 d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il serait versé à Monsieur Éric Le Gentil une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle.

Par ailleurs, le Président-Directeur général perçoit au titre de ses fonctions d'administrateur de la Société un jeton de présence, composé d'une part fixe et d'une part variable déterminée en fonction des présences au Conseil. Il s'est ainsi élevé au titre de 2017 à 50 000 euros.

B. Détails de la rémunération, au titre de l'exercice 2018, de Monsieur Éric Le Gentil, Président-Directeur général jusqu'au 13 février 2019

1. Tableau synthétique des rémunérations dues par la société Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle ou qui la contrôlent

Les rémunérations, jetons de présence et avantages de toute nature dus à Monsieur Éric Le Gentil, au titre des exercices 2017 et 2018, par Mercialys s'établissent comme suit, étant précisé qu'il ne perçoit aucune rémunération sous forme de jetons de présence ou autres des sociétés contrôlées par Mercialys et que cette dernière n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce :

Tableau 1 – Position-recommandation AMF n° 2009-16

(en euros)	Exercice 2018	Exercice 2017
Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. § 2, ci-après)	1 205 021	1 043 554
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement ⁽¹⁾	268 549	97 116
TOTAL	1 302 137	1 140 670

(1) Valorisation potentielle des actions attribuées, non encore acquises, dans le cadre des plans 24 et 27 et soumises à une condition de présence en qualité de mandataire social ainsi qu'à des conditions de performance sur 3 ans (cf. § 6 ci-après).

2. Rémunérations versées par la société Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle

Les rémunérations, jetons de présence et avantages de toute nature versés à Monsieur Éric Le Gentil, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général, par la Société, au cours et au titre des exercices 2017 et 2018, s'établissent comme suit :

Tableau 2 – Position-recommandation AMF n° 2009-16

(en euros)	Exercice 2018		Exercice 2017	
	Montants dus ⁽⁸⁾	Montants versés ⁽⁹⁾	Montants dus ⁽⁸⁾	Montants versés ⁽⁹⁾
Rémunération fixe ^{(1) (2)}	452 755	452 755	452 191	452 191
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	504 630 ⁽³⁾	344 250	344 250	320 625
Rémunération variable pluriannuelle ⁽¹⁾	70 313 ⁽⁴⁾	184 140 ⁽⁵⁾	182 812	326 188
Rémunération exceptionnelle ⁽⁶⁾	112 500	175 000	-	150 000
Jetons de présence	50 000	50 000	50 000	50 000
Avantages en nature ⁽⁷⁾	14 823	14 823	14 301	14 301
TOTAL	1 205 021	1 220 968	1 043 554	1 313 305

(1) Rémunération sur une base brute avant charge et avant impôts.

(2) Les montants indiqués comprennent également les indemnités congés.

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au sein de la politique de rémunération 2018, telle qu'approuvée lors de l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018, au § 4.2.2.1, A, p. 234, et des précisions sont apportées au tableau paragraphe 3 ci-après, étant précisé que ce montant ne sera versé que sous réserve de l'approbation de la 4^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019.

(4) Monsieur Éric Le Gentil percevra la somme de 70 313 euros, sous réserve de l'approbation de la 4^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019, au titre du dispositif de rémunération variable long terme de 2016, selon les modalités et dispositions arrêtées par le Conseil d'administration du 11 mars 2016 (cf. § 4 ci-après).

(5) Monsieur Éric Le Gentil a perçu en avril 2018 la somme de 182 812 euros, auquel s'ajoutent 1 328 euros correspondant aux frais bancaires dans le cadre du réinvestissement de cette somme en actions, soit un montant de 184 140 euros.

(6) cf. § 5 ci-après.

(7) Garantie sociale des chefs d'entreprise et régime de prévoyance en vigueur dans la Société pour l'ensemble des collaborateurs.

(8) Rémunérations attribuées au titre de l'exercice quelle que soit la date de versement.

(9) Intégralité des rémunérations versées au cours de l'exercice.

Il est précisé que la rémunération totale versée en 2018 au Président-Directeur général est en baisse de 7 % comparée à celle qui lui a été versée en 2017.

Monsieur Éric Le Gentil ne perçoit pas de rémunérations, ni de jetons de présence, ni d'avantages de toute nature que ce soit des sociétés contrôlées par Mercialys.

3. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable, au titre de l'exercice 2018, de Monsieur Éric Le Gentil a été déterminée par le Conseil d'administration du 13 février 2019, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, selon l'application des critères figurant dans le tableau suivant :

			Minimum	Cible	Maximum	Réel
Objectifs quantitatifs Mercialys (80 % du variable total)	Croissance du FFO hors coût de portage du refinancement de la dette 2019	En % de la rémunération fixe	0 %	14 %	28 %	28 %
		<i>Valeur de l'indicateur</i>		3,0 %		4,5 %
	Croissance organique des revenus locatifs (hors indexation)	En % de la rémunération fixe	0 %	7 %	14 %	11,69 %
		<i>Valeur de l'indicateur</i>		2,3 %		2,5 %
	Marge d'EBITDA	En % de la rémunération fixe	0 %	7 %	14 %	4,20 %
		<i>Valeur de l'indicateur</i>		84,5 %		84,3 %
	Progression des classements RSE : GRESB et EPRA	En % de la rémunération fixe	0 %	7 %	14 %	12,25 %
		<i>Valeur de l'indicateur</i>		Maintien des statuts		Maintien + score GRESB à 87 %
	Spread de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	En % de la rémunération fixe	0 %	7 %	14 %	14 %
		<i>Valeur de l'indicateur</i>		250 bps		310 bps
	Vacance financière courante	En % de la rémunération fixe	0 %	7 %	14 %	0 %
		<i>Valeur de l'indicateur</i>		2,4 %		2,5 %
Objectifs managériaux (20 % du variable total)	Loyers annualisés des ouvertures 2018	En % de la rémunération fixe	0 %	7 %	14 %	14 %
		<i>Valeur de l'indicateur</i>		4,9 M€		5,4 M€
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE			0 %	70 %	140 %	112,14 %

Cette rémunération ne sera versée que sous réserve de l'approbation de la 4^e résolution proposée à l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 25 avril 2019 (cf. chapitre 8, p. 314).

4. Rémunération variable long terme - Obligation de conservation d'actions Mercialys

Monsieur Éric Le Gentil est bénéficiaire d'un dispositif de rémunération variable long terme mis en place, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, par le Conseil d'administration du 11 mars 2016, les dispositifs mis en place par les Conseils d'administration des 11 mars 2014 et 23 mars 2015 ayant pris fin respectivement en 2017 et 2018.

Monsieur Éric Le Gentil a perçu au titre du dispositif du 11 mars 2014, en mars 2017, la somme de 326 188 euros et a acquis, au titre de l'obligation de réinvestissement, 17 400 actions (289 000 euros, soit le montant attribué net de charges sociales) correspondant à un montant supérieur à l'obligation fixée par le Conseil d'administration du 11 mars 2014 (162 000 euros). Il a perçu au titre du dispositif du

23 mars 2015, en avril 2018 à l'issue de l'Assemblée générale, la somme de 184 140 euros et a acquis, au titre de l'obligation de réinvestissement, 6 400 actions (105 216 euros) soit un montant supérieur à l'obligation fixée par le Conseil d'administration du 23 mars 2015 (66 000 euros).

Ces rémunérations variables long terme ne sont versées qu'à l'issue d'un délai de trois ans sous condition de présence (en sa qualité de mandataire social) ainsi que sous les deux conditions de performance suivantes, appréciées annuellement sur trois années consécutives, chacune d'entre elles s'appliquant à la moitié de l'intéressement cible :

- performance absolue du cours de l'action de la Société dividendes inclus (*Total Shareholder Return - TSR*), correspondant au rendement total pour l'actionnaire ;
- performance relative du cours de l'action de la Société dividendes inclus (*Total Shareholder Return - TSR*) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone, le pourcentage de l'intéressement définitivement acquis variant en fonction de la position de la Société dans le classement.

L'analyse de la réalisation des conditions de performance au titre de 2016 effectuée par un tiers externe, fait ressortir les éléments suivants :

Rémunération variable long terme du 11 mars 2016

	2016	2017	2018
Performance absolue du cours de l'action Mercialys, dividendes inclus			
TSR Mercialys annuel	5,2 %	2,19 %	-24,74 %
Coefficient multiplicateur	0 %	0 %	0 %
Performance relative du cours de l'action Mercialys, dividendes inclus, par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone			
Classement de Mercialys	16 ^e	39 ^e	40 ^e
Positionnement en percentile	33 ^e	86 ^e	97 ^e
Coefficient multiplicateur	125 %	0 %	0 %
Performance globale	62,5 %	0 %	0 %
Montant acquis (versement effectué en 2019 sous condition de présence)	70 313 €	0 €	0 €

Monsieur Éric Le Gentil est tenu de réinvestir 50 % de la rémunération ainsi acquise, après déduction des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu au taux marginal maximum, et de conserver les actions correspondantes pendant toute la durée de son mandat. Cette rémunération est due en tout état de cause.

5. Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration du 10 février 2016, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé, afin de reconnaître l'implication de Monsieur Éric Le Gentil dans le dépassement des objectifs fixés pour l'année 2015, notamment (i) au niveau des investissements, de l'acquisition de dix grandes surfaces alimentaires (GSA) et de cinq sites à transformer acquis auprès de Monoprix, (ii) de trois opérations de cessions réalisées avec un investisseur dans le cadre de l'allocation d'actifs et de la préservation du profil financier, (iii) de la signature de transactions globales avec des enseignes internationales et des enseignes nouvelles et innovantes sur la partie commerciale, (iv) sur le plan marketing, la refonte complète du concept intérieur et extérieur, le déploiement accéléré sur les façades et la création d'une nouvelle identité corporate, de lui accorder une prime exceptionnelle de 350 000 euros, versée en numéraire pour moitié en février 2016 et pour moitié en février 2018 sous condition de présence en qualité de mandataire social.

Par ailleurs, le Conseil d'administration a décidé le 13 février 2019 de modifier la politique de rémunération 2018 afin de pouvoir verser à Monsieur Éric Le Gentil une rémunération exceptionnelle qui sera intégralement prise en charge par la société Casino, Guichard-Perrachon dans le cadre du processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de sa participation dans le capital de Mercialys. Le processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de sa participation dans le capital de Mercialys a en effet constitué une circonstance particulière importante pour la Société qui a nécessité une grande implication du Président-Directeur général durant l'exercice 2018. Cette rémunération ne sera versée que sous réserve de l'approbation des résolutions 8 et 10 présentées à l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019 (cf. chapitre 8, p. 318 et 319).

6. Options de souscription ou d'achat d'actions et actions gratuites attribuées par la Société et/ou les sociétés qu'elle contrôle

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été attribuée à Monsieur Éric Le Gentil par la Société et/ou les sociétés qu'elle contrôle en 2018.

Conformément à l'autorisation conférée par la 26^e résolution de l'Assemblée générale extraordinaire du 27 avril 2017, autorisant l'attribution gratuite d'actions au bénéfice des

mandataires sociaux, Monsieur Éric Le Gentil a bénéficié de deux attributions gratuites d'actions selon les critères et modalités suivantes :

Tableau 6 – Position-recommandation AMF n° 2009-16

Actions gratuites attribuées à Monsieur Éric Le Gentil					
N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité (2) (5)	Conditions de performance (3) (6)
Plan 24, du 27/04/2017	19 269 ⁽¹⁾	97 116 €	27/04/2020	28/04/2022	OUI
Plan 27, du 26/04/2018	21 673 ⁽⁴⁾	171 433 €	26/04/2021	27/04/2023	OUI
TOTAL	40 942	268 549 €			

(1) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Monsieur Éric Le Gentil s'élèvera à 28 904 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 145 676 euros.

(2) Le Conseil d'administration a fixé à 50 % du nombre d'actions attribuées définitivement, le nombre des actions attribuées gratuitement que le bénéficiaire est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de son mandat social au sein de la société Mercialis.

(3) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) du bénéficiaire dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de deux critères de performance : la performance absolue du cours de l'action de la Société dividendes inclus (Total Shareholder Return – TSR) mesurée en moyenne annuelle entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 janvier 2019 pour 25 % de la dotation initiale et la performance relative du cours de l'action de la Société dividendes inclus (Total Shareholder Return – TSR) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2017, mesurée entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, pour 75 % de la dotation initiale.

(4) En de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Monsieur Éric Le Gentil s'élèvera à 32 509 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 257 146 euros.

(5) Le Conseil d'administration a fixé à 50 % du nombre d'actions attribuées définitivement, le nombre des actions attribuées gratuitement que le bénéficiaire est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de son mandat social au sein de la société Mercialis.

(6) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) du bénéficiaire dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : la performance relative du cours de l'action de la Société dividendes inclus (Total Shareholder Return – TSR) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2018, mesurée entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 50 % de la dotation initiale; la croissance organique des revenus locatifs, y compris Commerce Éphémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 25 % de la dotation initiale; la croissance du FFO (hors coût du portage du financement de la dette 2019, pour l'exercice 2018) mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020 pour les 25 % restants de la dotation initiale.

Par ailleurs, aucune action n'est devenue disponible au cours de l'exercice 2018.

7. Contrat de travail, retraites spécifiques, indemnités de départ et clause de non-concurrence

Tableau 11 – Position-recommandation AMF n° 2009-16

Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence (3)	
Oui	Non (1)	Oui	Non (2)	Oui	Non	Oui	Non
	X		X		X	X	

(1) Conformément aux dispositions du Code de gouvernement d'entreprise de l'AFEP-MEDEF, Monsieur Éric Le Gentil, Président-Directeur général, n'est pas titulaire d'un contrat de travail au sein du groupe Mercialis.

(2) Monsieur Éric Le Gentil ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime obligatoire de retraite (ARRCO et ARGIC) et de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs.

(3) Monsieur Éric Le Gentil est susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence qui s'appliquerait pendant une période d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il lui serait versé une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle en sa qualité de Président du Conseil. Cette clause met fin à la précédente en sa qualité de Directeur général. Le paiement de cette clause sera échelonné pendant sa durée.

À noter que l'ensemble des tableaux AMF (Position-recommandation n° 2009-16) ne figurant pas dans les pages précédentes ne sont pas applicables s'agissant de Monsieur Éric Le Gentil, à savoir :

- le tableau 3, relatif aux jetons de présence et autres rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants ;
- le tableau 4, relatif aux options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du groupe ;

- le tableau 5, relatif aux options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social ;
- le tableau 7, relatif aux actions attribuées gratuitement devenues disponibles pour chaque mandataire social ;
- le tableau 8, relatif à l'historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions ;
- le tableau 9, relatif aux options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers ;
- le tableau 10, relatif à l'historique des attributions gratuites d'actions.

4.2.2.2 Politique de rémunération 2019 du Président du Conseil d'administration, dirigeant mandataire social non exécutif

Rapport du Conseil d'administration sur les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2019

(12^e résolution de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019)

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2019 au Président du Conseil d'administration, doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration réuni le 13 février 2019 a arrêté, sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, les principes de détermination et la structure de la rémunération du Président du Conseil d'administration. Cette rémunération a été fixée après prise en compte des études de benchmark par le Comité des nominations et des rémunérations ainsi que des missions confiées au Président du Conseil d'administration en dehors des attributions générales prévues par la loi, qui sont les suivantes :

- relations avec les principaux actionnaires ainsi qu'avec les principaux partenaires financiers et/ou industriels ;
- participation à l'élaboration de la stratégie et suivi de sa mise en œuvre ;
- interface entre le Conseil et la Direction générale.

La rémunération du Président du Conseil d'administration est ainsi composée d'une rémunération fixe ainsi que des jetons de présence en qualité d'administrateur et pour sa participation au Comité des investissements et au Comité des nominations et des rémunérations :

- rémunération fixe annuelle : 225 000 euros ;
- jetons de présence : selon les règles en vigueur dans la Société.

Cette rémunération est due à compter du 13 février 2019.

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération variable en numéraire ou en titres.

Le Président du Conseil d'administration est également susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence qui s'appliquerait pendant une période d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il lui serait versé une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle en sa qualité de Président du Conseil. Le paiement de cette indemnité serait exclu dès lors que Monsieur Éric Le Gentil ferait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne pourra lui être versée au-delà de 65 ans. Le paiement de cette clause serait échelonné pendant sa durée.

Cette clause met fin à la précédente clause qui liait Monsieur Éric Le Gentil en sa qualité de Directeur général.

4.2.2.3 Rémunération du Directeur général délégué au titre de l'exercice 2018

A. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Directeur général délégué en 2018

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2018 au Directeur général délégué au titre de son mandat social, ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018 (7^e résolution).

Les actionnaires ont lors de l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018 approuvé les principes et les critères de détermination et d'attribution de la rémunération du Directeur général délégué.

Les principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs présentés lors de cette Assemblée générale ordinaire sont ceux du Code AFEP-MEDEF : exhaustivité, équilibre entre les éléments de rémunération, benchmark, cohérence, intelligibilité des règles et mesures.

Il est rappelé ci-après la politique de rémunération 2018 du Directeur général délégué.

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle du Directeur général délégué a été fixée, lors de sa nomination le 30 août 2016, à 270 000 euros à compter du 1^{er} septembre 2016 sur la base d'un benchmark réalisé par un cabinet spécialisé. Lors du Comité des nominations et des rémunérations du 30 août 2016, il a été acté que la rémunération du Directeur général délégué avait vocation à évoluer dans le temps en fonction de la réussite constatée de sa prise de fonction. Compte tenu de la réussite constatée de sa prise de fonction, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 14 février 2017, suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de porter sa rémunération fixe à 300 000 euros à effet du 1^{er} mars 2017, soit une hausse de 11 %. Ce montant est resté inchangé en 2018.

La rémunération fixe et variable annuelle du Directeur général délégué est répartie à deux tiers pour Mercialys et un tiers pour Mercialys Gestion, filiale à 100 % de Mercialys, compte tenu de son maintien dans ses fonctions salariées de Directeur en charge de l'exploitation, de la commercialisation et du marketing au sein de Mercialys Gestion.

Rémunération variable annuelle

Afin d'ancrer plus fortement la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) au sein des priorités stratégiques, il a été décidé de faire évoluer le mécanisme de rémunération variable 2018, versée en 2019, des mandataires sociaux.

Cette modification consiste en l'intégration d'un objectif RSE quantifiable et la diminution de la part des objectifs managériaux en retirant la mesure du critère social et sociétal de l'évaluation.

La rémunération variable est donc structurée autour de deux types d'objectifs :

1. des objectifs quantitatifs, pondérés à 80 % (vs 70 % au titre de 2017) dont 1 objectif RSE à 10 % ; et
2. des objectifs managériaux, qui sont ramenés à 20 % (vs 30 % en 2017).

La rémunération variable du Directeur général délégué peut représenter 40 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés, et peut atteindre jusqu'à 80 % de

sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance des objectifs.

Les critères retenus et leurs poids dans la détermination de la rémunération variable s'établissent comme suit :

		% de la rémunération fixe		
		Minimum	Cible	Maximum
Objectifs quantitatifs Mercialys (80 % du variable total)	Croissance du FFO hors coût de portage du refinancement de la dette 2019	0 %	4 %	8 %
	Croissance organique des revenus locatifs (hors indexation)	0 %	4 %	8 %
	Marge d'EBITDA	0 %	4 %	8 %
	Progression des classements RSE : GRESB et EPRA	0 %	4 %	8 %
	<i>Spread</i> de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	0 %	4 %	8 %
	Vacance financière courante	0 %	4 %	8 %
	Loyers annualisés des ouvertures 2018	0 %	4 %	8 %
	Nombre de clients qualifiés dans les bases de données Mercialys	0 %	4 %	8 %
Objectifs managériaux (20 % du variable total)		0 %	8 %	16 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	40 %	80 %

Pour chaque critère quantitatif, un seuil minimum de réalisation est préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialys pour une réalisation conforme aux objectifs, et un niveau de surperformance par rapport à la cible. La rémunération variable se calcule ainsi de façon linéaire entre le seuil minimum et le seuil maximum.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2018, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 25 avril 2019.

Rémunération long terme

Afin d'associer durablement le Directeur général délégué à la performance actionnariale de la société, le Conseil d'administration a décidé, sous réserve du respect des dispositions de l'article L.225-197-6 du Code de commerce (tel que rappelé ci-avant pour le Président-Directeur général), le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représente un enjeu cible de 50 % du salaire fixe (soit 150 000 euros) et peut représenter jusqu'à 75 % de son salaire fixe (soit 225 000 euros) en cas de surperformance des conditions de performances.

Les actions attribuées gratuitement ne seront définitivement acquises par le Directeur général délégué qu'au terme d'une période d'acquisition de 3 ans, sous conditions de présence (en sa qualité de mandataire social) et de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères et grilles d'évaluation suivants :

- Performance relative de l'action Mercialys, dividendes inclus (*Total Shareholder Return - TSR*), par rapport à la

performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2018, mesurée entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020 pour 50 % des actions attribuées :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialys par rapport aux sociétés composant l'indice	Coefficient multiplicateur
[0 à 20 %]	150 %
]20 à 40 %]	125 %
]40 à 50 %]	100 %
]50 à 60 %]	75 %
]60 à 80 %]	50 %
]80 à 100 %]	0 %

- Croissance organique des revenus locatifs, y compris Commerce Ephémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 25 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé selon la moyenne obtenue, au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance organique des revenus locatifs	Coefficient multiplicateur
2,00 %	0 %
2,30 %	100 %
2,60 % ou plus	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluera de manière linéaire entre les bornes définies.

- Croissance du FFO (hors coût de portage du refinancement de la dette 2019, pour l'exercice 2018) mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020 pour les 25 % restants de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé selon la moyenne obtenue, au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
2,00 %	0 %
3,00 %	100 %
4,00 % ou plus	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluera de manière linéaire entre les bornes définies.

Les actions attribuées gratuitement en 2018 ne deviendront la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de trois ans qui s'achèvera en 2021.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, Monsieur Vincent Ravat devra obligatoirement conserver 50 % de ses actions au nominatif durant une période de 2 ans au minimum suivant leur acquisition définitive, les autres 50 % devront être conservés jusqu'à la cessation de ses fonctions.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, Monsieur Vincent Ravat prend l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

Par ailleurs, il est rappelé que Monsieur Vincent Ravat bénéficie de plans d'actions gratuites qui lui ont été attribuées en tant que salarié de Mercialis Gestion, avant sa nomination en qualité de Directeur général délégué.

Autres éléments de rémunération

Le Directeur général délégué ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) et au régime de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs. Il bénéficie également de la garantie sociale des chefs d'entreprise. Il ne bénéficie pas d'autre avantage de toute nature à l'exception d'une voiture de fonction.

Aucune indemnité n'est susceptible d'être versée au Directeur général délégué à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions.

Le Directeur général délégué est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, le Directeur général délégué serait tenu à 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 d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il serait versé au Directeur général délégué une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle.

B. Détails de la rémunération, au titre de l'exercice 2018, de Monsieur Vincent Ravat, Directeur général délégué jusqu'au 13 février 2019

Monsieur Vincent Ravat, Directeur général délégué, exerce également les fonctions de Directeur en charge de l'exploitation, de la commercialisation et du marketing de Mercialis Gestion, contrôlée par Mercialis, et en est à ce titre salarié. La rémunération fixe et variable de Monsieur Vincent Ravat est répartie à deux tiers pour Mercialis et un tiers pour Mercialis Gestion.

1. Tableau synthétique des rémunérations dues par la société Mercialis et les sociétés qu'elle contrôle ou qui la contrôlent

Les rémunérations, jetons de présence et avantages de toute nature dus à Monsieur Vincent Ravat, au titre de l'exercice 2018, par Mercialis et les sociétés qu'elle contrôle

s'établissent comme suit. Il est rappelé que la société Mercialis n'est pas contrôlée au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce :

Tableau 1 - Position-recommandation AMF n° 2009-16

(en euros)	Exercice 2018	Exercice 2017
Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. § 2, ci-après)	584 043	486 149
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement ⁽¹⁾	119 360	43 163
TOTAL	703 403	529 312

(1) Valorisation potentielle des actions attribuées, non encore acquises, dans le cadre des plans 24 et 27 et soumises à une condition de présence en qualité de mandataire social ainsi qu'à des conditions de performance sur 3 ans (cf. § 5 ci-après).

2. Rémunérations versées par la société Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle

Les rémunérations, jetons de présence et avantages de toute nature versés à Monsieur Vincent Ravat, au titre de ses fonctions de Directeur général délégué, par la Société, au cours et au titre de l'exercice 2018, s'établissent comme suit :

Tableau 2 – Position-recommandation AMF n° 2009-16

(en euros)	Exercice 2018		Exercice 2017	
	Montants dus ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants dus ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunérations fixes ^{(1) (2)}	200 404	200 404	197 233	194 156
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	124 960 ⁽³⁾	115 200	115 200	33 240
Rémunération variable pluriannuelle ^{(1) (4)}	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle ⁽⁵⁾	75 000	-	-	33 340
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	13 347	13 347	9 569	9 569
TOTAL	413 711	328 951	322 002	270 305

(1) Rémunération sur une base brute avant charge et avant impôts. Le Conseil d'administration suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations a décidé, sur la base d'un benchmark réalisé par un cabinet spécialisé, de porter la rémunération fixe annuelle de Monsieur Vincent Ravat à la somme de 300 000 euros brut à compter du 1^{er} mars 2017.

(2) Les montants indiqués comprennent également les indemnités congés.

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au sein de la politique de rémunération 2018, telle qu'approuvée lors de l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018, au § 4.2.2.3, A, p. 241 et suivantes, et des précisions sont apportées au tableau § 3 ci-après, étant précisé que ce montant ne sera versé que sous réserve de l'approbation de la 5^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019.

(4) Monsieur Vincent Ravat ne bénéficie pas de rémunération pluriannuelle.

(5) Cf. § 4 ci-après.

(6) Garantie sociale des chefs d'entreprise et régime de prévoyance en vigueur dans la Société pour l'ensemble des collaborateurs.

(7) Rémunérations attribuées au titre de l'exercice quelle que soit la date de versement.

(8) Intégralité des rémunérations versées au cours de l'exercice.

Par ailleurs, Monsieur Vincent Ravat exerce également les fonctions de Directeur de l'exploitation, de la commercialisation et du marketing au sein de la société Mercialys Gestion. À ce titre, les montants des rémunérations et avantages de toute nature dus au titre de 2018 sont les suivants :

Tableau 2 – Position-recommandation n° 2009-16

(en euros)	Exercice 2018		Exercice 2017	
	Montants dus ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants dus ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunérations fixes ^{(1) (2)}	102 193	102 193	102 779	101 277
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	62 480 ⁽³⁾	57 600	57 600	16 620
Rémunération variable pluriannuelle ^{(1) (4)}	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle ⁽⁵⁾	-	25 000	-	34 160
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	5 659	5 659	3 768	3 768
TOTAL	170 332	190 452	164 147	155 825

(1) Rémunération sur une base brute avant charge et avant impôts.

(2) Les montants indiqués comprennent également les indemnités congés.

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au § 4.2.2.3, A, p. 241 et suivantes, et des précisions sont apportées au tableau § 3 ci-après, étant précisé que ce montant ne sera versé que sous réserve de l'approbation de la 5^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019.

(4) Monsieur Vincent Ravat ne bénéficie pas de rémunération pluriannuelle.

(5) Cf. § 4 ci-après.

(6) Garantie sociale des chefs d'entreprise et régime de prévoyance en vigueur dans la Société pour l'ensemble des collaborateurs, et voiture de fonction.

(7) Rémunérations attribuées au titre de l'exercice quelle que soit la date de versement.

(8) Intégralité des rémunérations versées au cours de l'exercice.

3. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable au titre de l'exercice 2018 de Monsieur Vincent Ravat a été déterminée par le Conseil d'administration du 13 février 2019, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, selon l'application des critères figurant dans le tableau suivant :

		Minimum	Cible	Maximum	Réel
Objectifs quantitatifs Mercialys (80 % du variable total)	Croissance du FFO hors coût de portage du refinancement de la dette 2019	En % de la rémunération fixe 0 %	4 %	8 %	8 %
	Valeur de l'indicateur		3,0 %		4,5 %
	Croissance organique des revenus locatifs (hors indexation)	En % de la rémunération fixe 0 %	4 %	8 %	6,68 %
	Valeur de l'indicateur		2,3 %		2,5 %
	Marge d'EBITDA	En % de la rémunération fixe 0 %	4 %	8 %	2,40 %
	Valeur de l'indicateur		84,5 %		84,3 %
	Progression des classements RSE : GRESB et EPRA	En % de la rémunération fixe 0 %	4 %	8 %	7 %
	Valeur de l'indicateur		Maintien des statuts		Maintien + score GRESB à 87 %
	Spread de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	En % de la rémunération fixe 0 %	4 %	8 %	8 %
	Valeur de l'indicateur		250 bps		310 bps
	Vacance financière courante	En % de la rémunération fixe 0 %	4 %	8 %	0 %
	Valeur de l'indicateur		2,4 %		2,5 %
	Loyers annualisés des ouvertures 2018	En % de la rémunération fixe 0 %	4 %	8 %	8 %
	Valeur de l'indicateur		4,9 M€		5,4 M€
Objectifs managériaux (20 % du variable total)	Nombre de clients qualifiés dans les bases de données Mercialys	En % de la rémunération fixe 0 %	4 %	8 %	8 %
	Valeur de l'indicateur		600 000		715 279
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	40 %	80 %	62,48 %

Cette rémunération ne sera versée que sous réserve de l'approbation de la 5^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 25 avril 2019 (cf. chapitre 8, p. 315).

4. Rémunération exceptionnelle

Lors de sa réunion du 14 février 2017, suivant avis du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration a décidé afin de reconnaître la contribution exceptionnelle de Monsieur Vincent Ravat au succès de la mise en œuvre du projet de Toulouse Fenouillet ouvert le 8 novembre 2016, de lui attribuer une prime exceptionnelle de 100 000 euros, versée en numéraire pour moitié en février 2017 et pour moitié en février 2019, sous condition de présence.

Conformément aux dispositions relatives à la répartition de la rémunération de Monsieur Vincent Ravat, Mercialys lui a versé la somme de 33 340 euros et Mercialys Gestion la somme de 16 660 euros en février 2017. Cette répartition sera identique pour la somme à percevoir en février 2019, sous condition de présence.

En février 2018, Monsieur Vincent Ravat a perçu la somme de 25 000 euros par la société Mercialys Gestion, au titre des opérations immobilières réalisées en 2015, rémunération mise en place début 2016, en sa qualité de Directeur en charge de l'exploitation, de la commercialisation et du marketing.

Le Conseil d'administration a décidé le 13 février 2019 de modifier la politique de rémunération 2018 afin de pouvoir verser à Monsieur Vincent Ravat une rémunération exceptionnelle qui sera intégralement prise en charge par la société Casino, Guichard-Perrachon dans le cadre du processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de sa participation dans le capital de Mercialys. Le processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de sa participation dans le capital de Mercialys a en effet constitué une circonstance particulière importante pour la Société qui a nécessité une grande implication du Directeur général délégué durant l'exercice 2018. Cette rémunération ne sera versée que sous réserve de l'approbation des résolutions 9 et 11 présentées à l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019 (cf. chapitre 8, p. 318 et 319).

5. Options de souscription ou d'achat d'actions et actions gratuites attribuées par la Société et/ou les sociétés qu'elle contrôle

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été attribuée à Monsieur Vincent Ravat par la Société et/ou les sociétés qu'elle contrôle en 2018.

Il est toutefois précisé que Monsieur Vincent Ravat a bénéficié, en 2014 et 2016, de plans d'attribution gratuite d'actions, attributions intervenues dans le cadre de ses

fonctions salariées et avant sa nomination en qualité de Directeur général délégué (cf. chapitre 7, § 7.2.5.3, p. 305 et suivantes).

Conformément à l'autorisation conférée par la 26^e résolution de l'Assemblée générale extraordinaire du 27 avril 2017, autorisant l'attribution gratuite d'actions au bénéfice des mandataires sociaux, Monsieur Vincent Ravat a bénéficié de deux attributions gratuites d'actions selon les critères et modalités suivantes :

Tableau 6 – Position-recommandation AMF n° 2009-16

Actions gratuites attribuées à Monsieur Vincent Ravat					
N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité (2) (5)	Conditions de performance (3)(6)
Plan 24, du 27/04/2017	8 564 ⁽¹⁾	43 163 €	27/04/2020	28/04/2022	OUI
Plan 27, du 26/04/2018	9 633 ⁽⁴⁾	76 197 €	26/04/2021	27/04/2023	OUI
TOTAL	18 197	119 360 €			

(1) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Monsieur Vincent Ravat, s'élèvera à 12 846 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 64 744 euros.

(2) Le Conseil d'administration a fixé à 50 % du nombre d'actions attribuées définitivement, le nombre des actions attribuées gratuitement que le bénéficiaire est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de son mandat social au sein de la société Mercialis.

(3) L'acquisition définitive par les bénéficiaires des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) du bénéficiaire dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de deux critères de performance : la performance absolue du cours de l'action de la Société dividendes inclus (Total Shareholder Return - TSR) mesurée en moyenne annuelle entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 janvier 2019 pour 25 % de la dotation initiale et la performance relative du cours de l'action de la Société dividendes inclus (Total Shareholder Return - TSR) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2017, mesurée entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, pour 75 % de la dotation initiale.

(4) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Monsieur Vincent Ravat, s'élèvera à 14 450 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 114 299 euros.

(5) Le Conseil d'administration a fixé à 50 % du nombre d'actions attribuées définitivement, le nombre des actions attribuées gratuitement que le bénéficiaire est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de son mandat social au sein de la société Mercialis.

(6) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) du bénéficiaire dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : la performance relative de l'action de la Société dividendes inclus (Total Shareholder Return - TSR) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2018, mesurée entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 50 % de la dotation initiale; la croissance organique des revenus locatifs, y compris Commerce Ephémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 25 % de la dotation initiale; la croissance du FFO (hors coût de portage du financement de la dette 2019, pour l'exercice 2018) mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020 pour les 25 % restants de la dotation initiale.

Par ailleurs, aucune action n'est devenue disponible au cours de l'exercice 2018.

6. Contrat de travail, retraites spécifiques, indemnités de départ et clause de non-concurrence

Tableau 11 – Position-recommandation AMF n° 2009-16

Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence ⁽³⁾	
Oui	Non ⁽¹⁾	Oui	Non ⁽²⁾	Oui	Non	Oui	Non
	X		X		X	X	

(1) Monsieur Vincent Ravat est titulaire d'un contrat de travail au sein de Mercialys Gestion. Il exerce les fonctions de Directeur en charge de l'exploitation, de la commercialisation et du marketing.

(2) Monsieur Vincent Ravat ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime obligatoire de retraite (ARRCO et ARGIC) et de prévoyance en vigueur en au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs.

(3) Monsieur Vincent Ravat est susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait pendant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il lui serait versé une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle. Cette indemnité ferait l'objet d'un paiement échelonné pendant sa durée. Cette nouvelle clause de non-concurrence met fin à la précédente en sa qualité de Directeur général délégué

Comme évoqué pour Monsieur Éric Le Gentil en page 240, les tableaux AMF (Position-recommandation n° 2009-16) ne figurant pas dans les pages précédentes ne sont pas applicables s'agissant de Monsieur Vincent Ravat.

En application des dispositions de l'article L.225-100, II, du Code de commerce, l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019 est appelée à approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice antérieur au Président-Directeur général, et au Directeur général délégué en raison de leur mandat au titre de l'exercice 2018. Ces éléments sont détaillés et commentés dans le tableau figurant au chapitre 8, annexes 1 et 2, p. 341 et suivantes.

4.2.2.4 Politique de rémunération 2019 du Directeur général et de la Directrice générale déléguée

Rapport du Conseil d'administration sur les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Directeur général et de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2019

(13^e et 14^e résolutions de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019)

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2019 au Directeur général et à la Directrice générale déléguée au titre de leur mandat social doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration réuni, les 13 février 2019 et 5 mars 2019, a arrêté, sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, les principes de détermination et la structure de la rémunération du Directeur général et de la Directrice générale déléguée pour 2019.

I. Principes

Le Conseil d'administration se réfère aux principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Code AFEP-MEDEF : exhaustivité, équilibre entre les éléments de rémunération, benchmark, cohérence, intelligibilité des règles et mesures.

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration délibère hors la présence des intéressés.

Le Conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération soit alignée avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires et des parties prenantes. Les indicateurs de performance choisis pour la rémunération variable doivent être en lien avec la stratégie de Mercialys.

II. Éléments de rémunération du Directeur général

Rémunération fixe

Nommé Directeur général le 13 février 2019, il a été décidé, après prise en compte des études de benchmark analysées par le Comité des nominations et des rémunérations, de porter la rémunération fixe de Monsieur Vincent Ravat de 300 000 euros à 360 000 euros au regard de ses nouvelles fonctions.

Cette rémunération est due à compter du 13 février 2019.

Monsieur Vincent Ravat ne sera plus lié par un contrat de travail avec Mercialys Gestion, lequel prendra fin à l'issue de l'Assemblée générale du 25 avril 2019.

S'agissant de la rémunération variable annuelle et de la rémunération long terme, le Conseil d'administration a décidé, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, d'aligner cette politique de rémunération sur celle qui était attribuée en 2018 au Directeur général en place.

Rémunération variable annuelle

Il est proposé de maintenir le mécanisme de rémunération variable mis en place en 2018 qui a intégré un objectif RSE.

La rémunération variable serait donc structurée autour de deux types d'objectifs :

1. des objectifs quantitatifs, pondérés à 80 % dont 1 objectif RSE à 10 % ; et
2. des objectifs managériaux, pondérés à 20 %.

Comme indiqué précédemment, afin d'aligner la rémunération variable sur celle de l'ancien Directeur général, il a été décidé de porter la rémunération variable annuelle du Directeur général à 70 % (vs 40 % en 2018 en sa qualité de Directeur général délégué) de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés et pouvant atteindre jusqu'à 140 % (vs 80 % en 2018 en sa qualité de Directeur général délégué) de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance des objectifs.

Elle est déterminée sur la base de la réalisation d'objectifs quantitatifs, à concurrence de 80 %, et sur des objectifs managériaux, à concurrence de 20 %.

Les critères retenus et leurs poids dans la détermination de la rémunération variable s'établiraient comme suit :

		% de la rémunération fixe		
		Minimum	Cible	Maximum
Objectifs quantitatifs Mercialys (80 % du variable total)	Croissance du FFO	0 %	17,5 %	35 %
	Croissance organique hors indexation	0 %	10,5 %	21 %
	Marge d'EBITDA	0 %	10,5 %	21 %
	Réduction des émissions (scopes 1 et 2 : consommation d'énergie et fuite des fluides frigorigènes) dans le cadre de la stratégie carbone 2030 (-47 % entre 2017 et 2030)	0 %	7 %	14 %
	Spread de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	0 %	3,5 %	7 %
	Rachat et refinancement partiel de la souche obligataire 2023 pour allongement de la durée (sans impact de coût de portage)	0 %	7 %	14 %
Objectifs managériaux (20 % du variable total)		0 %	14 %	28 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	70 %	140 %

Pour chaque critère quantitatif, un seuil minimum de réalisation serait préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialys pour une réalisation conforme aux objectifs, et un niveau de surperformance par rapport à la cible. La rémunération variable se calculerait ainsi de façon linéaire entre le seuil minimum et le seuil maximum.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2019, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, serait conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire de la Société à tenir en 2020.

Rémunération long terme

Afin d'associer durablement le Directeur général à la performance actionnariale de la Société, le Conseil d'administration a décidé, sous réserve du respect des dispositions de l'article L.225-197-6 du Code de commerce, le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Ainsi, la possibilité d'attribuer des actions gratuites aux mandataires sociaux exécutifs n'est possible que si la Société attribue à ses salariés et à au moins 90 % des salariés de ses filiales l'un des avantages suivants :

- des options d'achat et/ou de souscription d'actions ;
- des actions gratuites ;
- la mise en place d'un accord d'intéressement ou un accord de participation dérogatoire. Pour les sociétés qui ont déjà de tels accords, la première attribution autorisée par l'Assemblée générale tenue postérieurement à la loi du 3 décembre 2008 suppose que chacune d'elles (société cotée et filiales concernées) modifie les modalités de calcul de l'un de ces accords, ou verse un supplément d'intéressement ou de participation.

Cette attribution représenterait désormais un enjeu cible de 75 % du salaire fixe (soit 270 000 euros) et pourrait représenter jusqu'à 112,5 % de son salaire fixe (soit 405 000 euros) en cas de surperformance des conditions de performances.

Les actions attribuées gratuitement ne seraient définitivement acquises par le Directeur général qu'au terme d'une période d'acquisition de 3 ans, sous conditions de présence (en sa qualité de mandataire social) et de performance de l'entreprise,

cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères et grilles d'évaluation suivants :

- Performance relative de l'action Mercialys, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* - TSR), par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2019, mesurée entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021 pour 40 % des actions attribuées :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialys par rapport aux sociétés composant l'indice	Coefficient multiplicateur
[0 à 20 %]	150 %
]20 à 40 %]	125 %
]40 à 50 %]	100 %
]50 à 60 %]	75 %
]60 à 80 %]	50 %
]80 à 100 %]	0 %

Le classement de Mercialys sera obtenu en divisant le rang de Mercialys au sein de l'indice par le nombre de sociétés composant l'indice au cours de la période.

- Croissance organique des revenus locatifs, y compris Commerce Ephémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour 20 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance serait déterminé selon la moyenne obtenue, au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance organique des revenus locatifs	Coefficient multiplicateur
2,00 %	0 %
2,30 %	100 %
2,60 % ou plus	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluerait de manière linéaire entre les bornes définies.

- Croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021 pour les 40 % restants de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance serait déterminé selon la moyenne obtenue, au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
2,00 %	0 %
3,00 %	100 %
4,00 % ou plus	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluerait de manière linéaire entre les bornes définies.

Le nombre d'actions définitivement acquises sur la base des différents critères de performance sera, le cas échéant, arrondi à l'unité supérieure dans la limite de 150 % de la dotation individuelle initiale.

Les actions attribuées gratuitement en 2019 ne deviendraient la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de trois ans qui s'achèverait en 2022.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 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 outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, le Directeur général prend l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

Autres éléments de rémunération

Le Directeur général ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) et au régime de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs. Il bénéficie également de la garantie sociale des chefs d'entreprise. Il ne bénéficie pas d'autre avantage de toute nature à l'exception d'une voiture de fonction.

Aucune indemnité n'est susceptible d'être versée au Directeur général délégué à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions.

Le Directeur général est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, le Directeur général serait tenu à 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 d'un an, 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 fixe annuelle dont le versement serait échelonné pendant sa durée. Cette clause met fin à la précédente clause qui liait Monsieur Vincent Ravat en sa qualité de Directeur général délégué.

III. Éléments de rémunération de la Directrice générale déléguée

Rémunération fixe

Suite à sa nomination le 13 février 2019, il a été décidé de fixer la rémunération fixe de la Directrice générale déléguée, conformément aux études de benchmark réalisées, à la somme de 230 000 euros.

Cette rémunération est due à compter du 13 février 2019.

La Directrice générale déléguée conserve son contrat de travail en qualité de Directrice administrative et financière. A ce titre, sa rémunération fixe et variable annuelle sera répartie pour moitié au titre de son mandat social et pour moitié au titre de son contrat de travail.

Rémunération variable annuelle

Comme pour la rémunération du Directeur général, il est proposé de maintenir le mécanisme de rémunération variable mis en place en 2018 qui a intégré un objectif RSE.

La rémunération variable serait donc structurée autour de deux types d'objectifs :

1. des objectifs quantitatifs, pondérés à 80 % dont 1 objectif RSE à 10 %, et
2. des objectifs managériaux, pondérés à 20 %.

La rémunération variable de la Directrice générale déléguée pourrait représenter 40 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés et pourrait atteindre jusqu'à 80 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance des objectifs.

Les critères retenus et leurs poids dans la détermination de la rémunération variable s'établiraient comme suit :

		% de la rémunération fixe		
		Minimum	Cible	Maximum
Objectifs quantitatifs Mercialys (80 % du variable total)	Croissance du FFO	0 %	6 %	12 %
	Croissance organique hors indexation	0 %	4 %	8 %
	Marge d'EBITDA	0 %	6 %	12 %
	Réduction des émissions (scope 1 et 2 : consommation d'énergie et fuite des fluides frigorigènes) dans le cadre de la stratégie carbone 2030 (-47 % entre 2017 et 2030)	0 %	4 %	8 %
	Cessions d'actifs sur l'exercice	0 %	4 %	8 %
	Hausse de la couverture de la dette à budget maximum (500 000 euros)	0 %	4 %	8 %
	Rachat et refinancement partiel de la souche obligataire 2023 pour allongement de la durée (sans impact de coût de portage)	0 %	4 %	8 %
Objectifs managériaux (20 % du variable total)		0 %	8 %	16 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	40 %	80 %

Pour chaque critère quantitatif, un seuil minimum de réalisation serait préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialys pour une réalisation conforme aux objectifs, et un niveau de surperformance par rapport à la cible. La rémunération variable se calculerait ainsi de façon linéaire entre le seuil minimum et le seuil maximum.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2019, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, serait conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire de la Société à tenir en 2020.

Rémunération long terme

Afin d'associer durablement la Directrice générale déléguée à la performance actionnariale de la Société, le Conseil d'administration a décidé, sous réserve du respect des dispositions de l'article L.225-197-6 du Code de commerce (tel que rappelé ci-avant pour le Directeur général), le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 50 % du salaire fixe (soit 115 000 euros) et pourrait représenter jusqu'à 75 % de son salaire fixe (soit 172 500 euros) en cas de surperformance des conditions de performances.

Les actions attribuées gratuitement ne seraient définitivement acquises par la Directrice générale déléguée qu'au terme d'une période d'acquisition de 3 ans, sous conditions de présence (en sa qualité de mandataire social et/ou de salariée) et de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères et grilles d'évaluation suivants :

- Performance relative de l'action Mercialys, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* - TSR), par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2019, mesurée entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021 pour 40 % des actions attribuées :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialys par rapport aux sociétés composant l'indice	Coefficient multiplicateur
[0 à 20 %]	150 %
]20 à 40 %]	125 %
]40 à 50 %]	100 %
]50 à 60 %]	75 %
]60 à 80 %]	50 %
]80 à 100 %]	0 %

Le classement de Mercialys sera obtenu en divisant le rang de Mercialys au sein de l'indice par le nombre de sociétés composant l'indice au cours de la période.

- Croissance organique des revenus locatifs, y compris Commerce Éphémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021 pour 20 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance serait déterminé selon la moyenne obtenue au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance organique des revenus locatifs	Coefficient multiplicateur
2,00 %	0 %
2,30 %	100 %
2,60 % ou plus	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluerait de manière linéaire entre les bornes définies.

- Croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021 pour les 40 % restants de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance serait déterminé selon la moyenne obtenue au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
2,00 %	0 %
3,00 %	100 %
4,00 % ou plus	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluerait de manière linéaire entre les bornes définies.

Le nombre d'actions définitivement acquises sur la base des différents critères de performance sera, le cas échéant, arrondi à l'unité supérieure dans la limite de 150% de la dotation individuelle initiale.

Les actions attribuées gratuitement en 2019 ne deviendraient la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de trois ans qui s'achèverait en 2022.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, la Directrice générale déléguée 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 son mandat et/ou de ses fonctions.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, la Directrice générale

déléguée prend l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

Par ailleurs, il est rappelé que Madame Elizabeth Blaise bénéficie de plans d'actions gratuites qui lui ont été attribuées en tant que salariée de Mercialys, avant sa nomination en qualité de Directrice générale déléguée.

Autres éléments de rémunération

La Directrice générale déléguée ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Elle est assimilée au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) et au régime de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs. Elle bénéficie également de la garantie sociale des chefs d'entreprise. Elle ne bénéficie pas d'autre avantage de toute nature.

Aucune indemnité n'est susceptible d'être versée à la Directrice générale déléguée à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions.

La Directrice générale déléguée est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, la Directrice générale déléguée serait tenue à 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 d'un an, 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 fixe annuelle.