

Messieurs Jacques Dumas, David Lubek (représentant permanent de La Forézienne de Participations) et Michel Savart, administrateurs, exercent des fonctions de direction et/ou sont membres des organes sociaux de l'actionnaire de référence de Mercialis ou des sociétés qui la contrôlent et perçoivent des rémunérations à ce titre.

En dehors de ces liens, il n'existe pas de conflits d'intérêts potentiels entre les devoirs des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale à l'égard de la Société et leurs intérêts privés.

Aucune convention de prestations de services n'existe entre la Société et le Président du Conseil d'administration, le Directeur général et la Directrice générale déléguée, ni aucun des administrateurs. Par ailleurs, exceptée Madame Élisabeth Blaise, aucun des mandataires sociaux ne dispose d'un contrat de travail avec la Société.

Les missions confiées au Comité d'audit, des risques et du développement durable, au Comité des investissements et au Comité des nominations et des rémunérations au sein desquels siègent des administrateurs indépendants permettent de prévenir les conflits d'intérêts. Lorsque le Comité des investissements examine une opération impliquant le groupe Casino, les deux représentants de

l'actionnaire de référence ne prennent part aux délibérations qu'avec voix consultative uniquement.

Les missions confiées au Comité d'audit, des risques et du développement durable et au Comité des investissements, en particulier au travers de la procédure d'examen préalable des conventions entre parties liées, au sein desquels siège une majorité d'administrateurs indépendants, permettent de prévenir les conflits d'intérêts.

Par ailleurs, à la connaissance de la Société, il n'existe aucun lien familial entre les membres du Conseil d'administration de la Société.

Aucune convention n'a été conclue directement ou indirectement entre une filiale de Mercialis et un dirigeant ou un actionnaire significatif de la Société.

Il n'existe pas de prêt ou garantie accordés ou constitués par la Société en faveur des membres du Conseil d'administration.

À l'exception des contrats liant Casino, Guichard-Perrachon et ses filiales à Mercialis (cf. chapitre 6, p. 297 et suivantes), aucun autre contrat de service ne lie les mandataires à Mercialis.

4.2 Rémunération et avantages des administrateurs et mandataires sociaux

4.2.1 Rémunération et avantages des administrateurs

4.2.1.1 Principes de la politique de rémunération des administrateurs

Mercialis s'est dotée depuis plusieurs années d'une politique de rémunération des administrateurs qu'elle veut équilibrée, vertueuse et inscrite dans l'intérêt social de l'entreprise. Ainsi, les administrateurs perçoivent une rémunération en contrepartie de leur partage d'expertise et de leur implication dans la bonne gouvernance de la Société, sources de performance durable. Mercialis se conforme rigoureusement aux recommandations du Code AFEP-MEDEF en la matière. Elle prend notamment toutes les mesures nécessaires pour éviter les situations potentielles de conflit d'intérêts, y compris celles pouvant intervenir dans la détermination des rémunérations (la situation d'indépendance des administrateurs est évaluée annuellement par le Comité des nominations et rémunérations en particulier). Ces diligences sont détaillées aux points 4.1.1, 4.1.6 et 4.1.7 p. 216, 240 et 242.

Les principes appliqués par Mercialis dans le cadre de sa politique de rémunération des administrateurs intègrent :

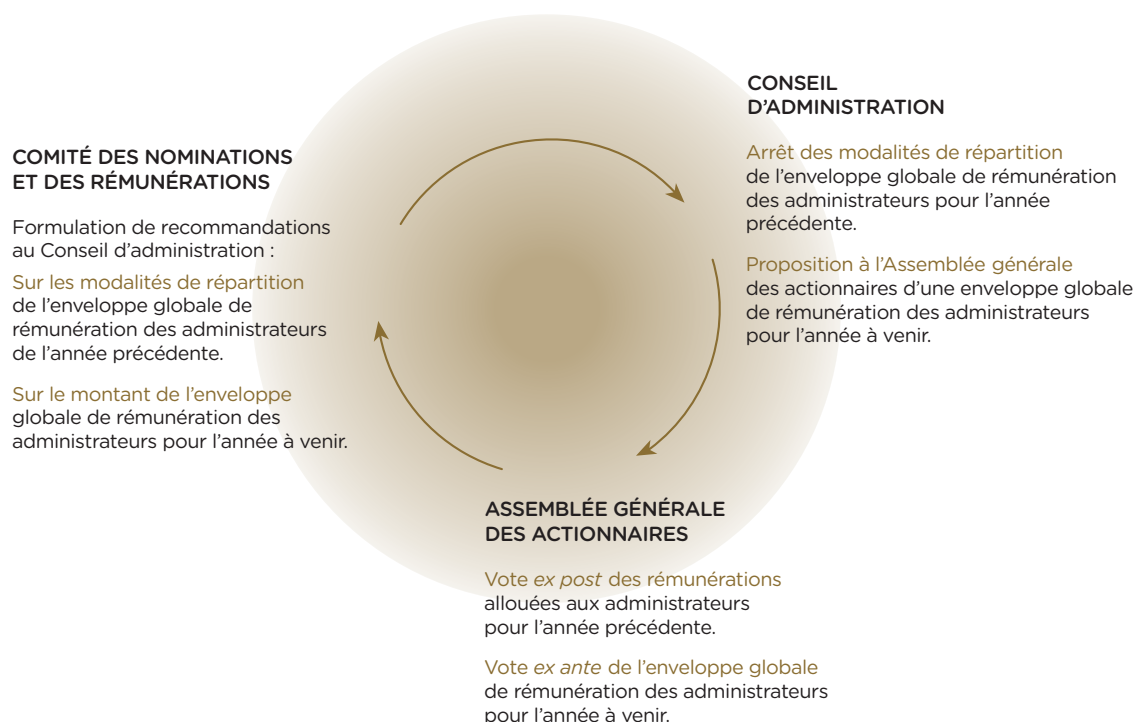
- **l'appartenance à une ou plusieurs instances de gouvernance :** outre leur appartenance au Conseil d'administration, la participation des administrateurs à des Comités spécialisés donne lieu à l'attribution d'une

rémunération complémentaire. Les Présidents des Comités et du Conseil reçoivent également une rémunération spécifique à ce titre ;

- **la charge de travail et le niveau de responsabilité qu'implique l'appartenance à des Comités spécialisés :** les efforts et le temps consacrés par les administrateurs à la Société sont pris en compte. Il en résulte que tous les Comités spécialisés n'ouvrent pas le droit au même niveau de rémunération complémentaire, suivant le nombre de réunions organisées annuellement et leur criticité technique et stratégique ;
- **l'assiduité :** la rémunération des administrateurs comporte une part variable prépondérante par rapport à la partie fixe, basée sur leur taux de présence effective individuelle au Conseil d'administration et aux Comités spécialisés. À noter que la partie variable de la rémunération des administrateurs ou des membres des Comités ayant été absents n'est pas, sauf cas exceptionnel, réattribuée ;
- **la possibilité de rémunérations exceptionnelles :** en cas d'événements ou situations spécifiques entraînant des réunions extraordinaires des Comités spécialisés ou du Conseil d'administration, une rémunération complémentaire peut être allouée à tout ou partie des administrateurs.

La fixation par Mercialys de l'enveloppe de rémunération annuelle des administrateurs et sa répartition suit la procédure traditionnelle illustrée ci-dessous :

MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS



4.2.1.2 Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2019

L'Assemblée générale du 20 avril 2016 a fixé à 325 000 euros le montant global de l'enveloppe de rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration et des Comités spécialisés, en accord avec les principes de la politique mentionnés ci-dessus. Ce montant est resté inchangé depuis, l'Assemblée générale du 25 avril 2019 l'ayant notamment reconduit.

Sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 12 décembre 2019, a par ailleurs décidé de reconduire les règles historiquement en place de répartition entre les membres des Comités et du Conseil de cette rémunération, à savoir que :

- le montant unitaire annuel de la rémunération des membres du Conseil d'administration est fixé à 15 000 euros. Cette rémunération est composée d'une partie fixe et d'une partie variable attribuée en fonction de l'assiduité.

Conseil d'administration

Montant unitaire annuel fixe	5 000 euros
Montant unitaire annuel variable (pour 100 % d'assiduité)	10 000 euros

- une rémunération complémentaire est perçue par les membres des Comités spécialisés. Elle est composée d'une partie fixe et d'une partie variable, les montants fixés par comité étant les suivants :

	Comité des investissements	Comité d'audit, des risques et du développement durable	Comité des nominations et des rémunérations
Montant unitaire annuel fixe	4 000 euros	4 000 euros	4 000 euros
Montant unitaire annuel variable (pour 100 % d'assiduité)	11 000 euros	6 000 euros	6 000 euros
Montant complémentaire versé au Président du Comité	5 000 euros	5 000 euros	5 000 euros

À noter que :

- les rémunérations individuelles ou complémentaires indiquées ci-dessus sont versées *pro rata temporis* selon la date d'entrée en fonction ou de cessation des administrateurs ;
- ces rémunérations sont versées dans le mois qui suit la clôture de chaque exercice ;
- les rémunérations individuelles ou complémentaires des membres représentant ou issus de l'actionnaire de référence, le groupe Casino, ou des sociétés de son groupe de contrôle, sont limitées à 50 % des montants ci-dessus indiqués ;
- les mandataires sociaux de la société Mercialis 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.

Sur ces bases, le montant brut global de la rémunération versée en janvier 2020, au titre de l'exercice 2019, aux membres du Conseil d'administration et des Comités spécialisés s'est élevé à 271 711 euros contre 288 841 euros au titre de l'exercice 2018.

Les tableaux ci-dessous détaillent les rémunérations versées par Mercialis en 2018, 2019 et 2020 à chacun des administrateurs, étant précisé qu'aucune rémunération n'a été versée 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.

À noter que les informations concernant Monsieur Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration, figurent par ailleurs de manière exhaustive au § 4.2.2.2, B, 2, p. 253.

RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AUX ADMINISTRATEURS EN 2018 ET 2019 (AU TITRE DES EXERCICES 2017 ET 2018)

(en euros)	Montants versés en 2018	Montants versés en 2019
Stéphanie Bensimon	-	12 649 ⁽¹⁾
Victoire Boissier	17 600	24 091
Bernard Boulloc	34 701 ⁽²⁾	-
Anne-Marie de Chalambert	43 889	18 447 ⁽⁴⁾
Élisabeth Cunin	25 945	29 091
Yves Desjacques	9 296 ⁽³⁾	-
Dominique Dudan	-	25 644 ⁽⁴⁾
Jacques Dumas	12 500	12 500
Antoine Giscard d'Estaing	13 889	11 250
Marie-Christine Levet	28 889	11 196 ⁽¹⁾
David Lubek	768 ⁽³⁾	12 500
Ingrid Nappi	20 167	23 182
Pascale Roque	3 154	24 200
Michel Savart	18 300	20 000
Bruno Servant	30 000	0 ⁽⁵⁾
Generali Vie	-	14 091 ⁽⁵⁾
Sous-total hors Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration	259 098	238 841
Éric Le Gentil	50 000	50 000 ⁽⁶⁾
TOTAL	309 098	288 841

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

(2) Démission de Monsieur Bernard Boulloc des ses fonctions le 24 octobre 2017 / Cooptation de Madame Pascale Rique le 24 octobre 2017.

(3) Monsieur David Lubek a été désigné le 13 novembre 2017 en remplacement de Monsieur Yves Desjacques, en qualité de représentant permanent de la société La Forézienne de Participations.

(4) 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.

(5) Generali Vie a fait évoluer sa politique de rémunération à compter de l'exercice 2018 et perçoit désormais directement sa rémunération en sa qualité d'administrateur siégeant au Conseil d'administration de Mercialis. Monsieur Bruno Servant, représentant permanent de Generali Vie, a depuis cette nouvelle politique renoncé pour sa part à la perception de sa rémunération en qualité de membre du Comité des investissements.

(6) Monsieur Éric Le Gentil a bénéficié de la rémunération complémentaire de 20 000 euros due au Président-Directeur général jusqu'au 12 février 2019. Pendant les exercices 2017 et 2018, il n'était par ailleurs pas membre du Comité des nominations et des rémunérations.

RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AUX ADMINISTRATEURS EN 2020 (AU TITRE DE L'EXERCICE 2019)

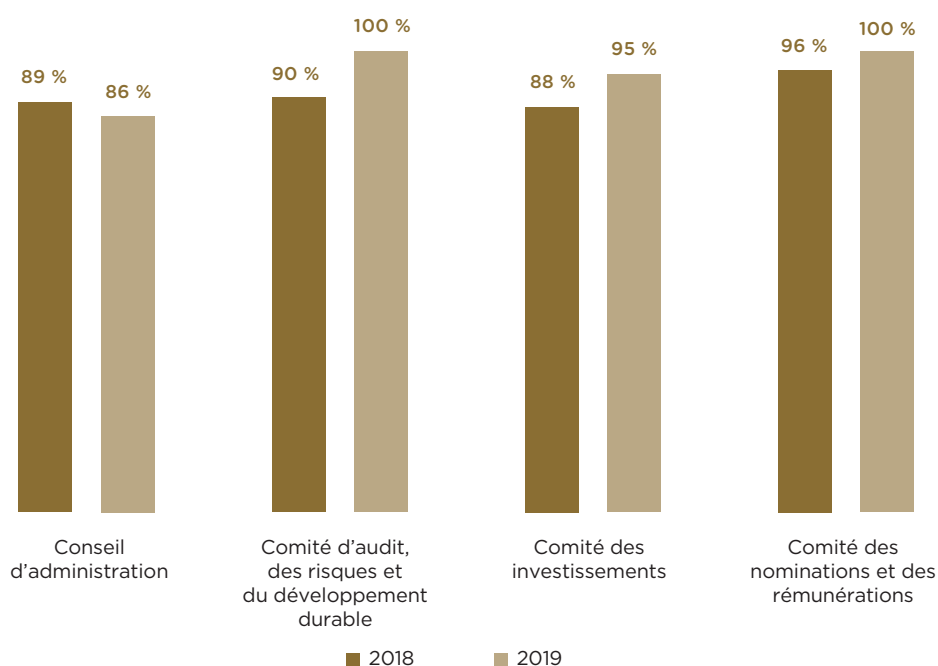
	Comités spécialisés								Total
	Conseil d'administration		Comité des investissements		Comité d'audit, des risques et du développement durable		Comité des nominations et des rémunérations		
	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable	
(en euros)									
Stéphanie Bensimon	5 000	8 750	-	-	8 425	6 000	-	-	28 175
Victoire Boissier	5 000	8 750	-	-	-	-	4 000	6 000	23 750
Élisabeth Cunin	5 000	8 750	-	-	-	-	9 000	6 000	28 750
Dominique Dudan	5 000	10 000	9 000	11 000	-	-	4 000	6 000	45 000
Jacques Dumas	2 500	5 000	-	-	-	-	2 000	3 000	12 500
David Lubek	2 500	625	2 000	4 125	-	-	-	-	9 250
Ingrid Nappi	5 000	8 750	-	-	4 000	6 000	-	-	23 750
Pascale Roque	5 000	8 750	-	-	4 575	6 000	-	-	24 325
Michel Savart	2 500	5 000	2 000	5 500	2 000	3 000	-	-	20 000
Generali Vie/Bruno Servant	5 000 ⁽¹⁾	10 000 ⁽¹⁾	0 ⁽²⁾	0 ⁽²⁾	-	-	-	-	15 000
Sous-total hors Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration	42 500	74 375	13 000	20 625	19 000	21 000	19 000	21 000	230 500
Éric Le Gentil	7 411 ⁽³⁾	10 000	4 000	11 000	-	-	4 000	4 800	41 211
TOTAL	49 911	84 375	17 000	31 625	19 000	21 000	23 000	25 800	271 711

(1) Generali Vie a fait évoluer sa politique de rémunération à compter de l'exercice 2018 et perçoit désormais directement sa rémunération en sa qualité d'administrateur siégeant au Conseil d'administration de Mercialis.

(2) Monsieur Bruno Servant, représentant permanent de Generali Vie, a depuis cette nouvelle politique renoncé pour sa part à la perception de sa rémunération en qualité de membre du Comité des investissements.

(3) Ce montant intègre 2 411 euros correspondant à la rémunération complémentaire, proratisée entre le 1^{er} janvier et le 12 février 2019, de 20 000 euros jusqu'ici due au Président-Directeur général, mais à laquelle Monsieur Éric Le Gentil n'est plus éligible depuis sa nomination en qualité de Président du Conseil d'administration le 13 février 2019.

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



4.2.1.3 Politique de rémunération des administrateurs au titre de 2020

Après réalisation, en décembre 2019, à la demande du Comité des nominations et des rémunérations d'un *benchmark* dédié aux rémunérations des administrateurs, il ressort que le niveau des rémunérations unitaires annuelles fixes et variables de Mercialis est conforme aux pratiques constatées chez les pairs de même taille.

Dans ce contexte, le Conseil d'administration entend proposer à l'Assemblée générale du 23 avril 2020 prochain le maintien d'une enveloppe globale de rémunération annuelle des administrateurs de 325 000 euros.

Les critères de répartition historiques, rappelés au point 4.2.1.2 p. 244 ont, sauf événement particulier, également vocation à rester inchangés en 2020.

4.2.2 Rémunération et avantages des dirigeants

4.2.2.1 Principes de la politique de rémunération des dirigeants

Mercialis s'est dotée depuis plusieurs années d'une politique de rémunération des dirigeants qu'elle veut équilibrée, vertueuse, alignée sur la stratégie et de nature à contribuer aux performances à long terme de la Société. Le Conseil d'administration, conscient de la responsabilité que la fixation des rémunérations et objectifs des dirigeants implique, a souhaité s'inscrire dans les meilleures pratiques de marché, en garantissant à la politique de rémunération une dimension motivante, fidélisante et de nature à récompenser les performances.

Mercialis s'attache ainsi à respecter les recommandations établies par le Code AFEP-MEDEF lors de la détermination de la politique de rémunération de ses dirigeants, à savoir : l'exhaustivité, l'équilibre entre les éléments de rémunération, le *benchmark*, la cohérence, l'intelligibilité des règles et la mesure.

Son approche repose sur trois principes structurants :

1. la reconnaissance objective de la performance ;
2. la convergence des intérêts internes et externes ;
3. la valorisation des dimensions extra-financières.

Reconnaissance objective de la performance	Valorisation des dimensions extra-financières	Convergence des intérêts internes et externes
• Rémunération liée aux performances de l'entreprise, <i>via</i> une prépondérance de la part variable dans la rémunération totale des dirigeants • Prépondérance des critères quantifiables au sein de la rémunération variable, annuelle et long terme, des dirigeants	• Présence de critères RSE quantifiables dans les rémunérations variables annuelles des dirigeants depuis 2018 • Introduction d'un critère RSE quantifiable dans la rémunération variable long terme des dirigeants en 2020 ⁽¹⁾	• Alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires : rémunération variable long terme, payée sous forme d'actions soumises à des critères de performance, de présence et de détention • Équité interne : écarts de rémunération mesurés et stables dans le temps entre les dirigeants et les salariés

(1) Sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération 2020 par l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020.

La politique de rémunération est revue annuellement par le Conseil d'administration à l'aune de ces critères, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, et est soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires conformément à la réglementation en vigueur (vote *ex ante*).

Outre cette revue annuelle, la politique de rémunération votée *ex ante* par l'Assemblée générale peut, à titre exceptionnel, faire l'objet d'une révision en cours d'année. Si un événement imprévu devait survenir, le Comité des nominations et des rémunérations pourra en effet proposer des amendements dûment justifiés au Conseil d'administration. Celui-ci jugera de la qualité de leur motivation et soumettra cette politique amendée à l'approbation des actionnaires selon les étapes illustrées ci-après.

Pour rappel, Mercialis, dont le Conseil d'administration et le Comité des nominations et rémunérations sont constitués de membres indépendants à hauteur respectivement de 64 % et 60 %, a mis en place les diligences nécessaires pour éviter les situations de conflit d'intérêts au sein de ses instances de gouvernance (cf. points 4.1.1, 4.1.6 et 4.1.7 p. 216, 240 et 242) et notamment celles pouvant intervenir dans la détermination des rémunérations de ses dirigeants.

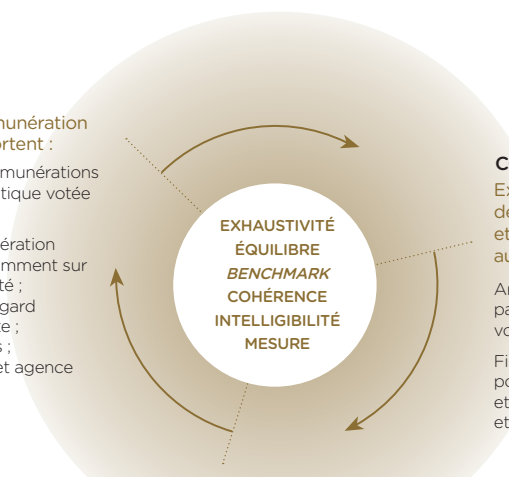
PRINCIPES ET MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS

Elabore et propose au Conseil d'administration la politique de rémunération des dirigeants. Ses propositions portent :

D'une part sur la détermination des rémunérations de l'année passée, au regard de la politique votée *ex ante* par les actionnaires ;

D'autre part, sur la politique de rémunération pour l'année à venir en se basant notamment sur
1. les priorités stratégiques de la Société ;
2. la performance des dirigeants au regard des critères retenus l'année précédente ;
3. l'évolution des pratiques sectorielles ;
4. les échanges avec les actionnaires et agence de conseil en votes (*proxies*).



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Examine les propositions du Comité des nominations et des rémunérations et soumet les rémunérations et politiques au vote des actionnaires, notamment :

Arrête les rémunérations de l'année passée conformément à la politique votée *ex ante* par l'Assemblée générale

Fixe les modalités de la politique de rémunération pour l'année à venir, notamment les critères et objectifs de la rémunération variable à court et long terme

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES

Approuve ou rejette les rémunérations et politiques proposées par le Conseil d'administration :

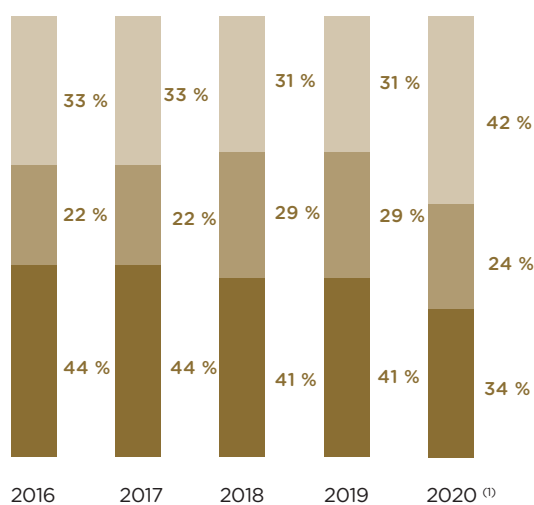
Vote *ex post* des rémunérations allouées aux dirigeants pour l'année passée

Vote *ex ante* de la politique de rémunération des dirigeants pour l'année à venir

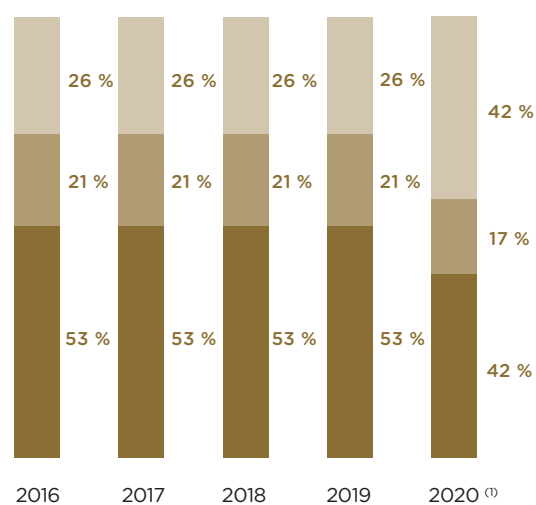
ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION CIBLE TOTALE DES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS

(sur la base de la politique de rémunération au titre de l'année mentionnée)

(PRÉSIDENT)-DIRECTEUR GÉNÉRAL



DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ



■ Rémunération fixe ■ Rémunération variable annuelle ■ Rémunération variable long terme

(1) Sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération 2020 par l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020

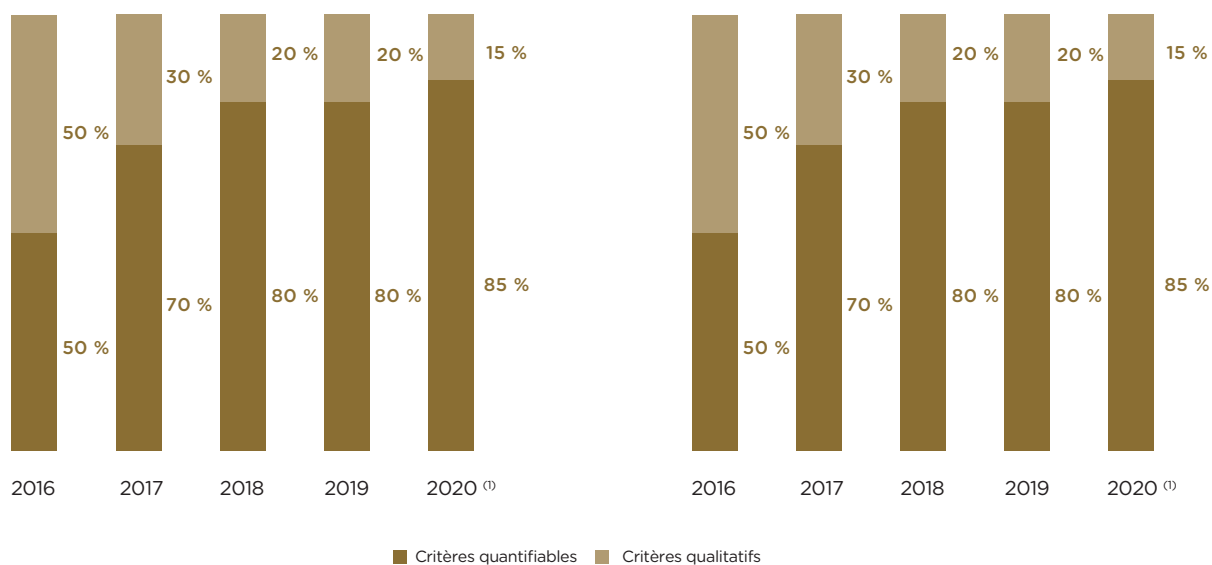
ÉVOLUTION DES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE DES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS

(sur la base de la politique de rémunération au titre de l'année mentionnée)

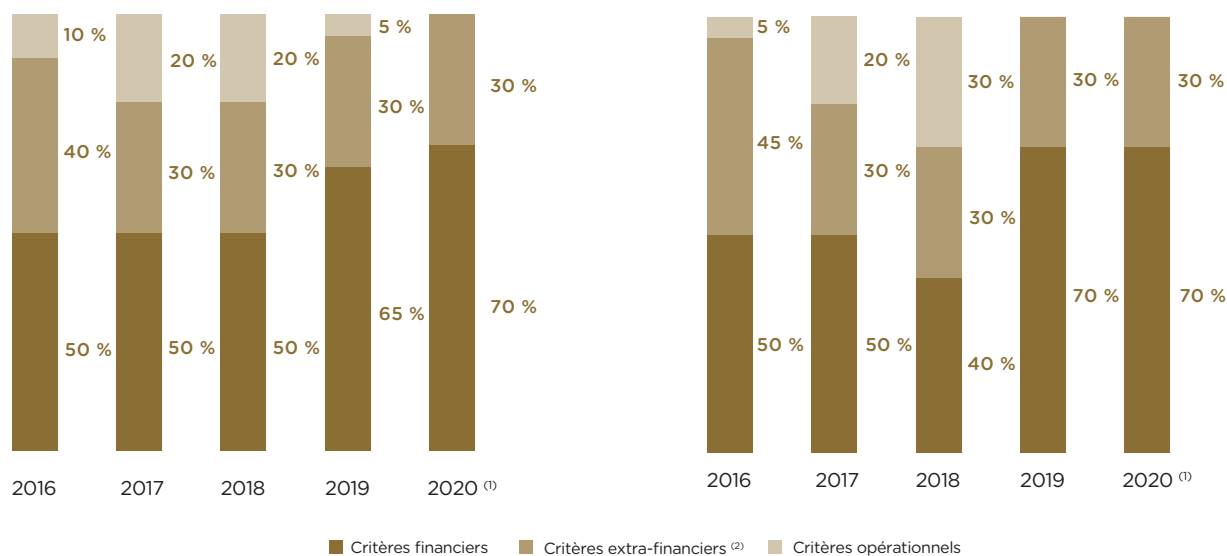
(PRÉSIDENT)-DIRECTEUR GÉNÉRAL

DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ

PAR NATURE



PAR TYPE



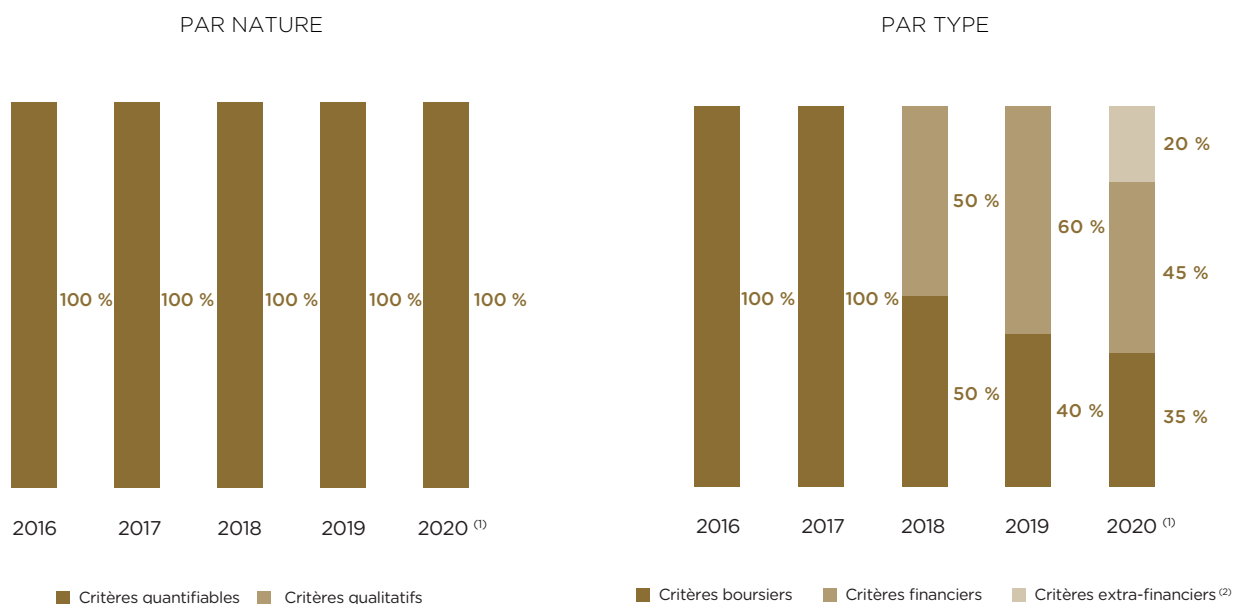
⁽¹⁾ Sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération 2020 par l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020.

⁽²⁾ Dont au sein des critères extra-financiers : 10 % de critères RSE en 2018 et 2019 et 15 % en 2020.

ÉVOLUTION DES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME DES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS

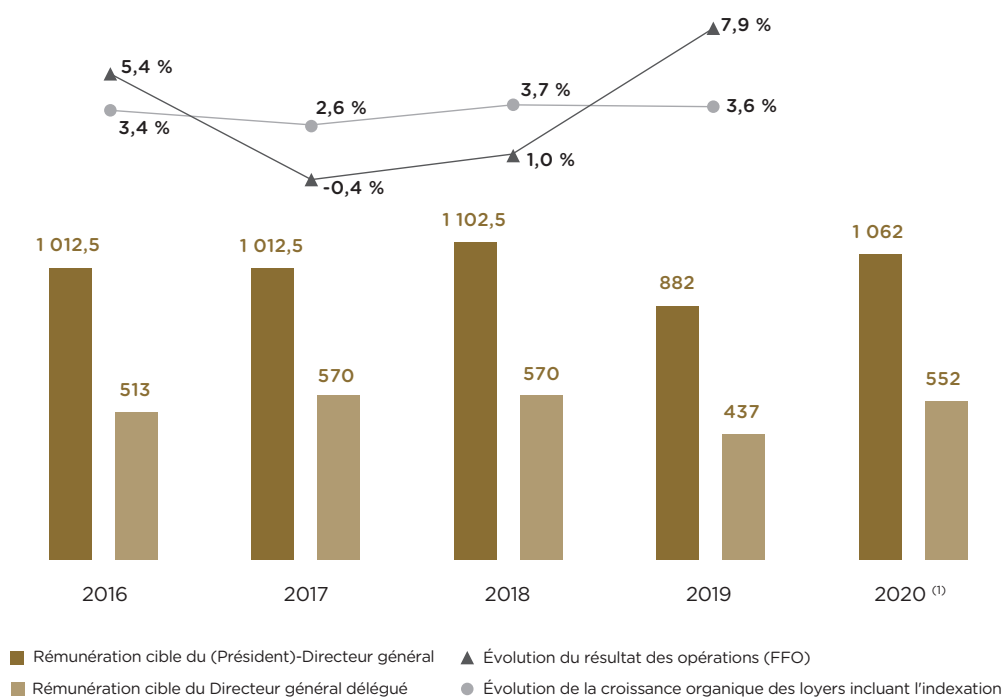
(sur la base de la politique de rémunération au titre de l'année mentionnée)

(PRÉSIDENT)-DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ



ÉVOLUTION DE LA PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION CIBLE DES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS

(en milliers d'euros)



(1) Sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération 2020 par l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020.

(2) Les critères extra-financiers introduits en 2020 dans la rémunération variable long terme portent intégralement sur la RSE.

ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE SALARIÉS ET DIRIGEANTS EXÉCUTIFS ET NON-EXÉCUTIFS

Ratios d'équité (montants versés au titre de l'année mentionnée)

Ratios moyens	2015	2016	2017	2018	2019
Président-Directeur général	13,54	18,93	19,63	16,82	-
Président du Conseil d'administration	-	-	-	-	16,31
Directeur général	-	-	-	-	11,05
Directeur général délégué	7,15	6,52	9,49	7,50	6,72

Ratios médians	2015	2016	2017	2018	2019
Président-Directeur général	15,54	23,08	23,94	18,63	-
Président du Conseil d'administration	-	-	-	-	18,71
Directeur général	-	-	-	-	12,68
Directeur général délégué	8,21	7,95	11,58	8,31	7,71

Méthodologie de calcul

Conformément aux lignes directrices de l'AFEP du 28 janvier 2020 sur les multiples de rémunération, et afin de traduire fidèlement les changements de gouvernance intervenus chez Mercialis depuis 2015 ⁽¹⁾, l'information est présentée au titre des fonctions.

Les ratios d'équité présentés sont calculés selon la méthodologie suivante :

- Ratio moyen de l'année N = rémunérations versées en année N au titre de la fonction/moyenne des rémunérations versées en année N aux salariés (hors dirigeants et stagiaires)
- Ratio médian de l'année N = rémunérations versées en année N au titre de la fonction/médiane des rémunérations versées en année N aux salariés (hors dirigeants et stagiaires)

Les rémunérations versées en année N se composent des éléments suivants, au numérateur et au dénominateur :

- Salaires fixes versés durant l'année N charges salariales et patronales comprises ;
- Salaires variables versés durant l'année N charges salariales et patronales comprises ⁽²⁾ ;
- Rémunérations exceptionnelles versées durant l'année N charges salariales et patronales comprises ;
- Actions gratuites attribuées définitivement pendant l'année N ⁽³⁾ ;
- Rémunérations au titre des mandats d'administrateurs versées en année N charges salariales et patronales comprises.

Explication des principales variations

La variation observée en 2016 pour le Président-Directeur général s'explique par le versement de ses indemnités de prise de fonction, attribuées en 2013 mais versées à l'issue d'un délai de trois ans.

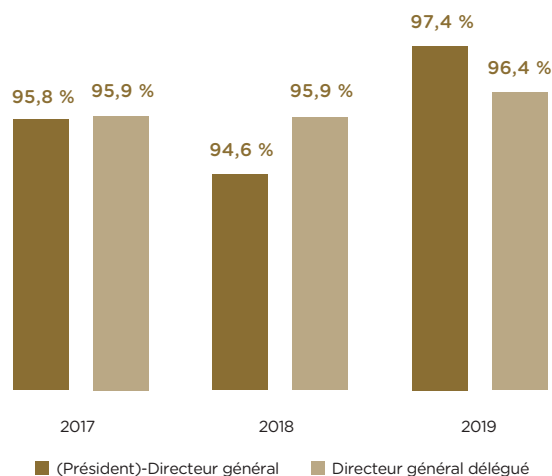
Les variations observées en 2017 pour le Président-Directeur général et le Directeur général délégué s'expliquent par la perception de rémunérations variables long terme par les deux dirigeants.

Enfin, le ratio d'équité 2019 du Président du Conseil d'administration intègre la rémunération variable annuelle versée au titre de son mandat de Président-Directeur général en 2018. Conformément à la réglementation en vigueur, cette rémunération variable lui a été versée suite à son approbation *ex post* par l'Assemblée générale du 25 avril 2019.

L'analyse globale des ratios d'équité ci-dessus démontre le caractère raisonnable de la rémunération des dirigeants de Mercialis. En plus de contribuer à la cohésion sociale au sein de l'entreprise, ces niveaux de rémunération respectent largement les recommandations des agences de conseil en votes (*proxies*), permettant le très fort soutien des actionnaires constaté depuis plusieurs années aux Assemblées générales lors du vote de ces résolutions.

ÉVOLUTION DU TAUX DE VOTE POSITIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS LORS DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

(Vote de la politique de rémunération pour l'année en cours lors de l'Assemblée générale tenue l'année mentionnée, étant précisé que Mercialis tient son Assemblée générale annuelle en avril)



(1) En avril 2016, M. Vincent Ravat a succédé à M. Vincent Rebillard au poste de Directeur général délégué. Il est considéré qu'un seul poste était ouvert sur l'année, celui-ci ayant été occupé par deux dirigeants successifs. En 2019, suite à la séparation des fonctions de Président et de Directeur général, M. Éric Le Gentil a été nommé Président du Conseil d'administration, M. Vincent Ravat, Directeur général, et Mme Élisabeth Blaise, Directrice générale déléguée. Un prorata temporis a été appliqué à la rémunération de Mme Élisabeth Blaise en tant que Directrice générale déléguée, nouvelle mandataire sociale.

(2) Les rémunérations variables annuelles versées durant l'année N correspondent aux rémunérations dues au titre de l'année N-1.

(3) Les actions attribuées définitivement en année N correspondent aux plans des années antérieures. La valorisation des actions s'est faite sur la base du cours de Bourse de clôture des jours d'acquisition définitive.

4.2.2.2 Rémunération du Président du Conseil d'administration, dirigeant mandataire social non exécutif, au titre de l'exercice 2019

A. Rappel des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration en 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, ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019 (12^e résolution).

Les actionnaires ont lors de cette Assemblée du 25 avril 2019 approuvé la politique de rémunération ainsi proposée pour le Président du Conseil d'administration.

Il est rappelé ci-après la politique de rémunération 2019 du Président du Conseil d'administration. La manière dont celle-ci a été respectée est détaillée au point B ci-dessous.

Il est rappelé que 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 d'administration et la Direction générale.

La rémunération du Président du Conseil d'administration est composée d'une rémunération fixe, ainsi que d'une rémunération liée à sa qualité d'administrateur pour sa participation au Comité des investissements et au Comité des nominations et des rémunérations :

- rémunération fixe annuelle : 225 000 euros ;
- rémunération liée à sa qualité d'administrateur : selon les règles en vigueur dans la Société, telles que rappelées au § 4.2.1.1, p. 243 et suivantes.

Cette rémunération lui a été versée à compter du 13 février 2019, date de sa nomination en qualité de Président du Conseil d'administration. Jusqu'au 12 février 2019, Monsieur Éric Le Gentil a été rémunéré en qualité de Président-Directeur général.

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

Il est par ailleurs précisé que Monsieur Éric Le Gentil conserve le bénéfice des plans d'attribution gratuite d'actions qui lui ont été attribués en qualité de Président-Directeur général, sous réserve qu'il soit toujours mandataire social au terme de la période d'acquisition.

Enfin, étant donné ses précédentes fonctions exécutives, le Président du Conseil d'administration est soumis à une clause de non-concurrence, qui a mis fin à la précédente clause qui le liait à la Société en sa qualité de Président-Directeur général. À ce titre, il est susceptible de bénéficier, en contrepartie de cette clause, d'une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle en sa qualité de Président du Conseil d'administration, étant précisé que la Société peut renoncer à appliquer la clause de non-concurrence ou en réduire la durée d'application. En cas de mise en jeu de la clause par la Société, le paiement de l'indemnité serait échelonné pendant la durée de l'obligation de non-concurrence et s'appliquerait pendant une période maximale d'un an. 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 pourrait lui être versée au-delà de 65 ans.

B. Détails de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2019 ou versée au titre du même exercice à Monsieur Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration

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

Les rémunérations et avantages de toute nature dus à Monsieur Éric Le Gentil, au titre des exercices 2018 et 2019,

TABLEAU 1 - CODE AFEP-MEDEF

(en euros)	Exercice 2019	Exercice 2018
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. § 2, ci-après)	265 000	1 205 021
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	268 549
TOTAL	533 549	1 473 570

(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 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 2018 et 2019, s'établissent comme suit :

TABLEAU 2 - CODE AFEP-MEDEF

(en euros)	Exercice 2019		Exercice 2018	
	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunération fixe ^{(1) (2)}	225 000 ⁽³⁾	302 762 ⁽³⁾	452 755	452 755
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	-	504 630	504 630 ⁽³⁾	344 250
Rémunération variable pluriannuelle ⁽¹⁾	-	70 313	70 313	184 140
Rémunération exceptionnelle ⁽⁴⁾	-	112 500	112 500	175 000
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	40 000 ⁽⁵⁾	50 000	50 000	50 000
Avantages en nature ⁽⁶⁾	-	14 823	14 823	14 823
TOTAL	265 000	1 055 028	1 205 021	1 220 968

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

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

(3) Monsieur Éric Le Gentil a été nommé Président du Conseil d'administration le 13 février 2019, sa rémunération en qualité de Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2019 a donc été inférieure à 225 000 euros. En revanche, jusqu'au 12 février 2019, Monsieur Éric Le Gentil a perçu sa rémunération en qualité de Président-Directeur général, d'où un montant versé comprenant une rémunération de Président-Directeur général et une rémunération de Président du Conseil d'administration, au cours de l'exercice 2019.

(4) Cf. § 5 ci-après.

(5) Conformément à la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 25 avril 2019, le Président du Conseil d'administration a perdu le bénéfice de la rémunération annuelle supplémentaire de 20 000 € qui était auparavant versé au Président-Directeur général. Monsieur Éric Le Gentil ayant été Président-Directeur général jusqu'au 12 février 2019, cette rémunération annuelle supplémentaire a été proratisée sur 2019, d'où un versement de 41 211 au titre de 2019, versé en janvier 2020.

(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) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

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

3. Rémunération variable annuelle

Monsieur Éric Le Gentil ne perçoit plus de rémunération variable annuelle depuis le 13 février 2019. En avril 2019, il a perçu une rémunération variable annuelle d'un montant de 504 630 euros correspondant à ses fonctions de Président-Directeur général au titre de 2018.

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

Monsieur Éric Le Gentil a en qualité de Président-Directeur général a bénéficié de dispositifs de rémunération variable long terme.

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). Il a perçu au titre du dispositif du 11 mars 2016, en avril 2019, à l'issue de l'Assemblée générale, la somme de 70 313 euros et a acquis, au titre de l'obligation de réinvestissement, 3 000 actions (38 870 euros) soit un montant supérieur à l'obligation fixée par le Conseil d'administration du 11 mars 2016 (35 156 euros).

Monsieur Éric Le Gentil est tenu de conserver, pendant toute la durée de son mandat, le nombre d'actions correspondant aux différentes obligations de réinvestissements décrites ci-dessus.

5. Rémunération exceptionnelle

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 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 d'un montant de 112 500 euros a été versée suite à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019.

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 2019.

Monsieur Éric Le Gentil est bénéficiaire de deux plans d'attributions gratuites d'actions, selon les critères et modalités suivants :

TABLEAU 6 – CODE AFEP-MEDEF

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

(3) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de deux critères de performance : 1) 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 décembre 2019 pour 25 % de la dotation initiale ; et 2) 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 Éric Le Gentil s'élèvera à 32 509 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 257 146 euros.

(5) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : 1) 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 ; 2) 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 ; et 3) 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.

En qualité de Président du Conseil d'administration, mandataire social non-exécutif, Monsieur Éric Le Gentil n'est plus bénéficiaire de plan d'attribution gratuite d'actions.

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

TABLEAU 11 – CODE AFEP-MEDEF

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 fonction		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
Oui	Non ⁽¹⁾	Oui	Non ⁽²⁾	Oui	Non	Oui ⁽³⁾	Non
❖		❖		❖		❖	

(1) Conformément aux dispositions du Code l'AFEP-MEDEF, Monsieur Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration, n'est pas titulaire d'un contrat de travail au sein de 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) Enfin, étant donné ses précédentes fonctions exécutives, le Président du Conseil d'administration est soumis à une clause de non-concurrence, qui a mis fin à la précédente clause qui le liait à la Société en sa qualité de Président-Directeur général. À ce titre, il est susceptible de bénéficier, en contrepartie de cette clause, d'une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle en sa qualité de Président du Conseil d'administration, étant précisé que la Société peut renoncer à appliquer la clause de non-concurrence ou en réduire la durée d'application. En cas de mise en jeu de la clause par la Société, le paiement de l'indemnité serait échelonné pendant la durée de l'obligation de non-concurrence et s'appliquerait pendant une période maximale d'un an.

À noter que l'ensemble des tableaux AFEP-MEDEF ne figurant pas dans les pages précédentes ne sont pas applicables pour l'exercice 2019 s'agissant de la rémunération de Monsieur Éric Le Gentil, à savoir :

- le tableau 3, relatif aux rémunérations perçues par les mandataires sociaux non exécutifs ;
- le tableau 4, relatif aux options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social exécutif 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 exécutif ;
- le tableau 7, relatif aux actions de performance devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social exécutif ;
- le tableau 8, relatif à l'historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions ;
- le tableau 9, relatif à l'historique des attributions d'actions de performance ;
- le tableau 10, récapitulatif des rémunérations variables pluriannuelles.

4.2.2.3 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, dirigeant mandataire social non exécutif, au titre de l'exercice 2020

Rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020

(8^e résolution de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020)

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 2020 au Président du Conseil d'administration, doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration réuni le 12 février 2020 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 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 composée d'une rémunération fixe au titre de ses fonctions de Président, majorée de rémunérations spécifiques versées pour sa participation au Comité des investissements et au Comité des nominations et des rémunérations :

- rémunération fixe annuelle : 225 000 euros ;
- rémunération en qualité d'administrateur : selon les règles en vigueur dans la Société, telles que rappelées au § 4.2.1.1, p. 243 et suivantes ;

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération variable en numéraire ou en titres, en dehors de la partie variable comprise dans sa rémunération en qualité d'administrateur.

Il est par ailleurs précisé que Monsieur Éric Le Gentil conserve le bénéfice des plans d'attribution gratuite d'actions qui lui ont été attribués en qualité de Président-Directeur général, sous réserve qu'il soit toujours mandataire social au terme de la période d'acquisition.

Enfin, étant donné ses précédentes fonctions exécutives, le Président du Conseil d'administration est soumis à une clause de non-concurrence, qui prendra fin le 31 décembre 2020. À ce titre, il est susceptible de bénéficier, en contrepartie de cette clause, d'une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle en sa qualité de Président du Conseil d'administration, étant précisé que la Société peut renoncer à appliquer la clause de non-concurrence ou en réduire la durée d'application. En cas de mise en jeu de la clause par la Société, le paiement de l'indemnité serait échelonné pendant la durée de l'obligation de non-concurrence et s'appliquerait pendant une période maximale d'un an. Le paiement de cette indemnité serait exclu dès lors que Monsieur Éric Le Gentil ferait valoir ses droits à la retraite.

4.2.2.4 Rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2019

A. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Directeur général en 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 au titre de son mandat social, ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019 (13^e résolution).

Les actionnaires ont lors de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019 approuvé les principes et les critères de détermination et d'attribution de la rémunération du Directeur général. Ces principes, qui suivent notamment les recommandations du Code AFEP-MEDEF, sont détaillés au § 4.2.2.1, p. 247 et suivantes.

Il est rappelé ci-après la politique de rémunération 2019 du Directeur général. La manière dont celle-ci a été respectée est détaillée au point B ci-dessous.

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 a été due à compter du 13 février 2019.

Monsieur Vincent Ravat n'est plus lié par un contrat de travail avec Mercialis Gestion, lequel a pris 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 a été proposé à l'Assemblée générale de maintenir le mécanisme de rémunération variable mis en place en 2018, qui intégrait un objectif RSE.

La rémunération variable est 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 % de sa rémunération annuelle fixe (vs 40 % en 2018 en sa qualité de Directeur général délégué) si les objectifs fixés sont réalisés. Ce taux peut 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.

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 Mercialis (80 % du variable total)	Croissance du FFO	0 %	17,5 %	35,0 %
	Croissance organique hors indexation	0 %	10,5 %	21,0 %
	Marge d'EBITDA	0 %	10,5 %	21,0 %
	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 %	7,0 %	14,0 %
	<i>Spread</i> de fréquentation des centres de Mercialis par rapport au marché total CNCC	0 %	3,5 %	7,0 %
	Rachat et refinancement partiel de la souche obligataire 2023 pour allongement de la durée (sans impact de coût de portage)	0 %	7,0 %	14,0 %
Objectifs managériaux (20 % du variable total)		0 %	14,0 %	28,0 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	70,0 %	140,0 %

Pour chaque critère quantitatif, un seuil minimum de réalisation est préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialis 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 2019, 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 du 23 avril 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.

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 représente un enjeu cible de 75 % du salaire fixe (soit 270 000 euros) et pourrait représenter jusqu'à 112,5 % (soit 405 000 euros) en cas de surperformance des conditions de performance.

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 :

1. Performance relative de l'action Mercialis, 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 % de la dotation initiale.

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialis 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 Mercialis sera obtenu en divisant le rang de Mercialis au sein de l'indice par le nombre de sociétés composant l'indice à la date du 1^{er} janvier 2019.

2. 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 sera déterminé selon la moyenne obtenue, au regard de la grille présentée ci-dessous, étant entendu que le coefficient multiplicateur évoluera de manière linéaire entre les bornes définies :

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 %

3. 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, étant entendu que le coefficient multiplicateur évoluera de manière linéaire entre les bornes définies :

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

Les actions attribuées gratuitement en 2019 ne deviendront la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 3 ans qui s'achèvera en 2022.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, le Directeur général devra obligatoirement conserver 100 % de ses actions durant une période de deux ans au minimum suivant leur acquisition définitive, ensuite 50 % devront 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 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 de non-concurrence qui liait Monsieur Vincent Ravat en sa qualité de Directeur général délégué.

B. Détails de la rémunération, au titre de l'exercice 2019, de Monsieur Vincent Ravat, Directeur général à compter du 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 et avantages de toute nature dus à Monsieur Vincent Ravat, au titre de l'exercice 2019, par Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle s'établissent comme suit. Il est rappelé que la société Mercialys n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce. Il est par ailleurs indiqué que suite à la nomination de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général à compter du 13 février 2019, la lecture des deux exercices n'est pas comparable :

TABLEAU 1 - CODE AFEP-MEDEF

(en euros)	Exercice 2019	Exercice 2018
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. § 2, ci-après)	784 967	584 043
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⁾	259 557	119 360
TOTAL	1 044 524	703 403

(1) Valorisation potentielle des actions attribuées, non encore acquises, dans le cadre des plans 24, 27 et 30 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 et avantages de toute nature versés à Monsieur Vincent Ravat, au titre de ses fonctions de Directeur général, par la Société, au cours et au titre de l'exercice 2019, s'établissent comme suit :

TABLEAU 2 - CODE AFEP-MEDEF

(en euros)	Exercice 2019		Exercice 2018	
	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunérations fixes ^{(1) (2)}	360 000	316 439	200 404	200 404
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	412 650	124 960	124 960	115 200
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle ⁽⁵⁾	-	108 340	75 000	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	12 317	12 317	13 347	13 347
TOTAL	784 967	562 056	413 711	328 951

(1) Rémunération sur une base brute avant charges et avant impôts. À compter du 13 février 2019, la rémunération fixe de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général s'élève à 360 000 euros par an en lieu et place des 300 000 euros qu'il percevait en qualité de Directeur général délégué.

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

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au sein de la politique de rémunération 2019, telle qu'approuvée lors de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019, au § 4.2.2.4, A, p. 256 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 23 avril 2020.

(4) Monsieur Vincent Ravat ne bénéficie pas de rémunération pluriannuelle mais est bénéficiaire de plans d'attribution gratuite d'actions.

(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) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

Par ailleurs, Monsieur Vincent Ravat a exercé jusqu'au 25 avril 2019, des 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 la période écoulée en 2019 sont les suivants :

TABLEAU 2 - CODE AFEP-MEDEF

(en euros)	Exercice 2019		Exercice 2018	
	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunérations fixes ^{(1) (2)}	-	54 372	102 193	102 193
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	-	62 480	62 480	57 600
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle ⁽⁵⁾	-	16 660	-	25 000
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	-	-	5 659	5 659
TOTAL	0	133 512	170 332	190 452

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

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

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au § 4.2.2.4, A, p. 256 et suivantes, et des précisions sont apportées au tableau § 3 ci-après.

(4) Monsieur Vincent Ravat ne bénéficie pas de rémunération pluriannuelle mais est bénéficiaire de plans d'attribution gratuite d'actions.

(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) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

3. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable au titre de l'exercice 2019 de Monsieur Vincent Ravat a été déterminée par le Conseil d'administration du 12 février 2020, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, selon l'application des critères figurant dans le tableau suivant :

			% de la rémunération fixe			
			Minimum	Cible	Maximum	Réel
Objectifs quantitatifs Mercialys (80 % du variable total)	Croissance du FFO	Valeur de l'indicateur	0 %	17,5 %	35,0 %	35,0 %
				4,5 %		7,9 %
	Croissance organique hors indexation	Valeur de l'indicateur	0 %	10,5 %	21,0 %	14,7 %
				1,5 %		1,7 %
	Marge d'EBITDA	Valeur de l'indicateur	0 %	10,5 %	21,0 %	21,0 %
				84,0 %		85,0 %
	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)	Valeur de l'indicateur	0 %	7,0 %	14,0 %	14,0 %
Objectifs managériaux (20 % du variable total)	Spread de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	Valeur de l'indicateur	0 %	3,5 %	7,0 %	6,2 %
				240 bps		270 bps
	Rachat et refinancement partiel de la souche obligataire 2023 pour allongement de la durée (sans impact de coût de portage)	Valeur de l'indicateur	0 %	7,0 %	14,0 %	0,0 %
				100 M€		0 M€
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE			0 %	70,0 %	140,0 %	114,6 %

Concernant le taux d'atteinte des critères managériaux plus spécifiquement, le Conseil d'administration a estimé que Monsieur Vincent Ravat a su, tout en confortant le modèle économique de la Société par une forte exigence opérationnelle et une discipline financière accrue, réorienter la stratégie pour y intégrer de nouveaux axes de

développement et ainsi préparer l'entreprise à saisir de futures opportunités de croissance.

Cette rémunération variable ne sera versée que sous réserve de l'approbation de la 6^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 23 avril 2020 (cf. chapitre 8, p. 341).

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, Mercialis lui a versé la somme de 33 340 euros et Mercialis Gestion la somme de 16 660 euros en février 2017. Cette répartition a été identique pour la somme perçue en février 2019, étant donné sa présence dans la Société à cette date.

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 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 Mercialis. Le processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de

sa participation dans le capital de Mercialis 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 d'un montant de 75 000 euros a été versée suite à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019.

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

Monsieur Vincent Ravat a bénéficié, en 2019, en qualité de Directeur général d'un plan d'attribution gratuite d'actions par la Société, tel que décrit ci-après (Plan 30).

Il est également 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. 332 et suivantes).

Monsieur Vincent Ravat est ainsi bénéficiaire de trois plans attribution gratuite d'actions selon les critères et modalités suivantes :

TABLEAU 6 - CODE AFEP-MEDEF

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	Conditions de performance
Plan 24, du 27/04/2017	8 564 ⁽¹⁾	43 163 €	27/04/2020	28/04/2022 ⁽²⁾	OUI ⁽³⁾
Plan 27, du 26/04/2018	9 633 ⁽⁴⁾	76 197 €	26/04/2021	27/04/2023 ⁽²⁾	OUI ⁽⁵⁾
Plan 30, du 25/04/2019	21 339 ⁽⁶⁾	140 197 €	25/04/2022	25/04/2024 ⁽²⁾	OUI ⁽⁷⁾
TOTAL	39 536	259 557 €			

(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) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de deux critères de performance : 1) 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 décembre 2019 pour 25 % de la dotation initiale et 2) 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) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : 1) 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 ; 2) 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 ; et 3) 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.

(6) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Monsieur Vincent Ravat s'élèvera à 31 994 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 210 200 euros.

(7) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : 1) la performance relative de l'action Mercialis dividendes inclus (TSR relatif) 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 % de la dotation initiale, 2) la 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 et 3) la 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 noter qu'aucune action n'est devenue disponible au cours de l'exercice 2019.

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

TABLEAU 11 – CODE AFEP-MEDEF

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	
Oui	Non	Oui	Non ⁽¹⁾	Oui	Non	Oui ⁽²⁾	Non
❖		❖		❖		❖	

(1) 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.

(2) 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.

Comme évoqué pour Monsieur Éric Le Gentil en p. 255, les tableaux AFEP-MEDEF ne figurant pas dans les pages précédentes ne sont pas applicables s'agissant de la rémunération de Monsieur Vincent Ravat.

En application des dispositions de l'article L. 225-100, III, du Code de commerce, l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020 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 Directeur général en raison de son mandat au titre de l'exercice 2019. Ces éléments sont détaillés et commentés dans le tableau figurant au chapitre 8, annexe 2, p. 358 et suivantes.

4.2.2.5 Politique de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2020

Rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2020

(9^e résolution de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020)

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 2020 au Directeur général au titre de son mandat social doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration réuni, le 12 février 2020, 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 pour 2020.

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 la mesure. Sa démarche est détaillée au § 4.2.2.1 p. 247 et suivantes.

Le Conseil d'administration veille notamment 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 Mercialis.

II. Éléments de rémunération du Directeur général

Rémunération fixe

Depuis le 13 février 2019, la rémunération de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général est fixée à 360 000 euros et restera inchangée en 2020.

Rémunération variable annuelle

Il est proposé de maintenir le mécanisme de rémunération variable en vigueur en 2019, qui intègre notamment un objectif RSE. Afin de continuer d'inscrire Mercialis dans les meilleures pratiques du marché, il est toutefois proposé de poursuivre la réduction de la proportion de critères qualitatifs en passant de 20 % à 15 %.

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

- des objectifs quantifiables, pondérés à 85 %, dont 2 objectifs RSE à 15 % ; et
- des objectifs qualitatifs, pondérés à 15 %, centrés sur les Ressources Humaines.

La rémunération variable annuelle cible du Directeur général resterait fixée à 70 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés. Elle pourrait atteindre jusqu'à 140 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance de ces 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 quantifiables (85 % du variable total)	Croissance du FFO	0 %	14,0 %	28,0 %
	Croissance organique incluant l'indexation	0 %	10,5 %	21,0 %
	Marge d'EBITDA	0 %	10,5 %	21,0 %
	Réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de la stratégie climat de Mercialis (scopes 1 et 2)	0 %	3,5 %	7,0 %
	Classement GRESB de Mercialis (à méthodologie constante)	0 %	7,0 %	14,0 %
	Cession d'actifs sur l'exercice (<i>en millions d'euros</i>)	0 %	7,0 %	14,0 %
	Gestion de l'échéancier obligataire	0 %	7,0 %	14,0 %
Objectifs qualitatifs (15 % du variable total)	Gestion des Ressources humaines : évolution de la satisfaction et de l'engagement des collaborateurs (mesurée au travers d'une enquête menée auprès des collaborateurs)	0 %	10,5 %	21,0 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	70,0 %	140,0 %

Pour chaque critère quantifiable, un seuil minimum de réalisation serait préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialis 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 ou graduée 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 2020, 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 2021.

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.

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 un enjeu cible de 125 % de la rémunération annuelle fixe (soit 450 000 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 3 critères serait plafonnée en tout état de cause à 160 % de la rémunération annuelle fixe (soit 576 000 euros), afin de se conformer aux meilleures pratiques de place.

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), étant précisé qu'en cas de non-renouvellement de son mandat social (hors cas de démission ou révocation), le Conseil d'administration pourra décider de maintenir le bénéfice du plan. S'y ajoutent des conditions de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères et grilles d'évaluation suivants :

1. La performance relative de l'action Mercialis, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* – TSR), par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2020, mesurée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 35 % de la dotation initiale :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialis 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 Mercialis sera obtenu en divisant le rang de Mercialis au sein de l'indice par le nombre de sociétés composant l'indice à la date du 1^{er} janvier 2020.

2. Un critère extra-financier, à savoir la notation CDP (*Carbone Disclosure Project*) de la Société, 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 sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous :

CDP (1 notation par an)	Coefficient multiplicateur
Notation 1 fois > B à référentiel constant	0 %
Notation 2 fois > B à référentiel constant	100 %
Notation 3 fois > B à référentiel constant	150 %

3. La croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour les 45 % 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 au regard de la grille présentée ci-dessous, étant entendu que le coefficient multiplicateur sera calculé de manière linéaire entre les bornes définies :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
0,00 %	0 %
1,00 %	100 %
2,00 % ou plus	150 %

Les actions attribuées gratuitement en 2020 ne deviendraient la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 3 ans qui s'achèverait en 2023.

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 2 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 25.3.3 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 en 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.

4.2.2.6 Rémunération de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2019

A. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération de la Directrice générale déléguée en 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 à la Directrice générale déléguée au titre de son mandat social, ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019 (14^e résolution).

Les actionnaires ont lors de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019 approuvé les principes et les critères de détermination et d'attribution de la rémunération de la Directrice générale déléguée. Ces principes, qui suivent notamment les recommandations du Code AFEP-MEDEF, sont détaillés au § 4.2.2.1 p. 247 et suivantes.

Il est rappelé ci-après la politique de rémunération 2019 de la Directrice générale déléguée. La manière dont celle-ci a été respectée est détaillée au point B ci-dessous.

Rémunération fixe

Suite à sa nomination le 13 février 2019, il a été décidé de fixer la rémunération fixe de la Directrice générale déléguée 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. À ce titre, sa rémunération fixe et variable annuelle est 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 a été proposé de maintenir le mécanisme de rémunération variable mis en place en 2018, qui intégrait un objectif RSE.

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

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

La rémunération variable de la Directrice générale déléguée peut représenter 40 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés, ce taux pouvant 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	0 %	6,0 %	12,0 %
	Croissance organique hors indexation	0 %	4,0 %	8,0 %
	Marge d'EBITDA	0 %	6,0 %	12,0 %
	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 %	4,0 %	8,0 %
	Cessions d'actifs sur l'exercice	0 %	4,0 %	8,0 %
	Hausse de la couverture de la dette à budget maximum (500 000 euros)	0 %	4,0 %	8,0 %
	Rachat et refinancement partiel de la souche obligataire 2023 pour allongement de la durée (sans impact de coût de portage)	0 %	4,0 %	8,0 %
Objectifs managériaux (20 % du variable total)		0 %	8,0 %	16,0 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	40,0 %	80,0 %

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 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, est 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 p. 262 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 % (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 salarié) 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 :

1. 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 % de la dotation initiale :

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 à la date fixée.

2. 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, étant entendu que le coefficient multiplicateur évoluera de manière linéaire entre les bornes définies :

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 %

3. 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, étant entendu que le coefficient multiplicateur évoluera de manière linéaire entre les bornes définies :

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

Les actions attribuées gratuitement en 2019 ne deviendront la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 3 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 2 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 Élisabeth 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 en qualité de mandataire social dont le versement serait échelonné pendant sa durée.

B. Détails de la rémunération, au titre de l'exercice 2019, de Madame Élisabeth Blaise, Directrice générale déléguée à compter du 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 et avantages de toute nature dus à Madame Élisabeth Blaise, au titre de l'exercice 2019, par Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle s'établissent comme suit. Il est rappelé que la société Mercialys n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

TABLEAU 1 - CODE AFEP-MEDEF

(en euros)	Exercice 2019	Exercice 2018
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. § 2, ci-après)	375 728	-
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⁾	59 688	-
TOTAL	435 416	-

(1) Valorisation potentielle des actions attribuées, non encore acquises, dans le cadre du plan 30 et soumises à une condition de présence en qualité de mandataire social et/ou de salariée 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 et avantages de toute nature versés à Madame Élisabeth Blaise, au titre de ses fonctions de Directrice générale déléguée, par la Société, au cours et au titre de l'exercice 2019, s'établissent comme suit :

TABLEAU 2 - CODE AFEP-MEDEF

(en euros)	Exercice 2019		Exercice 2018	
	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe ^{(1) (2)}	115 000	100 434	-	-
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	72 864	-	-	-
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle ⁽⁵⁾	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	-	-	-	-
TOTAL	187 864	100 434	-	-

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

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

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au sein de la politique de rémunération 2019, telle qu'approuvée lors de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019, au § 4.2.2.6, A, p. 263 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 1^{re} résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020.

(4) Madame Élisabeth Blaise ne bénéficie pas de rémunération pluriannuelle mais est bénéficiaire de plans d'attribution gratuite d'actions.

(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) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

Par ailleurs, Madame Élisabeth Blaise exerce toujours les fonctions de Directrice administrative et financière au sein de la société Mercialys. À ce titre, les montants des rémunérations et avantages de toute nature dus au titre de la période écoulée en 2019 sont les suivants :

TABLEAU 2 - CODE AFEP-MEDEF

(en euros)	Exercice 2019		Exercice 2018	
	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunération fixe ^{(1) (2)}	115 000	126 279	-	-
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	72 864	117 325	-	-
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle ⁽⁵⁾	-	48 500	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	-	-	-	-
TOTAL	187 864	292 104	-	-

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

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

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au § 4.2.2.6, A, p. 263 et suivantes, et des précisions sont apportées au tableau du § 3 ci-après.

(4) Madame Élisabeth Blaise 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) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

3. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable au titre de l'exercice 2019 de Madame Élisabeth Blaise a été déterminée par le Conseil d'administration du 12 février 2020, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, selon l'application des critères figurant dans le tableau suivant :

			% de la rémunération fixe			
			Minimum	Cible	Maximum	Réel
Objectifs quantitatifs Mercialys (80 % du variable total)	Croissance du FFO	Valeur de l'indicateur	0 %	6,0 %	12,0 %	12,0 %
				4,5 %		7,9 %
	Croissance organique hors indexation	Valeur de l'indicateur	0 %	4,0 %	8,0 %	5,6 %
				1,5 %		1,7 %
	Marge d'EBITDA	Valeur de l'indicateur	0 %	6,0 %	12,0 %	12,0 %
				84,0 %		85,0 %
	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)	Valeur de l'indicateur	0 %	4,0 %	8,0 %	8,0 %
				-3,0 %		-7,2 %
	Cessions d'actifs sur l'exercice	Valeur de l'indicateur	0 %	4,0 %	8,0 %	5,8 %
				100 M€		122 M€
Objectifs managériaux (20 % du variable total)	Hausse de la couverture de la dette à budget maximum (500 000 euros)	Valeur de l'indicateur	0 %	4,0 %	8,0 %	8,0 %
				75 %		86 %
	Rachat et refinancement partiel de la souche obligataire 2023 pour allongement de la durée (sans impact de coût de portage)	Valeur de l'indicateur	0 %	4,0 %	8,0 %	0,0 %
				100 M€		0 M€
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE			0 %	40,0 %	80,0 %	63,4 %

Concernant le taux d'atteinte des critères managériaux plus spécifiquement, le Conseil d'administration a estimé que Madame Élisabeth Blaise a obtenu des résultats tangibles dans la mise en place de procédures de contrôle, de gestion fine des risques et de ré-internalisation des fonctions support, dans une dynamique qui doit se poursuivre sur 2020.

Cette rémunération ne sera versée que sous réserve de l'approbation de la 7^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 23 avril 2020 (cf. chapitre 8, p. 342).

4. Rémunération exceptionnelle

Dans le cadre de sa participation, en qualité de Directrice administrative et financière, au processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de sa participation dans le capital de Mercialys, processus qui a constitué une circonstance particulière importante pour la

Société et nécessité une grande implication de la Directrice administrative et financière durant l'exercice 2018, Madame Élisabeth Blaise a perçu une rémunération exceptionnelle. Cette rémunération d'un montant de 48 500 euros perçue dans le cadre de son contrat de travail a été versée en 2019.

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

Madame Élisabeth Blaise a bénéficié, en 2019, en sa qualité de Directrice générale déléguée d'un plan d'attribution gratuite d'actions par la Société, tel que décrit ci-après (Plan 30).

Il est également précisé que Madame Élisabeth Blaise a bénéficié de plans d'attribution gratuite d'actions, attributions intervenues dans le cadre de ses fonctions salariées et avant sa nomination en qualité de Directrice générale déléguée (cf. chapitre 7, § 7.2.5.3, p. 332 et suivantes).

TABEAU 6 - CODE AFEP-MEDEF

Actions gratuites attribuées à Madame Élisabeth Blaise					
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	Conditions de performance
Plan 30, du 25/04/2019	9 085 ⁽¹⁾	59 688 €	25/04/2022	25/04/2024 ⁽²⁾	OUI ⁽³⁾
TOTAL	9 085	59 688 €			

(1) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Madame Élisabeth Blaise, s'élèvera à 13 627 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 89 529 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 et/ou de salariée) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : 1) la performance relative de l'action Mercialis dividendes inclus (TSR relatif) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1er janvier 2019, mesurée entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour 40 % de la dotation initiale, 2) la croissance organique des revenus locatifs y compris Commerce Éphémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour 20 % de la dotation initiale et 3) la croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour les 40 % restants de la dotation initiale.

À noter qu'aucune action n'est devenue disponible au cours de l'exercice 2019.

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

TABEAU 11 - CODE AFEP-MEDEF

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	
Oui ⁽¹⁾	Non	Oui	Non ⁽²⁾	Oui	Non	Oui ⁽³⁾	Non
❖			❖		❖	❖	

(1) Madame Élisabeth Blaise dispose d'un contrat de travail au sein de Mercialis SA en qualité de Directrice administrative et financière.

(2) Madame Élisabeth Blaise ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Elle est assimilée 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) Madame Élisabeth Blaise 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.

Comme évoqué pour Monsieur Éric Le Gentil en p. 255, les tableaux AFEP-MDEF ne figurant pas dans les pages précédentes ne sont pas applicables s'agissant de la rémunération de Madame Élisabeth Blaise.

En application des dispositions de l'article L. 225-100, III, du Code de commerce, l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020 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 à la Directrice générale déléguée en raison de son mandat au titre de l'exercice 2019. Ces éléments sont détaillés et commentés dans le tableau figurant au chapitre 8, annexe 3, p. 360 et suivantes.

4.2.2.7 Politique de rémunération de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2020

Rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2020

(10^e résolution de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020)

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 2020 à la Directrice générale déléguée au titre de son mandat social doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration réuni le 12 février 2020, a arrêté, sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, les principes de détermination et la structure de la rémunération de la Directrice générale déléguée pour 2020.

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 la mesure. Sa démarche est détaillée au § 4.2.2.1 p. 247 et suivantes.

Le Conseil d'administration veille notamment 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 Mercialis.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration délibère hors de la présence de l'intéressée.

II. Éléments de rémunération de la Directrice générale déléguée

Rémunération fixe

Suite aux études de *benchmark* réalisées par le Comité des nominations et des rémunérations, il a été décidé de porter la rémunération fixe de la Directrice générale déléguée à la somme de 265 000 euros.

La Directrice générale déléguée conserve son contrat de travail en qualité de Directrice administrative et financière.

À ce titre, sa rémunération fixe et variable annuelle continuera d'être répartie pour moitié au titre de son mandat social et pour moitié au titre de son contrat de travail.

Rémunération variable annuelle

Il est proposé de maintenir le mécanisme de rémunération variable en vigueur en 2019, qui intègre notamment un objectif RSE. Afin de continuer d'inscrire Mercialis dans les meilleures pratiques du marché, il est toutefois proposé de poursuivre la réduction de la proportion de critères qualitatifs en passant de 20 % à 15 %.

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

1. des objectifs quantifiables, pondérés à 85 % dont 2 objectifs, RSE et communication extra-financière, à 15 %, et
2. des objectifs qualitatifs, pondérés à 15 %, liés à la réintégration progressive des fonctions support et de l'organisation humaine afférente.

La rémunération variable annuelle cible de la Directrice générale déléguée resterait fixée à 40 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés. Elle peut atteindre jusqu'à 80 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance de ces 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 quantifiables (85 % du variable total)	Croissance du FFO	0 %	8,0 %	16,0 %
	Croissance organique incluant l'indexation	0 %	6,0 %	12,0 %
	Marge d'EBITDA	0 %	6,0 %	12,0 %
	Réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de la stratégie climat de Mercialis (scopes 1 et 2)	0 %	2,0 %	4,0 %
	Classements EPRA et Grands Prix de la Transparence (à méthodologie constante)	0 %	4,0 %	8,0 %
	Cession d'actifs sur l'exercice (<i>en millions d'euros</i>)	0 %	4,0 %	8,0 %
	Gestion de l'échéancier obligataire	0 %	4,0 %	8,0 %
Objectifs qualitatifs (15 % du variable total)	Réintégration progressive des fonctions support et de l'organisation humaine afférente	0 %	6,0 %	12,0 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	40,0 %	80,0 %

Pour chaque critère quantifiable, un seuil minimum de réalisation serait préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialis 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 ou graduée 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 2020, 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 2021.

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 p. 262 pour le Directeur général), le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 100 % de la rémunération annuelle fixe (soit 265 000 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 3 critères serait plafonnée en tout état de cause à 130 % de la rémunération annuelle fixe (soit 344 500 euros), afin de se conformer aux meilleures pratiques de place.

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). S'y ajoutent des conditions de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères et grilles d'évaluation suivants :

1. La performance relative de l'action Mercialis, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* - TSR), par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2020, mesurée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 35 % de la dotation initiale :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialis 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 Mercialis sera obtenu en divisant le rang de Mercialis au sein de l'indice par le nombre de sociétés composant l'indice à la date du 1^{er} janvier 2020.

2. Un critère extra-financier, à savoir la notation CDP (*Carbone Disclosure Project*) de la Société, 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 sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous :

CDP (1 notation par an)	Coefficient multiplicateur
Notation 1 fois > B à référentiel constant	0 %
Notation 2 fois > B à référentiel constant	100 %
Notation 3 fois > B à référentiel constant	150 %

3. La croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour les 45 % 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 au regard de la grille présentée ci-dessous, étant entendu que le coefficient multiplicateur sera calculé de manière linéaire entre les bornes définies :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
0,00 %	0 %
1,00 %	100 %
2,00 % ou plus	150 %

Les actions attribuées gratuitement en 2020 ne deviendraient la propriété de la bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 3 ans qui s'achèverait en 2023.

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 2 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 25.3.3 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 Élisabeth Blaise bénéficie de plans d'actions gratuites qui lui ont été attribuées en tant que salariée de Mercialis, 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.

Lors de sa nomination par le Conseil d'administration du 13 février 2019, il avait été convenu de souscrire une assurance chômage dirigeants au bénéfice de Madame Élisabeth Blaise pour sa rémunération perçue au titre de son mandat de Directrice générale déléguée. Pour des raisons indépendantes de Mercialis, cette souscription n'a pas été effectuée dans les délais convenus.

En conséquence, la Société confirme qu'à compter du mois de février 2020, la Société a pris en charge la cotisation et les frais liés à la garantie sociale des chefs d'entreprise auprès de la GSC, pour une durée initiale de 12 mois. Cette souscription donne lieu à un avantage en nature, qui supportera les charges et contributions sociales.

Il convient de préciser que si cette souscription avait été réalisée dans les délais convenus, la période de franchise de 12 mois débutant à compter de la date de souscription de la garantie aurait pris fin le 12 février 2020.

Dans ces conditions et compte tenu de ce qui précède, il est précisé qu'en cas de révocation de son mandat, d'ici le 28 février 2021, la Société s'engage à verser à Madame Élisabeth Blaise la somme équivalente, nette de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, à celle qui lui aurait été versée nette de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu par la GSC et ce pendant une période maximale de 12 mois. Aucun délai de franchise ne sera appliqué à la cessation du mandat pour le versement de l'indemnisation.

Cette indemnisation fera l'objet d'un versement mensuel qui sera payée tant que Madame Élisabeth Blaise sera en état de perte involontaire d'activité professionnelle. Toute reprise d'activité entraînera la cessation du versement de cette indemnité. Le versement de l'indemnité cessera en tout état de cause au terme de 12 mois d'indemnisation. Il est précisé que cette indemnité ne sera pas due en cas de démission de Madame Élisabeth Blaise de son mandat, ni en cas de transformation de son mandat en contrat de travail unique.

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 dont le versement serait échelonné pendant sa durée.