

MERCIALYS

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

Rémunération des dirigeants

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

I. Rémunérations variables 2020 à verser au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 22 avril 2021 :

Lors de sa réunion du 15 février 2021, suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, le Conseil d'administration de la Société a arrêté comme suit les éléments de rémunération du Directeur général et de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2020 :

- Le Conseil d'administration a arrêté le montant de la part variable due au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, au titre de l'exercice 2020.

Il est rappelé que l'enjeu cible s'élevait à 70% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général avec un maximum de 140%, et à 40% pour la Directrice générale déléguée avec un maximum de 80%.

Elle était basée sur la réalisation d'objectifs quantifiables pour 85% et d'objectifs qualitatifs pour 15%.

Le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2020 qui s'élève :

- . pour le Directeur général à la somme brute de 252 000 euros ;
- . pour la Directrice générale déléguée à la somme brute de 106 000 euros.

II. Politique de rémunération 2021 du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et de la Directrice générale déléguée :

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, la politique de rémunération 2021 des mandataires sociaux a été arrêtée par le Conseil d'administration le 15 février 2021, suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 avril 2021.

Le rapport spécifique du Conseil d'administration détaillant l'ensemble de ces éléments sera présenté dans le Document d'enregistrement universel 2020 et dans la brochure de l'Assemblée générale 2021.

a) Rémunération du Président du Conseil d'administration :

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



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

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

Étant précisé s'agissant du plan d'attributions gratuites d'actions de 2018, que Monsieur Éric Le Gentil garde le bénéfice de cette attribution, les conditions de présence applicables à ce plan visant la qualité de « mandataire social » chez Mercialys. Ces conditions seront donc satisfaites si Monsieur Éric Le Gentil est toujours mandataire social à la fin de la période d'acquisition, soit le 26 avril 2021.

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

b) Rémunération du Directeur général :

. Rémunération fixe

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 2021.

. Rémunération variable annuelle

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

En cas de départ du Groupe, la part variable de Monsieur Vincent Ravat serait calculée *pro rata temporis* de sa présence es-qualités.

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

- 1/ des objectifs quantifiables, pondérés à 80%, et
- 2/ des objectifs qualitatifs pondérés à 20%.

La rémunération variable annuelle proposée est bâtie de sorte à refléter les enjeux majeurs de la Société en 2021, tout en tenant compte du contexte spécifique lié à la crise sanitaire et économique survenue en 2020. Elle couvrirait ainsi à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière et d'équilibres bilantiels. Dans une volonté d'équilibre, deux critères ont été retenus pour chacune des typologies.

Pour chaque critère quantifiable, un seuil minimum de réalisation est préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialys pour une réalisation conforme aux objectifs, et un niveau



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

de surperformance par rapport à la cible. La rémunération variable se calcule ainsi de façon linéaire entre le seuil minimum et le seuil maximum.

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 des dispositions de l'article L.22-10-60 du Code de commerce, le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 125% de la rémunération annuelle fixe (soit 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 trois 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.

En cas de départ contraint du Directeur général (sauf en cas de démission ou de révocation pour faute grave ou lourde) consécutif à un changement de contrôle ou en cas de changement de stratégie, le droit aux actions gratuites qui lui auraient été attribuées avant la date de son départ effectif serait maintenu sur une base *pro rata temporis* de sa présence en tant que dirigeant mandataire social de Mercialys durant la période d'acquisition, tout en restant soumis aux conditions de performance dudit plan. Le calcul des conditions de performance étant alors réalisé, sur la base des critères de performance du plan, évalués à la fin de l'année au cours de laquelle le Directeur général aura cessé d'exercer ses fonctions (et sans prise en compte de l'impact de la ou des années postérieures à celle de la cessation de ses fonctions). Dans un tel cas, le Directeur général serait également libéré de toute obligation de conservation à l'issue de la période d'acquisition susvisée.

La performance sera également soumise à des conditions de performance, telles que précisées au sein du Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2020.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, le Directeur général devrait obligatoirement conserver 100% de ses actions durant une période de deux ans au minimum suivant leur acquisition définitive, ensuite 50% devraient être conservés au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, le Directeur général a pris l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

Clause de non-concurrence

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.

c) Rémunération de la Directrice générale déléguée :

Rémunération fixe

La rémunération de Madame Élisabeth Blaise en qualité de Directrice générale déléguée est fixée à 265 000 euros depuis le 1^{er} janvier 2020 et restera inchangée en 2021.

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

Suite aux études de benchmark réalisées par le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, il a été décidé de porter la rémunération annuelle variable cible de Madame Élisabeth Blaise à 55% de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés. En effet, au sein d'un panel de marché spécifique composé de 18 sociétés réalisé par un cabinet spécialisé en janvier 2021, le poste de la Directrice générale déléguée a été comparé soit au premier dirigeant d'entreprises inférieures en termes de taille, chiffre d'affaires et capitalisation boursière, soit au Directeur général délégué ou Directeur de ligne de business au sein d'entreprises proches ou supérieures en termes de taille, chiffre d'affaires et capitalisation boursière. Il a été constaté que le montant du variable cible en 2020 (40% de la rémunération fixe en cas d'atteinte des objectifs à 100%, soit 106 000 €) est de 45% inférieur au montant du variable cible du panel en moyenne et de 37% inférieur au montant du variable cible du panel en médiane. L'évolution proposée conduirait à réduire l'écart inférieur constaté de 12% entre la rémunération cible fixe et variable (hors LTI) de Madame Élisabeth Blaise et la rémunération cible fixe et variable moyenne de marché analysé.

Le taux de réalisation maximum de chaque objectif pourrait atteindre 200%. En cas de surperformance, la rémunération variable annuelle serait plafonnée à 110% de la rémunération annuelle fixe.

En cas de départ du groupe, la part variable de la Directrice Générale déléguée sera calculée *pro rata temporis* de sa présence es-qualités.

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



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

- 1/ des objectifs quantifiables, pondérés à 80%, et
- 2/ des objectifs qualitatifs pondérés à 20%.

La rémunération variable annuelle proposée est bâtie de sorte à refléter les enjeux majeurs de la Société en 2021, tout en tenant compte du contexte spécifique lié à la crise sanitaire et économique survenue en 2020. Elle couvrirait ainsi à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière et d'équilibres bilantiels. Dans une volonté d'équilibre, deux critères ont été retenus pour chacune des typologies.

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

. 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 des dispositions de l'article L.22-10-60 du Code de commerce, le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 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 trois 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), 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.

En cas de départ contraint de la Directrice générale déléguée (sauf en cas de démission ou de révocation pour faute grave ou lourde) consécutif à un changement de contrôle ou en cas de changement de stratégie, le droit aux actions gratuites qui lui auraient été attribuées avant la date de son départ effectif serait maintenu sur une base *pro rata temporis* de sa présence en tant que dirigeant mandataire social de Mercialys durant la période d'acquisition, tout en restant soumis aux conditions de performance dudit plan. Le calcul des conditions de performance étant alors réalisé, sur la base des critères de performance du plan, évalués à la fin de l'année au cours de laquelle la Directrice générale déléguée aura cessé d'exercer ses fonctions de mandataire social (et sans prise en compte de l'impact de la ou des années postérieures à celle de la cessation de ses fonctions). Dans un tel cas, la Directrice générale déléguée serait également libérée de toute obligation de conservation à l'issue de la période d'acquisition susvisée.

La performance sera également soumise à des conditions de performance, telles que précisées au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2020.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, la Directrice générale déléguée devrait obligatoirement conserver 100% de ses actions durant une période de deux ans au minimum suivant leur acquisition définitive, ensuite 50% devraient être conservés au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, la Directrice générale déléguée a pris l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

. **Clause de non-concurrence**

La Directrice générale déléguée est 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.

Il est précisé que, conformément aux termes des articles 24.6 et 25.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le montant cumulé de l'indemnité de départ (incluant l'indemnité liée à la rupture du contrat de travail) et de la rémunération de la clause de non-concurrence potentiellement versé par la Société n'excède pas 24 mois.

Paris, le 8 mars 2021



www.mercialys.com