

4.2 RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DES ADMINISTRATEURS ET MANDATAIRES SOCIAUX

4.2.1 Rémunération et avantages des administrateurs

4.2.1.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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

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

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

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

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

Sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration lors de sa

réunion du 14 décembre 2016 a fixé, comme suit, les règles de répartition des jetons de présence entre ses membres :

- le montant individuel annuel des jetons de présence est fixé à 15 000 euros composé d'une partie fixe d'un montant unitaire annuel de 5 000 euros et d'une partie variable d'un montant unitaire annuel de 10 000 euros attribuée en fonction des présences aux réunions du Conseil d'administration ;
- un jeton de présence supplémentaire d'un montant annuel de 20 000 euros est versé au Président du Conseil d'administration ;
- les membres des Comités techniques perçoivent un jeton de présence complémentaire composé d'une partie fixe d'un montant unitaire annuel de 4 000 euros et d'une partie variable d'un montant unitaire annuel de 11 000 euros pour les membres du Comité des investissements et de 6 000 euros pour les membres du Comité d'audit, des risques et du développement durable et du Comité des nominations et des rémunérations, attribuée en fonction des présences aux réunions ;
- un jeton de présence supplémentaire d'un montant annuel de 5 000 euros est versé au Président de chacun des Comités.

Ces règles n'ont pas évolué en 2017.

4.2.1.2 RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS AU TITRE DE 2017

Conformément aux règles de répartitions des jetons de présence, telles que décrites ci-dessus, le montant brut global des jetons de présence versé en janvier 2018, au titre de l'exercice 2017, aux membres du Conseil d'administration et aux membres des Comités spécialisés s'est élevé à 309 098 euros contre 307 593 euros au titre de l'exercice 2016.

Les tableaux ci-dessous détaillent les jetons de présence versés par la Société en 2016, 2017 et 2018 à chacun des administrateurs et membres des Comités spécialisés (hors Monsieur Éric Le Gentil dont les renseignements sont communiqués au paragraphe 4.2.2.1, B, 2, page 239), étant précisé qu'aucun jeton de présence, ni rémunération n'a été versé par les sociétés qu'elle contrôle et que la Société n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Jetons de présence versés en 2016 et 2017 (au titre des exercices 2015 et 2016)

(en euros)	2016	2017
Victoire Boissier ⁽¹⁾	-	9 493
Bernard Bouloc	40 000	41 200
Anne-Marie de Chalambert	44 000	45 000
Élisabeth Cunin-Dieterlé	23 000	24 000
Yves Desjacques	10 250	11 600
Jacques Dumas	12 500	12 500
Antoine Giscard d'Estaing	11 750	13 000
Marie-Christine Levet	30 000	29 000
Ingrid Nappi-Choulet	19 641	21 800
Michel Savart	19 500	20 000
Bruno Servant	29 000	30 000

(1) Nomination le 20 avril 2016.

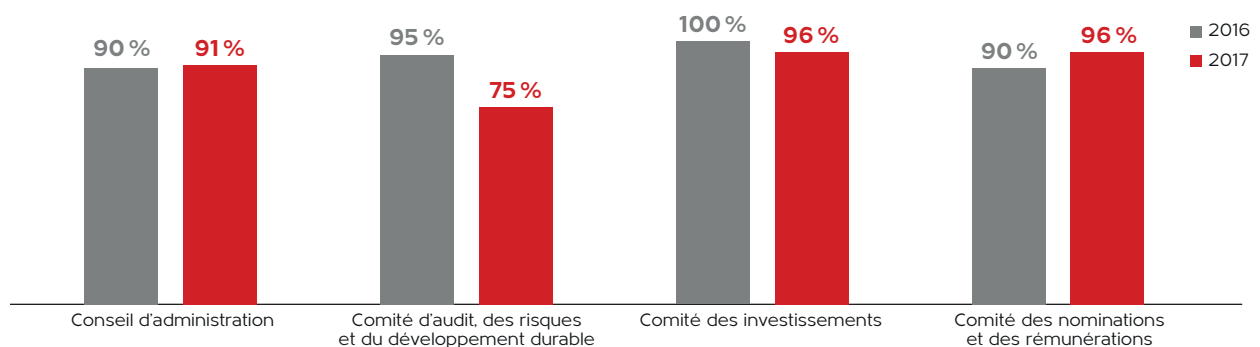
Jetons de présence versés en 2018 (au titre de l'exercice 2017)

(en euros)	Conseil d'administration		Comités spécialisés		Total
	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable	
Victoire Boissier	5 000	10 000	2 000	600	17 600
Bernard Bouloc ⁽¹⁾	4 068	7 778	12 055	10 800	34 701
Anne-Marie de Chalambert	5 000	8 889	13 000	17 000	43 889
Élisabeth Cunin-Dieterlé	5 000	10 000	4 945	6 000	25 945
Yves Desjacques ⁽²⁾	2 288	2 778	1 830	2 400	9 296
Jacques Dumas	2 500	5 000	2 000	3 000	12 500
Antoine Giscard d'Estaing	2 500	3 889	2 000	5 500	13 889
Marie-Christine Levet	5 000	8 889	9 000	6 000	28 889
David Lubek ⁽²⁾	212	556	-	-	768
Ingrid Nappi-Choulet	5 000	6 667	4 000	4 500	20 167
Pascale Roque ⁽¹⁾	932	2 222	-	-	3 154
Michel Savart	2 500	5 000	4 000	6 800	18 300
Bruno Servant	5 000	10 000	4 000	11 000	30 000

(1) Démission de Monsieur Bernard Bouloc de ses fonctions le 24 octobre 2017/Cooptation de Madame Pascale Roque le 24 octobre 2017.

(2) Désignation de Monsieur David Lubek en qualité de nouveau représentant permanent de la société La Forézienne de Participations le 13 novembre 2017 en remplacement de Monsieur Yves Desjacques.

Taux de présence au Conseil d'administration et aux Comités



4.2.2 Rémunération et avantages des dirigeants et mandataires sociaux

4.2.2.1 RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ AU TITRE DE L'ANNÉE 2017

A. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Président-Directeur général et du Directeur général délégué adoptés en 2017

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 2017 au Président-Directeur général et au Directeur général délégué au titre de leur mandat social, ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 27 avril 2017 (résolutions 10 et 11).

Les actionnaires ont lors de l'Assemblée générale ordinaire du 27 avril 2017 approuvé les principes et les critères de détermination et d'attribution de la rémunération du Président-Directeur général et du Directeur général délégué.

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 (20 % du variable total)	Croissance organique des revenus localifs (hors indexation)	0 %	5 %	10 %
	Croissance du FFO 2017 (hors cessions)	0 %	5 %	10 %
	Marge d'EBITDA	0 %	5 %	10 %
Objectifs quantitatifs individuels (50 % du variable total)	Impact <i>prorata temporis</i> des ouvertures 2017 (loyers)	0 %	5 %	10 %
	TRI des projets ouverts en 2017	0 %	5 %	10 %
	Vacance financière courante	0 %	5 %	10 %
	Spread de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	0 %	5 %	10 %
Objectifs managériaux (30 % du variable total)		0 %	15 %	30 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	50 %	100 %

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2017, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 26 avril 2018.

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

Il est rappelé ci-après la politique de rémunération 2017.

1. Éléments de rémunération du Président-Directeur général approuvés en 2017

a) Rémunération fixe

Fixée à 450 000 euros le 1^{er} mars 2015, la rémunération fixe n'a pas évolué en 2016 et est restée inchangée en 2017.

b) Rémunération variable annuelle

La rémunération variable peut représenter 50 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés et peut atteindre jusqu'à 100 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance des objectifs.

Elle est déterminée sur la base de la réalisation d'objectifs quantitatifs, à concurrence de 70 % (vs 50 % en 2016) et sur des objectifs managériaux, à concurrence de 30 % (vs 50 % en 2016).

c) Rémunération long terme

Afin d'associer durablement le Président-Directeur général à la performance actionnariale de la Société, le Conseil d'administration a décidé le principe d'une attribution gratuite d'actions qui s'est substitué aux dispositifs de rémunération variable long terme attribués aux mandataires sociaux exécutifs ces trois dernières années.

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

Les actions attribuées gratuitement ne seront définitivement acquises par le Président-Directeur général qu'au terme d'une période d'acquisition de 3 ans, sous conditions de présence et de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des trois années à partir des deux critères et grilles d'évaluation suivants :

- La performance absolue de l'action Mercialys, dividendes inclus (*Total Shareholder Return - TSR*), mesurée entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, pour 25 % de l'attribution :

Moyenne sur 3 ans du TSR Mercialys annuel	Coefficient multiplicateur
]0 % à 6 %]	0 %
]6 % à 7 %]	33,33%
]7 % à 8 %]	66,66%
]8 % à 9 %]	100 %
]9 % à 10 %]	125%
>= 10 %	150 %

- La 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 2017, mesurée entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, pour les 75 % restants :

Classement de Mercialys par rapport aux sociétés de l'indice sur 3 ans	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 %

50 % des actions définitivement acquises par le Président-Directeur général devront être conservées au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions et 50 % pendant une durée de deux années au minimum.

d) Autres éléments de rémunération

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

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

Le Président-Directeur général est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, le Président-Directeur général serait tenu à une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait durant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il serait versé au Président-Directeur général une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle.

Par ailleurs, le Président-Directeur général perçoit au titre de ses fonctions d'administrateur de la Société un jeton de présence, composé d'une part fixe et d'une part variable déterminée en fonction des présences au Conseil. Il s'est ainsi élevé au titre de 2016 à 50 000 euros.

2. Éléments de rémunération du Directeur général délégué approuvés en 2017

a) Rémunération fixe

Compte tenu de la réussite constatée de sa prise de fonction, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 14 février 2017, suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de porter la rémunération fixe annuelle du Directeur général délégué à la somme de 300 000 euros bruts à compter du 1^{er} mars 2017. Lors de sa nomination en qualité de Directeur général délégué, le 30 août 2016, celle-ci avait été fixée, après analyse d'un benchmark réalisé par un cabinet spécialisé, à 270 000 euros bruts à compter du 1^{er} septembre 2016.

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

b) Rémunération variable annuelle

La rémunération variable peut représenter 40 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés, et peut atteindre jusqu'à 80 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance des objectifs.

Elle est déterminée sur la base de la réalisation d'objectifs quantitatifs, à concurrence de 70 % (vs 50 % en 2016) et sur des objectifs managériaux, à concurrence de 30 % (vs 50 % en 2016).

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 (20 % du variable total)	Croissance organique des revenus locatifs (hors indexation)	0 %	4 %	8 %
	Croissance du FFO 2017 (hors cessions)	0 %	4 %	8 %
	Marge d'EBITDA	0 %	4 %	8 %
Objectifs quantitatifs individuels (50 % du variable total)	Impact <i>prorata temporis</i> des ouvertures 2017 (loyers)	0 %	4 %	8 %
	TRI des projets ouverts en 2017	0 %	4 %	8 %
	Vacance financière courante	0 %	4 %	8 %
	Spread de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	0 %	4 %	8 %
Objectifs managériaux (30 % du variable total)		0 %	12 %	24 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	40 %	80 %

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2017, 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 2018.

c) Rémunération long terme

Afin d'associer durablement le Directeur général délégué à la performance actionnariale de la Société, le Conseil d'administration a décidé de le faire bénéficier d'une attribution gratuite d'actions qui se substituerait aux dispositifs de rémunération variable long terme attribués aux mandataires sociaux exécutifs ces trois dernières années.

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

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

- La performance absolue de l'action Mercialys, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* - TSR), mesurée entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, pour 25 % de l'attribution :

Moyenne sur 3 ans du TSR Mercialys annuel	Coefficient multiplicateur
]0 % à 6 %[0 %
]6 % à 7 %[33,33 %
]7 % à 8 %[66,66 %
]8 % à 9 %[100 %
]9 % à 10 %[125 %
>= 10 %	150 %

- La 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 2017, mesurée entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, pour les 75 % restants.

Classement de Mercialys par rapport aux sociétés de l'indice sur 3 ans	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 %

50 % des actions définitivement acquises par le Directeur général délégué devraient être conservées au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions et 50 % pendant une durée de deux années au minimum.

d) Autres éléments de rémunération

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

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

Le Directeur général délégué est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, le Directeur général délégué serait tenu à une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait durant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il serait versé au Directeur général délégué une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle.

B. Détails de la rémunération de Monsieur Éric Le Gentil, Président-Directeur général

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

Les rémunérations, jetons de présence et avantages de toute nature dus à Monsieur Éric Le Gentil, au titre des exercices 2016 et 2017, par Mercialys s'établissent comme suit, étant précisé qu'il ne perçoit aucune rémunération sous forme de jetons de présence ou autres des sociétés contrôlées par Mercialys et que cette dernière n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce :

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

(en euros)	Exercice 2017	Exercice 2016
Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. § 2, ci-après)	1 043 554	1 337 671
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	97 116	-
TOTAL	1 140 670	1 337 671

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

Les rémunérations, jetons de présence et avantages de toute nature versés à Monsieur Éric Le Gentil, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général, par la Société, au cours et au titre des exercices 2016 et 2017, s'établissent comme suit :

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

(en euros)	Exercice 2017		Exercice 2016	
	Montants dus ⁽⁹⁾	Montants versés ⁽¹⁰⁾	Montants dus ⁽⁹⁾	Montants versés ⁽¹⁰⁾
Rémunération fixe ⁽¹⁾⁽²⁾	452 191	452 191	453 446	453 446
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾⁽³⁾	344 250 ⁽⁵⁾	320 625	320 625	382 500
Rémunération variable pluriannuelle ⁽¹⁾⁽⁴⁾	182 812	326 188 ⁽⁵⁾	325 000	-
Rémunération exceptionnelle ⁽⁶⁾	-	150 000	175 000	175 000
Indemnités de prise de fonction	-	-	-	105 000 ⁽⁷⁾
Jetons de présence	50 000	50 000	50 000	50 000
Avantages en nature ⁽⁸⁾	14 301	14 301	13 600	13 600
TOTAL	1 043 554	1 313 305	1 337 671	1 179 546

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

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

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au sein de la politique de rémunération 2017, telle qu'approuvée lors de l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2017, au paragraphe 4.2.2.1, A, 1, b, page 236, et des précisions sont apportées au tableau paragraphe 3 ci-après, étant précisé que ce montant ne sera versé que sous réserve de l'approbation de la 4^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018.

(4) Monsieur Eric Le Gentil percevra la somme de 182 812 euros, sous réserve de l'approbation de la 4^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018, au titre du dispositif de rémunération variable long terme de 2015, selon les modalités et dispositions arrêtées par le Conseil d'administration du 23 mars 2015 (cf. paragraphe 4 ci-après).

(5) Monsieur Éric Le Gentil a perçu en mars 2017 la somme de 325 000 euros, auquel s'ajoutent 1 188 euros correspondant aux frais bancaires dans le cadre du réinvestissement de cette somme en actions, soit un montant de 326 188 euros.

(6) Cf. paragraphe 5 ci-après.

(7) Le Conseil d'administration du 17 juillet 2013 l'ayant nommé en qualité de Directeur général de la Société a décidé, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, d'attribuer à Monsieur Éric Le Gentil une prime exceptionnelle, différée et conditionnée d'un montant de 105 000 euros acquise à l'issue d'un délai de 3 ans. Cette indemnité a été versée en juillet 2016.

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

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

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

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

3. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable, au titre de l'exercice 2017, de Monsieur Éric Le Gentil a été déterminée par le Conseil d'administration du 7 mars 2018, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, selon l'application des critères figurant dans le tableau suivant :

		Minimum	Cible	Maximum	Réel	
Objectifs quantitatifs Mercialys (20 % du variable total)	Croissance organique des revenus locatifs (hors indexation)	<i>En % de la rémunération fixe</i>	0 %	5 %	10 %	7,5 %
		Valeur de l'indicateur		2,4 %		2,6 %
	Croissance du FFO 2017 (hors cessions)	<i>En % de la rémunération fixe</i>	0 %	5 %	10 %	10 %
		Valeur de l'indicateur		4,5 %		6,1 %
Objectifs quantitatifs individuels (50 % du variable total)	Marge d'EBITDA	<i>En % de la rémunération fixe</i>	0 %	5 %	10 %	0 %
		Valeur de l'indicateur		84,5 %		83,7 %
	Impact prorata temporis des ouvertures 2017 (loyers)	<i>En % de la rémunération fixe</i>	0 %	5 %	10 %	10 %
		Valeur de l'indicateur		3,3 M€		3,6 M€
Objectifs managériaux (30 % du variable total)	TRI des projets ouverts en 2017	<i>En % de la rémunération fixe</i>	0 %	5 %	10 %	9 %
		Valeur de l'indicateur		9 %		9,8 %
	Vacance financière courante	<i>En % de la rémunération fixe</i>	0 %	5 %	10 %	0 %
		Valeur de l'indicateur		2,2 %		2,5 %
Spread de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	<i>En % de la rémunération fixe</i>	0 %	5 %	10 %	10 %	
	Valeur de l'indicateur		240 bps		390 bps	
Objectifs managériaux (30 % du variable total)		<i>En % de la rémunération fixe</i>	0 %	15 %	30 %	30 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE			0 %	50 %	100 %	76,5 %

Cette rémunération devra, avant versement, recueillir l'approbation des actionnaires de la Société lors de l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 26 avril 2018 (cf. résolution 4, p. 312).

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

Monsieur Éric Le Gentil est bénéficiaire de deux dispositifs de rémunération variable long terme mis en place, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, par les Conseils d'administration du 23 mars 2015 et du 11 mars 2016, le dispositif mis en place par le Conseil d'administration du 11 mars 2014 ayant pris fin en 2017. Monsieur Éric Le Gentil a perçu à ce titre, 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 est rappelé que ces rémunérations variables long terme ne lui seront versées qu'à l'issue d'un délai de trois ans sous condition de présence ainsi que sous les deux conditions de performance suivantes, appréciées annuellement sur trois années consécutives, chacune d'entre elles s'appliquant à la moitié de l'intéressement cible :

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

L'analyse de la réalisation des conditions de performance au titre de 2015 et 2016 effectuée par un tiers externe, fait ressortir les éléments suivants :

Rémunération variable long terme du 23 mars 2015

	2015	2016	2017
Performance absolue du cours de l'action Mercialys, dividendes inclus			
TSR Mercialys annuel	15 %	5,2 %	2,19 %
Coefficient multiplicateur	150 %	0 %	0 %
Performance relative du cours de l'action Mercialys, dividendes inclus, par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone			
Classement de Mercialys	23 ^e	14 ^e	30 ^e
Positionnement en percentile	59 ^e	36 ^e	83 ^e
Coefficient multiplicateur	100 %	125 %	0 %
Performance globale	125 %	62,5 %	0 %
Montant acquis (<i>versement effectué en 2018 sous condition de présence</i>)	112 500 €	70 312 €	0 €

Monsieur Éric Le Gentil est tenu de réinvestir 75 % de la rémunération ainsi acquise, après déduction des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu au taux marginal maximum, et de conserver les actions correspondantes pendant toute la durée de son mandat.

Rémunération variable long terme du 11 mars 2016

	2016	2017
Performance absolue du cours de l'action Mercialys, dividendes inclus		
TSR Mercialys annuel	5,2 %	2,19 %
Coefficient multiplicateur	0 %	0 %
Performance relative du cours de l'action Mercialys, dividendes inclus, par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone		
Classement de Mercialys	16 ^e	39 ^e
Positionnement en percentile	33 ^e	86 ^e
Coefficient multiplicateur	125 %	0 %
Performance globale	62,5 %	0 %
Montant acquis (<i>versement effectué en 2019 sous condition de présence</i>)	70 312 €	0 €

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

5. Rémunération exceptionnelle

Afin de reconnaître sa contribution déterminante à la profonde réorganisation de l'entreprise et à la réussite de la nouvelle stratégie de Mercialys, marquée par un retour à la croissance dans un contexte difficile, le Conseil d'administration du 11 février 2015, suivant la recommandation du Comité de nominations et rémunérations, a décidé d'attribuer à Monsieur Éric Le Gentil une prime exceptionnelle d'un montant de 300 000 euros dont 50 % ont été versés en numéraire en mars 2015. Les 50 % restant, soumis à une condition de présence, lui ont été versés en mars 2017.

Le Conseil d'administration du 10 février 2016, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé, afin de reconnaître l'implication de

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

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 par la Société et/ou les sociétés qu'elle contrôle à Monsieur Éric Le Gentil.

Suite à l'approbation de la politique de rémunération 2017 (26^e résolution de l'Assemblée générale extraordinaire du 27 avril 2017), autorisant l'attribution gratuite d'actions au bénéfice des mandataires sociaux, Monsieur Éric Le Gentil a bénéficié d'une attribution gratuite d'actions selon les critères et modalités suivantes :

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

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 ⁽²⁾	Conditions de performance ⁽³⁾
Plan 24, du 27/04/2017	19 269 ⁽¹⁾	97 116 €	27/04/2020	28/04/2022	OUI
TOTAL	19 269 ⁽¹⁾	97 116 €	27/04/2020	28/04/2022	OUI

(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 sa fonction de Président-Directeur général de la société Mercialys.

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

Par ailleurs, aucune action n'est devenue disponible au cours de l'exercice 2017.

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

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

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

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

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

(3) Monsieur Éric Le Gentil est susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence 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.

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

- le tableau 3, relatif aux jetons de présence et autres rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants ;
- le tableau 4, relatif aux options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du groupe ;
- le tableau 5, relatif aux options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social ;

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

C. Détails de la rémunération de Monsieur Vincent Ravat, Directeur général délégué

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

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

Les rémunérations, jetons de présence et avantages de toute nature dus, au titre de l'exercice 2017, à Monsieur Vincent Ravat 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 - Position-recommandation AMF n° 2009-16

(en euros)	Exercice 2017	Exercice 2016
Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. § 2, ci-après)	486 149	216 338
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	43 163	-
TOTAL	529 312	216 338

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

Monsieur Vincent Ravat a été nommé Directeur général délégué le 30 août 2016, la rémunération perçue au titre de 2016 ne correspondant donc pas à un exercice complet et n'est donc pas comparable à 2017.

Les rémunérations, jetons de présence et avantages de toute nature versés à Monsieur Vincent Ravat, au titre de ses fonctions de Directeur général délégué, par la Société, au cours et au titre de l'exercice 2017, s'établissent comme suit :

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

(en euros)	Exercice 2017		Exercice 2016	
	Montants dus ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants dus ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunérations fixes ^{(1) (2)}	197 233	194 156	69 231	41 538
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	115 200 ⁽³⁾	33 240	33 240	-
Rémunération variable pluriannuelle ^{(1) (4)}	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle ⁽⁵⁾	-	33 340	33 340	-
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	9 569	9 569	4 219	4 219
TOTAL	322 002	270 305	140 030	45 757

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

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

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au sein de la politique de rémunération 2017, telle qu'approuvée lors de l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2017, au paragraphe 4.2.2.1. A. 2. b, page 237, et des précisions sont apportées au tableau paragraphe 3 ci-après, étant précisé que ce montant ne sera versé que sous réserve de l'approbation de la 5^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018.

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

(5) Cf. paragraphe 4 ci-après.

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

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

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

Par ailleurs, Monsieur Vincent Ravat exerce également les fonctions de Directeur de la commercialisation au sein de la société Mercialys Gestion. À ce titre, les montants des rémunérations et avantages de toute nature dus au titre de 2017 sont les suivants :

Tableau 2 - Position-recommandation n° 2009-16

(en euros)	Exercice 2017		Exercice 2016	
	Montants dus ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants dus ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunérations fixes ^{(1) (2)}	102 779	101 277	40 191	23 249
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	57 600 ⁽³⁾	16 620	16 620	-
Rémunération variable pluriannuelle ^{(1) (4)}	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle ⁽⁵⁾	-	16 660	16 660	-
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	3 768	3 768	2 837	2 837
TOTAL	164 147	138 325	76 308	26 086

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

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

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au paragraphe 4.2.2.1, A, 2, b, page 236, et des précisions sont apportées au tableau paragraphe 3 ci-après, étant précisé que ce montant ne sera versé que sous réserve de l'approbation de la 5^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018.

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

(5) Cf. paragraphe 4 ci-après.

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

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

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

3. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable au titre de l'exercice 2017 de Monsieur Vincent Ravat a été déterminée par le Conseil d'administration du 7 mars 2018, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, selon l'application des critères figurant dans le tableau suivant :

		Minimum	Cible	Maximum	Réel	
Objectifs quantitatifs Mercialys (20 % du variable total)	Croissance organique des revenus localitifs (hors indexation)	En % de la rémunération fixe	0 %	4 %	8 %	6 %
		Valeur de l'indicateur		2,4%		2,6 %
	Croissance du FFO 2017 (hors cessions)	En % de la rémunération fixe	0 %	4 %	8 %	8 %
		Valeur de l'indicateur		4,5 %		6,1 %
Objectifs quantitatifs individuels (50 % du variable total)	Marge d'EBITDA	En % de la rémunération fixe	0 %	4 %	8 %	0 %
		Valeur de l'indicateur		84,5 %		83,7 %
	Impact prorata temporis des ouvertures 2017 (loyers)	En % de la rémunération fixe	0 %	4 %	8 %	8 %
		Valeur de l'indicateur		3,3 M€		3,6 M€
TRI des projets ouverts en 2017	En % de la rémunération fixe	0 %	4 %	8 %	7,2 %	
	Valeur de l'indicateur		9 %		9,8 %	
Vacance financière courante	En % de la rémunération fixe	0 %	4 %	8 %	0 %	
	Valeur de l'indicateur		2,2 %		2,5 %	
Spread de fréquentation des centres de Mercialys par rapport au marché total CNCC	En % de la rémunération fixe	0 %	4 %	8 %	8 %	
	Valeur de l'indicateur		240 bps		390 bps	
Objectifs managériaux (30 % du variable total)	En % de la rémunération fixe	0 %	12 %	24 %	20,40 %	
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0 %	40 %	80 %	57,6%	

Cette rémunération devra, avant versement, recueillir l'approbation des actionnaires de la Société lors de l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 26 avril 2018 (cf. résolution 5, p. 313).

4. Rémunération exceptionnelle

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

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

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

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été attribuée à Monsieur Vincent Ravat en 2017.

Il est toutefois précisé que Monsieur Vincent Ravat a bénéficié, en 2014 et 2016, de plans d'attribution gratuite d'actions, attributions intervenues dans le cadre de ses fonctions salariées et avant sa nomination en qualité de Directeur général délégué (cf. § 7.2.5.3, p. 306).

Suite à l'approbation de la politique de rémunération 2017 (26^e résolution de l'Assemblée générale extraordinaire du 27 avril 2017) autorisant l'attribution gratuite d'actions au bénéfice des mandataires sociaux, Monsieur Vincent Ravat a bénéficié d'une attribution gratuite d'actions selon les critères et modalités suivantes :

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

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

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

Par ailleurs, aucune action n'est devenue disponible au cours de l'exercice 2017.

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

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

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

(1) Monsieur Vincent Ravat est titulaire d'un contrat de travail au sein de Mercialys Gestion. Il exerce les fonctions de Directeur en charge de l'exploitation, de la commercialisation et du marketing.
 (2) Monsieur Vincent Ravat ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime obligatoire de retraite (ARRCO et ARGIC) et de prévoyance en vigueur en au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs.
 (3) Monsieur Vincent Ravat est susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait pendant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il lui serait versé une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle.

Comme évoqué pour Monsieur Éric Le Gentil en page 238, les tableaux AMF (Position-recommandation n° 2009-16) ne figurant pas dans les pages précédentes ne sont pas applicables s'agissant de Monsieur Vincent Ravat.

En application des dispositions de l'article L. 225-100, II, du Code de commerce, l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018 est appelée à approuver les éléments fixes, variables et

exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice antérieur au Président-Directeur général, et au Directeur général délégué en raison de leur mandat. Ces éléments sont détaillés et commentés dans le tableau figurant en annexe 1, page 320 et suivantes.

4.2.3 Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Président-Directeur général et du Directeur général délégué au titre de l'année 2018

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES PRINCIPES ET LES CRITÈRES DE DÉTERMINATION, DE RÉPARTITION ET D'ATTRIBUTION DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ AU TITRE DE L'EXERCICE 2018

(6^e et 7^e résolution de l'Assemblée générale ordinaire du 26 avril 2018)

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

Dans ce cadre, le Conseil d'administration réuni le 7 mars 2018 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-Directeur général et du Directeur général délégué pour 2018.

I. Principes

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

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

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

II. Éléments de rémunération du Président-Directeur général

Rémunération fixe

Fixée à 450 000 euros le 1^{er} mars 2015, cette rémunération restera inchangée en 2018.

Rémunération variable annuelle

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle serait déterminée sur la base de la réalisation d'objectifs quantitatifs, à concurrence de 80 % (vs 70 % en 2017), et sur des objectifs managériaux, à concurrence de 20 % (vs 30 % en 2017).

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2018, 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 2019.

Rémunération long terme

Il est rappelé que Monsieur Éric Le Gentil bénéficie d'un dispositif de rémunération variable long terme mis en place, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, par le Conseil d'administration du 11 mars 2016. Cette rémunération ne lui sera versée qu'à l'issue d'un délai de 3 ans, soit en 2019, sous condition de présence ainsi que sous deux conditions de performance, tel que décrit au sein du paragraphe 4, pages 240 et suivantes. En 2017, afin d'associer durablement le Président-Directeur général à la performance de la Société, il a été décidé le principe d'une attribution gratuite d'actions, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 225-197-6 du Code de commerce, qui se substituerait au dispositif de rémunération variable long terme attribué précédemment. Ce principe d'attribution gratuite d'actions est reconduit en 2018.

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

- des options d'achat et/ou de souscription d'actions ;
- des actions gratuites ;

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

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

Les actions attribuées gratuitement ne seraient définitivement acquises par le Président-Directeur général qu'au terme d'une période d'acquisition de 3 ans, sous conditions de présence et de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères et grilles d'évaluation suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, révisé en novembre 2016, le Président-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 Président-Directeur général ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) et au régime de prévoyance en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs. Il bénéficie également de la garantie sociale des chefs d'entreprise. Il ne bénéficie pas d'autre avantage de toute nature.

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

Le Président-Directeur général est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, le Président-Directeur général serait tenu à une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait durant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il serait versé au Président-Directeur général une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle.

Par ailleurs, le Président-Directeur général perçoit au titre de ses fonctions d'administrateur de la Société des jetons de présence, composés d'une part fixe et d'une part variable déterminée en fonction de son assiduité aux réunions du Conseil. Ils se sont ainsi élevés au titre de 2017 à 50 000 euros.

III. Éléments de rémunération du Directeur général délégué

Rémunération fixe

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

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

Rémunération variable annuelle

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

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

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

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

La rémunération variable du Directeur général délégué pourrait représenter 40 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés, et pourrait atteindre jusqu'à 80 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance des objectifs.

Elle serait déterminée sur la base de la réalisation d'objectifs quantitatifs, à concurrence de 80 % (vs 70 % en 2017), et sur des objectifs managériaux, à concurrence de 20 % (vs 30 % en 2017).

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2018, 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 2019.

Rémunération long terme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, révisé en novembre 2016, le Directeur général délégué prend l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

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

Autres éléments de rémunération

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

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

Le Directeur général délégué est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, le Directeur général délégué serait tenu à une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait durant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il serait versé au Directeur général délégué une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle.