

MERCIALYS

148, rue de l'Université 75007 Paris +33 1 53 10 23 30

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux

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

Lors de sa réunion du 8 mars 2018, suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration de la Société a arrêté comme suit les éléments de rémunération du Président-Directeur général et du Directeur général délégué :

. **Exercice 2017 :**

Le Conseil d'administration a arrêté le montant de la part variable due au Président-Directeur général et au Directeur général délégué, au titre de l'exercice 2017.

Il est rappelé que l'enjeu cible s'élevait à 50% de la rémunération annuelle fixe pour le Président-Directeur général avec un maximum de 100%, et à 40% pour le Directeur général délégué avec un maximum de 80%.

Elle était basée sur la réalisation d'objectifs quantitatifs Mercialys pour 20%, d'objectifs individuels quantitatifs pour 50%, et d'objectifs managériaux pour 30%.

Le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2017 qui s'élève :

- . pour le Président-Directeur général à la somme brute de 344 250 euros ;
- . pour le Directeur général délégué à la somme brute de 172 800 euros.

. **Exercice 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, ont été arrêtés par le Conseil d'administration le 7 mars 2018 suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, et seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 26 avril 2018.

Le rapport spécifique du Conseil d'administration détaillant l'ensemble de ces éléments sera présenté dans le document de référence 2017 et dans la brochure de l'Assemblée.



www.mercialys.com

MERCIALYS

148, rue de l'Université 75007 Paris +33 1 53 10 23 30

Rémunération fixe

Fixée à 450 000 euros le 1^{er} mars 2015, la rémunération fixe du Président-Directeur général n'a pas évolué en 2017 et restera inchangée en 2018.

Compte tenu de la réussite constatée de la prise de fonction du Directeur général délégué, 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 annuelle à la somme de 300 000 euros, à effet du 1^{er} mars 2017. 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 l'exploitation, de la commercialisation et du marketing au sein de Mercialys Gestion.

Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration a également fixé les modalités applicables pour la détermination de la rémunération variable du Président-Directeur général et du Directeur général délégué pour l'exercice 2018. 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 qui sera versé en 2019 aux mandataires sociaux.

Cette modification consiste en l'intégration d'un objectif RSE quantifiable et la diminution de la part des objectifs managériaux.

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

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

En outre, s'agissant de la rémunération variable du Président-Directeur général, suite aux résultats de benchmark réalisé en avril 2017 avec le cabinet Mercer, il a été décidé afin de réduire la différence de niveau par rapport aux pratiques du marché, et pour motiver et retenir le Président-Directeur général, de faire évoluer sa rémunération variable cible et de la porter au niveau du 1^{er} quartile, soit à 70% vs 50% actuellement.



www.mercialys.com

MERCIALYS

148, rue de l'Université 75007 Paris +33 1 53 10 23 30

Le montant de la rémunération variable pourra donc représenter :

- pour le Président-Directeur général 70% de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés, et jusqu'à 140% de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance des objectifs ;
- pour le Directeur général délégué 40% de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés, et jusqu'à 80% de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance des objectifs.

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.

Rémunération long terme

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

Cette attribution représenterait un enjeu cible de :

- 75% du salaire fixe du Président-Directeur général (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 ;
- de 50% du salaire fixe du Directeur général délégué (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 Président-Directeur général et 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 grille 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 ;



www.mercialys.com

MERCIALYS

148, rue de l'Université 75007 Paris +33 1 53 10 23 30

- 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 ;
- 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.

A l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, le Président-Directeur général et le Directeur général délégué devront obligatoirement conserver 50% de ses actions durant une période de deux ans suivant leur acquisition définitive, les autres 50% devront être conservés jusqu'à la cessation de leurs 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 et le Directeur général délégué prennent l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

Paris, le 16 mars 2018



www.mercialys.com