

MERCIALYS

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

Rémunération des dirigeants

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

I. Rémunérations variables du Directeur général et de la Directrice générale déléguée

a) Rémunérations variables 2021 à verser au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 28 avril 2022

Lors de sa réunion du 14 février 2022, 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 2021 : 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 2021.

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 55 % pour la Directrice générale déléguée avec un maximum de 110 %.

Elle était basée sur la réalisation d'objectifs quantitatifs pour 80 % et deux objectifs à la fois quantitatifs et qualitatifs pour 20 %.

Le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2021 qui s'élève :

- . pour le Directeur général à la somme brute de 478 800 euros ;
- . pour la Directrice générale déléguée à la somme brute de 265 994 euros.

b) Rémunération long terme définitivement attribuée au Directeur général et à la Directrice générale déléguée

Il est rappelé que, conformément aux politiques de rémunération approuvées lors de l'assemblée générale du 25 avril 2019, le Conseil d'administration avait décidé, lors de sa réunion du même jour, d'attribuer au Directeur général et à la Directrice générale déléguée au titre de leur rémunération long terme, un nombre maximum de 45 621 actions gratuites (dont 31 994 actions attribuées au Directeur général et 13 627 attribuées à la Directrice générale déléguée) intégralement soumises à une condition de présence (en qualité de mandataire social) à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance sur les exercices 2019 à 2021 (inclus).

À titre d'information, il est indiqué que le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 14 février 2022, suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, a constaté l'attribution définitive de 6 083 actions gratuites au titre de ce plan dont 4 266 actions gratuites pour le Directeur général et 1 817 pour la Directrice générale déléguée avec effet au 25 avril 2022 conformément aux termes dudit plan.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

II. Politique de rémunération 2022 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 2022 des mandataires sociaux a été arrêtée par le Conseil d'administration le 14 février 2022, suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 28 avril 2022.

Le rapport spécifique du Conseil d'administration détaillant l'ensemble de ces éléments sera présenté dans le Document d'enregistrement universel 2021 et dans la brochure de l'Assemblée générale 2022.

a) Rémunération du Président du Conseil d'administration :

La rémunération fixe annuelle de Monsieur Éric Le Gentil, en sa qualité de Président du Conseil d'administration, restera inchangée en 2022 et s'élèvera 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.

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.

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 fixe annuelle de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général s'élève à 360 000 euros et est restée inchangée depuis trois ans.

Pour 2022, il est proposé de porter la rémunération fixe annuelle du Directeur général à 430 000 euros, soit une augmentation de 19,5 %.

Outre l'absence d'augmentation de la rémunération fixe annuelle du Directeur général depuis son début de mandat, cette proposition est justifiée notamment par les éléments décrits ci-après.

En premier lieu, l'augmentation de la rémunération a vocation à refléter la prise de fonctions réussie de Monsieur Vincent Ravat. En effet, lors de la réunion du 21 octobre 2021, les administrateurs indépendants du Conseil d'administration de la Société ont salué la réussite de la gestion de la crise par la Direction générale et sa capacité à prendre du recul en toutes circonstances. Ils ont également



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

souligné l'accessibilité et la grande disponibilité de la Direction générale, ainsi que la fluidité et la qualité des échanges et la prise en compte par la Direction générale des suggestions des administrateurs indépendants et leur mise en œuvre (notamment au regard de la qualité de la démarche ESG de la Société et de la création d'un nouveau Comité de la stratégie et de la transformation qui répond aux attentes formulées).

La proposition tient compte également de l'évolution du profil de la Société dont il résulte un élargissement des responsabilités et des missions de la Direction générale. Cette évolution a notamment pu être constatée au travers de l'internalisation progressive en 2020 et 2021 des fonctions supports : d'une part les activités d'arbitrage, acquisitions et de fund management et d'autre part, les fonctions lourdes telles que, la gestion des ressources humaines (RH et paie), l'informatique et, pour 2022, le secrétariat du Conseil, la comptabilité et le corporate finance.

Le niveau de rémunération fixe annuelle du Directeur général après prise en compte de l'augmentation proposée resterait raisonnable et cohérent par rapport au niveau de rémunération fixe annuelle des dirigeants de sociétés comparables. Conformément à la recommandation de l'AMF dans son Rapport 2020 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées, il a été établi, par la société AON, en janvier 2022 un Benchmark de niveau de rémunération des dirigeants d'un panel d'une vingtaine de sociétés comparables à Mercialys. Deux méthodologies y ont été appliquées : une analyse à méthodologie constante (utilisée dans les précédents benchmarks réalisés auprès d'AON en 2019 et 2020) dite « Pricing » comparant la rémunération du Directeur général avec celle de dirigeants d'entreprises proches ou inférieures en termes de taille ou celle des N-1 du 1^{er} dirigeant d'entreprise de taille plus conséquente, et une analyse dite « Proxies » comparant la rémunération du Directeur général à celle des dirigeants du même niveau de ces mêmes entreprises du panel sélectionné.

Ce Benchmark fait apparaître, selon l'analyse dite « Pricing » que la rémunération annuelle fixe du Directeur général est inférieure de 21 % à la moyenne et de 11 % à la médiane constatée au sein de l'échantillon de 19 sociétés comparables à Mercialys. Selon l'analyse dite « Proxies », la rémunération annuelle fixe du Directeur général s'inscrit à un niveau inférieur de 43 % à la moyenne et inférieur de 28 % à la médiane du même panel.

Cet écart pourrait donc être atténué par l'augmentation proposée de 19,5 % de la rémunération annuelle fixe du Directeur général.

Par ailleurs, il ressort du classement Proxinvest des rémunérations des dirigeants de sociétés du SBF 120 pour l'exercice 2020, que Mercialys figure dans le premier quartile du classement des rémunérations, soit le quartile le plus bas du panel.

Les données présentées dans le rapport Proxinvest, détaillent une rémunération moyenne fixe allouée au dirigeant mandataire social exécutif du SBF120 de 865 197 euros / an, et les deux derniers Benchmarks réalisés par AON démontrent que le niveau de rémunération de la Direction générale de Mercialys reste significativement inférieur au niveau de rémunération de dirigeants de sociétés comparables.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

Enfin, cette proposition est conforme aux intérêts des parties prenantes et notamment des salariés du Groupe. En effet, l'étude Proxinvest consacrée aux rémunérations des dirigeants de sociétés françaises au titre de l'exercice 2020 démontre que Mercialys figure parmi les « meilleures » sociétés en termes de ratio d'équité (8^e du SBF 120). En effet, l'écart entre la rémunération de la Direction générale et celle des salariés figure parmi les plus faibles du panel des sociétés du SBF 120, bien inférieur à la moyenne et à la médiane.

Rémunération variable annuelle

Le dispositif de rémunération variable de Monsieur Vincent Ravat n'est pas modifié pour 2022.

Ainsi, 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 reste structurée autour de deux types d'objectifs :

- 1/ des objectifs quantitatifs, pondérés à 80 %, et
- 2/ deux objectifs à la fois qualitatifs et quantitatifs pondérés à 20 %.

Il a été retenu pour 2022 un ensemble de critères équilibrés, couvrant à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière et de critères de type bilanciel. Dans une volonté d'équilibre, deux critères ont été retenus pour chacune des typologies.

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.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, des nominations et de la gouvernance, pourra ajuster les objectifs et tenir ainsi compte d'événements exceptionnels à l'échelle nationale, tels qu'une crise sanitaire, lors de l'appréciation de l'atteinte des objectifs de performance pour maintenir, dans l'intérêt social de la Société, une adéquation de la mise en œuvre de la politique de rémunération avec la performance.

Le Conseil d'administration pourra, dans la même logique, ajuster les seuils de déclenchement, objectifs et cibles en cas d'évolution des normes et méthodes comptables.

En outre, en cas de modification significative de la stratégie ou du périmètre du Groupe (notamment à la suite d'une fusion ou d'une cession, d'un changement de contrôle, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative), le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, des nominations et de la



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

gouvernance aura la possibilité d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'ajuster tant à la hausse qu'à la baisse, l'un ou plusieurs des paramètres attachés aux critères de performance (poids, seuils de déclenchement, objectifs, cibles, etc.) de la rémunération variable annuelle du Directeur général, de façon à s'assurer que les résultats de l'application desdits critères reflètent tant la performance de celui-ci que celle du Groupe.

Rémunération long terme

Afin d'associer durablement le Directeur général à la performance actionnariale de la société, le Conseil d'administration a décidé de maintenir, 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 537 500 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 688 000 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 trois 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.

L'acquisition sera également soumise à des conditions de performance, telles que précisées au sein du Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2021.

À l'issue de cette période d'acquisition de trois 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 25.3.3 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
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.

Il est décidé d'élargir l'assiette de calcul de l'indemnité de non-concurrence à une base mensuelle équivalente à 50 % de la rémunération globale annuelle (intégrant en sus de la rémunération fixe la rémunération variable) de Monsieur Vincent Ravat en appliquant la moyenne de la rémunération totale versée au titre des deux exercices précédant son départ.

Ce niveau reste en-deçà de la recommandation de l'article 24.6 du Code AFEP-MEDEF qui se réfère à un plafond de deux ans de rémunération globale comprenant la partie fixe et variable annuelle.

c) Rémunération de la Directrice générale déléguée :

Rémunération fixe

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

La Directrice générale déléguée a jusque-là conservé son contrat de travail en qualité de Directrice administrative et financière. À ce titre, sa rémunération fixe et variable annuelle est répartie pour moitié au titre de son mandat social et pour moitié au titre de son contrat de travail.

Il est envisagé qu'en cas de renouvellement de son mandat, l'ensemble de la rémunération de la Directrice générale déléguée soit reporté sur son mandat social et qu'ainsi, il soit mis fin à son contrat de travail en qualité de Directrice administrative et financière, et ce, sans que lui soit versée d'indemnité de rupture conventionnelle. Il est également à noter que Madame Elizabeth Blaise ne bénéficie pas par ailleurs d'indemnité de départ en cas de cessation de fonctions de Directrice générale déléguée. Pour autant, cette résiliation donnera lieu au calcul d'un solde de tout compte.

La fin de son contrat de travail et la renonciation à toute indemnité contractuelle à ce titre ainsi que l'absence d'indemnité de départ liée à son mandat social contribuent à justifier une proposition d'augmentation de sa rémunération annuelle fixe.

Pour 2022, il est proposé de porter la rémunération fixe annuelle de la Directrice générale déléguée à 318 000 euros, soit une augmentation de 20 %.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

Outre l'absence d'augmentation de la rémunération fixe annuelle de la Directrice générale déléguée depuis deux ans, cette proposition est justifiée notamment par les éléments décrits ci-après.

En premier lieu, l'augmentation de la rémunération a vocation à refléter sa prise de fonctions réussie en tant que Directrice générale déléguée. Lors de la réunion du 21 octobre 2021, les administrateurs indépendants du Conseil d'administration de la Société ont souligné l'accessibilité et la grande disponibilité de la Direction générale, ainsi que la fluidité et la qualité des échanges et la prise en compte par la Direction générale des suggestions des administrateurs indépendants et leur mise en œuvre (notamment au regard de la qualité de la démarche ESG de la Société et la création d'un nouveau Comité de la stratégie et de la transformation qui répond aux attentes formulées).

La proposition tient compte également de l'évolution du profil de la Société dont il résulte un élargissement des responsabilités et des missions ainsi qu'une forte implication de la Direction générale. Cette évolution a notamment pu être constatée à travers l'internalisation progressive entre 2020 et 2022 des fonctions supports dont une part importante est placée sous la responsabilité de Madame Elizabeth Blaise : les activités de contrôle de gestion immobilière, les assurances, et pour 2022, la comptabilité et la fiscalité ; ceci s'est notamment traduit par une augmentation des effectifs de Mercialys de 25 % entre 2019 et 2021.

Le niveau de rémunération fixe annuelle de la Directrice générale déléguée après prise en compte de l'augmentation proposée resterait raisonnable et cohérent par rapport au niveau de rémunération fixe annuelle des dirigeants de sociétés comparables. Conformément à la recommandation de l'AMF dans son Rapport 2020 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées, il a été établi un benchmark du niveau de rémunération d'un panel d'une vingtaine de sociétés comparables à Mercialys par la société AON en janvier 2022. Deux méthodologies y ont été appliquées : une analyse à méthodologie constante (utilisée dans les précédents benchmarks réalisés auprès d'AON en 2019 et 2020) dite « Pricing » comparant la rémunération de la Directrice générale déléguée avec celle de Directeurs généraux délégués d'entreprises proches ou inférieures en termes de taille ou celle de directeurs de ligne de business d'entreprises de taille plus conséquente, et une analyse dite « Proxies » comparant la rémunération de la Directrice générale déléguée à celle des dirigeants du même niveau de ces mêmes entreprises du panel sélectionné.

Ce Benchmark fait apparaître, selon l'analyse dite « Pricing » que la rémunération annuelle fixe de la Directrice générale déléguée est inférieure de 11 % à la moyenne et de 12 % à la médiane constatée au sein de l'échantillon de 19 sociétés comparables à Mercialys. Selon l'analyse dite « Proxies », la rémunération annuelle fixe de la Directrice générale déléguée s'inscrit à un niveau de 31 % inférieur à la moyenne et de 20 % inférieur à la médiane du même panel.

Cet écart pourrait donc être nivelé par l'augmentation proposée de 20 % de la rémunération annuelle fixe.

S'agissant de la Directrice générale déléguée, la proposition d'augmentation de la rémunération annuelle fixe s'inscrit également dans un souci paritaire d'alignement avec la rémunération d'un directeur général délégué homme sur une période d'exercice équivalente. En effet, la rémunération annuelle fixe du précédent Directeur général délégué de la Société à la fin de son mandat en 2019



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

s'élevait à 300 000 euros. Cette démarche s'inscrit donc pleinement dans les efforts du Groupe en termes d'égalité professionnelle.

Par ailleurs, il ressort du classement Proxinvest des rémunérations des dirigeants de sociétés du SBF 120 pour l'exercice 2020, que le niveau de rémunération de la Direction générale de Mercialys reste significativement inférieur au niveau de rémunération de dirigeants de sociétés comparables.

Enfin, cette proposition est conforme aux intérêts des parties prenantes et notamment des salariés du Groupe. En effet, l'étude Proxinvest consacrée aux rémunérations des dirigeants de sociétés françaises au titre de l'exercice 2020 démontre que Mercialys figure parmi les « meilleures » sociétés en termes de ratio d'équité. En effet, l'écart entre la rémunération de la Direction générale et celle des salariés figure parmi les plus faibles du panel des sociétés du SBF 120, bien inférieur à la moyenne et à la médiane ; seules des sociétés semi-publiques parviennent à proposer un meilleur ratio.

La Directrice générale déléguée ne conserverait pas son contrat de travail en qualité de Directrice administrative et financière au-delà du Conseil d'administration suivant l'Assemblée générale ordinaire. Jusqu'à cette date, 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

Le dispositif de rémunération variable de Madame Elizabeth Blaise n'est pas modifié pour 2022.

Pour rappel, la rémunération variable cible de Madame Elizabeth Blaise en 2021 était de 55 % de sa rémunération fixe annuelle.

Le taux de réalisation maximum de chaque objectif peut atteindre 200 %. En cas de surperformance, cette rémunération variable annuelle pourrait donc atteindre jusqu'à 110 % de sa 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 structurée autour de deux types d'objectifs :

- 1/ des objectifs quantitatifs, pondérés à 80 %, et
- 2/ deux objectifs à la fois qualitatifs et quantitatifs pondérés à 20 %.

Il a été maintenu pour 2022 un ensemble de critères équilibrés, couvrant à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière et des critères de type bilanciel.

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.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, des nominations et de la gouvernance, pourra ajuster les objectifs et tenir ainsi compte d'événements exceptionnels à l'échelle nationale, tels qu'une crise sanitaire, lors de l'appréciation de l'atteinte des objectifs de performance pour maintenir, dans l'intérêt social de la Société, une adéquation de la mise en œuvre de la politique de rémunération avec la performance.

Le Conseil d'administration pourra, dans la même logique, ajuster les seuils de déclenchement, objectifs et cibles en cas d'évolution des normes et méthodes comptables.

En outre, en cas de modification significative de la stratégie ou du périmètre du groupe (notamment à la suite d'une fusion ou d'une cession, d'un changement de contrôle, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative) le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, des nominations et de la gouvernance aura la possibilité d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'ajuster tant à la hausse qu'à la baisse, l'un ou plusieurs des paramètres attachés aux critères de performance (poids, seuils de déclenchement, objectifs, cibles etc.) de la rémunération variable annuelle de la Directrice générale déléguée, de façon à s'assurer que les résultats de l'application desdits critères reflètent tant la performance de celui-ci que celle du Groupe.

Rémunération long terme

Afin d'associer durablement la Directrice générale déléguée à la performance actionnariale de la société, le Conseil d'administration a décidé de maintenir, sous réserve des dispositions de l'article L.22-10-60 du Code de commerce, le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Le pourcentage cible de Madame Elizabeth Blaise est maintenu, exprimé en pourcentage, au niveau de celui du plan 2021, soit un enjeu cible de 100 % de la rémunération annuelle fixe (soit 318 000 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 413 400 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 trois 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 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



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

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 serait également libérée de toute obligation de conservation à l'issue de la période d'acquisition susvisée.

L'acquisition sera également soumise à des conditions de performance, telles que précisées au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2021.

À l'issue de cette période d'acquisition de trois ans, la Directrice générale déléguée devrait obligatoirement conserver 100 % de ses actions gratuites 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 25.3.3 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.

Il est décidé d'élargir l'assiette de calcul de l'indemnité de non-concurrence à une base mensuelle équivalente à 50 % de la rémunération globale annuelle (intégrant en sus de la rémunération fixe la rémunération variable) de Madame Elizabeth Blaise en appliquant la moyenne de la rémunération totale versée au titre des deux exercices précédant son départ.

Ce niveau reste très en-deçà de la recommandation de l'article 24.6 du Code AFEP-MEDEF qui se réfère à un plafond de deux ans de rémunération globale comprenant la partie fixe et variable annuelle.

Paris, le 25 février 2022
mis à jour le 7 avril 2022



www.mercialys.com