

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

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 2025 à verser au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 23 avril 2026*

Lors de sa réunion du 17 février 2026, 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 2025.

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 2025.

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 65 % pour la Directrice générale déléguée avec un maximum de 130 %.

Elle était basée sur la réalisation d'objectifs quantitatifs pour 100 %.

Le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2025 qui s'élève :

- . pour le Directeur général à la somme brute de 607 600 euros ;
- . pour la Directrice générale déléguée à la somme brute de 335 490 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 27 avril 2023, le Conseil d'administration avait décidé, lors de sa réunion du 27 avril 2023, d'attribuer gratuitement au Directeur général et à la Directrice générale déléguée au titre de leur rémunération long terme, un nombre maximum de 120 240 actions (dont 75 109 actions attribuées au Directeur général et 45 131 attribuées à la Directrice générale déléguée) soumises à une condition de présence (en qualité de mandataire social) à la date d'acquisition des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance sur les exercices 2023 à 2025 (inclus).

La présence de Madame Elizabeth Blaise en tant que mandataire social s'est interrompue le 31 décembre 2025. Dans le cadre de son départ, conformément à la politique de rémunération de la Directrice générale déléguée, le droit aux actions qui lui ont été attribuées gratuitement avant la date de son départ effectif est maintenu sur une base *pro rata temporis* de sa présence en tant que dirigeant mandataire social de la société Mercialys durant la période d'acquisition.



www.mercialys.com

À titre d'information, il est indiqué que le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 17 février 2026, a constaté l'attribution définitive de 113 899 actions au titre de ce plan dont 74 516 actions pour le Directeur général et 39 383 pour la Directrice générale déléguée avec effet au 27 avril 2026 conformément aux termes dudit plan.

Monsieur Vincent Ravat et Madame Elizabeth Blaise ont également bénéficié d'attributions gratuites d'actions le 25 avril 2024 et le 29 avril 2025.

En raison du départ de Madame Elizabeth Blaise, le Conseil d'administration a constaté le nombre d'actions qui seront acquises par Madame Elizabeth Blaise à l'issue de la période d'acquisition de trois ans. En effet, la politique de rémunération de la Directrice générale déléguée prévoit que, en cas de départ, le calcul des conditions de performance est réalisé, sur la base des critères de performance du plan, évalués à la fin de l'année au cours de laquelle la Directrice générale déléguée aura cessé d'exercer ses fonctions (et sans prise en compte de l'impact de la ou des années postérieures à celle de la cessation de ses fonctions).

Le Conseil d'administration avait attribué à Madame Elizabeth Blaise :

- le 25 avril 2024, un nombre maximum de 38 941 actions, réduit sur une base *pro rata temporis* à un maximum de 21 886 actions. Après évaluation du niveau d'atteinte des critères de performance au 31 décembre 2025, le Conseil d'administration a déterminé que 21 388 actions pourront être acquises par Madame Elizabeth Blaise au titre de ce plan, le 25 avril 2027 ;
- le 29 avril 2025, un nombre maximum de 41 675 actions, réduit sur une base *pro rata temporis* à un maximum de 9 383 actions. Après évaluation du niveau d'atteinte des critères de performance au 31 décembre 2025, le Conseil d'administration a déterminé que 3 987 actions pourront être acquises par Madame Elizabeth Blaise au titre de ce plan, le 30 avril 2028.

II. Politique de rémunération 2026 du Président du Conseil d'administration et du Directeur général

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération 2026 des mandataires sociaux a été arrêtée par le Conseil d'administration le 17 février 2026, suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 avril 2026.

Le rapport spécifique du Conseil d'administration détaillant l'ensemble de ces éléments sera présenté dans le Document d'enregistrement universel 2025 et dans la brochure de l'Assemblée générale 2026.

a) Rémunération du Président du Conseil d'administration

La rémunération fixe annuelle de Monsieur Éric Le Gentil en qualité de Président du Conseil d'administration restera inchangée par rapport à 2025. Elle s'élèvera à 255 000 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.



MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

Le Président du Conseil d'administration ne percevra pas de rémunération variable annuelle, ni de rémunération variable long terme, ni d'attribution gratuite d'actions.

Monsieur Éric Le Gentil, en sa qualité d'administrateur, de membre du Comité des investissements durables 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

La rémunération fixe annuelle de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général reste inchangée par rapport à 2025 à 490 000 euros.

Le Code AFEP-MEDEF prévoit dans sa recommandation 26.3.1 que « *La rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.* ».

Plus globalement, la politique de rémunération du Directeur général continue d'être structurée pour rémunérer plus particulièrement la performance, dont en particulier de long terme, de la Société

. Rémunération variable annuelle

Pour rappel, la rémunération variable maximale de Monsieur Vincent Ravat au titre de l'exercice 2025 s'élevait à 140 % de sa rémunération fixe annuelle.

Il est proposé de ne pas modifier ce pourcentage maximal en 2026.

La rémunération variable du Directeur général s'inscrit dans les meilleurs standards de marché (recommandation du Code AFEP-MEDEF de rendre prépondérants les critères quantifiables) en étant conditionnée par l'atteinte d'objectifs ambitieux et mesurables, dont les critères sont définis de manière précise.

Etant donné la multiplicité des enjeux, entre autres en matière stratégique, de ressources humaines et de RSE, pour la Société sur l'exercice 2026 et de façon à mieux préserver la confidentialité des évolutions d'orientation, il est proposé de répartir les objectifs entre des critères quantitatifs spécifiques portant sur les principaux enjeux de la Société en matière de performance financière, extra-financière et opérationnelle et un critère quantitatif agrégé, portant sur les enjeux stratégiques, sociaux, climatiques et environnementaux, assorti d'indicateurs mesurables et vérifiables, à savoir :



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

- (1) Des critères quantitatifs spécifiques de type financier reflétant à la fois l'évolution des revenus (croissance interne et externe), l'efficacité opérationnelle, la gestion des coûts d'exploitation et de financement et de type extra-financier reflétant les engagements climatiques et sociaux :
 - Croissance du résultat net récurrent
 - Marge EBITDA
 - Résultat financier (RFI RNR)
 - RSE : maintien dans la *A-list* du CDP et à un haut niveau d'index d'égalité professionnelle supérieur ou égal à 94/100 à l'index d'égalité professionnelle (à méthodologie comparable ou score dans le premier quartile du SBF 120 si nouvel indice)
- (2) Un critère quantitatif agrégé défini de manière précise et mesurée par plusieurs indicateurs s'articulant autour des thématiques suivantes :
 - Stratégie mise en œuvre pour améliorer la qualité du portefeuille (gestion des actifs / investissements)
 - Trajectoire de croissance avec maintien des grands équilibres bilantiels (arbitrage / gestion de la dette)
 - Dynamique RH : engagement (compréhension collective des principes d'action de la société : Réussir ensemble / S'engager pleinement / Cultiver la pro-activité / Développer la relation client), fidélisation et satisfaction des collaborateurs aux meilleurs niveaux

Pour chaque critère, le seuil minimum de réalisation est fixé (par le Conseil d'administration sur avis du Comité des rémunérations, des nominations et de la gouvernance) à un niveau *a minima* égal ou supérieur aux objectifs que se fixe Mercialys pour l'exercice concerné. Le seuil maximum est fixé en dépassement significatif des attentes. La rémunération variable se calculerait de façon linéaire entre le seuil minimum et le seuil maximum.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations 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 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.



www.mercialys.com



16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

En cas de départ du Directeur général, en ce compris le cas de décès et sauf en cas de révocation pour faute grave ou lourde, la rémunération variable au titre de l'année en cours sera calculée sur une base *prorata temporis* de sa présence en tant que dirigeant mandataire social de Mercialys. Le calcul de la rémunération variable sera alors réalisé sur la base des critères de performance évalués à la fin de l'année au cours de laquelle le Directeur général aura cessé d'exercer ses fonctions.

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 en cas de réalisation des objectifs fixés, et jusqu'à 160 % de la rémunération annuelle fixe en cas de surperformance pour chaque critère, ces seuils restant inchangés par rapport à 2025.

L'ensemble des rémunérations variables cibles (bonus annuel ou pluriannuel et actions de performance) s'inscrit dans les seuils recommandés par les agences de conseil en vote en ne dépassant pas les 200 % du salaire fixe et l'ensemble des rémunérations variables n'excède pas les 300 % de la rémunération fixe en valeur maximale.

Par ailleurs, la rémunération variable annuelle n'excède pas la partie conditionnelle de long terme de la rémunération du Directeur général afin de favoriser un vrai alignement entre rémunération et performance à long terme et ne pas favoriser la prise de risque à court terme.

L'acquisition sera soumise à des conditions de performance, telles que précisées au sein du Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2025. Un des objectifs est lié à la réduction de l'intensité carbone du patrimoine de la Société afin de faire participer positivement l'entreprise à la lutte contre le changement climatique.

Par ailleurs, les actions attribuées gratuitement ne seraient 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.

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 son mandat. L'obligation de conservation au-delà de deux ans de 50 % des actions acquises ne continuerait à s'appliquer que jusqu'à ce que le montant total des actions détenues par les dirigeants représente 300 % de leur dernière rémunération fixe annuelle brute. Le montant serait déterminé en début de chaque année sur la base du cours moyen pondéré de l'action Mercialys du précédent exercice clos.



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

En cas de départ du Directeur général, en ce compris le cas de décès ou d'invalidité, et à l'exclusion des cas de révocation pour faute grave ou lourde ou, sauf justification particulière, de démission, le droit aux actions gratuites qui lui auraient été attribuées avant la date de son départ effectif serait maintenu sur une base *prorata 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 sera 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 ces fonctions.

Dans un tel cas, à son départ effectif, le Directeur général serait également libéré de toute obligation de conservation.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 26.3.3 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.

Clause de non-concurrence

Le Directeur général est susceptible de bénéficier d'une indemnité en cas de cessation de ses fonctions en contrepartie d'une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation qui serait versée sur une base mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de la rémunération globale annuelle (fixe et variable) de Monsieur Vincent Ravat, cette rémunération globale annuelle étant calculée comme la moyenne de la rémunération totale versée au titre des deux exercices précédant son départ.

Elle s'appliquerait pendant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond de durée de deux ans, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer.

Ce niveau est en-deçà de la recommandation de l'article 25.6 du Code AFEP-MEDEF qui se réfère à un plafond de deux ans de rémunération globale comprenant la partie fixe et variable annuelle.

Le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le Directeur général fera valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité de non-concurrence ne pourra lui être versée au-delà de 65 ans.



www.mercialys.com



16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

Clause dite de « *claw back* » et malus

Afin d'aligner les politiques de rémunération sur les meilleures pratiques de gouvernance, en cas de faute lourde ou fraude avérée (malversation, falsification en particulier), pendant sa période d'exercice, ayant eu comme résultante, un impact défavorable significatif sur les résultats du Groupe, l'entreprise se réserve la possibilité, sur décision motivée du Conseil d'administration, d'intenter une action à l'encontre du Directeur général en demande de remboursement (« *claw back* »), dans la limite de la loi applicable, de tout ou partie de la rémunération variable annuelle versée sur la période concernée.

En outre, dans une telle situation, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, pourra prendre une décision visant à annuler les droits du Directeur général sur les actions de performance n'ayant pas encore été acquises (malus).

Paris, le 18 février 2026



www.mercialys.com