

MERCIALYS

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

Rémunération des dirigeants

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

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

a) Rémunérations variables 2023 à verser au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 25 avril 2024

Lors de sa réunion du 14 février 2024, 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 2023 :

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 2023.

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 100 %.

Le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2023 qui s'élève :

- pour le Directeur général à la somme brute de 442 470 euros ;
- pour la Directrice générale déléguée à la somme brute de 314 645 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 22 avril 2021, 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 95 112 actions gratuites (dont 59 516 actions attribuées au Directeur général et 35 596 attribuées à la Directrice générale déléguée) intégralement 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 2021 à 2023 (inclus).

À titre d'information, il est indiqué que le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 14 février 2024 suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, a constaté l'attribution définitive de 95 112 actions gratuites au titre de ce plan dont 59 516 actions gratuites pour le Directeur général et 35 596 pour la Directrice générale déléguée avec effet au 22 avril 2024 conformément aux termes dudit plan.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

II. Politique de rémunération 2024 du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et de la Directrice générale déléguée

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération 2024 des mandataires sociaux a été arrêtée par le Conseil d'administration le 14 février 2024, suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 25 avril 2024.

Le rapport spécifique du Conseil d'administration détaillant l'ensemble de ces éléments sera présenté dans le Document d'enregistrement universel 2023 et dans la brochure de l'Assemblée générale 2024.

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 2024 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, renommé en 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 est fixée à 430 000 euros depuis l'année 2022.

Il est proposé de ne pas modifier le montant de sa rémunération fixe en 2024.

Le rapport Proxinvest sur les rémunérations des dirigeants des sociétés du SBF 120 pour l'exercice 2022 publié en 2023 montre que Mercialys continue de figurer parmi les « meilleures » sociétés pour ce qui est du ratio d'équité (8^e du SBF 120 avec un ratio d'équité de 11 contre 77 en moyenne et 45 en médiane).

Globalement, la politique de rémunération du Directeur général est structurée pour rémunérer plus significativement la performance, dont en particulier de long terme, de la Société.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

Rémunération variable annuelle

Cette rémunération est conditionnée par l'atteinte d'objectifs précis et ambitieux.

Pour rappel, la rémunération variable cible de Monsieur Vincent Ravat au titre de l'exercice 2023 s'élevait à 70 % de sa rémunération fixe annuelle. En cas de surperformance, cette rémunération variable pouvait donc atteindre jusqu'à 140 % de la rémunération annuelle fixe. Il est proposé de ne pas modifier cette politique de rémunération variable en 2024.

Mercialys continue aussi à inscrire sa politique de rémunération dans les meilleurs standards de marché avec toujours 100 % de critères quantitatifs (soit au-delà de la recommandation de meilleure pratique du HCGE) dans la structuration de la rémunération variable dont les critères sont définis de manière précise.

Il a été retenu pour 2024 un ensemble de critères équilibrés, couvrant à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière relative à la stratégie RSE incluant les enjeux climatiques et plus globalement sociaux et environnementaux de la Société.

Les objectifs retenus sont le reflet des principaux enjeux de la Société pour l'année à venir ; ils sont ambitieux et mesurables :

1 - Critères de type financier

- Croissance du RNR¹ afin de mesurer l'évolution du résultat récurrent de Mercialys
- Marge d'EBITDA afin d'évaluer les impacts financiers de la stratégie mise en œuvre

2 - Critères de type opérationnel

- Taux de vacance financière totale dans un contexte d'accroissement de difficultés d'enseignes
- Maintenir un volume d'investissement et arbitrage (hors maintenance courante) sur l'exercice permettant d'adapter croissance et équilibre bilantiel tout en prouvant la liquidité du patrimoine
- Lancement opérationnel effectif de projets du *pipeline* marquant la bascule en phase opérationnelle de projets pour lesquels les avancées préparatoires et administratives ont été terminées en 2023

3 - Critères de type extra-financier RSE, entre autres environnementaux et climatiques

- Maintien au plus haut niveau du score au palmarès de la féminisation du SBF 120 pour maintenir la Société dans les meilleures pratiques du marché
- Atteinte sur une base linéarisée des objectifs majeurs de la stratégie « 4 Fair Impacts » de la Société sur la trajectoire stratégique globale à horizon 2030

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8, III du Code de commerce, Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, des nominations et de la gouvernance, pourra décider d'ajuster les dispositions relatives aux éléments variables quantifiables

¹ Il est à noter que la notion de « RNR – Résultat Net Récurrent » a progressivement remplacé celle de « FFO », qui préexistait, dans la documentation financière de l'entreprise sans modification des modalités de calcul historiques de l'indicateur pour l'ensemble des rémunérations.



MERCIALYS

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

de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux en cas de circonstances exceptionnelles et de manière temporaire, en particulier dans la mesure où les changements apportés sont conformes à l'intérêt social et nécessaires pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Les événements qui pourraient donner lieu à l'utilisation de cette possibilité sont notamment tout événement échappant au contrôle de Mercialys qui ne peut être raisonnablement prévu ou quantifié lors de l'arrêt de la politique de rémunération, tel que l'impact d'une épidémie de type Covid-19.

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.

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 *pro rata 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 (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).

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 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.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

L'acquisition sera soumise à des conditions de performance, telles que précisées au sein du Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2023. 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.

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, 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 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.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

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.

c) Rémunération de la Directrice générale déléguée

Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe de Madame Elizabeth Blaise s'est établie à 318 000 euros pour les exercices 2022 et 2023.

Il est proposé de ne pas modifier le montant de la rémunération fixe de Madame Elizabeth Blaise en 2024.

La politique de rémunération de la Directrice générale déléguée est structurée pour rémunérer plus significativement la performance, en particulier de long terme, de la Société.

Rémunération variable annuelle

Cette rémunération est conditionnée par l'atteinte d'objectifs précis et ambitieux.

Pour rappel, la rémunération variable cible de Madame Elizabeth Blaise au titre de l'exercice 2023 s'élevait à 55 % de sa rémunération fixe annuelle. Le taux de réalisation maximum de chaque objectif pouvait atteindre 200 %. En cas de surperformance, cette rémunération variable pouvait donc atteindre jusqu'à 110 % de la rémunération annuelle fixe. Il est proposé de ne pas modifier cette politique de rémunération variable en 2024.

Mercialys continue à inscrire sa politique de rémunération dans les meilleurs standards de marché, avec désormais 100 % de critères quantitatifs dans la structuration de la rémunération variable dont les critères sont définis de manière précise.

Il a été retenu pour 2024 un ensemble de critères équilibrés, couvrant à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière relative à la stratégie RSE incluant les enjeux climatiques et plus globalement sociaux et environnementaux de la Société.

Les objectifs retenus sont le reflet des principaux enjeux de la Société pour l'année à venir ; ils sont ambitieux et mesurables :

1 - Critères de type financier



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

- Croissance du RNR² afin de mesurer l'évolution du résultat récurrent de Mercialys
- Marge d'EBITDA afin d'évaluer les impacts financiers de la stratégie mise en œuvre

2 - Critères de type opérationnel

- Maintenir un volume d'investissement et arbitrage (hors maintenance courante) sur l'exercice permettant d'adapter croissance et équilibre bilantiel tout en prouvant la liquidité du patrimoine
- Contrôle de l'évolution du taux de charges locatives nettes non récupérées à périmètre comparable dans un contexte de hausse des coûts de fonctionnement
- Taux de vacance financière totale dans un contexte d'accroissement des difficultés d'enseignes

3 - Critères de type extra-financier RSE, entre autres environnementaux et climatiques

- « Verdissement » des financements et tenue des objectifs RSE associés à l'évolution des marges des lignes bancaires
- Atteinte sur une base linéarisée des objectifs majeurs de la stratégie « 4 Fair Impacts » de la Société sur la trajectoire stratégique globale à horizon 2030

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8, III du Code de commerce, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations, rémunérations et de la gouvernance, pourra décider d'ajuster les dispositions relatives aux éléments variables quantifiables de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux en cas de circonstances exceptionnelles et de manière temporaire, en particulier dans la mesure où les changements apportés sont conformes à l'intérêt social et nécessaires pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Les événements qui pourraient donner lieu à l'utilisation de cette possibilité sont notamment tout événement échappant au contrôle de Mercialys qui ne peut être raisonnablement prévu ou quantifié lors de l'arrêté de la politique de rémunération, tel que l'impact d'une épidémie de type Covid-19.

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.

En cas de départ de la Directrice générale déléguée, 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 *pro rata temporis* de sa présence en tant que dirigeant mandataire social de

² Il est à noter que la notion de « RNR – Résultat Net Récurrent » a progressivement remplacé celle de « FFO », qui préexistait, dans la documentation financière de l'entreprise sans modification des modalités de calcul historiques de l'indicateur pour l'ensemble des rémunérations.



MERCIALYS

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

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 la Directrice générale déléguée aura cessé d'exercer ses fonctions.

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 2023, 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.

L'acquisition sera soumise à des conditions de performance, telles que précisées au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2023. 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 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.

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 son mandat. L'obligation de conservation au-delà de deux ans de 50 % des actions acquises ne continuera 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 sera déterminé en début de chaque année sur la base du cours moyen pondéré de l'action Mercialys du précédent exercice clos.

En cas de départ de la Directrice générale déléguée, en ce compris le cas de décès et sauf en cas de révocation pour faute grave ou lourde, 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 sera alors réalisé sur la base des critères de performance du plan évalués à la fin de l'année au cours de laquelle la Directrice générale déléguée aura cessé d'exercer ces fonctions.



www.mercialys.com

MERCIALYS

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

Dans un tel cas, à son départ effectif, la Directrice générale déléguée serait également libérée de toute obligation de conservation.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 26.3.3 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 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 Madame Elizabeth Blaise, 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 la Directrice générale déléguée fera valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne pourra lui être versée au-delà de 65 ans.

Paris, le 16 février 2024



www.mercialys.com