

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 2024 à verser au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 29 avril 2025

Lors de sa réunion du 12 février 2025, 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 2024.

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 2024.

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 2024 qui s'élève :

- pour le Directeur général à la somme brute de 567 170 euros ;
- pour la Directrice générale déléguée à la somme brute de 334 218 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 28 avril 2022, d'attribuer au Directeur général et à la Directrice générale déléguée au titre de leur rémunération long terme, un nombre maximum de 120 437 actions gratuites (dont 75 232 actions attribuées au Directeur général et 45 205 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 2022 à 2024 (inclus).

À titre d'information, il est indiqué que le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 12 février 2025 suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, a constaté l'attribution définitive de 120 437 actions gratuites au titre de ce plan dont 75 232 actions gratuites pour le Directeur général et 45 205 pour la Directrice générale déléguée avec effet au 28 avril 2025 conformément aux termes dudit plan.



www.mercialys.com

II. Politique de rémunération 2025 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 2025 des mandataires sociaux a été arrêtée par le Conseil d'administration le 12 février 2025, suivant l'avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 29 avril 2025.

Le rapport spécifique du Conseil d'administration détaillant l'ensemble de ces éléments sera présenté dans le Document d'enregistrement universel 2024 et dans la brochure de l'Assemblée générale 2025.

a) Rémunération du Président du Conseil d'administration

Depuis la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général, Monsieur Éric Le Gentil perçoit, au titre de ses missions de Président du Conseil d'administration, en sus de sa rémunération en qualité d'administrateur, une rémunération, uniquement fixe, de 225 000 euros bruts annuels, inchangée depuis. Cette rémunération avait été fixée après prise en compte des missions qui lui sont confiées y compris au-delà des attributions générales prévues par la Loi, 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.

Au regard de cette absence d'évolution depuis six ans, dans un contexte de renouvellement de son mandat d'administrateur lors de la prochaine Assemblée générale annuelle, il a été diligenté, en novembre 2024, auprès du cabinet spécialisé AON TalentSolutions, une étude comparative sur les rémunérations de mandataires sociaux aux missions spécifiques comparables dans d'autres sociétés françaises cotées ou des filiales françaises de société cotée de référence¹. Cette étude fait ressortir une rémunération pour Monsieur Éric Le Gentil -3 % inférieure à la médiane (231 800 euros), -4 % inférieure à la moyenne (235 371 euros) et -22 % en-deçà du 3^e quartile (288 750 euros) des rémunérations du panel.

Aussi, prenant en compte sa disponibilité permanente, son implication totale et son attention continue au bon fonctionnement du Conseil d'administration et à l'évolution positive de la dynamique entre les administrateurs et avec la Direction générale, il est proposé, conformément à la recommandation 25.3.1 du Code AFEP-MEDEF, de faire évoluer la rémunération du Président du Conseil d'administration en la fixant à 255 000 euros, soit une évolution de +13,3 %. Elle resterait, en cas d'approbation de cette évolution, inférieure de -11,7 % au 3^e quartile des rémunérations du panel externe.

Cette proposition est conforme aux intérêts des parties prenantes et notamment des salariés du Groupe. En effet, sur la période entre début 2022 (début du mandat d'administrateur de Monsieur Éric Le Gentil, actuellement en cours) et fin 2024, la rémunération moyenne des collaborateurs de la Société, a évolué de +11,2 % à périmètre constant d'effectif.

¹ Panel retenu par le cabinet AON TalentSolutions de sociétés françaises et filiales françaises de sociétés internationales comprenant les entreprises Altarea (France, Euronext), Costar (US, NASDAQ), Greystar (US), JLL France, Nexity (France, Euronext), Prologis (US, NYSE), Sagard (US), Vinci Immobilier (France, Euronext)



MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

De plus, le ratio de rémunération du Président du Conseil d'administration mise au regard de la rémunération des salariés de l'entreprise (ratio d'équité) a diminué entre 2020 (première année complète de Présidence et Direction générale dissociée) et 2024 passant de 4,3x à 2,9x de ratio moyen et de 5,1x à 3,4x de ratio médian.

Après l'augmentation proposée pour le Président du Conseil d'administration, le ratio d'équité s'élèverait à 3,2x en moyenne et 3,7x en médiane (soit dans les deux cas toujours en-dessous des niveaux de 2020) et ce, hors prise en compte de l'impact des négociations annuelles obligatoires prévues en avril 2025 sur la rémunération moyenne et médiane des salariés du Groupe.

En outre, depuis la fixation de la rémunération du Président du Conseil d'administration en 2019, inchangée par la suite, sur la période afférente de six ans jusqu'à fin 2024, l'inflation en France s'est élevée à +16,4 % en cumul.

L'ensemble de ces éléments démontrent que l'évolution est proposée dans des proportions raisonnables et qu'elle s'inscrit dans les meilleures pratiques de marché.

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 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 était de 430 000 euros pour l'exercice 2024. Elle n'a pas varié depuis 2022.

Conformément aux meilleures pratiques du marché, la part de la rémunération fixe du Directeur général ne dépasse pas 25 % de sa rémunération totale maximale. Sa structure de rémunération vise à récompenser le dirigeant principalement sur le long terme, sans inciter à des prises de risque excessif.

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.* ».



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

Etant donné l'absence d'augmentation de la rémunération du Directeur général depuis trois ans et son dernier renouvellement de mandat, conformément à la recommandation de l'AMF sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées², il a été confié à la société AON en novembre 2024 la réalisation d'une étude comparative du niveau de rémunération des dirigeants d'un panel³ d'une vingtaine de sociétés comparables à Mercialys. Cette étude fait ressortir une rémunération annuelle fixe du Directeur général inférieure de -17,6 % à la moyenne et de -14,0 % à la médiane des rémunérations fixes constatées au sein de l'échantillon des 19 sociétés comparables. Cet écart se retrouve dans la comparaison de la rémunération fixe + variable annuel cible de Monsieur Vincent Ravat qui s'inscrit -17 % en-dessous de la médiane et -20,3 % en-dessous de la moyenne du même panel.

Il ressort, par ailleurs, du classement Proxinvest des rémunérations des dirigeants de sociétés du SBF 120 pour l'exercice 2023 publié en 2024, que la rémunération totale de Monsieur Vincent Ravat figure dans le dernier quintile du classement des rémunérations du SBF 120 (102^e place).

Les données présentées dans le rapport Proxinvest détaillent une rémunération moyenne fixe allouée aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs de 970 685 euros par an pour le SBF 120 et de 778 134 euros par an pour le SBF 80 et une rémunération variable annuelle moyenne de 1 122 785 euros par an (hors rémunération long terme en actions de performance) pour le SBF 120 et de 729 950 euros par an pour le SBF 80, ce qui met en évidence un niveau de rémunération fixe et variable annuelle du Directeur général de Mercialys significativement inférieur au niveau moyen de rémunération des dirigeants de sociétés de l'indice boursier.

La dernière étude⁴ de BNP Paribas Exane Research sur la structure de rémunération des dirigeants des sociétés cotées européennes du secteur de l'immobilier montre aussi que les rémunérations fixes des Directeurs généraux, sur les 10 années précédant l'étude, ont progressé globalement en ligne avec l'évolution de l'inflation. Depuis le renouvellement du mandat du Directeur général en 2022, sur une période de trois ans jusqu'à fin 2024, l'inflation en France s'est élevée à +12,7 % en cumul (+19,9 % sur 10 ans).

Sur cette même période de trois ans depuis 2022, année de dernière augmentation de la rémunération du Directeur général, le taux de rentabilité de l'action (*Total Shareholder Return*) de la Société s'élève à +53,11 % pour une croissance de son Résultat Net Récurrent de +11,17 %.

Aussi, pour 2025, il est proposé d'augmenter de +13,95 % la rémunération fixe annuelle du Directeur général. L'augmentation proposée porterait à 490 000 euros la rémunération fixe annuelle du Directeur général.

² Rapport 2020 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées, AMF, 24 novembre 2020

³ Panel retenu par le cabinet AON de sociétés françaises et internationales évoluant dans le secteur de l'immobilier comprenant Alstria, Deutsche Euroshop, Eurocommercial Pty, Frey SA, Great Portland Estates, Hammerson, Workspace Plc, Altarea, Argan, Carmila, Covivio, Gecina, Icade, IGD, NewRiver, Peugeot Invest, Société de la Tour Eiffel, SFL et Wereldhave

⁴ Le panel de l'étude intitulée « *PAYing attention* », datée du 6 décembre 2023, porte sur les 22 sociétés cotées suivantes : Vonovia, URW, LEG, Landsec, SEGRO, British Land, GPE, Hammerson, Derwent, Klépierre, Covivio, Cofinimmo, Aedifica, VGP, Gecina, AroundTown, Shurgard, Carmila, CTP, Icade, WDP et Tritax



MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

A posteriori de cette évolution en 2025 de rémunération fixe du Directeur général, le montant de la rémunération fixe annuelle du Directeur général resterait inférieur de -6,0 % au niveau moyen et inférieur de -2,0 % au niveau médian de rémunération fixe des dirigeants des sociétés cotées comparables du panel AON étudié.

Cette proposition est conforme aux intérêts des parties prenantes et notamment des salariés du Groupe. En effet, sur la période entre début 2022 et fin 2024 (donc hors effet des évolutions salariales annuelles 2025 prévues annuellement en avril), la rémunération moyenne des collaborateurs de la Société a évolué de +11,20 % à périmètre constant d'effectif.

L'étude Proxinvest, précédemment mentionnée, montre également que Mercialys continue de figurer parmi les « meilleures » sociétés pour ce qui est du ratio d'équité (6^e au classement 2023 avec un ratio d'équité de 12x contre 67x en moyenne des sociétés du SBF 120). Ce ratio d'équité de rémunération du Directeur général mis au regard de la rémunération des salariés de l'entreprise a diminué sur la période comprise entre 2019 (année de commencement de son premier mandat) et 2024 passant de 12,6x à 11,9x en ratio moyen et de 15,2x à 13,8x en ratio médian.

Après l'augmentation proposée pour le Directeur général, le ratio d'équité s'élèverait à 12,3x en moyenne et 14,4x en médiane (soit dans les deux cas toujours en-dessous des niveaux affichés en 2020), et ce hors prise en compte des négociations annuelles obligatoires et autres augmentations des collaborateurs en avril 2025.

Ces éléments démontrent que l'évolution est proposée dans des proportions raisonnable et qu'elle s'inscrit dans les meilleures pratiques de marché.

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 2024 s'élevait à 140 % de sa rémunération fixe annuelle.

Il est proposé de ne pas modifier ce pourcentage maximal en 2025.

Le rapport Proxinvest des rémunérations pour l'exercice 2023 publié en 2024 fait état d'un taux de variable cible médian de 100 % et d'un taux de variable maximum médian de 150 % du salaire fixe pour les dirigeants des sociétés du SBF 120.

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.



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

Etant donné la multiplicité des enjeux, entre autres en matière stratégique, de ressources humaines et de RSE, pour la Société sur l'exercice 2025 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 et opérationnelle et un critère quantitatif agrégé, portant sur les enjeux stratégiques, sociaux, climatiques et environnementaux, assorti d'indicateurs mesurables et vérifiables, à savoir :

- (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 :
 - Croissance du résultat net récurrent
 - Marge EBITDA
 - Taux de vacance financière totale

- (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 / cessions)
 - Amélioration de la gestion des ressources humaines dont maintien des standards en matière de parité
 - Mise en œuvre de la stratégie RSE « 4 Fair Impacts »

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

MERCIALYS

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 2024.

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 2024. 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 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.

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

MERCIALYS

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).

c) Rémunération de la Directrice générale déléguée

Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe de Madame Elizabeth Blaise est fixée à 318 000 euros depuis l'exercice 2022. Il est proposé de ne pas modifier le montant de la rémunération fixe de Madame Elizabeth Blaise en 2025.

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

Pour aligner la structure de rémunération de la Directrice générale déléguée aux meilleures pratiques du marché visant à laisser le temps aux risques et aux investissements de se concrétiser et de se refléter sur la situation financière de l'entreprise, ainsi qu'à ne pas inciter à des prises de risque excessif à court terme, il est proposé de faire évoluer la part variable de sa rémunération qui dépasse actuellement la proportion de 25 % de sa rémunération totale maximale, tout en laissant inchangée sa rémunération fixe annuelle actuelle.

Pour rappel, la rémunération variable cible de Madame Elizabeth Blaise au titre de l'exercice 2024 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.

Dans la structure actuelle de rémunération de la Directrice générale déléguée, sa rémunération fixe représente 29 % de sa rémunération totale maximale, variable annuel et long terme compris, contre une pratique de marché inférieure en moyenne à 25 % sur le panel des sociétés du SBF 120 tel que le rapporte Proxinvest dans son étude 2023 sur les rémunérations des dirigeants des sociétés cotées. Une part de rémunération variable (annuelle et long terme) d'environ 75 % dont une majorité de long-terme est d'ailleurs ce que recommande globalement les agences de conseil en vote.



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

Aussi il est proposé de faire évoluer le poids de la rémunération variable de la Directrice générale déléguée, en conservant une prépondérance long terme dans le total de sa rémunération avec un passage de sa rémunération variable annuelle cible de 55 % à 65 % et maximale de 110 % à 130 % de sa rémunération fixe annuelle.

Cela répondrait à l'objectif recherché d'évolution de la politique de rémunération de la Directrice générale déléguée visant à une structuration portée plus significativement sur une rémunération de la performance de long terme de la Société dont la part totale passerait de 70 % à 74 % de sa rémunération totale maximale.

Conformément aux recommandations des agences de conseil en vote, le variable annuel maximum resterait inférieur à 150 % de sa rémunération fixe et représenterait une part inférieure dans sa rémunération variable totale à celle de son variable long terme.

Par ailleurs, la réalisation d'une étude comparative, confiée à la société AON TalentSolutions en novembre 2024, du niveau de rémunération d'un panel de sociétés comparables à Mercialys⁵ fait ressortir une rémunération cible fixe + variable annuel de la Directrice générale déléguée inférieure de -17,8 % à la médiane et de -20 % à la moyenne. Aussi l'évolution de structure de rémunération proposée paraît proportionnée par rapport aux comparables de marché précités. Elle se traduirait, en effet, par une hausse de rémunération variable annuelle de +18,2 % (à taux d'atteinte constant des critères de performance) pour une augmentation de rémunération totale d'un maximum de +11,76 % en cas de surperformance maximale de tous les objectifs fixés à court et long terme, toujours sensiblement en retrait par rapport au panel étudié.

La rémunération variable de la Directrice générale déléguée continuerait à s'inscrire dans les meilleurs standards de marché (recommandation du Code AFEP-MEDEF de rendre prépondérants les critères quantifiables).

Comme pour le Directeur général, il est proposé de répartir les objectifs (définis de façon précise, ambitieuse et mesurable) entre des critères quantitatifs spécifiques portant sur les principaux enjeux de la Société en matière de performance financière, un critère quantitatif spécifique portant sur les enjeux sociaux, climatiques et environnementaux et un critère quantitatif agrégé, portant sur les enjeux opérationnels et stratégiques, assorti d'indicateurs mesurables et vérifiables, à savoir :

- (1) Des critères quantitatifs spécifiques de type financier reflétant à la fois l'évolution des revenus (croissance interne et externe), l'efficacité opérationnelle et la gestion des coûts d'exploitation et de financement :
 - Croissance du résultat net récurrent
 - Marge EBITDA
 - Croissance organique totale
 - Contrôle de l'évolution du taux de charges locatives nettes non récupérées à périmètre comparable pour maîtriser le coût de fonctionnement des sites

⁵ Panel retenu par le cabinet AON de sociétés françaises et internationales évoluant dans le secteur de l'immobilier comprenant Alstria, Eurocommercial Pty, Frey SA, Great Portland Estates, Hammerson, Workspace Plc, Argan, IGD, NewRiver, Société de la Tour Eiffel et Wereldhave.



MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

- (2) Un critère quantitatif spécifique de type extra-financier RSE visant à 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
- (3) Un critère quantitatif agrégé défini de manière précise et mesurée par plusieurs indicateurs s'articulant autour des thématiques suivantes :
- Le renforcement de la gestion des risques
 - L'amélioration du recouvrement
 - Le refinancement, les couvertures, et la trajectoire du résultat financier
 - L'efficacité opérationnelle inter-services
 - Le coût de fonctionnement des services

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 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 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.



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

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.

Pour les raisons évoquées précédemment au titre de sa rémunération variable annuelle, il est, par ailleurs, proposé que pour sa rémunération variable long terme en actions, le pourcentage maximum d'attribution soit revu à la hausse par rapport au niveau de celui fixé en 2024. Il passerait ainsi d'un maximum de 130 % à un maximum de 150 % de sa rémunération annuelle fixe, soit une enveloppe maximale de 477 000 euros au titre de l'exercice 2025 contre 413 400 euros au titre de 2024, soit une augmentation de +15,4 %.

L'enjeu cible resterait, par ailleurs, fixé à 100 % de la rémunération annuelle fixe de la Directrice générale déléguée, ce seuil restant inchangé par rapport à 2024.

Après évolution, la part de la rémunération conditionnelle de long terme de la Directrice générale déléguée dans sa rémunération maximale totale (39,5 % de sa rémunération globale maximale) resterait toujours plus importante (+5 pts) que celle de sa rémunération variable annuelle (34,2 % de sa rémunération globale maximale) pour un bon alignement entre rémunération et performance à long terme et ne pas favoriser la prise de risque à court terme.

La réalisation d'une étude comparative confiée à la société AON en novembre 2024 du niveau de rémunération de postes comparables d'un panel de sociétés comparables à Mercialys⁶ fait ressortir une rémunération moyenne annuelle cible totale (fixe + variable annuelle et long terme) de la Directrice générale déléguée inférieure de -12,4 % à la médiane et de -18,5 % à la moyenne constatées au sein de l'échantillon de poste équivalent.

Aussi l'évolution de structure de rémunération proposée, qui se traduirait par une augmentation d'un maximum de +11,76 % de la rémunération perçue en cas de surperformance maximale de tous les objectifs fixés à court et long terme, paraît proportionnée par rapport aux comparables de marché.

L'ensemble des rémunérations variables maximales (variable annuel et long terme en actions de performance) continuerait de s'inscrire dans les seuils recommandés par les agences de conseil en vote 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.

L'acquisition sera soumise à des conditions de performance, telles que précisées au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2024. 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.

⁶ Panel retenu par le cabinet AON de sociétés françaises et internationales évoluant dans le secteur de l'immobilier comprenant Alstria, Eurocommercial Pty, Frey SA, Great Portland Estates, Hammerson, Workspace Plc, Argan, IGD, NewRiver, Société de la Tour Eiffel et Wereldhave



MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

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.

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.



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre – 75002 Paris

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.

. **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 de la Directrice générale déléguée 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 de la Directrice générale déléguée sur les actions de performance n'ayant pas encore été acquises (malus).

Paris, le 25 février 2025



www.mercialys.com