

4.2 Rémunération et avantages des administrateurs et mandataires sociaux

4.2.1 Rémunération et avantages des administrateurs

4.2.1.1 Principes de la politique de rémunération des administrateurs

Mercialys s'est dotée depuis plusieurs années d'une politique de rémunération des administrateurs qu'elle veut équilibrée, vertueuse et inscrite dans l'intérêt social de l'entreprise. Ainsi, les administrateurs perçoivent une rémunération en contrepartie de leur partage d'expertise et de leur implication dans la bonne gouvernance de la Société, sources de performance durable. Mercialys se conforme rigoureusement aux recommandations du Code AFEP-MEDEF en la matière. Elle prend notamment toutes les mesures nécessaires pour éviter les situations potentielles de conflit d'intérêts, y compris celles pouvant intervenir dans la détermination des rémunérations (la situation d'indépendance des administrateurs est évaluée annuellement par le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance). Ces diligences sont détaillées aux points 4.1.1, 4.1.6 et 4.1.7, p. 236 et suivantes et p. 269 et suivantes.

Les principes appliqués par Mercialys dans le cadre de sa politique de rémunération des administrateurs intègrent :

- **l'appartenance à une ou plusieurs instances de gouvernance :** outre leur appartenance au Conseil d'administration, la participation des administrateurs à des Comités spécialisés

donne lieu à l'attribution d'une rémunération complémentaire. Les Présidents des Comités et du Conseil reçoivent également une rémunération spécifique à ce titre ;

- **la charge de travail et le niveau de responsabilité qu'implique l'appartenance à des Comités spécialisés :** les efforts et le temps consacrés par les administrateurs à la Société sont pris en compte. Il en résulte que tous les Comités spécialisés n'ouvrent pas le droit au même niveau de rémunération complémentaire, suivant le nombre de réunions organisées annuellement et leur criticité technique et stratégique ;
- **l'assiduité :** la rémunération des administrateurs comporte une part variable prépondérante par rapport à la partie fixe, basée sur leur taux de présence effective individuelle au Conseil d'administration et aux Comités spécialisés. À noter que la partie variable de la rémunération des administrateurs ou des membres des Comités ayant été absents n'est pas, sauf cas exceptionnel, réattribuée ;
- **la possibilité de rémunérations exceptionnelles :** en cas d'événements ou situations spécifiques entraînant des réunions extraordinaires des Comités spécialisés ou du Conseil d'administration, une rémunération complémentaire peut être allouée à tout ou partie des administrateurs.

La fixation par Mercialys de l'enveloppe de rémunération annuelle des administrateurs et sa répartition suit la procédure traditionnelle illustrée ci-dessous :

MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

COMITÉ DES NOMINATIONS, DES RÉMUNÉRATIONS ET DE LA GOUVERNANCE

Formulation de recommandations au Conseil d'administration :

Sur les modalités de répartition de l'enveloppe globale de rémunération des administrateurs de l'année précédente

Sur le montant de l'enveloppe globale de rémunération des administrateurs pour l'année à venir



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Arrêt des modalités de répartition de l'enveloppe globale de rémunération des administrateurs pour l'année précédente

Proposition à l'Assemblée générale des actionnaires d'une enveloppe globale de rémunération des administrateurs pour l'année à venir

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES

Vote *ex post* des rémunérations allouées aux administrateurs pour l'année précédente

Vote *ex ante* de l'enveloppe globale de rémunération des administrateurs pour l'année à venir

4.2.1.2 Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2020

L'Assemblée générale du 20 avril 2016 a fixé à 325 000 euros le montant global de l'enveloppe de rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration et des Comités spécialisés, en accord avec les principes de la politique mentionnés ci-dessus. Ce montant est resté inchangé depuis, l'Assemblée générale du 23 avril 2020 l'ayant notamment reconduit.

Sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 10 décembre 2020, a approuvé les modalités de répartition de la rémunération des administrateurs, au titre de l'exercice 2020, qui sont les suivantes :

- le montant unitaire annuel de la rémunération des membres du Conseil d'administration est fixé à 15 000 euros. Cette rémunération est composée d'une partie fixe et d'une partie variable attribuée en fonction de l'assiduité.

Conseil d'administration	
Montant unitaire annuel fixe	5 000 euros
Montant unitaire annuel variable (pour 100 % d'assiduité)	10 000 euros

- une rémunération complémentaire est perçue par les membres des Comités spécialisés. Elle est composée d'une partie fixe et d'une partie variable, les montants fixés par Comité étant les suivants :

	Comité des investissements	Comité d'audit, des risques et du développement durable	Comité des nominations et des rémunérations
Montant unitaire annuel fixe	4 000 euros	4 000 euros	4 000 euros
Montant unitaire annuel variable (pour 100 % d'assiduité)	11 000 euros	6 000 euros	6 000 euros
Montant complémentaire versé au Président du Comité	5 000 euros	5 000 euros	5 000 euros

À noter que :

- les rémunérations individuelles ou complémentaires indiquées ci-dessus sont versées *pro rata temporis* selon la date d'entrée en fonction ou de cessation des administrateurs ;
- ces rémunérations sont versées dans le mois qui suit la clôture de chaque exercice ;
- les rémunérations individuelles ou complémentaires des membres représentant ou issus de l'actionnaire de référence, le groupe Casino, ou des sociétés de son groupe de contrôle, sont limitées à 50 % des montants ci-dessus indiqués ;
- les mandataires sociaux de la société Mercialys bénéficient de la police d'assurance mise en place par la Société et couvrant la responsabilité civile, personnelle ou solidaire, de ses dirigeants et mandataires sociaux et de ceux de ses filiales, directes ou indirectes. L'administration fiscale, considérant que la police couvre les risques inhérents à l'activité des mandataires sociaux, a admis que la prise en charge de la prime d'assurance par la Société n'est pas constitutive d'un avantage taxable.

Sur ces bases, le montant brut global de la rémunération versée en janvier 2021, au titre de l'exercice 2020, aux membres du Conseil d'administration et des Comités spécialisés s'est élevé à 270 070 euros contre 271 711 euros au titre de l'exercice 2019.

Les tableaux ci-dessous détaillent les rémunérations versées par Mercialys en 2019, 2020 et 2021 à chacun des administrateurs, étant précisé qu'aucune rémunération n'a été versée par les sociétés qu'elle contrôle et que la Société n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

À noter que les informations concernant Monsieur Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration, figurent par ailleurs de manière exhaustive au § 4.2.2.2, B, p. 283 et suivantes.

RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AUX ADMINISTRATEURS EN 2019 ET 2020 (AU TITRE DES EXERCICES 2018 ET 2019)

(en euros)	Montants versés en 2019	Montants versés en 2020
Stéphanie Bensimon	12 649 ⁽¹⁾	28 175
Victoire Boissier	24 091	23 750
Anne-Marie de Chalambert	18 447 ⁽²⁾	-
Élisabeth Cunin	29 091	28 750
Dominique Dudan	25 644 ⁽²⁾	45 000
Jacques Dumas	12 500	12 500
Antoine Giscard d'Estaing	11 250	-
Marie-Christine Levet	11 196 ⁽¹⁾	-
David Lubek	12 500	9 250
Ingrid Nappi	23 182	23 750
Pascale Roque	24 200	24 325
Michel Savart	20 000	20 000
Bruno Servant	0 ⁽³⁾	0 ⁽³⁾
Generali Vie	14 091 ⁽³⁾	15 000 ⁽³⁾
Sous-total hors Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration	238 841	230 500
Éric Le Gentil	50 000 ⁽⁴⁾	41 211 ⁽⁴⁾
TOTAL	288 841	271 711

(1) Démission de Madame Marie-Christine Levet de ses fonctions le 7 juin 2018/Cooptation de Madame Stéphanie Bensimon le 7 juin 2018.

(2) Non-renouvellement du mandat de Madame Anne-Marie de Chalambert lors de l'Assemblée générale du 26 avril 2018/Nomination de Madame Dominique Dudan en qualité de nouvelle administratrice.

(3) Generali Vie a fait évoluer sa politique de rémunération à compter de l'exercice 2018 et perçoit désormais directement sa rémunération en sa qualité d'administrateur siégeant au Conseil d'administration de Mercialys. Monsieur Bruno Servant, représentant permanent de Generali Vie, a depuis cette nouvelle politique renoncé pour sa part à la perception de sa rémunération en qualité de membre du Comité des investissements.

(4) Monsieur Éric Le Gentil a bénéficié de la rémunération complémentaire de 20 000 euros due au Président-Directeur général jusqu'au 12 février 2019. Pendant l'exercice 2018, il n'était par ailleurs pas membre du Comité des nominations et des rémunérations.

RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AUX ADMINISTRATEURS EN 2021 (AU TITRE DE L'EXERCICE 2020)

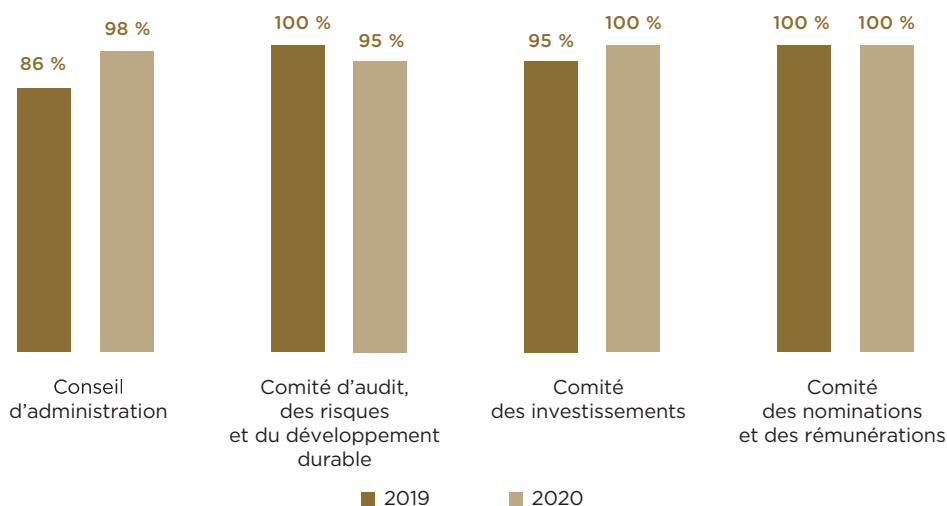
(en euros)	Comités spécialisés								Total
	Conseil d'administration		Comité des investissements		Comité d'audit, des risques et du développement durable		Comité des nominations et des rémunérations		
	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable	Partie fixe	Partie variable	
Stéphanie Bensimon	5 000	10 000	-	-	9 000	6 000	-	-	30 000
Victoire Boissier	5 000	10 000	-	-	2 762	3 600	4 000	6 000	31 362
Élisabeth Cunin	5 000	10 000	-	-	-	-	9 000	6 000	30 000
Dominique Dudan	5 000	10 000	9 000	11 000	-	-	4 000	6 000	45 000
Jacques Dumas	2 500	5 000	-	-	-	-	2 000	3 000	12 500
David Lubek	2 500	5 000	2 000	5 500	-	-	-	-	15 000
Ingrid Nappi ⁽¹⁾	1 548	3 333	-	-	1 238	2 400	-	-	8 519
Pascale Roque	5 000	8 889	-	-	4 000	4 800	-	-	22 689
Michel Savart	2 500	5 000	2 000	5 500	2 000	3 000	-	-	20 000
Generali Vie/Bruno Servant	5 000 ⁽²⁾	10 000 ⁽²⁾	0 ⁽³⁾	0 ⁽³⁾	-	-	-	-	15 000
Sous-total hors Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration	39 048	77 222	13 000	22 000	19 000	19 800	19 000	21 000	230 070
Éric Le Gentil	5 000	10 000	4 000	11 000	-	-	4 000	6 000	40 000
TOTAL	44 048	87 222	17 000	33 000	19 000	19 800	23 000	27 000	270 070

(1) Le mandat de Madame Ingrid Nappi n'a pas été renouvelé lors de l'Assemblée générale du 23 avril 2020, date à laquelle son mandat a pris fin.

(2) Generali Vie a fait évoluer sa politique de rémunération à compter de l'exercice 2018 et perçoit désormais directement sa rémunération en sa qualité d'administrateur siégeant au Conseil d'administration de Mercialys.

(3) Monsieur Bruno Servant, représentant permanent de Generali Vie, a depuis cette nouvelle politique renoncé pour sa part à la perception de sa rémunération en qualité de membre du Comité des investissements.

TAUX DE PRÉSENCE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET AUX COMITÉS SPÉCIALISÉS



4.2.1.3 Politique de rémunération des administrateurs au titre de 2021

Le Conseil d'administration entend proposer à l'Assemblée générale du 22 avril 2021 prochain le maintien d'une enveloppe globale de rémunération annuelle des administrateurs de 325 000 euros.

Les critères de répartition historiques, rappelés au point 4.2.1.2 p. 274 ont, sauf événement particulier, également vocation à rester inchangés en 2021.

4.2.2 Rémunération et avantages des dirigeants

4.2.2.1 Principes de la politique de rémunération des dirigeants

Mercialys s'est dotée depuis plusieurs années d'une politique de rémunération des dirigeants qu'elle veut équilibrée, vertueuse, alignée sur la stratégie et de nature à contribuer aux performances à long terme de la Société. Le Conseil d'administration, conscient de la responsabilité que la fixation des rémunérations et objectifs des dirigeants implique, a souhaité s'inscrire dans les meilleures pratiques de marché, en garantissant à la politique de rémunération une dimension motivante, fidélisante et de nature à récompenser les performances.

Mercialys s'attache ainsi à respecter les recommandations établies par le Code AFEP-MEDEF lors de la détermination de la politique de rémunération de ses dirigeants, à savoir : l'exhaustivité, l'équilibre entre les éléments de rémunération, le *benchmark*, la cohérence, l'intelligibilité des règles et la mesure.

Son approche repose sur trois principes structurants :

1. la reconnaissance objective de la performance ;
2. la valorisation des dimensions extra-financières ;
3. la convergence des intérêts internes et externes.

Reconnaissance objective de la performance	Valorisation des dimensions extra-financières	Convergence des intérêts internes et externes
<ul style="list-style-type: none"> ● Rémunération liée aux performances de l'entreprise, <i>via</i> une prépondérance de la part variable dans la rémunération totale des dirigeants. ● Prépondérance des critères quantifiables au sein de la rémunération variable, annuelle et long terme, des dirigeants. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Présence de critères RSE dans les rémunérations variables annuelles des dirigeants. ● Présence d'un critère RSE quantifiable dans la rémunération variable long terme des dirigeants. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires : rémunération variable long terme, payée sous forme d'actions soumises à des critères de performance, de présence et de détention. ● Équité interne : écarts de rémunération mesurés et stables dans le temps entre les dirigeants et les salariés.

La politique de rémunération est revue annuellement par le Conseil d'administration à l'aune de ces critères, après avis du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, et est soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires conformément à la réglementation en vigueur (*vote ex ante*).

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8, III (ancien article L. 225-37-2) du Code de commerce, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, pourra décider d'ajuster les dispositions relatives aux éléments variables quantifiables de la rémunération du ou 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 Mercialis qui ne peut être raisonnablement prévu ou quantifié lors de l'arrêté de la politique de rémunération, tel que notamment les impacts de l'épidémie de Covid-19.

À défaut d'application de ces cas particuliers de dérogation, la politique de rémunération votée *ex ante* par l'Assemblée générale peut, à titre exceptionnel, faire l'objet d'une révision en cours d'année. Si des éléments nouveaux et imprévus devaient être portés à sa connaissance, le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance pourra en effet proposer des amendements dûment justifiés au Conseil d'administration. Celui-ci jugera de la qualité de leur motivation et soumettra, s'il estime nécessaire d'amender la politique de rémunération des dirigeants, cette nouvelle politique à l'approbation des actionnaires conformément au process rappelé ci-après.

Pour rappel, Mercialis, dont le Conseil d'administration et le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance présentent chacun un taux d'indépendance à hauteur de 60 %, a mis en place les diligences nécessaires pour éviter les situations de conflit d'intérêts au sein de ses instances de gouvernance (cf. points 4.1.1, 4.1.6 et 4.1.7, p. 236 et suivantes et p. 269 et suivantes) et notamment celles pouvant intervenir dans la détermination des rémunérations de ses dirigeants.

PRINCIPES ET MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

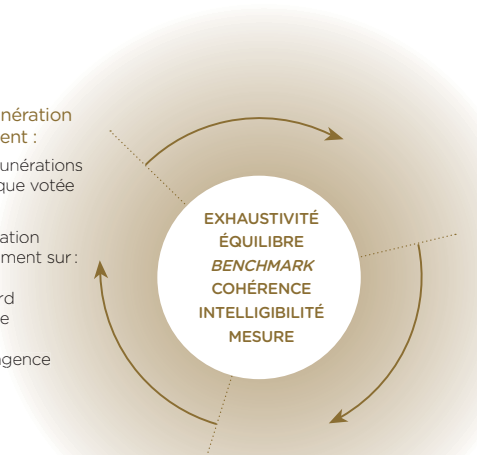
**COMITÉ DES NOMINATIONS,
DES RÉMUNÉRATIONS
ET DE LA GOUVERNANCE**

Elabore et propose au Conseil d'administration la politique de rémunération des dirigeants. Ses propositions portent :

D'une part sur la détermination des rémunérations de l'année passée, au regard de la politique votée *ex ante* par les actionnaires

D'autre part, sur la politique de rémunération pour l'année à venir en se basant notamment sur :

- les priorités stratégiques de la Société
- la performance des dirigeants au regard des critères retenus l'année précédente
- l'évolution des pratiques sectorielles
- les échanges avec les actionnaires et agence de conseil en votes (proxies)

**CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Examine les propositions du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance et soumet les rémunérations et politiques au vote des actionnaires, notamment :

Arrête les rémunérations de l'année passée conformément à la politique votée *ex ante* par l'Assemblée générale

Fixe les modalités de la politique de rémunération pour l'année à venir, notamment les critères et objectifs de la rémunération variable à court et long terme

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES

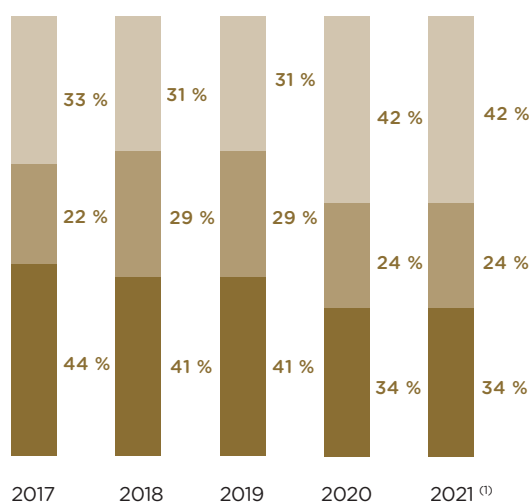
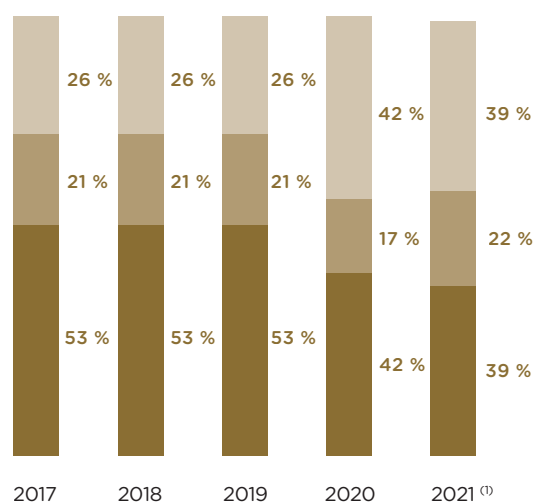
Approuve ou rejette les rémunérations et politiques proposées par le Conseil d'administration :

Vote *ex post* des rémunérations allouées aux dirigeants pour l'année passée

Vote *ex ante* de la politique de rémunération des dirigeants pour l'année à venir

ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION CIBLE TOTALE DES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS

(sur la base de la politique de rémunération au titre de l'année mentionnée)

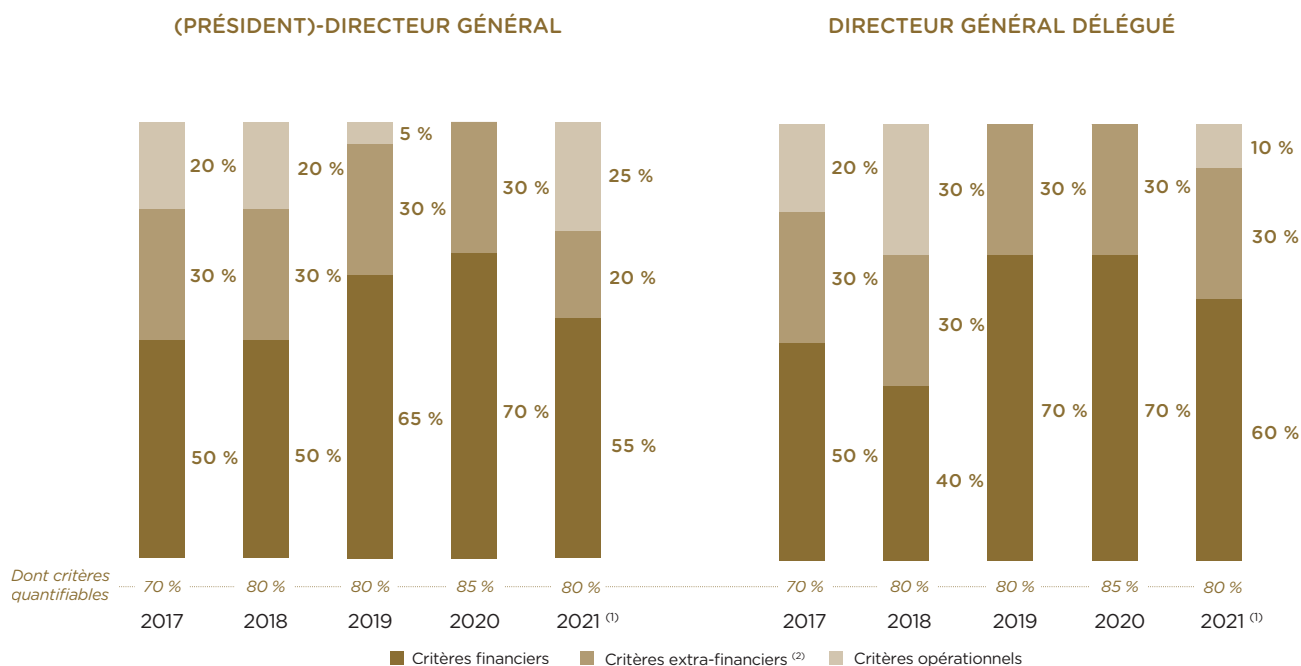
(PRÉSIDENT)-DIRECTEUR GÉNÉRAL**DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ**

■ Rémunération fixe ■ Rémunération variable annuelle ■ Rémunération variable long terme

(1) Sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération 2021 par l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021.

ÉVOLUTION DES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE DES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS

(sur la base de la politique de rémunération au titre de l'année mentionnée)



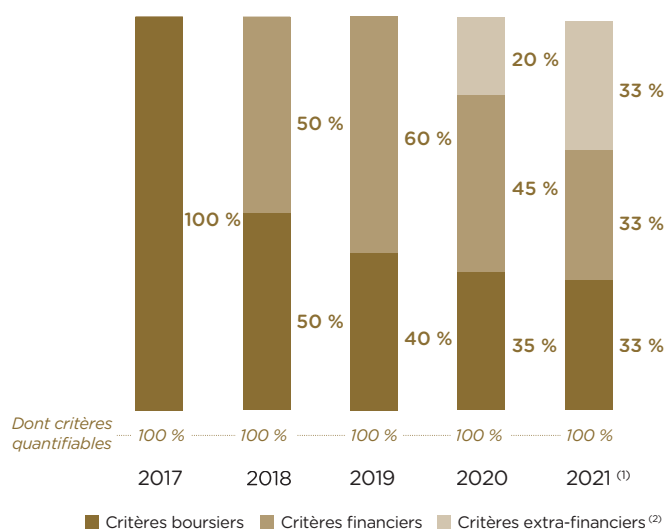
(1) Sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération 2021 par l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021.

(2) Dont au sein des critères extra-financiers : 10 % de critères RSE en 2018 et 2019, 30 % et 15 % respectivement pour le Directeur général et la Directrice générale déléguée en 2020, et 20 % et 30 % respectivement pour le Directeur général et la Directrice générale déléguée en 2021.

ÉVOLUTION DES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME DES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS

(sur la base de la politique de rémunération au titre de l'année mentionnée)

(PRÉSIDENT)-DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ

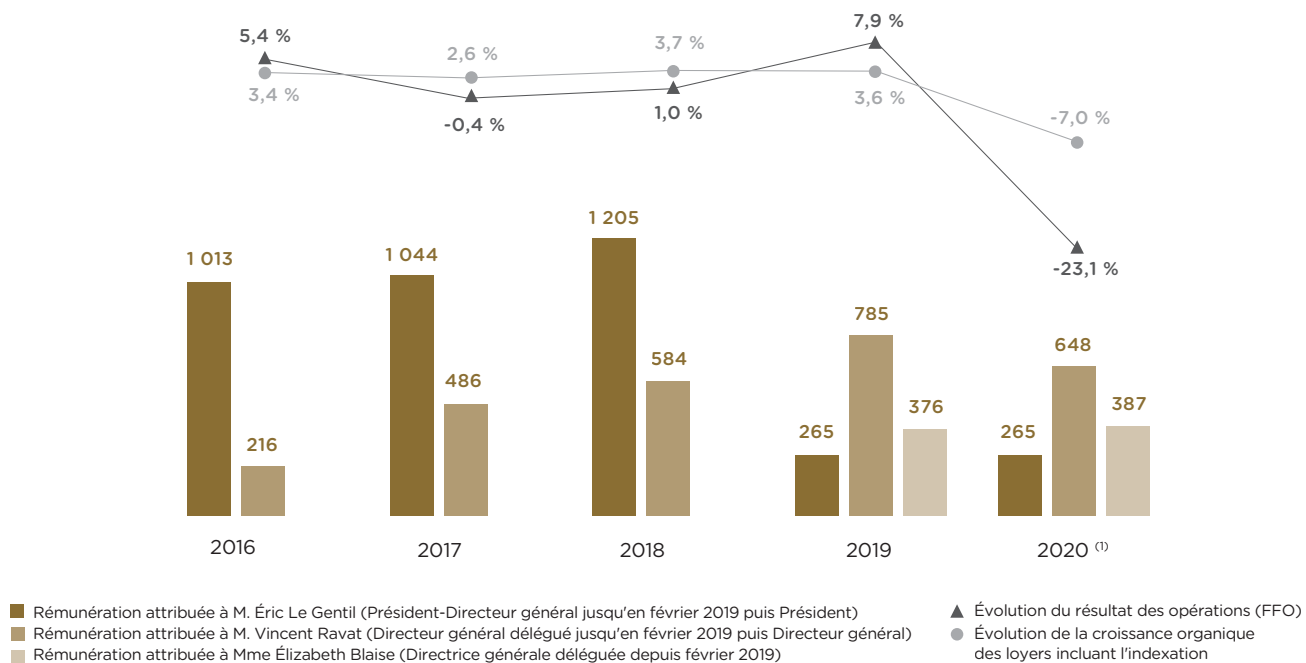


(1) Sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération 2021 par l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021.

(2) Les critères extra-financiers figurant dans la rémunération variable long terme portent intégralement sur la RSE.

ÉVOLUTION DE LA PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ ET DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AUX DIRIGEANTS EXÉCUTIFS

(en milliers d'euros, au titre de l'année mentionnée)



(1) Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021.

ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE SALARIÉS ET DIRIGEANTS EXÉCUTIFS ET NON-EXÉCUTIFS
(RATIOS D'ÉQUITÉ)

(montants versés au titre de l'année mentionnée, charges salariales et patronales comprises - coût chargé pour la Société)

	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunération des salariés					
Rémunération moyenne	79 326	87 788	95 434	85 146	82 489
% variation	-	11 %	9 %	- 11 %	- 3 %
Rémunération médiane	65 073	71 979	86 188	74 196	68 558
% variation	-	11 %	20 %	- 14 %	- 8 %
Président du Conseil d'administration					
Éric Le Gentil				1 385 892	352 366
% variation				-	- 75 %
Ratio moyen				16,3	4,3
% variation				-	- 74 %
Ratio médian				18,7	5,1
% variation				-	- 72 %
Président-Directeur général					
Éric Le Gentil				1 499 266	1 721 000
% variation				-	15 %
Ratio moyen	18,9	19,6	16,8		
% variation	-	4 %	- 14 %		
Ratio médian	23,0	23,9	18,6		
% variation	-	4 %	- 22 %		
Directeur général					
Vincent Ravat				940 965	1 041 674
% variation				-	11 %
Ratio moyen				11,1	12,6
% variation				-	14 %
Ratio médian				12,7	15,2
% variation				-	20 %
Directeur général délégué					
Élizabeth Blaise				571 837	581 295
% variation				-	2 %
Ratio moyen				6,7	7,0
% variation				-	5 %
Ratio médian				7,7	8,5
% variation				-	10 %
Vincent Ravat				373 716	833 521
% variation				-	123 %
Ratio moyen	na ⁽¹⁾	9,5	7,5		
% variation	-	46 %	- 21 %		
Ratio médian	na ⁽¹⁾	11,6	8,3		
% variation	-	46 %	- 28 %		
Vincent Rebillard				143 489	
% variation				-	
Ratio moyen	6,5 ⁽¹⁾				
% variation	-				
Ratio médian	7,9 ⁽¹⁾				
% variation	-				

(1) Monsieur Vincent Ravat ayant succédé à Monsieur Vincent Rebillard au poste de Directeur général délégué courant 2016, il a été considéré qu'un seul poste était ouvert sur l'année. Il en résulte que le ratio de l'année est calculé sur leur rémunération cumulée.

Méthodologie de calcul

Les ratios d'équité présentés couvrent l'ensemble des effectifs du groupe Mercialys, ainsi que l'ensemble de ses territoires d'implantation, soit la France métropolitaine et les territoires d'outre-mer. De plus, conformément aux préconisations de l'AMF ⁽¹⁾, afin de refléter fidèlement les changements de gouvernance intervenus chez Mercialys depuis 2016 ⁽²⁾, l'information est présentée par fonction et par mandataire social ayant occupé la fonction. La sincérité de cette information a été vérifiée par l'organisme tiers indépendant de Mercialys, dans le cadre de la revue de la Déclaration de performance extra-financière (DPEF) (cf. chapitre 2, Annexe 3, p. 132 et suivantes).

Les ratios d'équité présentés sont calculés selon la méthodologie suivante :

- ratio moyen de l'année N = rémunérations versées en année N au dirigeant / moyenne des rémunérations versées en année N aux salariés (hors dirigeants et stagiaires), charges salariales et patronales comprises ;
- ratio médian de l'année N = rémunérations versées en année N au dirigeant / médiane des rémunérations versées en année N aux salariés (hors dirigeants et stagiaires), charges salariales et patronales comprises.

Les rémunérations versées en année N se composent des éléments suivants, au numérateur et au dénominateur :

- salaires fixes versés durant l'année N charges salariales et patronales comprises ;
- salaires variables versés durant l'année N charges salariales et patronales comprises ⁽³⁾ ;
- rémunérations exceptionnelles versées durant l'année N charges salariales et patronales comprises ;
- actions gratuites attribuées définitivement pendant l'année N ⁽⁴⁾ ;
- rémunérations au titre des mandats d'administrateurs versées en année N charges salariales et patronales comprises.

Il résulte de la méthodologie retenue que la rémunération des dirigeants utilisée au numérateur du ratio d'équité correspond à la rémunération qui leur est versée au titre de l'année considérée soumise au vote *ex post* des actionnaires en Assemblée générale, corrigée du montant des charges patronales, ainsi que de la garantie sociale des chefs d'entreprise, de la prévoyance et de la mutuelle.

SYNTHÈSE SUR 2020	Éric Le Gentil		Vincent Ravat		Élizabeth Blaise	
	Rémunération Ratio d'équité	Rémunération Vote <i>ex post</i>	Rémunération Ratio d'équité	Rémunération Vote <i>ex post</i>	Rémunération Ratio d'équité	Rémunération Vote <i>ex post</i>
Rémunération fixe	210 102	210 102	360 000	360 000	265 000	265 000
Rémunération variable annuelle	0	0	412 650	412 650	145 728	145 728
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0	671	671
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0	0	0
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	41 211	41 211	0	0	0	0
Avantages en nature	0	0	2 619 ⁽¹⁾	35 563 ⁽²⁾	0	15 725 ⁽³⁾
Charges patronales sur l'ensemble des éléments de rémunération	101 053	0	266 405	0	169 896	0
TOTAL	352 366	251 313	1 041 674	808 213	581 295	427 124

(1) Voiture de fonction.

(2) Voiture de fonction, garantie sociale des chefs d'entreprise, prévoyance et mutuelle.

(3) Garantie sociale des chefs d'entreprise, prévoyance et mutuelle.

Explication des principales variations

Les variations observées sur les ratios d'équité en 2017, par rapport à 2016, s'expliquent par la perception de rémunérations variables long terme par le Président-Directeur général et le Directeur général délégué.

Le ratio d'équité 2019 du Président du Conseil d'administration intègre pour sa part la rémunération variable annuelle au titre de son mandat de Président-Directeur général en 2018. Conformément à la réglementation en vigueur, cette rémunération variable lui a été versée suite à

son approbation *ex post* par l'Assemblée générale du 25 avril 2019.

Les ratios d'équité 2020 reflètent sur une année pleine les effets du changement de gouvernance intervenu en 2019.

L'analyse globale des ratios d'équité ci-dessus montre le caractère raisonnable de la rémunération des dirigeants de Mercialys. En plus de contribuer à la cohésion sociale au sein de l'entreprise, ces niveaux de rémunération respectent les recommandations des agences de conseil en votes (*proxies*).

(1) Rapport 2020 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées.

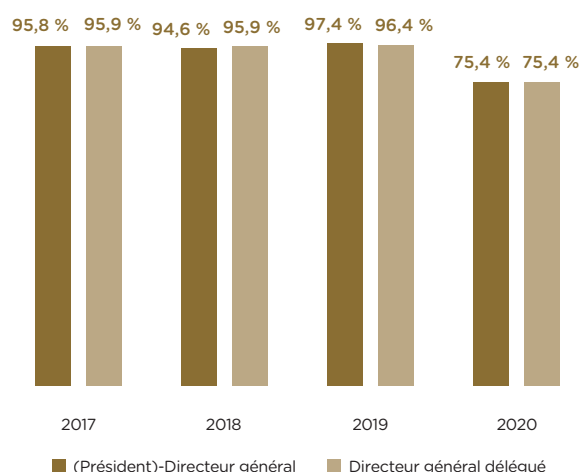
(2) En avril 2016, M. Vincent Ravat a succédé à M. Vincent Rebillard au poste de Directeur général délégué. En 2019, suite à la séparation des fonctions de Président et de Directeur général, M. Éric Le Gentil a été nommé Président du Conseil d'administration, M. Vincent Ravat, Directeur général, et Mme Élizabeth Blaise, Directrice générale déléguée.

(3) Les rémunérations variables annuelles versées durant l'année N correspondent aux rémunérations dues au titre de l'année N-1.

(4) Les actions attribuées définitivement en année N correspondent aux plans des années antérieures. La valorisation des actions s'est faite sur la base du cours de Bourse de clôture des jours d'acquisition définitive.

ÉVOLUTION DU TAUX DE VOTE POSITIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS EXÉCUTIFS LORS DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

(Vote de la politique de rémunération pour l'année en cours lors de l'Assemblée générale tenue l'année mentionnée, étant précisé que Mercialys tient son Assemblée générale annuelle en avril)



4.2.2.2 Rémunération du Président du Conseil d'administration, dirigeant mandataire social non exécutif, au titre de l'exercice 2020

A. Rappel des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration en 2020

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2020 au Président du Conseil d'administration, ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020 (8^e résolution).

Les actionnaires ont lors de cette Assemblée approuvé la politique de rémunération proposée pour le Président du Conseil d'administration et rappelée ci-dessous. La manière dont celle-ci a été respectée est pour sa part détaillée au point B ci-après.

TABLEAU 1 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

(en euros)	Exercice 2020	Exercice 2019
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. § 2, ci-après)	265 000	265 000
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement (acquisition sous réserve de présence et performances) ⁽¹⁾	171 433	268 549
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
TOTAL	436 433	533 549

(1) Valorisation potentielle des actions attribuées par exercice, non encore acquises, dans le cadre des plans 24 et 27 et soumises à une condition de présence en qualité de mandataire social ainsi qu'à des conditions de performance sur 3 ans (cf. § 4 ci-après).

Il est également rappelé que cette rémunération a été fixée après prise en compte des missions confiées au Président du Conseil d'administration en dehors des attributions générales prévues par la loi, qui sont les suivantes :

- relations avec les principaux actionnaires ainsi qu'avec les principaux partenaires financiers et/ou industriels ;
- participation à l'élaboration de la stratégie et suivi de sa mise en œuvre ;
- interface entre le Conseil et la Direction générale.

La rémunération du Président du Conseil d'administration est composée d'une rémunération fixe au titre de ses fonctions de Président, majorée de rémunérations spécifiques versées pour sa participation au Comité des investissements et au Comité des nominations et des rémunérations :

- rémunération fixe annuelle : 225 000 euros ;
- rémunération en qualité d'administrateur : selon les règles en vigueur dans la Société, telles que rappelées au § 4.2.1.1, p. 273 et suivantes.

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération variable en numéraire ou en titres, en dehors de la partie variable comprise dans sa rémunération en qualité d'administrateur.

Il est par ailleurs précisé que Monsieur Éric Le Gentil conserve le bénéfice des plans d'attribution gratuite d'actions qui lui ont été attribués en qualité de Président-Directeur général, sous réserve qu'il soit toujours mandataire social au terme de la période d'acquisition.

Enfin, la clause de non-concurrence qui liait Monsieur Éric Le Gentil à la Société au titre de ses précédentes fonctions exécutives a pris fin le 31 décembre 2020 et aucune autre clause ni bénéfice ne lui est attribué.

B. Détails de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2020 ou versée au titre du même exercice à Monsieur Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration

1. Tableau synthétique des rémunérations dues par la société Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle ou qui la contrôlent

Les rémunérations et avantages de toute nature dus à Monsieur Éric Le Gentil, au titre des exercices 2019 et 2020, par Mercialys s'établissent comme suit, étant précisé qu'il ne perçoit aucune rémunération d'aucune sorte de la part des sociétés contrôlées par Mercialys et que cette dernière n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce. Il est par ailleurs précisé que les rémunérations au titre des exercices 2019 et 2020 ne sont pas parfaitement comparables, suite à la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général intervenue le 13 février 2019.

2. Rémunérations versées par la société Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle

Les rémunérations et avantages de toute nature versés par la Société à Monsieur Éric Le Gentil, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration et de Président-Directeur général, au cours et au titre des exercices 2020 et 2019 *pro rata temporis* respectivement, s'établissent comme suit :

TABLEAU 2 – POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

(en euros)	Exercice 2020		Exercice 2019	
	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunération fixe ^{(1) (2)}	225 000	210 102 ⁽⁹⁾	225 000 ⁽³⁾	302 762 ⁽³⁾
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	-	-	-	504 630
Rémunération variable pluriannuelle ⁽¹⁾	-	-	-	70 313
Rémunération exceptionnelle ^{(1) (4)}	-	-	-	112 500
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur ⁽¹⁾	40 000	41 211 ⁽⁵⁾	40 000 ⁽⁵⁾	50 000
Avantages en nature ⁽⁶⁾	-	-	-	14 823
TOTAL	265 000	251 313	265 000	1 055 028

(1) Rémunération sur une base brute avant charges et avant impôts.

(2) Les montants indiqués pour 2019 comprennent également les indemnités de congés.

(3) Monsieur Éric Le Gentil a été nommé Président du Conseil d'administration le 13 février 2019, sa rémunération en qualité de Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2019 a donc été inférieure à 225 000 euros. En revanche, jusqu'au 12 février 2019, Monsieur Éric Le Gentil a perçu sa rémunération en qualité de Président-Directeur général, d'où un montant versé comprenant une rémunération de Président-Directeur général et une rémunération de Président du Conseil d'administration, au cours de l'exercice 2019.

(4) Le Conseil d'administration a décidé le 13 février 2019 de modifier la politique de rémunération 2018 afin de pouvoir verser à Monsieur Éric Le Gentil une rémunération exceptionnelle intégralement prise en charge par la société Casino, Guichard-Perrachon dans le cadre du processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de sa participation dans le capital de Mercialys a en effet constitué une circonstance particulière importante pour la Société qui a nécessité une grande implication du Président-Directeur général durant l'exercice 2018. Cette rémunération d'un montant de 112 500 euros a été versée suite à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019.

(5) Conformément à la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 25 avril 2019, le Président du Conseil d'administration a perdu le bénéfice de la rémunération annuelle supplémentaire de 20 000 € qui était auparavant versé au Président-Directeur général. Monsieur Éric Le Gentil ayant été Président-Directeur général jusqu'au 12 février 2019, cette rémunération annuelle supplémentaire a été proratisée sur 2019, d'où un versement de 41 211 au titre de 2019, versé en janvier 2020.

(6) Garantie sociale des chefs d'entreprise et régime de prévoyance et mutuelle en vigueur dans la Société pour l'ensemble des collaborateurs.

(7) Rémunérations attribuées au titre de l'exercice quelle que soit la date de versement.

(8) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

(9) Le décalage de rémunération entre le montant attribué et versé s'explique par la reprise en 2020 d'un 13^e mois indûment versé en 2019.

Le tableau ci-dessous synthétise les montants qui ont été attribués et versés par la Société à Monsieur Éric Le Gentil au titre de son seul mandat de Président du Conseil d'administration et en qualité d'administrateur au titre des exercices 2019 et 2020 :

TABLEAU 3 – POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

(en euros)	Exercice 2020		Exercice 2019	
	Montants attribués ⁽³⁾	Montants versés ⁽⁴⁾	Montants attribués ⁽³⁾	Montants versés ⁽⁴⁾
Rémunération en qualité d'administrateur ^{(1) (2)}	40 000	41 211 ⁽⁶⁾	40 000	50 000
Autres rémunérations ⁽¹⁾	225 000	210 102 ⁽⁵⁾	225 000	197 813 ⁽⁷⁾
TOTAL	265 000	251 313	265 000	247 813

(1) Rémunération sur une base brute avant charges et avant impôts.

(2) Conformément à la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020, le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération en sa qualité d'administrateur.

(3) Rémunérations attribuées au titre de l'exercice quelle que soit la date de versement.

(4) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

(5) Le décalage de rémunération entre le montant attribué et versé s'explique par la reprise en 2020 d'un 13^e mois indûment versé en 2019.

(6) Conformément à la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 25 avril 2019, le Président du Conseil d'administration a perdu le bénéfice de la rémunération annuelle supplémentaire de 20 000 € qui était auparavant versé au Président-Directeur général. Monsieur Éric Le Gentil ayant été Président-Directeur général jusqu'au 12 février 2019, cette rémunération annuelle supplémentaire a été proratisée sur 2019, d'où un versement de 41 211 au titre de 2019, versé en janvier 2020.

(7) Monsieur Éric Le Gentil a été nommé Président du Conseil d'administration le 13 février 2019, sa rémunération en qualité de Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2019 a donc été inférieure à 225 000 euros.

Monsieur Éric Le Gentil ne perçoit pas de rémunérations ni d'avantages de quelque nature que ce soit des sociétés contrôlées par Mercialys.

3. Rémunération variable annuelle

Monsieur Éric Le Gentil ne perçoit plus de rémunération variable annuelle depuis le 13 février 2019, au titre des périodes postérieures. En avril 2019, il a perçu une rémunération variable

annuelle d'un montant de 504 630 euros correspondant à la fonction de Président-Directeur général qu'il occupait en 2018.

4. Options de souscription ou d'achat d'actions et actions gratuites attribuées par la Société et/ou les sociétés qu'elle contrôle

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été attribuée à Monsieur Éric Le Gentil par la Société et/ou les sociétés qu'elle contrôle en 2020.

Monsieur Éric Le Gentil est bénéficiaire d'un plan d'attributions gratuites d'actions, selon les critères et modalités suivants :

TABLEAU 6 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

Actions attribuées gratuitement à Monsieur Éric Le Gentil					
N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Plan 27, du 26/04/2018	21 673 ⁽²⁾	171 433 €	26/04/2021	27/04/2023 ⁽¹⁾	OUI ⁽³⁾
TOTAL	21 673	171 433 €			

(1) Le Conseil d'administration a fixé à 50 % du nombre d'actions attribuées définitivement, le nombre des actions attribuées gratuitement que le bénéficiaire est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de son mandat social au sein de la société Mercialys.

(2) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Monsieur Éric Le Gentil s'élèvera à 32 509 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 257 146 euros.

(3) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : 1) la performance relative du cours de l'action de la Société dividendes inclus (Total Shareholder Return - TSR) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2018, mesurée entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 50 % de la dotation initiale ; 2) la croissance organique des revenus locatifs, y compris Commerce Éphémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 25 % de la dotation initiale ; et 3) la croissance du FFO (hors coût du portage du financement de la dette 2019, pour l'exercice 2018) mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020 pour les 25 % restants de la dotation initiale.

En qualité de Président du Conseil d'administration, mandataire social non-exécutif, Monsieur Éric Le Gentil n'est plus bénéficiaire de nouveaux plans d'attribution gratuite d'actions.

Compte tenu des critères de performances, le plan 24, attribué en 2017 et arrivé à échéance en 2020, n'a donné lieu à aucune acquisition d'action.

Ci-dessous le rappel historique des plans d'attribution gratuite d'actions dont a bénéficié Monsieur Éric Le Gentil :

TABLEAU 10 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

	Plan 24	Plan 27
Date de l'Assemblée générale	27/04/2017	26/04/2018
Date du Conseil d'administration	27/04/2017	26/04/2018
Nombre total d'actions attribuées gratuitement aux mandataires sociaux (sous condition de présence et performances)	27 833	31 306 ⁽¹⁾
Dont nombre d'actions attribuées à Monsieur Éric Le Gentil	19 269	21 673 ⁽¹⁾
Date d'acquisition des actions	27/04/2020	26/04/2021
Date de fin de période de conservation	27/04/2022	26/04/2023
Nombre total d'actions définitivement attribuées au 31/12/2020 aux mandataires sociaux	0	na ⁽²⁾
Dont nombre d'actions attribuées définitivement à Monsieur Éric Le Gentil	0	na ⁽²⁾
Nombre d'actions annulées ou caduques au 31/12/2020	27 833	na ⁽²⁾
Nombre d'actions attribuées gratuitement restantes pour les plans non échus au 31/12/2020	0	31 306

(1) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées aux mandataires sociaux s'élèvera à 46 959, dont 32 509 actions pour Monsieur Éric Le Gentil correspondant à une valorisation d'un montant de 257 146 euros.

(2) Plan triennal non échoué, ne permettant pas de calculer les attributions définitives au 31 décembre 2020.

5. Contrat de travail, retraites spécifiques, indemnités de départ et clause de non-concurrence

TABLEAU 11 – POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonction		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
Oui	Non ⁽¹⁾	Oui	Non ⁽²⁾	Oui	Non	Oui	Non
	○		○		○		○

(1) Conformément aux dispositions du Code l'AFEP-MEDEF, Monsieur Éric Le Gentil, Président du Conseil d'administration, n'est pas titulaire d'un contrat de travail au sein de Mercialys.

(2) Monsieur Éric Le Gentil ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime obligatoire de retraite (ARRCO et ARGIC) et de prévoyance et mutuelle en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs.

À noter que l'ensemble des tableaux de la Position-Recommandation AMF DOC-2021-02 ne figurant pas dans les pages précédentes ne sont pas applicables pour l'exercice 2020 s'agissant de la rémunération de Monsieur Éric Le Gentil, à savoir :

- le tableau 4, relatif aux options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du groupe ;
- le tableau 5, relatif aux options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social ;
- le tableau 7, relatif aux actions attribuées gratuitement et devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social ;
- le tableau 8, relatif à l'historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions ;
- le tableau 9, relatif aux options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers.

4.2.2.3 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, dirigeant mandataire social non exécutif, au titre de l'exercice 2021

Rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021

(8^e résolution de l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021)

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2021 au Président du Conseil d'administration, doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration réuni le 15 février 2021 a arrêté, sur la base des recommandations du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, les principes de détermination et la structure de la rémunération du Président du Conseil d'administration. Cette rémunération a été fixée après prise en compte des missions confiées au Président du Conseil d'administration en dehors des attributions générales prévues par la loi, qui sont les suivantes :

- relations avec les principaux actionnaires ainsi qu'avec les principaux partenaires financiers et/ou industriels ;

- participation à l'élaboration de la stratégie et suivi de sa mise en œuvre ;
- interface entre le Conseil et la Direction générale.

La rémunération du Président du Conseil d'administration est composée d'une rémunération fixe au titre de ses fonctions de Président, majorée de rémunérations spécifiques versées pour sa participation au Comité de la stratégie et de la transformation et au Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance :

- rémunération fixe annuelle : 225 000 euros (inchangée) ;
- rémunération en qualité d'administrateur : selon les règles en vigueur dans la Société, telles que rappelées au § 4.2.1.1, p. 273 et suivantes.

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération variable en numéraire ou en titres, en dehors de la partie variable comprise dans sa rémunération en qualité d'administrateur.

Il est par ailleurs précisé que Monsieur Éric Le Gentil conserve le bénéfice des plans d'attribution gratuite d'actions qui lui ont été attribués en qualité de Président-Directeur général, sous réserve qu'il soit toujours mandataire social au terme de la période d'acquisition.

Il bénéficie également du régime de prévoyance et mutuelle en vigueur au sein de la Société.

4.2.2.4 Rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2020

A. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Directeur général en 2020

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2020 au Directeur général au titre de son mandat social, ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020 (9^e résolution).

Les actionnaires ont lors de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020 approuvé les principes et les critères de détermination et d'attribution de la rémunération du Directeur général.

Ces principes, qui suivent notamment les recommandations du Code AFEP-MEDEF, sont détaillés au § 4.2.2.1, p. 277 et suivantes.

Il est rappelé ci-après la politique de rémunération 2020 du Directeur général. La manière dont celle-ci a été respectée est détaillée au point B ci-dessous.

Rémunération fixe

Depuis le 13 février 2019, la rémunération de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général est fixée à 360 000 euros.

Rémunération variable annuelle

Il a été proposé de maintenir le mécanisme de rémunération variable en vigueur en 2019, qui intègre notamment un objectif RSE. Afin de continuer d'inscrire Mercialys dans les meilleures pratiques du marché, il a été toutefois proposé de poursuivre la réduction de la proportion de critères qualitatifs en passant de 20 % à 15 %.

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

- des objectifs quantifiables, pondérés à 85 %, dont 2 objectifs RSE à 15 % ; et
- des objectifs qualitatifs, pondérés à 15 %, centrés sur les Ressources Humaines.

La rémunération variable annuelle cible du Directeur général est fixée à 70 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés. Elle peut atteindre jusqu'à 140 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance de ces objectifs.

Les critères retenus et leurs poids dans la détermination de la rémunération variable s'établissent comme suit :

		% de la rémunération fixe		
		Minimum	Cible	Maximum
Objectifs quantifiables (85 % du variable total)	Croissance du FFO (20 % du variable total)	0,0 %	14,0 %	28,0 %
	Croissance organique incluant l'indexation (15 % du variable total)	0,0 %	10,5 %	21,0 %
	Marge d'EBITDA (15 % du variable total)	0,0 %	10,5 %	21,0 %
	Réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de la stratégie climat de Mercialys (scopes 1 et 2) (5 % du variable total)	0,0 %	3,5 %	7,0 %
	Classement GRESB de Mercialys (à méthodologie constante) (10 % du variable total)	0,0 %	7,0 %	14,0 %
	Cession d'actifs sur l'exercice (en millions d'euros) (10 % du variable total)	0,0 %	7,0 %	14,0 %
	Gestion de l'échéancier obligataire (en millions d'euros) (10 % du variable total)	0,0 %	7,0 %	14,0 %
Objectifs qualitatifs (15 % du variable total)	Gestion des Ressources humaines : évolution de la satisfaction et de l'engagement des collaborateurs (mesurée au travers d'une enquête menée auprès des collaborateurs) (15 % du variable total)	0,0 %	10,5 %	21,0 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0,0 %	70,0 %	140,0 %

Pour chaque critère quantifiable, 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 ou graduée entre le seuil minimum et le seuil maximum.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2020, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 22 avril 2021.

Rémunération long terme

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

La possibilité d'attribuer des actions gratuites aux mandataires sociaux exécutifs n'est possible que si la Société attribue à ses salariés, et à au moins 90 % des salariés de ses filiales, l'un des avantages suivants :

- des options d'achat et/ou de souscription d'actions ;

- des actions gratuites ;

- la mise en place d'un accord d'intéressement ou un accord de participation dérogatoire. Pour les sociétés qui ont déjà de tels accords, la première attribution autorisée par l'Assemblée générale tenue postérieurement à la loi du 3 décembre 2008 suppose que chacune d'elles (société cotée et filiales concernées) modifie les modalités de calcul de l'un de ces accords, ou verse un supplément d'intéressement ou de participation.

Cette attribution représente un enjeu cible de 125 % de la rémunération annuelle fixe (soit 450 000 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 3 critères est plafonnée en tout état de cause à 160 % de la rémunération annuelle fixe (soit 576 000 euros), afin de se conformer aux meilleures pratiques de place.

Les actions attribuées gratuitement ne seront définitivement acquises par le Directeur général qu'au terme d'une période d'acquisition de 3 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. S'y ajoutent des conditions de performance de l'entreprise, cette performance

étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères et grilles d'évaluation suivants :

1. La performance relative de l'action Mercialys, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* - TSR), par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2020, mesurée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 35 % de la dotation initiale :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialys par rapport aux sociétés composant l'indice	Coefficient multiplicateur
[0 à 20 %]	150 %
]20 à 40 %]	125 %
]40 à 50 %]	100 %
]50 à 60 %]	75 %
]60 à 80 %]	50 %
]80 à 100 %]	0 %

Le classement de Mercialys sera obtenu en divisant le rang de Mercialys au sein de l'indice par le nombre de sociétés composant l'indice à la date du 1^{er} janvier 2020.

2. Un critère extra-financier, à savoir la notation CDP (*Carbone Disclosure Project*) de la Société, pour 20 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous :

CDP (1 notation par an)	Coefficient multiplicateur
Notation 1 fois > B à référentiel constant	0 %
Notation 2 fois > B à référentiel constant	100 %
Notation 3 fois > B à référentiel constant	150 %

3. La croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour les 45 % restants de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous, étant entendu que le coefficient multiplicateur sera calculé de manière linéaire entre les bornes définies :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
0,00 %	0 %
1,00 %	100 %
2,00 % ou plus	150 %

Les actions attribuées gratuitement en 2020 ne deviendront la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 3 ans qui s'achèvera en 2023.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, le Directeur général devra obligatoirement conserver 100 % de ses actions durant une période de 2 ans au minimum suivant leur acquisition définitive, ensuite 50 % devront 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 prend l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

Autres éléments de rémunération

Le Directeur général ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) et au régime de prévoyance et mutuelle en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs. Il bénéficie également de la garantie sociale des chefs d'entreprise. Il ne bénéficie pas d'autre avantage de toute nature à l'exception d'une voiture de fonction.

Aucune indemnité n'est susceptible d'être versée au Directeur général en raison de la cessation ou du changement de ses fonctions.

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 dont le versement serait échelonné pendant sa durée.

B. Détails de la rémunération, au titre de l'exercice 2020, de Monsieur Vincent Ravat, Directeur général

1. Tableau synthétique des rémunérations dues par la société Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle ou qui la contrôlent

Les rémunérations et avantages de toute nature dus à Monsieur Vincent Ravat, au titre de l'exercice 2020, par Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle s'établissent comme suit. Il est rappelé que la société Mercialys n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

TABLEAU 1 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

(en euros)	Exercice 2020	Exercice 2019
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. § 2 ci-après)	647 563	784 967
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement (acquisition sous réserve de présence et performances) ⁽¹⁾	437 318	259 557
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
TOTAL	1 084 881	1 044 524

(1) Valorisation potentielle des actions attribuées, non encore acquises, dans le cadre des plans 24, 27, 30 et 33 et soumises à une condition de présence en qualité de mandataire social ainsi qu'à des conditions de performance sur 3 ans (cf. § 4 ci-après).

2. Rémunérations versées par la société Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle

Les rémunérations et avantages de toute nature versés à Monsieur Vincent Ravat, au titre de ses fonctions de Directeur général, par la Société, au cours et au titre de l'exercice 2020, s'établissent comme suit :

TABLEAU 2 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

(en euros)	Exercice 2020		Exercice 2019	
	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunération fixe ^{(1) (2)}	360 000	360 000	360 000	316 439 ⁽⁹⁾
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	252 000	412 650	412 650	124 960
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle ^{(1) (5)}	-	-	-	108 340
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	35 563	35 563	12 317	12 317
TOTAL	647 563	808 213	784 967	562 056

(1) Rémunération sur une base brute avant charges et avant impôts.

(2) Les montants indiqués pour 2019 comprennent également les indemnités de congés.

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au sein de la politique de rémunération 2020, telle qu'approuvée lors de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020, au § 4.2.2.4, A, p. 286 et suivantes, et des précisions sont apportées au tableau § 3 ci-après, étant précisé que ce montant ne sera versé que sous réserve de l'approbation de la 6^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021.

(4) Monsieur Vincent Ravat ne bénéficie pas de rémunération variable pluriannuelle en numéraire, mais est bénéficiaire de plans d'attributions gratuites d'actions, qui n'ont donné lieu à aucune acquisition définitive en 2019 et 2020.

(5) Lors de sa réunion du 14 février 2017, suivant avis du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration a décidé afin de reconnaître la contribution exceptionnelle de Monsieur Vincent Ravat au succès de la mise en œuvre du projet de Toulouse Fenouillet ouvert le 8 novembre 2016, de lui attribuer une prime exceptionnelle de 100 000 euros, versée en numéraire pour moitié en février 2017 et pour moitié en février 2019, sous condition de présence. Conformément aux dispositions relatives à la répartition de la rémunération de Monsieur Vincent Ravat, Mercialys lui a versé la somme de 33 340 euros et Mercialys Gestion la somme de 16 660 euros en février 2017. Cette répartition a été identique pour la somme perçue en février 2019, étant donné sa présence dans la Société à cette date. Le Conseil d'administration a décidé le 13 février 2019 de modifier la politique de rémunération 2018 afin de pouvoir verser à Monsieur Vincent Ravat une rémunération exceptionnelle intégralement prise en charge par la société Casino, Guichard-Perrachon dans le cadre du processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de sa participation dans le capital de Mercialys. Le processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de sa participation dans le capital de Mercialys a en effet constitué une circonstance particulière importante pour la Société qui a nécessité une grande implication du Directeur général délégué durant l'exercice 2018. Cette rémunération d'un montant de 75 000 euros a été versée suite à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 25 avril 2019.

(6) Voiture de fonction, garantie sociale des chefs d'entreprise et régime de prévoyance et mutuelle en vigueur dans la Société pour l'ensemble des collaborateurs. La cotisation de cette dernière est désormais de 24 mois, d'où un versement plus important en 2020.

(7) Rémunérations attribuées au titre de l'exercice quelle que soit la date de versement.

(8) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

(9) À compter du 13 février 2019, la rémunération fixe de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général s'élève à 360 000 euros par an en lieu et place des 300 000 euros qu'il percevait en qualité de Directeur général délégué.

3. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable au titre de l'exercice 2020 de Monsieur Vincent Ravat a été déterminée par le Conseil d'administration du 15 février 2021, sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, selon l'application des critères figurant dans le tableau suivant :

	Appréciation	% de la rémunération fixe				Montant (en euros)
		Minimum	Cible	Maximum	Réalisé	
Croissance du FFO (20 % du variable total)	FFO fortement impacté par les conséquences de la crise sanitaire non prise en compte dans l'élaboration des objectifs <i>ex-ante</i>	0,0 %	14,0 %	28,0 %	0,0 %	0
			0,5 %		-23,1 %	
Croissance organique incluant l'indexation (15 % du variable total)	Croissance organique fortement impactée par les conséquences de la crise sanitaire non prise en compte dans l'élaboration des objectifs <i>ex-ante</i>	0,0 %	10,5 %	21,0 %	0,0 %	0
			2,25 %		-7,0 %	
Marge d'EBITDA (15 % du variable total)	Marge EBITDA fortement impactée par les conséquences de la crise sanitaire non prise en compte dans l'élaboration des objectifs <i>ex-ante</i>	0,0 %	10,5 %	21,0 %	0,0 %	0
			84,0 %		74,8 %	
Objectifs quantifiables (85 % du variable total)	Réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de la stratégie climat de Mercialis (scopes 1 et 2) (5 % du variable total)	0,0 %	3,5 %	7,0 %	7,0 %	25 200
			- 4,0 %		- 6,5 %	
Classement GRESB de Mercialis (à méthodologie constante) (10 % du variable total)	Maintien du label 5 étoiles (Green Star) et progression d'une place par rapport à 2019 avec un 30/30 sur le pilier management, 19/20 sur celui de la gouvernance et 18/19 sur le volet social	0,0 %	7,0 %	14,0 %	14,0 %	50 400
			5 étoiles		5 étoiles + gain 1 place	
Cession d'actifs sur l'exercice (en millions d'euros) (10 % du variable total)	Cessions pour 30,9 M€ à Picture AM et d'un montant net de 120 M€ à Amundi Immobilier	0,0 %	7,0 %	14,0 %	14,0 %	50 400
			70 M€		151 M€	
Gestion de l'échéancier obligatoire (en millions d'euros) (10 % du variable total)	Réussite d'une émission obligatoire en juin 2020 suivie d'une offre de rachat s'élevant à 181 M€	0,0 %	7,0 %	14,0 %	14,0 %	50 400
			100 M€		181 M€	
Objectifs qualitatifs (15 % du variable total)	Évolution favorable de la satisfaction et de l'engagement des collaborateurs dans un contexte et un secteur fortement impacté par la crise sanitaire. Cette évolution a été notamment mesurée au travers d'un taux de participation en hausse de + 6,11 % par rapport à la précédente enquête de 2018 (81 % vs. 76,2 %) et d'une amélioration significative de 12,7 % de la moyenne des résultats à l'ensemble des 84 questions de 2020. De plus une moyenne de 83,5 % a été obtenue aux sept questions portant sur la gestion de la pandémie.	0,0 %	10,5 %	21,0 %	21,0 %	75 600
			Stable		Amélioration satisfaction et engagement	
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0,0 %	70,0 %	140,0 %	70,0 %	252 000

Monsieur Vincent Ravat a su, dans un contexte et secteur extrêmement perturbés par une crise sans précédent, préserver les équilibres bilantiels de Mercialys, rassurer sur la valeur et la liquidité du patrimoine, continuer à améliorer l'exploitation de l'ensemble des sites en adaptant l'organisation pour répondre à la situation sanitaire (sans recourir à aucune aide d'État ni au dispositif de chômage partiel), tout en maintenant le leadership de Mercialys en matière de responsabilité sociétale des entreprises en étant à nouveau récompensée à de multiples reprises sur l'année 2020. Sous l'impulsion de Monsieur Vincent Ravat, cet exercice a vu l'accélération du développement et du déploiement sur son patrimoine de sa plateforme de commerce unifiée « Ocitô » et des services de logistiques du premier et du dernier kilomètre associés, ainsi que la diversification de ses projets immobiliers et de leurs usages (espaces médicaux et de *coworking*). Pour adapter Mercialys à l'évolution de son tour de table actionnarial, Vincent Ravat a également continué, dans un contexte de travail à distance généralisé, à procéder à l'évolution et l'internalisation de compétences, à attirer de nouveaux talents, à insuffler une culture d'innovation et à améliorer l'engagement et la satisfaction des collaborateurs de l'entreprise.

Au global et après pondération, les objectifs sont atteints à 100 % en moyenne, soit une rémunération variable à verser de 70 % du salaire fixe, soit 252 000 euros.

Cette rémunération variable ne sera versée que sous réserve de l'approbation de la 6^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 22 avril 2021 (cf. chapitre 8, p. 393).

4. Options de souscription ou d'achat d'actions et actions gratuites attribuées par la Société et/ou les sociétés qu'elle contrôle

Monsieur Vincent Ravat a bénéficié, en 2020, en qualité de Directeur général d'un plan d'attribution gratuite d'actions par la Société, tel que décrit ci-après (Plan 33).

Il est également précisé que Monsieur Vincent Ravat a bénéficié, en 2014 et 2016, de plans d'attribution gratuite d'actions, attributions intervenues dans le cadre de ses fonctions salariées et avant sa nomination en qualité de Directeur général délégué (cf. chapitre 7, § 7.2.5.3, p. 382 et suivantes).

Monsieur Vincent Ravat est ainsi bénéficiaire de trois plans attribution gratuite d'actions selon les critères et modalités suivants :

TABLEAU 6 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

Actions gratuites attribuées à Monsieur Vincent Ravat						
N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance	
Plan 27, du 26/04/2018	9 633 ⁽²⁾	76 197 €	26/04/2021	27/04/2023 ⁽¹⁾	OUI ⁽³⁾	
Plan 30, du 25/04/2019	21 329 ⁽⁴⁾	140 197 €	25/04/2022	25/04/2024 ⁽¹⁾	OUI ⁽⁵⁾	
Plan 33, du 23/04/2020	67 355 ⁽⁶⁾	220 924 €	23/04/2023	23/04/2025 ⁽¹⁾	OUI ⁽⁷⁾	
TOTAL	98 317	437 318 €				

(1) Le Conseil d'administration a fixé à 50 % du nombre d'actions attribuées définitivement, le nombre des actions attribuées gratuitement que le bénéficiaire est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de son mandat social au sein de la société Mercialys.

(2) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Monsieur Vincent Ravat s'élèvera à 14 450 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 114 299 euros.

(3) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : 1) la performance relative de l'action de la Société dividendes inclus (Total Shareholder Return - TSR) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2018, mesurée entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 50 % de la dotation initiale ; 2) la croissance organique des revenus locatifs, y compris Commerce Éphémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, pour 25 % de la dotation initiale ; et 3) la croissance du FFO (hors coût de portage du financement de la dette 2019, pour l'exercice 2018) mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020 pour les 25 % restants de la dotation initiale.

(4) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Monsieur Vincent Ravat s'élèvera à 31 994 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 210 200 euros.

(5) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : 1) la performance relative de l'action Mercialys dividendes inclus (TSR relatif) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2019, mesurée entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour 40 % de la dotation initiale, 2) la croissance organique des revenus locatifs y compris Commerce Éphémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour 20 % de la dotation initiale et 3) la croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour les 40 % restants de la dotation initiale.

(6) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Monsieur Vincent Ravat s'élèvera à 86 215 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 282 785 euros.

(7) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance :

1) la performance relative de l'action Mercialys dividendes inclus (TSR relatif) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2020, mesurée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 35 % de la dotation initiale ;

2) la notation CDP (Carbone Disclosure Project) de la société, mesurée une fois par an sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 20 % de la dotation initiale ; et

3) la croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour les 45 % restants de la dotation initiale.

Compte tenu des critères de performances, le plan 24, attribué en 2017 et arrivé à échéance en 2020, n'a donné lieu à aucune acquisition d'action.

Ci-dessous le rappel historique des plans d'attribution gratuite d'actions dont a bénéficié Monsieur Vincent Ravat, en tant que mandataire social :

TABLEAU 10 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

	Plan 24	Plan 27	Plan 30	Plan 33
Date de l'Assemblée générale	27/04/2017	26/04/2018	25/04/2019	23/04/2020
Date du Conseil d'administration	27/04/2017	26/04/2018	25/04/2019	23/04/2020
Nombre total d'actions attribuées gratuitement aux mandataires sociaux (sous condition de présence et performances)	27 833	31 306 ⁽¹⁾	30 414 ⁽²⁾	107 020 ⁽³⁾
Dont nombre d'actions attribuées à Monsieur Vincent Ravat	8 564	9 633 ⁽¹⁾	21 329 ⁽²⁾	67 355 ⁽³⁾
Date d'acquisition des actions	27/04/2020	26/04/2021	25/04/2022	23/04/2023
Date de fin de période de conservation	27/04/2022	26/04/2023	25/04/2024	23/04/2025
Nombre total d'actions définitivement attribuées au 31/12/2020 aux mandataires sociaux	0	na ⁽⁴⁾	na ⁽⁴⁾	na ⁽⁴⁾
Dont nombre d'actions définitivement attribuées à Monsieur Vincent Ravat	0	na ⁽⁴⁾	na ⁽⁴⁾	na ⁽⁴⁾
Nombre d'actions annulées ou caduques au 31/12/2020	27 833	na ⁽⁴⁾	na ⁽⁴⁾	na ⁽⁴⁾
Nombre d'actions attribuées gratuitement restantes pour les plans non échus au 31/12/2020	0	31 306	30 414	107 020

(1) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées aux mandataires sociaux s'élèvera à 46 959, dont 14 450 actions pour Monsieur Vincent Ravat correspondant à une valorisation d'un montant de 114 299 euros.

(2) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées aux mandataires sociaux s'élèvera à 45 621, dont 31 994 actions pour Monsieur Vincent Ravat correspondant à une valorisation d'un montant de 210 200 euros.

(3) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées aux mandataires sociaux s'élèvera à 137 779, dont 86 215 actions pour Monsieur Vincent Ravat correspondant à une valorisation d'un montant de 282 785 euros.

(4) Plan triennal non échu, ne permettant pas de calculer les attributions définitives au 31 décembre 2020.

5. Contrat de travail, retraites spécifiques, indemnités de départ et clause de non-concurrence

TABLEAU 11 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
Oui	Non	Oui	Non ⁽¹⁾	Oui	Non	Oui ⁽²⁾	Non
	○		○		○		○

(1) Monsieur Vincent Ravat ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime obligatoire de retraite (ARRCO et ARGIC) et de prévoyance et mutuelle en vigueur en au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs.

(2) Monsieur Vincent Ravat est susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait pendant 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 lui serait versé une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle. Cette indemnité ferait l'objet d'un paiement échelonné pendant sa durée.

Comme évoqué pour Monsieur Éric Le Gentil en p. 286, l'ensemble des tableaux de la Position-Recommandation AMF DOC-2021-02 ne figurant pas dans les pages précédentes ne sont pas applicables pour l'exercice 2020 s'agissant de la rémunération de Monsieur Vincent Ravat (tableaux 3, 4, 5, 7, 8, 9).

En application des dispositions de l'article L. 225-100, III, du Code de commerce, l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021 est appelée à approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice antérieur au Directeur général en raison de son mandat au titre de l'exercice 2020. Ces éléments sont détaillés et commentés dans le tableau figurant au chapitre 8, annexe 2, p. 423 et suivantes.

4.2.2.5 Politique de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2021

Rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2021

(9^e résolution de l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021)

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2021 au Directeur général au titre de son mandat social doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration réuni, le 15 février 2021, a arrêté, sur la base des recommandations du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, les principes de détermination et la structure de la rémunération du Directeur général pour 2021.

A. Principes

Le Conseil d'administration se réfère aux principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Code AFEP-MEDEF : exhaustivité, équilibre entre les éléments de rémunération, *benchmark*, cohérence, intelligibilité des règles et la mesure. Les grands principes encadrant sa démarche sont détaillés au § 4.2.2.1, p. 277 et suivantes.

Pour rappel, le Conseil d'administration veille toujours à ce que la rémunération des dirigeants soit compétitive, adaptée à la stratégie et au contexte de l'entreprise et ait notamment pour objectif de promouvoir la performance et la compétitivité de celle-ci sur le moyen et long terme en intégrant un ou plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale. Pour cela, il s'assure que :

1. la rémunération permette d'attirer, de retenir et de motiver des dirigeants performants ; celle-ci doit être compétitive et tenir compte du champ de responsabilité de chacun.

Le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance procède chaque année à une étude de marché réalisée par une société indépendante et prenant en compte un panel d'acteurs comparables en termes de typologie et de taille d'actifs. Il s'assure ainsi de la cohérence du système de rémunération et du bon équilibre entre les parties fixe et variables ;

2. la rémunération soit basée sur la stratégie et les performances de l'entreprise.

Le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance s'assure de la bonne adéquation entre les intérêts de la société et de ses actionnaires et la fixation des objectifs de ses dirigeants. Ces objectifs sont soumis à des conditions de performance mesurables et quantifiables à plus de 80 % ;

3. des critères liés à la responsabilité sociale et environnementale soient intégrés dans la rémunération.

Conscient des enjeux majeurs en matière environnementale mais aussi sociale et sociétale, Mercialys fixe des objectifs ambitieux et mesurables à ses dirigeants sur le court et le long terme ;

4. la rémunération soit cohérente et en lien avec celle des salariés.

Le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance veille à la cohérence entre les rémunérations de l'ensemble de la Société. À ce titre, certains objectifs des mandataires sociaux sont intégrés dans la part Groupe de la rémunération variable des collaborateurs. De plus, afin de renforcer l'alignement des intérêts, les mandataires sociaux ont pour objectif de développer la satisfaction et l'engagement des collaborateurs, la diversité des profils ainsi que le développement effectif des formations.

Ces principes s'appliquent à l'ensemble des éléments de la rémunération, en ce compris les rémunérations de long terme.

Il est à noter que la notion de rémunération pour circonstances exceptionnelles ne fait pas partie de la politique de rémunération des dirigeants.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, enfin, le Conseil d'administration délibère hors de la présence de l'intéressé.

B. Éléments de rémunération du Directeur général

Rémunération fixe

Depuis le 13 février 2019, la rémunération de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général est fixée à 360 000 euros et restera inchangée en 2021.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle récompense la performance au titre de l'année N-1 et vise à établir un lien entre les intérêts des dirigeants et la stratégie opérationnelle de Mercialys sur la période.

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

La rémunération variable annuelle cible de Monsieur Vincent Ravat en 2021 resterait fixée à 70 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés 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 du Directeur général serait calculée *pro rata temporis* de sa présence es-qualités.

La rémunération variable serait structurée autour de 2 types d'objectifs : des objectifs quantifiables pondérés à 80 % et deux objectifs qualitatifs pour 20 %. Mercialys continuerait ainsi à inscrire sa politique de rémunération dans les meilleurs standards de marché, avec une proportion très largement majoritaire de critères quantifiables.

La rémunération variable annuelle proposée est bâtie de sorte à refléter les enjeux majeurs de la Société en 2021, tout en tenant compte du contexte spécifique lié à la crise sanitaire et économique survenue en 2020. Elle couvrirait ainsi à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière et d'équilibres bilantiels. Dans une volonté d'équilibre, deux critères ont été retenus pour chacune des typologies.

1. Critères de type financier

- croissance du FFO, permettant de mesurer l'évolution du résultat récurrent de Mercialys ;
- marge d'EBITDA, permettant d'évaluer l'efficacité de sa gestion opérationnelle.

2. Critères de type opérationnel

- évolution de la fréquentation des centres commerciaux à périmètre et semaines d'ouvertures comparables, permettant d'accroître l'activité des enseignes et de capitaliser sur leur capacité à convertir les flux de fréquentation en chiffre d'affaires pour une évolution positive des perspectives de loyers de Mercialys ;
- accélération de la transformation digitale permettant de mesurer la capacité de l'entreprise à s'adapter aux attentes évolutives des consommateurs et de s'inscrire dans les nouvelles modalités du commerce, notamment par l'offre de nouveaux services du dernier kilomètre.

3. Critères de type bilantiel

- refinancement partiel de la dette obligataire pour allongement de la durée afin de continuer de renforcer la protection de la liquidité et des équilibres bilantiels de la Société dans un contexte macro-économique et sanitaire incertain ;

- cessions d'actifs sur l'exercice afin également de renforcer la protection de la liquidité et des équilibres bilantiels de la Société.

4. Critères de type extra-financier

- amélioration des performances des sites en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale afin de

s'assurer d'une création de valeur associée et d'une croissance responsable et orientée long terme ;

- gestion des ressources humaines et des talents permettant de s'assurer de la continuité de l'amélioration et de l'engagement des collaborateurs et l'adaptation constante de leurs compétences au contexte de marché en constante évolution.

Les critères retenus et leurs poids dans la détermination de la rémunération variable s'établiraient comme suit :

		% de la rémunération fixe		
		Minimum	Cible	Maximum
Objectifs quantifiables (80 % du variable total)	Croissance du FFO (20 % du variable total)	0,0 %	14,0 %	28,0 %
	Marge d'EBITDA à périmètre comparable (15 % du variable total)	0,0 %	10,5 %	21,0 %
	Écart entre l'évolution de la fréquentation des centres commerciaux de Mercialis et celle de l'indice national (à périmètre constant et à semaines d'ouverture comparables) (10 % du variable total)	0,0 %	7,0 %	14,0 %
	Accélération de la transformation digitale de l'entreprise : développement des activités du dernier kilomètre (<i>en % de commerces adhérents sur le total des commerces du patrimoine hors lots isolés et participations minoritaires</i>) (15 % du variable total)	0,0 %	10,5 %	21,0 %
	Gestion de l'échéancier obligataire (<i>en millions d'euros</i>) (5 % du variable total)	0,0 %	3,5 %	7,0 %
	Cession d'actifs sur l'exercice (<i>en millions d'euros</i>) (15 % du variable total)	0,0 %	10,5 %	21,0 %
Objectifs qualitatifs (20 % du variable total)	Responsabilité Sociale et Environnementale : amélioration des performances des sites participant à la création de valeur et à la croissance responsable et orientée long terme (10 % du variable total)	0,0 %	7,0 %	14,0 %
	Gestion des ressources humaines et des talents : promouvoir la diversité dans les effectifs, développer le programme interne de formation, développer et diversifier les compétences, faire évoluer positivement la satisfaction et l'engagement des collaborateurs (10 % du variable total)	0,0 %	7,0 %	14,0 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0,0 %	70,0 %	140,0 %

Pour chaque critère quantifiable, un seuil minimum de réalisation serait préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialis pour une réalisation conforme aux objectifs, et un niveau de surperformance par rapport à la cible. La rémunération variable se calculerait ainsi 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 compte de l'impact de la crise résultant de l'état d'urgence sanitaire en lien avec la pandémie de la Covid-19 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 nominations, des rémunérations 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 tout état de cause, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2021, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, serait conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire de la Société à tenir en 2022.

Rémunération long terme

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

La possibilité d'attribuer des actions gratuites aux mandataires sociaux exécutifs n'est possible que si la Société attribue à ses salariés, et à au moins 90 % des salariés de ses filiales, l'un des avantages suivants :

- des options d'achat et/ou de souscription d'actions ;
- des attributions gratuites d'actions ;

- la mise en place d'un accord d'intéressement ou un accord de participation dérogatoire. Pour les sociétés qui ont déjà de tels accords, la première attribution autorisée par l'Assemblée générale tenue postérieurement à la loi du 3 décembre 2008 suppose que chacune d'elles (société cotée et filiales concernées) modifie les modalités de calcul de l'un de ces accords, ou verse un supplément d'intéressement ou de participation.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 125 % de la rémunération annuelle fixe (soit 450 000 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 3 critères resterait plafonnée en tout état de cause à 160 % de la rémunération annuelle fixe (soit 576 000 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 3 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.

Pour évaluer la performance boursière relative de l'action de Mercialys vis-à-vis de ses pairs de secteur de marché et de façon à aligner les dirigeants avec leurs actionnaires, il est proposé le maintien du critère de mesure de la performance boursière en termes relatifs, en adaptant toutefois le panel de sociétés vers un ensemble plus comparable et pertinent que l'EPRA Nareit/Eurozone retenu jusqu'ici. Ce nouveau panel est constitué de sociétés plus analogues à Mercialys sur des critères tant d'activité, que géographiques ou de taille. Il s'établit comme suit :

Pairs constituant l'indice	ISIN	Pays	Segment d'activité	Exposition géographique	Capitalisation boursière (M€) au 10 mars 2021
Atrium European Real Estate	JE00B3DCF752	Autriche	Centres commerciaux diversifiés	Pologne, Slovaquie, République tchèque, Russie	1 087
Carmila	FR0010828137	France	Centres commerciaux de proximité	France, Italie, Espagne	2 005
Citycon	FI4000369947	Finlande	Centres commerciaux diversifiés	Europe du Nord	1 385
Deutsche Euroshop	DE0007480204	Allemagne	Centres commerciaux diversifiés	Allemagne, Pologne, République tchèque, Autriche, Hongrie	1 142
Eurcommercial Properties	NL0000288876	Pays-Bas	Centres commerciaux de proximité	France, Italie, Suède, Belgique	946
Hammerson	GB00BK7YQK64	Grande-Bretagne	Centres commerciaux de destination	France, Royaume-Uni, Irlande	1 306
Immobiliare Grande Distribuzione	IT0005322612	Italie	Centres commerciaux de proximité	Italie, Roumanie	394
Klépierre	FR0000121964	France	Centres commerciaux de destination	Europe Continentale	6 044
New River	GB00BD7XPJ64	Grande-Bretagne	Centres commerciaux de proximité	Royaume-Uni	310
Unibail-Rodamco-Westfield	FR0013326246	France	Centres commerciaux de destination	Europe Continentale, Royaume-Uni, États-Unis	9 549
Vastned Retail	NL0000288918	Pays-Bas	Commerces de pied d'immeuble	France, Pays-Bas, Belgique, Espagne	442
Wereldhave	NL0000289213	Pays-Bas	Centres commerciaux diversifiés	France, Pays-Bas, Belgique	592

Par ailleurs, de manière à évaluer l'évolution de la performance financière de l'entreprise, il est proposé de retenir un critère de croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle (CAGR) sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023 afin d'aligner les dirigeants sur l'intérêt des actionnaires à retrouver une trajectoire de croissance de la Société et donc du titre boursier.

Enfin, concernant la politique RSE, un objectif est fixé d'atteindre un taux de certification selon la nomenclature *BREEAM* de 85 % du patrimoine de Mercialys afin de s'assurer de la pérennité du patrimoine de l'entreprise par une gestion aux meilleurs standards du marché. Ce taux comprend à la fois le renouvellement régulier des certifications déjà obtenues, dans le cadre d'exigences se renforçant, ainsi que la certification d'actifs additionnels.

L'intégralité des actions seront soumises aux conditions de performance suivantes, mesurées à l'issue de la période de 3 ans sur 3 critères équilibrés.

1. Performance relative de l'action Mercialys, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* - TSR), par rapport à la performance du panel de sociétés comparables préalablement détaillé, mesurée entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023, pour 33,33 % de la dotation initiale.

Le classement de Mercialys sera déterminé en comparant la performance de la Société à celle des sociétés constitutives du panel, selon les modalités suivantes :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialys par rapport aux sociétés composant le panel	Coefficient multiplicateur
1 ^{er} place	150 %
2 ^e place	140 %
3 ^e place	130 %
4 ^e place	120 %
5 ^e place	110 %
6 ^e place	100 %
7 ^e à 13 ^e place	0 %

Aucune rémunération ne sera versée en cas de classement inférieur à la moyenne, étant entendu que le tableau ci-dessus est basé sur les 12 sociétés composant le panel au 1^{er} janvier 2021, auxquelles s'ajoute Mercialys.

Au cas où le panel de sociétés comparables ne pourrait plus être composé de ces 12 sociétés au 31 décembre 2023, du fait notamment des rachats, fusions, faillites, ou radiations de la cote qui pourraient intervenir pendant la période d'acquisition des titres, l'appréciation du classement de Mercialys serait rebasée en conséquence.

Notamment, au cas où le panel de sociétés comparables, en y ajoutant Mercialys, resterait constitué d'un nombre impair de sociétés, la performance de 100 % correspondrait au classement immédiatement supérieur à la moyenne arithmétique. Ainsi, si par exemple 10 sociétés du panel seulement, soit 11 sociétés au total en ajoutant Mercialys, devaient toujours être listées le 31 décembre 2023, le coefficient de 100 % correspondrait à la 5^e place. L'ensemble des coefficients multiplicateurs seraient réajustés en conséquence de manière linéaire entre le classement moyen ainsi déterminé (coefficient de 100 %) et la 1^{re} place (coefficient de 150 %).

2. Croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle (CAGR) sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023, pour 33,33 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
0,00 %	0 %
1,00 %	100 %
2,00 %	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluant de manière linéaire entre les bornes ci-dessus définies.

3. Taux de certification du patrimoine en pourcentage de sa valeur, pour 33,33 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous, étant entendu que le coefficient multiplicateur sera calculé de manière linéaire entre les bornes définies :

Taux de certification Breeam-In-Use à 3 ans (en % de la valeur du patrimoine)	Coefficient multiplicateur
75 %	0 %
85 %	100 %
95 %	150 %

En cas de survenance d'un événement exceptionnel tel que l'impact de l'épidémie de la Covid-19, un changement de contrôle ou un changement significatif de stratégie, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance aura un pouvoir discrétionnaire notamment pour réduire, supprimer ou reporter sur le critère du TSR, l'application du critère extra-financier (33,3 % maximum des critères de rémunération long terme).

Les actions attribuées gratuitement en 2021 ne deviendraient la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 3 ans qui s'achèverait en 2024.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et L. 22-10-59 du Code de commerce, le Conseil d'administration doit soit décider que les actions définitivement attribuées aux mandataires sociaux ne peuvent être cédées avant la cessation de leurs fonctions, soit fixer la quantité de ces actions qu'ils sont tenus de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions. Cette information est publiée dans le Rapport de gestion.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, le Directeur général devrait obligatoirement conserver 100 % de ses actions durant une période de 2 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 prend l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

Autres éléments de rémunération

Le Directeur général ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Il est assimilé au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) et au régime de prévoyance et mutuelle en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs. Il bénéficie également de la garantie sociale des chefs d'entreprise. Il ne bénéficie pas d'autre avantage de toute nature à l'exception d'une voiture de fonction.

Aucune indemnité n'est susceptible d'être versée au Directeur général en raison de la cessation ou du changement de ses fonctions.

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 dont le versement serait échelonné pendant sa durée.

4.2.2.6 Rémunération de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2020

A. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération de la Directrice générale déléguée en 2020

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2020 à la Directrice générale déléguée au titre de son mandat social, ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020 (10^e résolution).

Les actionnaires ont lors de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020 approuvé les principes et les critères de détermination et d'attribution de la rémunération de la Directrice générale déléguée.

Ces principes, qui suivent notamment les recommandations du Code AFEP-MEDEF, sont détaillés au § 4.2.2.1, p. 277 et suivantes.

Il est rappelé ci-après la politique de rémunération 2020 de la Directrice générale déléguée. La manière dont celle-ci a été respectée est détaillée au point B ci-dessous.

Rémunération fixe

La rémunération fixe de Madame Élisabeth Blaise en qualité de Directrice générale déléguée est fixée à 265 000 euros.

Il est rappelé que la Directrice générale déléguée conserve son contrat de travail en qualité de Directrice administrative et financière. À ce titre, sa rémunération fixe et variable annuelle continue d'être répartie pour moitié au titre de son mandat social et pour moitié au titre de son contrat de travail.

Rémunération variable annuelle

Il a été proposé de maintenir le mécanisme de rémunération variable en vigueur en 2019, qui intégrait notamment un objectif RSE. Afin de continuer d'inscrire Mercialis dans les meilleures pratiques du marché, il a été toutefois proposé de poursuivre la réduction de la proportion de critères qualitatifs en passant de 20 % à 15 %.

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

- des objectifs quantifiables, pondérés à 85 %, dont
 - 2 objectifs RSE et communication extra-financière à 15 % ;
 - et
- des objectifs qualitatifs, pondérés à 15 %, liés à la réintégration progressive des fonctions support et de l'organisation humaine afférente.

La rémunération variable annuelle cible de la Directrice générale déléguée est fixée à 40 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés. Elle peut atteindre jusqu'à 80 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance de ces objectifs.

Les critères retenus et leurs poids dans la détermination de la rémunération variable s'établissent comme suit :

		% de la rémunération fixe		
		Minimum	Cible	Maximum
Objectifs quantifiables (85 % du variable total)	Croissance du FFO (20 % du variable total)	0,0 %	8,0 %	16,0 %
	Croissance organique incluant l'indexation (15 % du variable total)	0,0 %	6,0 %	12,0 %
	Marge d'EBITDA (15 % du variable total)	0,0 %	6,0 %	12,0 %
	Réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de la stratégie climat de Mercialis (scopes 1 et 2) (5 % du variable total)	0,0 %	2,0 %	4,0 %
	Classements EPRA et Grands Prix de la Transparence (à méthodologie constante) (10 % du variable total)	0,0 %	4,0 %	8,0 %
	Cession d'actifs sur l'exercice (<i>en millions d'euros</i>) (10 % du variable total)	0,0 %	4,0 %	8,0 %
	Gestion de l'échéancier obligataire (<i>en millions d'euros</i>) (10 % du variable total)	0,0 %	4,0 %	8,0 %
Objectifs qualitatifs (15 % du variable total)	Réintégration progressive des fonctions support et de l'organisation humaine afférente (15 % du variable total)	0,0 %	6,0 %	12,0 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0,0 %	40,0 %	80,0 %

Pour chaque critère quantifiable, un seuil minimum de réalisation a été préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialis 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 ou graduée entre le seuil minimum et le seuil maximum.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2020, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 22 avril en 2021.

Rémunération long terme

Afin d'associer durablement la Directrice générale déléguée à la performance actionnariale de la Société, le Conseil d'administration a décidé, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 225-10-60 du Code de commerce (tel que rappelé p. 262 pour le Directeur général), le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 100 % de la rémunération annuelle fixe (soit 265 000 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 3 critères serait plafonnée en tout état de cause à 130 % de la rémunération annuelle fixe (soit 344 500 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 3 ans, sous conditions de présence (en sa qualité de mandataire social et/ou de salariée). S'y ajoutent des conditions de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères et grilles d'évaluation suivants :

1. La performance relative de l'action Mercialis, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* - TSR), par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2020, mesurée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 35 % de la dotation initiale :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialis par rapport aux sociétés composant l'indice	Coefficient multiplicateur
[0 à 20 %]	150 %
]20 à 40 %]	125 %
]40 à 50 %]	100 %
]50 à 60 %]	75 %
]60 à 80 %]	50 %
]80 à 100 %]	0 %

Le classement de Mercialis sera obtenu en divisant le rang de Mercialis au sein de l'indice par le nombre de sociétés composant l'indice à la date du 1^{er} janvier 2020.

2. Un critère extra-financier, à savoir la notation CDP (*Carbone Disclosure Project*) de la Société, pour 20 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous :

CDP (1 notation par an)	Coefficient multiplicateur
Notation 1 fois > B à référentiel constant	0 %
Notation 2 fois > B à référentiel constant	100 %
Notation 3 fois > B à référentiel constant	150 %

3. La croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour les 45 % restants de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous, étant entendu que le coefficient multiplicateur sera calculé de manière linéaire entre les bornes définies :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
0,00 %	0 %
1,00 %	100 %
2,00 % ou plus	150 %

Les actions attribuées gratuitement en 2020 ne deviendraient la propriété de la bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 3 ans qui s'achèverait en 2023.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, la Directrice générale déléguée devrait obligatoirement conserver 100 % de ses actions durant une période de 2 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 prend l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

Par ailleurs, il est rappelé que Madame Élisabeth Blaise bénéficie de plans d'actions gratuites qui lui ont été attribués en tant que salariée de Mercialis, avant sa nomination en qualité de Directrice générale déléguée.

Autres éléments de rémunération

La Directrice générale déléguée ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Elle est assimilée au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) et au régime de prévoyance et mutuelle en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs. Elle bénéficie également de la garantie sociale des chefs d'entreprise. Elle ne bénéficie pas d'autre avantage de toute nature.

Aucune indemnité n'est susceptible d'être versée à la Directrice générale déléguée à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions.

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 en qualité de mandataire social dont le versement serait échelonné pendant sa durée.

B. Détails de la rémunération, au titre de l'exercice 2020, de Madame Élisabeth Blaise, Directrice générale déléguée

1. Tableau synthétique des rémunérations dues par la société Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle ou qui la contrôlent

Les rémunérations et avantages de toute nature dus à Madame Élisabeth Blaise, au titre de l'exercice 2020, par Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle s'établissent comme suit. Il est rappelé que la société Mercialys n'est pas contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

TABLEAU 1 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

(en euros)	Exercice 2020	Exercice 2019
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. § 2 ci-après)	386 725	375 728
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement (acquisition sous réserve de présence et performances) ⁽¹⁾	189 789	59 688
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
TOTAL	576 514	435 416

(1) Valorisation potentielle des actions attribuées, non encore acquises, dans le cadre du plan 30 et 33 et soumises à une condition de présence en qualité de mandataire social et/ou de salariée ainsi qu'à des conditions de performance sur 3 ans (cf. § 4 ci-après).

2. Rémunérations versées par la société Mercialys et les sociétés qu'elle contrôle

Les rémunérations et avantages de toute nature versés à Madame Élisabeth Blaise, au titre de ses fonctions de Directrice générale déléguée, par la Société, au cours et au titre de l'exercice 2020, s'établissent comme suit :

TABLEAU 2 - POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

(en euros)	Exercice 2020		Exercice 2019	
	Montants attribués ⁽⁶⁾	Montants versés ⁽⁷⁾	Montants attribués ⁽⁶⁾	Montants versés ⁽⁷⁾
Rémunération fixe ^{(1) (2)}	132 500	132 500	115 000	100 434
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	53 000	72 864	72 864	-
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁵⁾	12 581	12 581	-	-
TOTAL	198 081	217 945	187 864	100 434

(1) Rémunération sur une base brute avant charges et avant impôts.

(2) Les montants indiqués pour 2019 comprennent également les indemnités de congés.

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au sein de la politique de rémunération 2020, telle qu'approuvée lors de l'Assemblée générale ordinaire du 23 avril 2020, au § 4.2.2.6, A, p. 297 et suivantes, et des précisions sont apportées au tableau § 3 ci-après, étant précisé que ce montant ne sera versé que sous réserve de l'approbation de la 7^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021.

(4) Madame Élisabeth Blaise ne bénéficie pas de rémunération variable pluriannuelle en numéraire, mais est bénéficiaire de plans d'attribution gratuite d'actions, qui n'ont donné lieu à aucune acquisition définitive en 2019 et 2020 au titre de son mandat social.

(5) Garantie sociale des chefs d'entreprise et régime de prévoyance et mutuelle.

(6) Rémunérations attribuées au titre de l'exercice quelle que soit la date de versement.

(7) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

Par ailleurs, Madame Élisabeth Blaise exerce toujours la fonction de Directrice administrative et financière au sein de la société Mercialys. À ce titre, les montants des rémunérations et avantages de toute nature versés au titre de l'exercice 2020 sont les suivants :

TABLEAU 2 – POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

(en euros)	Exercice 2020		Exercice 2019	
	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾	Montants attribués ⁽⁷⁾	Montants versés ⁽⁸⁾
Rémunération fixe ^{(1) (2)}	132 500	132 500	115 000	126 279
Rémunération variable annuelle ^{(1) (3)}	53 000	72 864	72 864	117 325
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	-	671	-	-
Rémunération exceptionnelle ^{(1) (5)}	-	-	-	48 500
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁶⁾	3 144	3 144	-	-
TOTAL	188 644	209 179	187 864	292 104

(1) Rémunération sur une base brute avant charges et avant impôts.

(2) Les montants indiqués pour 2019 comprennent également les indemnités de congés.

(3) Les modalités de détermination de la rémunération variable sont rappelées au § 4.2.2.6, A, p. 297 et suivantes, et des précisions sont apportées au tableau du § 3 ci-après.

(4) Madame Élisabeth Blaise ne bénéficie pas de rémunération variable pluriannuelle en numéraire, mais est bénéficiaire de plans d'attribution gratuite d'actions, qui n'ont donné lieu à aucune acquisition définitive en 2019 et 2020 au titre de son mandat social. Le montant de 671 € versé en 2020 correspond au bénéfice, en tant que collaboratrice de la Société, du plan de distribution gratuite d'actions démocratique N° 29, attribué le 26/04/2018, et dont les 87 actions qu'il comprenait sont devenues définitivement acquises à Madame Élisabeth Blaise le 26/04/2020.

(5) Dans le cadre de sa participation, en qualité de Directrice administrative et financière, au processus de cession par Casino, Guichard-Perrachon de tout ou partie de sa participation dans le capital de Mercialys, processus qui a constitué une circonstance particulière importante pour la Société et nécessité une grande implication de la Directrice administrative et financière durant l'exercice 2018, Madame Élisabeth Blaise a perçu une rémunération exceptionnelle. Cette rémunération d'un montant de 48 500 euros perçue dans le cadre de son contrat de travail a été versée en 2019.

(6) Régime de prévoyance et mutuelle en vigueur dans la Société pour l'ensemble des collaborateurs.

(7) Rémunérations attribuées au titre de l'exercice quelle que soit la date de versement.

(8) Rémunérations versées au cours de l'exercice quelle que soit la date d'attribution.

3. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable au titre de l'exercice 2020 de Madame Élisabeth Blaise a été déterminée par le Conseil d'administration du 15 février 2021, sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, selon l'application des critères figurant dans le tableau suivant :

	Appréciation	% de la Rémunération fixe				Montant (en euros)
		Minimum	Cible	Maximum	Réalisé	
Croissance du FFO (20 % du variable total)	FFO fortement impacté par les conséquences de la crise sanitaire non prise en compte dans l'élaboration des objectifs <i>ex-ante</i>	0,0 %	8,0 %	16,0 %	- 23,1 %	
			0,5 %		0,0 %	0
Croissance organique incluant l'indexation (15 % du variable total)	Croissance organique fortement impactée par les conséquences de la crise sanitaire non prise en compte dans l'élaboration des objectifs <i>ex-ante</i>	0,0 %	6,0 %	12,0 %	- 7,0 %	
			2,25 %		0,0 %	0
Marge d'EBITDA (15 % du variable total)	Marge EBITDA fortement impactée par les conséquences de la crise sanitaire non prise en compte dans l'élaboration des objectifs <i>ex-ante</i>	0,0 %	6,0 %	12,0 %	0,0 %	
			84,0 %		74,8 %	0
Objectifs quantifiables (85 % du variable total)	Réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de la stratégie climat de Mercialis (scopes 1 et 2) (5 % du variable total)	0,0 %	2,0 %	4,0 %	4,0 %	
			- 4,0 %		- 6,5 %	10 600
Classements EPRA et Grands Prix de la Transparence (à méthodologie constante) (10 % du variable total)	Obtention du classement Gold EPRA et Premier au classement Labrador pour la 3 ^e année consécutive	0,0 %	4,0 %	8,0 %	8,0 %	
			EPRA Gold + Top 15		EPRA Gold et 1 ^{re} place Toutes Catégories	21 200
Cession d'actifs sur l'exercice (en millions d'euros) (10 % du variable total)	Cession pour 30,9 M€ à Picture AM et d'un montant net de 120 M€ à Amundi Immobilier	0,0 %	4,0 %	8,0 %	8,0 %	
			70 M€		151 M€	21 200
Gestion de l'échéancier obligataire (en millions d'euros) (10 % du variable total)	Réussite d'une émission obligataire en juin 2020 suivie d'une offre de rachat s'élevant à 181 M€	0,0 %	4,0 %	8,0 %	8,0 %	
			100 M€		181 M€	21 200
Objectifs qualitatifs (15 % du variable total)	Réintégration progressive des fonctions support et de l'organisation humaine afférente (15 % du variable total)	0,0 %	6,0 %	12,0 %	12,0 %	31 800
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0,0 %	40,0 %	80,0 %	40,0 %	106 000

Madame Élisabeth Blaise a assuré un pilotage rigoureux et optimisé des indicateurs financiers et équilibres bilantiels, assurant à l'entreprise, à sa gouvernance et à ses parties prenantes la plus grande visibilité possible, participant ainsi à des prises de décisions rapides et adaptées dans un contexte mouvant. Elle a maintenu, dans un environnement très dégradé pour les foncières de centres commerciaux, un dialogue efficace et productif avec les contreparties financières : agence de notation, obligataires et bancaires, contribuant à consolider la liquidité du bilan et la notation, facteurs essentiels de solidité dans une industrie ayant recours à un niveau de levier significatif. Les échanges avec les investisseurs et analystes sont restés à des niveaux de

qualité très élevés, contribuant à une relation de confiance, y compris dans un cycle dégradé.

Au-delà d'une gestion conjoncturelle de crise, la Directrice générale déléguée a traité des sujets de fonds participant à la maîtrise du profil de risque de la Société mais également à son empreinte à long terme : cartographie des risques, renouveau de la politique RSE et conformité. Ces sujets ont irrigué positivement l'ensemble des services.

Enfin, Madame Élisabeth Blaise a été particulièrement mobilisée sur les différentes missions d'internalisation. D'une part les activités internalisées au cours de 2020 : *fund management* et contrôle de gestion immobilière, dont la

gestion a des impacts forts à la fois en termes de continuité d'exploitation, mais également vis-à-vis des partenaires industriels de Mercialys tels qu'Amundi et BNPP REIM. La Directrice générale déléguée a d'autre part été également pleinement mobilisée sur la préparation de l'internalisation de fonctions lourdes : RH et paie (internalisation en janvier 2021), préparation de l'internalisation de la comptabilité, du *corporate finance*, de la fiscalité (internalisation projetée au T1 2022) et des assurances (internalisation fin 2021, mais des souscriptions de couvertures d'assurance ont d'ores et déjà eu lieu en 2020).

Cette rémunération variable ne sera versée que sous réserve de l'approbation de la 7^e résolution présentée à l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 22 avril 2021 (cf. chapitre 8, p. 394).

4. Options de souscription ou d'achat d'actions et actions gratuites attribuées par la Société et/ou les sociétés qu'elle contrôle

Madame Élisabeth Blaise a bénéficié, en 2020, en sa qualité de Directrice générale déléguée d'un plan d'attribution gratuite d'actions par la Société, tel que décrit ci-après (Plan 33).

Il est également précisé que Madame Élisabeth Blaise a bénéficié de plans d'attribution gratuite d'actions, attributions intervenues dans le cadre de ses fonctions salariées et avant sa nomination en qualité de Directrice générale déléguée (cf. chapitre 7, § 7.2.5.3, p. 382 et suivantes).

TABLEAU 6 – POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

Actions gratuites attribuées à Madame Élisabeth Blaise					
N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Plan 30, du 25/04/2019	9 085 ⁽²⁾	59 688 €	25/04/2022	25/04/2024 ⁽¹⁾	OUI ⁽³⁾
Plan 33, du 23/04/2020	39 665 ⁽⁴⁾	130 101 €	23/04/2023	23/04/2025 ⁽¹⁾	OUI ⁽⁵⁾
TOTAL	48 750	189 789 €			

(1) Le Conseil d'administration a fixé à 50 % du nombre d'actions attribuées définitivement, le nombre des actions attribuées gratuitement que le bénéficiaire est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de son mandat social au sein de la société Mercialys.

(2) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Madame Élisabeth Blaise, s'élèvera à 13 627 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 89 529 euros.

(3) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social et/ou de salariée) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance : 1) la performance relative de l'action Mercialys dividendes inclus (TSR relatif) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2019, mesurée entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour 40 % de la dotation initiale, 2) la croissance organique des revenus locatifs y compris Commerce Éphémère, hors indexation, mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour 20 % de la dotation initiale et 3) la croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, pour les 40 % restants de la dotation initiale.

(4) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Madame Élisabeth Blaise, s'élèvera à 51 564 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 169 129 euros.

(5) L'acquisition définitive par le bénéficiaire des actions attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence (en sa qualité de mandataire social) dans l'entreprise à la date d'acquisition définitive des actions ainsi qu'à la réalisation de trois critères de performance :

1) la performance relative de l'action Mercialys dividendes inclus (TSR relatif) par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2020, mesurée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 35 % de la dotation initiale ;

2) la notation CDP (Carbone Disclosure Project) de la Société, mesurée une fois par an sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 20 % de la dotation initiale ; et

3) la croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour les 45 % restants de la dotation initiale.

À noter qu'aucune action n'est devenue disponible au cours de l'exercice 2020 au titre de son mandat social.

Ci-dessous le rappel historique des plans d'attribution gratuite d'actions dont a bénéficié Madame Élisabeth Blaise en tant que mandataire social :

TABLEAU 10 – POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

	Plan 30	Plan 33
Date de l'Assemblée générale	25/04/2019	23/04/2020
Date du Conseil d'administration	25/04/2019	23/04/2020
Nombre total d'actions attribuées gratuitement aux mandataires sociaux (sous condition de présence et performances) ⁽¹⁾	30 414 ⁽¹⁾	107 020 ⁽²⁾
Dont nombre d'actions attribuées à Madame Élisabeth Blaise	9 085 ⁽¹⁾	39 665 ⁽²⁾
Date d'acquisition des actions	25/04/2022	23/04/2023
Date de fin de période de conservation	25/04/2024	23/04/2025
Nombre total d'actions définitivement attribuées au 31/12/2020 aux mandataires sociaux	na ⁽³⁾	na ⁽³⁾
Dont nombre d'actions attribuées définitivement à Madame Élisabeth Blaise	na ⁽³⁾	na ⁽³⁾
Nombre d'actions annulées ou caduques au 31/12/2020	na ⁽³⁾	na ⁽³⁾
Nombre d'actions attribuées gratuitement restantes pour les plans non échus au 31/12/2020	30 414	107 020

(1) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Madame Élisabeth Blaise, s'élèvera à 13 627 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 89 529 euros.

(2) En cas de surperformance des critères de performance, le nombre d'actions maximum pouvant être attribuées à Madame Élisabeth Blaise, s'élèvera à 51 564 actions correspondant à une valorisation d'un montant de 169 129 euros.

(3) Plan triennal non échoué, ne permettant pas de calculer les attributions définitives au 31 décembre 2020.

Par ailleurs, il est rappelé que Madame Élisabeth Blaise bénéficie de plans d'actions gratuites qui lui ont été attribuées en tant que salariée de Mercialis, avant sa nomination en qualité de Directrice générale déléguée.

5. Contrat de travail, retraites spécifiques, indemnités de départ et clause de non-concurrence

TABLEAU 11 – POSITION-RECOMMANDATION AMF DOC-2021-02

Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
Oui ⁽¹⁾	Non	Oui	Non ⁽²⁾	Oui	Non	Oui ⁽³⁾	Non
○			○		○	○	

(1) Madame Élisabeth Blaise dispose d'un contrat de travail au sein de Mercialis SA en qualité de Directrice administrative et financière.

(2) Madame Élisabeth Blaise ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Elle est assimilée au régime obligatoire de retraite (ARRCO et ARGIC) et de prévoyance et mutuelle en vigueur en au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs.

(3) Madame Élisabeth Blaise est susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait pendant 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 lui serait versé une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle. Cette indemnité ferait l'objet d'un paiement échelonné pendant sa durée.

Comme évoqué pour Monsieur Éric Le Gentil en p. 286, l'ensemble des tableaux de la Position-Recommandation AMF DOC-2021-02 ne figurant pas dans les pages précédentes ne sont pas applicables pour l'exercice 2020 s'agissant de la rémunération de Madame Élisabeth Blaise (tableaux 3, 4, 5, 7, 8, 9).

En application des dispositions de l'article L. 225-100, III, et L. 22-10-34 du Code de commerce, l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021 est appelée à approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice antérieur à la Directrice générale déléguée en raison de son mandat au titre de l'exercice 2020. Ces éléments sont détaillés et commentés dans le tableau figurant au chapitre 8, annexe 3, p. 425 et suivantes.

4.2.2.7 Politique de rémunération de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2021

Rapport du Conseil d'administration sur la politique de rémunération de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2021

(10^e résolution de l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021)

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables pour 2021 à la Directrice générale déléguée au titre de son mandat social doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 22 avril 2021.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration réuni le 15 février 2021, a arrêté, sur la base des recommandations du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, les principes de détermination et la structure de la rémunération de la Directrice générale déléguée pour 2021.

A. Principes

Le Conseil d'administration se réfère aux principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Code AFEP-MEDEF : exhaustivité, équilibre entre les éléments de rémunération, *benchmark*, cohérence, intelligibilité des règles et la mesure. Les grands principes encadrant sa démarche sont détaillés au § 4.2.2.1, p. 277 et suivantes.

Pour rappel, le Conseil d'administration veille toujours à ce que la rémunération des dirigeants soit compétitive, adaptée à la stratégie et au contexte de l'entreprise et ait notamment pour objectif de promouvoir la performance et la compétitivité de celle-ci sur le moyen et long terme en intégrant un ou plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale. Pour cela, il s'assure que :

1 la rémunération permette d'attirer, de retenir et de motiver des dirigeants performants ; celle-ci doit être compétitive et tenir compte du champ de responsabilité de chacun.

Le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance procède chaque année à une étude de marché réalisée par une société indépendante et prenant en compte un panel d'acteurs comparables en termes de typologie et de taille d'actifs. Il s'assure ainsi de la cohérence du système de rémunération et du bon équilibre entre les parties fixe et variables ;

2 la rémunération soit basée sur la stratégie et les performances de l'entreprise.

Le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance s'assure de la bonne adéquation entre les intérêts de la société et de ses actionnaires et la fixation des objectifs de ses dirigeants. Ces objectifs sont soumis à des conditions de performance mesurables et quantifiables à plus de 80 % ;

3 des critères liés à la responsabilité sociale et environnementale soient intégrés dans la rémunération.

Conscient des enjeux majeurs en matière environnementale mais aussi sociale et sociétale, Mercialis fixe des objectifs ambitieux et mesurables à ses dirigeants sur le court et le long terme ;

4 la rémunération soit cohérente et en lien avec celle des salariés.

Le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance veille à la cohérence entre les rémunérations de l'ensemble de la Société. À ce titre, certains objectifs des mandataires sociaux sont intégrés dans la part Groupe de la rémunération variable des collaborateurs. De plus, afin de renforcer l'alignement des intérêts, les mandataires sociaux ont pour objectif de développer la satisfaction et l'engagement des collaborateurs, la diversité des profils ainsi que le développement effectif des formations.

Ces principes s'appliquent à l'ensemble des éléments de la rémunération, en ce compris les rémunérations de long terme.

Il est à noter que la notion de rémunération pour circonstances exceptionnelles ne fait pas partie de la politique de rémunération des dirigeants.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, enfin, le Conseil d'administration délibère hors de la présence de l'intéressée.

B. Éléments de rémunération de la Directrice générale déléguée

Rémunération fixe

La rémunération de Madame Élisabeth Blaise en qualité de Directrice générale déléguée est fixée à 265 000 euros depuis le 1^{er} janvier 2020 et restera inchangée en 2021.

La Directrice générale déléguée conserve son contrat de travail en qualité de Directrice administrative et financière. À ce titre, 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

La rémunération variable court terme récompense la performance au titre de l'année N-1 et vise à établir un lien entre les intérêts des dirigeants et la stratégie opérationnelle de Mercialis sur la période.

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

Suite aux études de *benchmark* réalisées par le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, il a été décidé de porter la rémunération annuelle variable cible de Madame Élisabeth Blaise à 55 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés. En effet, au sein d'un panel de marché spécifique composé de 18 sociétés réalisé par un cabinet spécialisé en janvier 2021, le poste de la Directrice générale déléguée a été comparé soit au premier dirigeant d'entreprises inférieures en termes de taille, chiffre d'affaires et capitalisation boursière, soit au Directeur général délégué ou Directeur de ligne de *business* au sein d'entreprises proches ou supérieures en termes de taille, chiffre d'affaires et capitalisation boursière. Il a été constaté que le montant du variable cible en 2020 (40 % de la rémunération fixe en cas d'atteinte des objectifs à 100 %, soit 106 000 €) est de 45 % inférieur au montant du variable cible du panel en moyenne et de 37 % inférieur au montant du variable cible du panel en médiane. L'évolution proposée conduirait à réduire l'écart inférieur constaté de 12 % entre la rémunération cible fixe et variable (hors LTI) de Madame Élisabeth Blaise et la rémunération cible fixe et variable moyenne de marché analysé.

La liste des sociétés ayant servi à réaliser ce *benchmark* est la suivante :

- Altea Cogedim
- Bouygues
- Carmila
- Compagnie des alpes
- Covivio
- FFP (ex-Société foncière financière et de participation)
- Gecina
- Icade
- Klépierre
- La Française
- Les Nouveaux Constructeurs (Bassac)
- Nexity
- Pichet
- Prologis
- Quartus
- Société de la Tour Eiffel
- Société Foncière Lyonnaise
- Unibail

Le taux de réalisation maximum de chaque objectif pourrait atteindre 200 %. En cas de surperformance, la rémunération variable annuelle serait plafonnée à 110 % de la 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 serait structurée autour de 2 types d'objectifs : des objectifs quantifiables pondérés à 80 % et deux objectifs qualitatifs pour 20 %. Mercialys continuerait ainsi à inscrire sa politique de rémunération dans les meilleurs standards de marché, avec une proportion très largement majoritaire de critères quantifiables.

La rémunération variable annuelle proposée est bâtie de sorte à refléter les enjeux majeurs de la Société en 2021, tout en tenant compte du contexte spécifique lié à la crise sanitaire et économique survenue en 2020. Elle couvrirait ainsi à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, de performance extra-financière et d'équilibres bilantiels. Dans une volonté d'équilibre, deux critères ont été retenus pour chacune des typologies.

1. Critères de type financier :

- croissance du FFO, permettant de mesurer l'évolution du résultat récurrent de Mercialys ;
- marge d'EBITDA, permettant d'évaluer l'efficacité de sa gestion opérationnelle.

2. Critères de type opérationnel :

- maintien de l'entreprise dans les meilleures pratiques de communication financière évaluées par les instances de place que sont l'EPRA et les Grands Prix de la Transparence, participant à la capacité de Mercialys de

valoriser ses KPIs et à la création de la valeur pour ses actionnaires ;

- internalisation des fonctions résiliées par Mercialys au titre de la Convention de prestation de services à l'horizon fin 2021 : juridique corporate et assurances, fonctions déterminantes à la fois vis-à-vis de la gouvernance de la société cotée et de la continuité d'exploitation.

3. Critères de type bilantiel :

- refinancement partiel de la dette obligataire pour allongement de la durée afin de continuer de renforcer la protection de la liquidité et des équilibres bilantiels de la Société dans un contexte macro-économique et sanitaire incertain ;
- cessions d'actifs sur l'exercice afin de renforcer la protection de la liquidité et des équilibres bilantiels de la Société.

4. Critères de type extra-financier :

- déploiement du nouveau plan de développement durable afin de continuer d'inscrire Mercialys dans les meilleures pratiques du marché en matière de RSE ;
- gestion des ressources humaines et des talents afin de s'assurer de l'adaptation constantes des compétences des collaborateurs face à un marché évolutif.

Les critères retenus et leurs poids dans la détermination de la rémunération variable s'établiraient comme suit :

		% de la rémunération fixe		
		Minimum	Cible	Maximum
Objectifs quantifiables (80 % du variable total)	Croissance du FFO (20 % du variable total)	0,00 %	11,00 %	22,00 %
	Marge d'EBITDA à périmètre comparable (15 % du variable total)	0,00 %	8,25 %	16,50 %
	Classements EPRA et Grands Prix de la Transparence (10 % du variable total)	0,00 %	5,50 %	11,00 %
	Mise en place des plans d'actions pour le déploiement de la nouvelle stratégie RSE à horizon 2030 (en % du nombre d'objectifs prédéfinis) (10 % du variable total)	0,00 %	5,50 %	11,00 %
	Gestion de l'échéancier obligataire (en millions d'euros) (15 % du variable total)	0,00 %	8,25 %	16,50 %
	Cession d'actifs sur l'exercice (en millions d'euros) (10 % du variable total)	0,00 %	5,50 %	11,00 %
Objectifs qualitatifs (20 % du variable total)	Internalisation des fonctions résiliées par Mercialys dans le cadre de la Convention de prestation de services, à horizon fin 2021 (10 % du variable total)	0,00 %	5,50 %	11,00 %
	Gestion des ressources humaines et des talents : promouvoir la diversité dans les effectifs, développer le programme interne de formation, développer et diversifier les compétences, faire évoluer positivement la satisfaction et l'engagement des collaborateurs (10 % du variable total)	0,00 %	5,50 %	11,00 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE		0,00 %	55,00 %	110,00 %

Pour chaque critère quantifiable, un seuil minimum de réalisation serait 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 calculerait ainsi de façon linéaire ou graduée 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 compte de l'impact de la crise résultant de l'état d'urgence sanitaire en lien avec la pandémie de la Covid-19 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 nominations, des rémunérations 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 tout état de cause, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2021, après détermination de son montant en fonction de la réalisation des objectifs ci-dessus définis, serait conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire de la Société à tenir en 2022.

Rémunération long terme

Afin d'associer durablement la Directrice générale déléguée à la performance actionnariale de la Société, le Conseil d'administration a décidé, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 22-10-60 du Code de commerce (tel que rappelé p. 294 pour le Directeur général), le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 100 % de la rémunération annuelle fixe (soit 265 000 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 3 critères resterait plafonnée en tout état de cause à 130 % de la rémunération annuelle fixe (soit 344 500 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 3 ans, sous conditions de présence (en sa qualité de mandataire social et/ou de salariée), 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 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 déléguée serait également libérée de toute obligation de conservation à l'issue de la période d'acquisition susvisée.

Pour évaluer la performance boursière relative de l'action de Mercialys vis-à-vis de ses pairs de secteur de marché et de façon à aligner les dirigeants avec leurs actionnaires, il est proposé le maintien du critère de mesure de la performance boursière en termes relatifs, en adaptant toutefois le panel de sociétés vers un ensemble plus comparable et pertinent que l'EPRA Nareit/Eurozone retenu jusqu'ici. Ce nouveau panel est constitué de sociétés plus analogues à Mercialys sur des critères tant d'activité, que géographiques ou de taille. Il s'établit comme suit :

Pairs constituant l'indice	ISIN	Pays	Segment d'activité	Exposition géographique	Capitalisation boursière (M€) au 10 mars 2021
Atrium European Real Estate	JE00B3DCF752	Autriche	Centres commerciaux diversifiés	Pologne, Slovaquie, République tchèque, Russie	1 087
Carmila	FR0010828137	France	Centres commerciaux de proximité	France, Italie, Espagne	2 005
Citycon	FI4000369947	Finlande	Centres commerciaux diversifiés	Europe du Nord	1 385
Deutsche Euroshop	DE0007480204	Allemagne	Centres commerciaux diversifiés	Allemagne, Pologne, République tchèque, Autriche, Hongrie	1 142
Eurcommercial Properties	NL0000288876	Pays-Bas	Centres commerciaux de proximité	France, Italie, Suède, Belgique	946
Hammerson	GB00BK7YQK64	Grande-Bretagne	Centres commerciaux de destination	France, Royaume-Uni, Irlande	1 306
Immobiliare Grande Distribuzione	IT0005322612	Italie	Centres commerciaux de proximité	Italie, Roumanie	394
Klépierre	FR0000121964	France	Centres commerciaux de destination	Europe Continentale	6 044
New River	GB00BD7XPJ64	Grande-Bretagne	Centres commerciaux de proximité	Royaume-Uni	310
Unibail-Rodamco-Westfield	FR0013326246	France	Centres commerciaux de destination	Europe Continentale, Royaume-Uni, États-Unis	9 549
Vastned Retail	NL0000288918	Pays-Bas	Commerces de pied d'immeuble	France, Pays-Bas, Belgique, Espagne	442
Wereldhave	NL0000289213	Pays-Bas	Centres commerciaux diversifiés	France, Pays-Bas, Belgique	592

Par ailleurs, de manière à évaluer l'évolution de la performance financière de l'entreprise, il est proposé de retenir un critère de croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle (CAGR) sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023 afin d'aligner les dirigeants sur l'intérêt des actionnaires à retrouver une trajectoire de croissance de la société et donc du titre boursier.

Enfin, concernant la politique RSE, un objectif est fixé d'atteindre un taux de certification selon la nomenclature *BREEAM* de 85 % du patrimoine de Mercialis afin de s'assurer de la pérennité du patrimoine de l'entreprise par une gestion aux meilleurs standards du marché. Ce taux comprend à la fois le renouvellement régulier des certifications déjà obtenues, dans le cadre d'exigences se renforçant, ainsi que la certification d'actifs additionnels.

L'intégralité des actions seront soumises aux conditions de performance suivantes, mesurées à l'issue de la période de 3 ans sur 3 critères équipondérés.

1. Performance relative de l'action Mercialis, dividendes inclus (*Total Shareholder Return* - TSR), par rapport à la performance du panel de sociétés comparables préalablement détaillé, mesurée entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023, pour 33,33 % de la dotation initiale.

Le classement de Mercialis sera déterminé en comparant la performance de la Société à celle des sociétés constitutives du panel, selon les modalités suivantes :

Classement du TSR annuel moyen sur 3 ans de Mercialis par rapport aux sociétés composant le panel

	Coefficient multiplicateur
1 ^{er} place	150 %
2 ^e place	140 %
3 ^e place	130 %
4 ^e place	120 %
5 ^e place	110 %
6 ^e place	100 %
7 ^e à 13 ^e place	0 %

Aucune rémunération ne sera versée en cas de classement inférieur à la moyenne, étant entendu que le tableau ci-dessus est basé sur les 12 sociétés composant le panel au 1^{er} janvier 2021, auxquelles s'ajoute Mercialis.

Au cas où le panel de sociétés comparables ne pourrait plus être composé de ces 12 sociétés au 31 décembre 2023, du fait notamment des rachats, fusions, faillites, ou radiations de la cote qui pourraient intervenir pendant la période d'acquisition des titres, l'appréciation du classement de Mercialis serait rebasée en conséquence.

Notamment, au cas où le panel de sociétés comparables, en y ajoutant Mercialis, resterait constitué d'un nombre impair de sociétés, la performance de 100 % correspondrait au classement immédiatement supérieur à la moyenne arithmétique. Ainsi, si par exemple 10 sociétés du panel

seulement, soit 11 sociétés au total en ajoutant Mercialys, devaient toujours être listées le 31 décembre 2023, le coefficient de 100 % correspondrait à la 5^e place. L'ensemble des coefficients multiplicateurs seraient réajustés en conséquence de manière linéaire entre le classement moyen ainsi déterminé (coefficient de 100 %) et la 1^{re} place (coefficient de 150 %).

2. Croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle (CAGR) sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023, pour 33,33 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous :

Moyenne annuelle sur 3 ans de la croissance du FFO	Coefficient multiplicateur
0,00 %	0 %
1,00 %	100 %
2,00 %	150 %

Le coefficient multiplicateur évoluant de manière linéaire entre les bornes ci-dessus définies.

3. Taux de certification du patrimoine en pourcentage de sa valeur, pour 33,33 % de la dotation initiale.

À la fin de la période de 3 ans, le nombre d'actions acquises au titre de ce critère de performance sera déterminé au regard de la grille présentée ci-dessous, étant entendu que le coefficient multiplicateur sera calculé de manière linéaire entre les bornes définies :

Taux de certification Breeam-In-Use à 3 ans (en % de la valeur du patrimoine)	Coefficient multiplicateur
75 %	0 %
85 %	100 %
95 %	150 %

En cas de survenance d'un événement exceptionnel tel que l'impact de l'épidémie de la Covid-19, un changement de contrôle ou un changement significatif de stratégie, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance pourra user de son pouvoir discrétionnaire notamment pour réduire, supprimer ou reporter sur le critère du TSR, l'application des critères extra-financiers (33,3 % maximum des critères de rémunération long terme).

Les actions attribuées gratuitement en 2021 ne deviendraient la propriété du bénéficiaire qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 3 ans qui s'achèverait en 2024.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et L. 22-10-59 du Code de commerce, le Conseil d'administration doit soit décider que les actions définitivement attribuées aux mandataires sociaux ne peuvent être cédées avant la cessation de leurs fonctions, soit fixer la quantité de ces actions qu'ils sont tenus de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions. Cette information est publiée dans le Rapport de gestion.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, la Directrice générale déléguée devrait obligatoirement conserver 100 % de ses actions durant une période de 2 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 prend l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

Autres éléments de rémunération

Le Conseil d'administration, lors de ses séances du 13 février 2019 et du 5 mars 2019, a prévu de souscrire, en faveur de Madame Élisabeth Blaise, une assurance chômage dirigeants contractuelle (Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise ou « GSC ») qui couvre le montant de sa rémunération nette telle que perçue au titre (i) de son mandat de Directrice générale déléguée et (ii) de son contrat de travail (l'« Indemnité GSC »).

Pour rappel, la souscription de la GSC a été effectuée en février 2020. La GSC comporte toutefois un délai de carence de 12 mois (report de la période couverte par l'assurance). Par conséquent, le 12 février 2020, le Conseil d'administration de la Société a autorisé la prise en charge de la cotisation et des frais liés à la souscription de la GSC, formule 55, pour une durée initiale de 12 mois à compter du 28 février 2020. Afin de couvrir les conséquences pouvant résulter de la carence susmentionnée, le Conseil d'administration a décidé de s'engager auprès de Madame Élisabeth Blaise à lui verser, en cas de perte involontaire d'activité professionnelle entre les mois de février 2020 et le 28 février 2021, un montant égal à l'indemnité GSC.

Par ailleurs, la GSC n'accepte de prendre en charge une indemnisation de 24 mois qu'après deux ans de cotisations ⁽¹⁾. Dès lors, sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, le Conseil d'administration de la Société a décidé, le 15 février 2021, la prise en charge de la cotisation et des frais liés à la souscription de la GSC, formule 55, pour une durée de 24 mois d'indemnisation, et, en cas de révocation de son mandat entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021 inclus, de verser à Madame Élisabeth Blaise une indemnité de départ pour un montant équivalent à celui qui lui aurait été versé au titre de la GSC pour la période maximale de 12 mois à l'issue de la période d'indemnisation de 12 mois prise en charge par la GSC et dans les mêmes conditions. Le fait générateur déclenchant la mise en œuvre de cet engagement sera l'arrivée à échéance de la GSC de Madame Élisabeth Blaise.

Aucun délai de franchise ne sera appliqué à la cessation du mandat pour le versement de l'indemnisation.

Cette indemnité de départ fera l'objet d'un versement mensuel tant que Madame Élisabeth Blaise sera en état de perte involontaire d'activité professionnelle. Toute reprise d'activité entraînera la cessation du versement de cette indemnité. Le versement de l'indemnité cessera en tout état de cause au terme des 12 mois d'indemnisation. Il est précisé que cette indemnité ne sera pas due en cas de démission de Madame Élisabeth Blaise de son mandat, ni en cas de transformation de son mandat en contrat de travail unique.

Aucune autre indemnité n'est susceptible d'être versée à la Directrice générale déléguée en raison de la cessation ou du changement de ses fonctions.

La Directrice générale déléguée ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire. Elle est assimilée au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) et au régime de prévoyance et mutuelle en vigueur au sein de la Société pour l'ensemble des collaborateurs. Elle ne bénéficie pas d'autre avantage de toute nature.

(1) La modification contractuelle ne pouvant intervenir qu'à l'issue d'une première période de cotisation de 1 an, et une période de 1 an de carence sur ce nouveau niveau de garantie est alors appliquée par la GSC.

La Directrice générale déléguée est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En cas de cessation de ses fonctions, elle 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 précisé que, conformément aux termes des articles 24.6 et 25.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le montant cumulé de l'indemnité de départ (incluant l'indemnité liée à la rupture du contrat de travail) et de la rémunération de la clause de non-concurrence potentiellement versée par la Société n'excéderait pas 24 mois.