



PUBLICITE DE POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

La politique de rémunération des mandataires sociaux de MRM soumise à l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires qui s'est tenue le 26 juin 2020, telle que détaillée ci-dessous, a été adoptée dans les conditions suivantes :

- Résolution n°6 - Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration - adoptée à l'unanimité
- Résolution n°7 - Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration - adoptée à l'unanimité
- Résolution n°8 - Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général et/ou tout autre dirigeant mandataire social - adoptée à l'unanimité

Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

L'Assemblée Générale du 1^{er} juin 2017 avait fixé dans sa treizième résolution à caractère ordinaire le montant global annuel de la rémunération à allouer aux membres du Conseil d'administration à 55 000 euros. Afin de prévoir la possibilité d'élargir la rémunération des membres du Conseil d'administration aux administrateurs non salariés du groupe SCOR, il sera proposé à l'Assemblée Générale à tenir en 2020 de porter le montant de 55 000 à 65 000 euros, étant précisé que ce montant serait valable pour l'exercice en cours et jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

La politique de rémunération des membres du Conseil fixée par le Conseil d'administration est décrite ci-dessous. Elle fera l'objet d'une résolution à caractère ordinaire soumise à l'approbation des actionnaires à l'Assemblée Générale à tenir en 2020 (vote *ex-ante*).

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale aux membres du Conseil ont été modifiés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 2 avril 2020 et sont les suivants.

L'enveloppe est utilisée aux fins de rémunérer l'assiduité des administrateurs indépendants et des administrateurs qui ne sont pas salariés du groupe SCOR, et ce dans les proportions suivantes, liées notamment aux pratiques de place s'agissant des montants :

- Une rémunération de 1 100 euros par séance de Conseil d'administration à laquelle l'administrateur assiste ;
- Une rémunération de 1 100 euros par séance d'un Comité à laquelle l'administrateur assiste ;
- Une rémunération de 2 200 euros par séance d'un Comité à laquelle le président administrateur de ce Comité assiste ;
- Une rémunération de 1 100 euros par administrateur destinée à être investie en actions de la Société.

Il est rappelé qu'auparavant, seuls les administrateurs indépendants pouvaient recevoir une rémunération à ce titre.

Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, fixée par le Conseil d'administration, est décrite ci-dessous. Elle fera l'objet d'une résolution à caractère ordinaire soumise à l'approbation des actionnaires à l'Assemblée Générale à tenir en 2020 (vote *ex-ante*).

Le Conseil d'administration a décidé que lorsque le Président du Conseil d'administration est salarié du groupe SCOR, il ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration de M.R.M.

Ainsi, Monsieur François de Varenne, Président du Conseil d'administration de M.R.M., salarié du groupe SCOR, ne perçoit aucune rémunération ni aucun avantage de la part de la Société et de ses filiales. De même, il ne bénéficie d'aucune rémunération, ni aucun avantage susceptible d'être dû ou attribué en raison de son mandat de Président du Conseil d'administration de M.R.M.

Néanmoins, dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait de nommer un nouveau Président du Conseil non salarié du groupe SCOR, la politique de rémunération serait la suivante.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui pourraient lui être accordés en raison de son mandat, ainsi que leur importance respective sont les suivants :

Rémunération fixe annuelle

Le Président du Conseil d'administration percevrait une rémunération fixe annuelle payable en douze mensualités dont le montant serait déterminé en fonction notamment de l'étendue de ses fonctions et de ses responsabilités en tenant compte des pratiques de marché.

Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil

Le Président du Conseil d'administration pourrait bénéficier d'une rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres membres (voir ci-dessous).

Avantages de toute nature

Le Président du Conseil d'administration pourrait bénéficier d'une couverture santé (mutuelle) et prévoyance, ainsi que d'un véhicule de fonction.

Politique de rémunération du Directeur Général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social

La politique de rémunération du Directeur Général, fixée par le Conseil d'administration, est décrite ci-dessous. Elle fera l'objet d'une résolution à caractère ordinaire soumise à l'approbation des actionnaires à l'Assemblée Générale à tenir en 2020 (vote *ex-ante*).

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Directeur Général en raison de son mandat, ainsi que leur importance respective sont les suivants :

Rémunération fixe

Le Directeur Général perçoit une rémunération fixe annuelle payable en douze mensualités dont le montant est déterminé en fonction notamment de l'étendue de ses fonctions et de ses responsabilités en tenant compte des pratiques de marché.

Rémunération variable annuelle

Le Directeur Général perçoit une rémunération variable annuelle qui est plafonnée à un pourcentage de la rémunération fixe annuelle, préétabli annuellement par le Conseil et ne pouvant dépasser 50 %. Le versement de cette rémunération sera conditionné à l'atteinte des critères de performance quantitatifs et/ou qualitatifs fixés par le Conseil d'administration pour l'année concernée.

Pour l'exercice 2020, le Conseil d'administration du 27 février 2020 et du 2 avril 2020 a plafonné la rémunération variable annuelle de l'actuel Directeur Général à un maximum de 40 % de la rémunération fixe annuelle, et a décidé que son montant et son versement seront conditionnés au niveau d'atteinte des critères de performance suivants :

- Critères financiers quantitatifs/quantifiables
 - Augmentation des revenus locatifs des actifs de commerce vers l'objectif de 10 millions d'euros de loyers annualisés nets ;
 - Achèvement du plan de valorisation du centre commercial Valentin (travaux d'extension et commercialisation).

Le niveau de réalisation attendu des critères quantitatifs/quantifiables a été préétabli par le Conseil d'administration mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

- Critères non financiers
 - Préparation et arrivée d'un nouveau Directeur Général ;
 - Lancement du plan climat ;
 - Gestion des impacts liés à la crise du COVID-19.

Ces critères de la rémunération variable contribuent aux objectifs de la politique de rémunération car ils visent notamment à consolider et accroître le socle de revenus locatifs générés par le Groupe, à tirer parti du potentiel de valorisation de ses actifs immobiliers, et à accélérer sa stratégie RSE facteur de croissance à long-terme.

Pour déterminer dans quelle mesure il est satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable, le Conseil d'administration se fondera, notamment pour les critères financiers, sur les comptes annuels/consolidés arrêtés et audités par les commissaires aux comptes.

Il est précisé qu'en cas d'évolution de la gouvernance, le Conseil d'administration se réserve la possibilité dans le cadre de la présente politique de rémunération, de faire évoluer les critères de performance de la manière suivante :

- Critères financiers quantitatifs/quantifiables
 - Augmentation des revenus locatifs nets du Groupe ;
 - Achèvement du plan de valorisation du centre commercial Valentin (travaux d'extension et commercialisation) ;
 - Réalisation d'un objectif d'acquisition ou de cession.
- Critères non financiers
 - Elaboration d'un plan stratégique en ligne avec les orientations stratégiques validées par le Conseil d'administration ;
 - Continuation du plan climat ;
 - Gestion des impacts liés à la crise du COVID-19.

Rémunération long terme en numéraire ou en attribution gratuite d'actions et/ou de stock-options

Le Conseil d'administration se réserve la possibilité de mettre en place une rémunération long terme en numéraire, en attribution gratuite d'actions et/ou stock-options, au bénéfice du Directeur Général, dont le montant et le versement ou l'attribution seront conditionnés au niveau d'atteinte de critères de performance quantitatifs et/ou qualitatifs apprécié sur une période minimale de 3 ans, tels que notamment la réalisation d'un TRI cible sur la période considérée ou l'atteinte des objectifs du plan stratégique.

Les critères de la rémunération long terme contribueront aux objectifs de la politique de rémunération.

Pour déterminer dans quelle mesure il serait satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération long terme, le Conseil d'administration se fondera, notamment pour les critères financiers, sur les comptes annuels/consolidés arrêtés et audités par les commissaires aux comptes.

En cas d'attribution gratuite d'actions, il sera prévu une période d'acquisition d'une durée minimale de trois ans. Le Conseil d'administration prévoira, en outre, l'obligation pour le Directeur Général de conserver une quotité de ces actions au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Rémunérations exceptionnelles

Le Conseil d'administration peut décider d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général au regard de circonstances très particulières. Le versement de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour la Société. Le montant de la rémunération exceptionnelle ainsi décidée ne pourra pas excéder maximum de 25 % de la rémunération fixe annuelle.

Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil

Le Directeur Général ne bénéficie pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

Avantages de toute nature

Le Directeur Général bénéficie d'une couverture santé (mutuelle) et prévoyance, ainsi que d'un véhicule de fonction.

Engagements

Sur décision du Conseil d'administration et sous réserve du respect de la réglementation applicable en la matière, le Directeur Général peut bénéficier, en cas de révocation de ses fonctions de Directeur Général avant le terme de son mandat, d'un engagement de versement d'une indemnité de départ, sous réserve du respect de conditions de performance de nature financière et le cas échéant de nature non financière.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Directeur Général ne bénéficie pas d'un contrat de travail.

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait la nomination d'un ou plusieurs Directeurs Généraux Délégués, la politique de rémunération applicable au Directeur Général serait applicable aux Directeurs Généraux Délégués.

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait un cumul des fonctions de Président et de Directeur Général, la politique de rémunération applicable au Directeur Général serait applicable au Président Directeur Général.

Le versement des éléments de rémunération variable et, le cas échéant, exceptionnelle attribués au titre de l'exercice écoulé est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature du Directeur Général versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (vote *ex-post* individuel). En conséquence, le versement de ces éléments interviendra, sous cette condition, à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à se réunir en 2021 pour statuer sur les comptes de l'exercice 2020.