



## 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 24 juin 2021, telle que détaillée ci-dessous, a été adoptée dans les conditions suivantes :

- Résolution n°8 - Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration : 28.318.909 voix « pour », 58.366 voix « contre », 0 abstention
- Résolution n°9 - Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration - 28.318.909 voix « pour », 58.366 voix « contre », 0 abstention
- Résolution n°10 - Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général et/ou tout autre dirigeant mandataire social : 28.318.909 voix « pour », 58.366 voix « contre », 0 abstention

### Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

L'Assemblée Générale du 26 juin 2020 a fixé dans sa cinquième résolution à caractère ordinaire le montant global annuel de la rémunération à allouer aux membres du Conseil d'administration à 65 000 euros, étant précisé que ce montant est 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.

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.

## **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.

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.

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 2021, le Conseil d'administration du 25 février 2021 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
  - Commercialisation des surfaces disponibles et augmentation des revenus locatifs des actifs vers l'objectif de 10 millions d'euros de loyers annualisés nets,
  - Achèvement de l'ensemble des travaux liés à l'extension du centre commercial Valentin, y compris les travaux extérieurs (parking, plantation) d'ici juin 2021 réalisés par la copropriété, et lancement promotionnel du centre commercial agrandi,
  - Préparation du refinancement de la dette bancaire à échéance juin 2022.

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
  - Finalisation d'un plan stratégique à trois ans dans le cadre des orientations stratégiques fixées par le Conseil d'administration,
  - Réalisation d'un objectif d'acquisition ou de cession,
  - Déploiement du Plan climat adopté par le Conseil d'administration, avec une attention toute particulière portée à la réduction des consommations d'énergie.

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.

#### 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 trois ans, tels que notamment la réalisation d'un objectif de loyers annualisés, d'un objectif de distribution moyenne cible sur la période considérée et/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, la valeur de celles-ci sera plafonnée à un maximum de 30% de la rémunération fixe annuelle. Il sera également 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 qui serait également administrateur ne bénéficiera 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. Il est rattaché au régime des salariés de la Sécurité Sociale (maladie, invalidité, décès, retraite) et au régime de retraite complémentaire de l'APICIL.

Il pourrait également bénéficier 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.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 23 septembre 2020, a consenti, au bénéfice du Directeur Général l'engagement suivant :

En cas de départ contraint avant le terme de son mandat, le Directeur Général se verra attribuer une indemnité de départ n'excédant pas le montant de six mois de sa rémunération annuelle fixe brute dans les conditions ci-après :

- En cas de révocation de ses fonctions de Directeur Général liée à un changement de contrôle ou de stratégie du groupe M.R.M. ou pour juste motif, sauf faute lourde, imputable au Directeur Général ou à la suite d'une performance notoirement négative de la Société (un « Départ Contraint »), le Directeur Général bénéficiera d'une indemnité de départ limitée à un montant de 87 500 euros, i.e. un maximum de six mois de rémunération fixe annuelle brute (l'« Indemnité ») sous réserve du respect de conditions de performance. Le versement de cette Indemnité sera soumis à la vérification préalable de la Condition de Performance définie ci-dessous.

La condition de performance (la « Condition de Performance ») sera réalisée au titre d'un exercice donné si au moins deux des trois critères suivants sont vérifiés consécutivement sur les deux exercices précédents la date de départ du Directeur Général :

- Le TRI du groupe M.R.M. devra être d'au moins 5 %,
  - L'évolution du cours de bourse de M.R.M. sur la période de référence ne devra pas être inférieure de plus de dix pour cent à celle de l'indice IEIF SIIC France,
  - Le plan Climat de M.R.M. est en ligne avec la feuille de route validée par le Conseil d'administration.
- En cas de Départ Contraint, le Conseil se réunira pour constater la réalisation ou non de la Condition de Performance. Dans le cas où le Conseil constaterait la réalisation de la Condition de Performance, l'Indemnité devra être versée au Directeur Général dans les meilleurs délais. A toutes fins utiles il est précisé qu'en cas de Départ Contraint avant l'expiration d'une période de deux ans à compter de la prise de ses fonctions de Directeur Général, la Condition de Performance sera considérée comme réalisée si l'un des critères ci-dessus est vérifié sur l'intégralité de la période qu'aura effectivement duré le mandat du Directeur Général.

En dehors de l'hypothèse d'un Départ Contraint et notamment, mais sans limitation, si le Directeur Général quittait ses fonctions, aucune indemnité, de quelque sorte que ce soit, ne sera due au bénéfice du Directeur Général.

Ces critères de l'indemnité de départ contribuent aux objectifs de la politique de rémunération car ils visent notamment à favoriser la rentabilité du Groupe et son attractivité vis-à-vis des investisseurs et à accélérer sa stratégie RSE facteur de croissance à long-terme.

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 2022 pour statuer sur les comptes de l'exercice 2021.