

**SOCIETE MARSEILLAISE
DU TUNNEL PRADO-CARENAGE**
Société anonyme au capital de 17 804 375 €
Siège social : 3, avenue Arthur Scott - 13010 MARSEILLE
334 173 879 R.C.S.MARSEILLE

Politique de rémunération adoptée par l'Assemblée Générale Mixte du 18 mai 2021

L'Assemblée Générale Mixte tenue à huis clos le 18 mai 2021 à onze heures a adopté à la majorité requise des voix exprimées les huitième et neuvième résolutions portant sur la politique de rémunération du Président et des membres du Conseil d'administration et sur la politique de rémunération du Directeur général comme suit :

Huitième résolution — Approbation de la politique de rémunération du Président et des membres du Conseil d'administration

L'Assemblée générale, statuant en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération du Président et des membres du Conseil d'administration présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le rapport financier annuel 2020 page 75.

Cette résolution est adoptée à la majorité requise des voix exprimées.

Résolutions	Total des voix exprimées (voix pour et contre)	Nombre d'actions	Proportion du capital représentée ¹	Voix pour		Voix contre		Abstentions	
				Nombre	% des voix exprimées ²	Nombre	% des voix exprimées	Nombre	% des voix ³
RESOLUTIONS A CARACTERE ORDINAIRE									
8^{ème} résolution Politique de rémunération du Président et des membres du Conseil d'administration	3 797 609	3 797 609	65,06%	3 797 483	99,99%	126	NS	405	0,01%

Neuvième résolution — Approbation de la politique de rémunération du Directeur général

L'Assemblée générale, statuant en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération du Directeur général présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le rapport financier annuel 2020 page 76.

Cette résolution est adoptée à la majorité requise des voix exprimées.

Résolutions	Total des voix exprimées (voix pour et contre)	Nombre d'actions	Proportion du capital représentée ¹	Voix pour		Voix contre		Abstentions	
				Nombre	% des voix exprimées ²	Nombre	% des voix exprimées	Nombre	% des voix ³
RESOLUTIONS A CARACTERE ORDINAIRE									
9^{ème} résolution Politique de rémunération du Directeur Général	3 797 583	3 797 583	65,05%	3 703 416	97,52%	94 167	2,48%	431	0,01%

La politique de rémunération présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le rapport financier annuel 2020 de la Société Marseillaise du Tunnel Prado-Carenage (publié sur le site Internet de la Société) est reprise ci-après :

¹ Ce calcul est effectué sur la base du nombre d'actions ayant le droit de vote (retenu dans le cadre du calcul du quorum), à savoir 5 837 500 actions

² Les voix exprimées ne comprennent pas celles attachées aux actions pour lesquelles l'actionnaire n'a pas pris part au vote, s'est abstenu ou a voté blanc ou nul.

³ Pourcentage total des voix dont disposent les actionnaires représentés ou ayant voté par correspondance



Politique de rémunération des mandataires sociaux et des membres du Conseil d'Administration

(Say on pay ex ante - 8^{ème} et 9^{ème} résolutions de l'AG du 18 mai 2021)

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la société, ni aucun engagement pris par la société, s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la Société. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment changement de mandataires sociaux au cours de l'exercice, le Conseil d'Administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil d'Administration sur avis du Comité des Nominations et des Rémunérations.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

La manière dont la politique de rémunération respecte l'intérêt social et contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société ;

Dans le processus de décision suivi pour sa détermination et sa révision, la manière dont les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société sont prises en compte ;

Lorsque la politique de rémunération est modifiée, la description et l'explication de toutes les modifications substantielles, et la manière dont sont pris en compte les votes les plus récents des actionnaires sur la politique de rémunération et sur le say on pay ex post global et le cas échéant les avis exprimés lors de l'AG ;

Le cas échéant, la durée des éventuels contrats de travail ou de prestations de services passés avec la société, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leurs sont applicables.

La durée des mandats des mandataires sociaux est de quatre années.



Politique de rémunération du président et des membres du Conseil

La politique de rémunération du Président, fixée par le Conseil, sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations est la suivante :

Il peut bénéficier d'une rémunération fixe au titre de ses fonctions de président. Il peut également disposer d'un véhicule de fonction. Une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur peut lui être versée.

Le Conseil d'Administration peut décider, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle au président du Conseil au regard de circonstances très particulières. Le versement de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par un événement particulier. Le cas échéant, si le conseil décidait d'attribuer une rémunération exceptionnelle au président au titre du mandat, son versement serait conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale ordinaire des éléments de rémunération du président du conseil versés au cours ou attribués au titre dudit exercice. (vote ex post).

Concernant la politique de rémunération des administrateurs, il est rappelé que l'Assemblée Générale du 23 février 2018 a fixé dans sa huitième résolution à caractère ordinaire, la rémunération des membres du conseil à la somme annuelle de 58 000 euros valable pour l'exercice en cours

jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Il sera proposé à l'Assemblée Générale du 18 mai 2021 de porter cette somme à 60 000 euros pour l'exercice antérieur jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

La répartition entre les administrateurs de la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale est effectuée suivant les règles définies ci-dessous :

- Pour les Conseils d'Administration :

Le montant de la rémunération par administrateur et par Conseil est fixé à 250€ à la présence et 250€ fixes.

Le montant de la rémunération du Président est fixé à 500€ à la présence et 500€ fixes.

- Pour les Comités d'Audit :

Le montant de la rémunération par administrateur et par comité est fixé à 1000€ à la présence et 1000€ fixes.

Le montant de la rémunération de la présidente est fixé à 1333€ à la présence et 1333€ fixes.

Pour l'année 2021 :

Les règles de répartition de la rémunération des membres du comité d'audit pour 2021 restent inchangées.



Politique de rémunération du directeur général

La rémunération du directeur général est versée au titre d'un contrat de travail conclu avec un des actionnaires de référence dont l'objet est pour partie l'exercice de fonctions au sein de la Société. Les sommes versées au titre de ce contrat concernant les travaux réalisés au profit de la Société feront l'objet d'une refacturation à la société. Le montant des sommes versées à ce titre au directeur général fera l'objet d'un examen du Comité des Nominations et des Rémunérations et d'une revue annuelle par le Conseil. Au titre de ce contrat, le directeur général peut bénéficier d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable fonction notamment de la bonne marche de la société. La rémunération variable dépend de conditions de performance qui peuvent être liées à la performance de la société ou à des objectifs individuels.

En l'absence d'une telle convention, le directeur général pourrait percevoir de la société, en cette qualité, une rémunération fixe ainsi qu'une rémunération variable et qui serait déterminée sur la base de critères en lien avec le fonctionnement de la société.

Le Conseil peut décider, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, 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 versement des éléments de rémunération variable et, le cas échéant, exceptionnelle attribués au titre du mandat est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale ordinaire des éléments de rémunération de la directrice générale versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post individuel).

Cette politique de rémunération s'applique en cas de changement de directeur général.

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, le cas échéant, avec les adaptations nécessaires.

Par ailleurs, 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 cas échéant, avec les adaptations nécessaires. Le président directeur général pourrait recevoir une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur selon les mêmes règles de répartition que celles applicables aux administrateurs.

Il sera demandé à la prochaine Assemblée Générale de bien vouloir approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux (8^{ème} et 9^{ème} résolutions).