

**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 et résultat du vote de l'Assemblée Générale du 10 juin 2020

L'Assemblée Générale Mixte de SOCIETE MARSEILLAISE DU TUNNEL PRADO-CARENAGE du 10 juin 2020 a approuvé la politique de rémunération du Président et des membres du Conseil d'administration (*Sixième résolution*) et la politique de rémunération de la Directrice Générale (*Septième résolution*) comme suit :

| Résolutions | Total des voix exprimées (voix pour et contre) | Nombre d'actions | Proportion du capital représentée | Voix pour | | Voix contre | | Abstentions | |
|---|--|------------------|-----------------------------------|-----------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|------------|
| | | | | Nombre | % des voix exprimées | Nombre | % des voix exprimées | Nombre | % des voix |
| 6^{ème} résolution <i>Politique de rémunération du Président et des membres du Conseil d'Administration</i> | 3 945 504 | 3 945 504 | 67,6% | 3 900 606 | 100% | - | - | 44 924 | 1,14% |
| 7^{ème} résolution <i>Politique de rémunération de la Directrice Générale</i> | 3 945 504 | 3 945 504 | 67,6% | 3 703 521 | 93,87 % | 241 983 | 6,13% | 26 | <1% |

La politique de rémunération, qui figure en pages 70 et suivantes du rapport financier annuel, est reproduite ci-dessous :

« POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (SAY ON PAY EX ANTE - 6ÈME ET 7ÈME RÉOLUTIONS DE L'AG DU 10 JUIN 2020)

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, 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 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 :

La rémunération du président du Conseil d'Administration est fixée par le Conseil sur proposition du Comité des Rémunérations. 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 versé.

Le Conseil d'Administration peut décider, sur proposition du Comité 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 pour l'exercice 2019, 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.

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 rémunération par administrateur et par Conseil est fixé à 400€ à la présence et 400€ fixes.

- Pour les Comités d'audit :

- Au titre de l'exercice 2019, pour chaque réunion, augmentation de rémunération de 50% pour les membres et de 25% pour la présidente, afin de tenir compte du surcroît d'activité liée à la conclusion du projet Schloesing.

Pour l'année 2020 :

Maintien de l'enveloppe annuelle des rémunérations au même niveau qu'en 2019 ; proposition de modification des règles d'allocation et de versement de la rémunération des administrateurs.

Politique de rémunération de la directrice générale

La rémunération de la directrice générale est versée au titre d'un contrat de travail conclu avec VINCI Concessions dont l'objet est pour partie l'exercice de fonctions au sein de la Société. Les sommes versées au titre de ce contrat par VINCI Concessions concernant les travaux réalisés au profit de la Société font l'objet d'une refacturation à la société. Le montant des sommes versées à ce titre à la directrice générale fait 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, la directrice générale bénéficie 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, la directrice générale pourrait percevoir 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 à la directrice générale 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 pour l'exercice 2019 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale ordinaire des éléments de rémunération de la directrice générale versés au cours de l'exercice 2019 ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post individuel).

Dans l'hypothèse où le Conseil d'Administration déciderait la nomination d'un ou plusieurs directeurs généraux délégués, les principes et critères de rémunération applicables à la directrice générale seraient applicables 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, les principes et critères de rémunération applicables à la directrice générale seraient applicables au président directeur général, le cas échéant, avec les adaptations nécessaires. Le président directeur général pourrait recevoir une rémunération selon les règles de répartition.

Il sera demandé à la prochaine Assemblée Générale de bien vouloir approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux (6ème et 7ème résolutions). »