

Décisions du Conseil de Surveillance concernant la rémunération du Directoire

Sur la recommandation du Comité de la Gouvernance, des Nominations et des Rémunérations ("CGNR"), le Conseil de Surveillance ("CS") a décidé le 4 mars 2013:

1) La rémunération du Directoire

Le CS a décidé que la politique de rémunération des membres du Directoire Unibail-Rodamco en cours s'appliquera à tous les membres du Directoire en 2013 et a déterminé la rémunération fixe ("RF"), la cotisation de retraite et la valeur des avantages en nature pour chaque membre du Directoire (en tableau ci-dessous). La rémunération de tous les membres du Directoire, à l'exception de Mme. Pourre et M. Tonckens, sera payée *pro rata temporis* à partir du 25 avril 2013.

	Rémunération du Directoire				
	Rémunération Fixe ("RF")	Rem variable à Court Terme ("STI")	Rem variable à Long Terme ("LTI")	Cotisation de Retraite	Autres avantages (pro rata temporis)
M. Christophe Cuvillier - Président du Directoire	€ 820 000	Maximum 150% de RF	Valeur économique maximale 150% de RF	Environ €200 000	Environ €10 000
M. Olivier Bossard - Directeur Général Développement	€ 400 000	Maximum 100% de RF	Valeur économique maximale 150% de RF	€ 0*	Environ €10 000
M. Fabrice Mouchel - Directeur Général Adjoint Finance	€ 320 000	Maximum 100% de RF	Valeur économique maximale 150% de RF	€ 0*	Environ €9,000
Mme. Catherine Pourre - Directrice Générale Fonctions Centrales	€ 465 000	Maximum 100% de RF	Valeur économique maximale 150% de RF	Environ €119 000	Environ €24 000#
M. Jaap Tonckens - Directeur Général Finance	€ 500 000	Maximum 100% de RF	Valeur économique maximale 150% de RF	Environ €109 000	Environ €18 000#
M. Jean-Marie Tritant - Directeur Générale Opérations	€ 450 000	Maximum 100% de RF	Valeur économique maximale 150% de RF	€ 0*	Environ €14 000

Tous les éléments de rémunération pour Mme. C Pourre et M. J Tonckens sont par année
 * Une cotisation de retraite supplémentaire sera payé à partir du 1er janvier 2014

La rémunération des membres du Directoire se compose d'une partie fixe et d'une partie variable. La partie variable prend la forme d'une rémunération variable à court terme (*short term incentive - STI*) ainsi qu'une rémunération variable à long terme (*long term incentive - LTI*) déterminées conformément à la politique de rémunération des membres du Directoire Unibail-Rodamco comme suit :

- (a) Le STI des membres du Directoire (autre que le Président du Directoire) dépend de la réalisation des :
 - (i) objectifs quantitatifs (plafonnés à 50% de la RF pour les membres du Directoire hors Président du Directoire) selon une formule qui prend en considération deux principaux indicateurs de performance :
 - Le résultat net récurrent et la croissance du résultat net récurrent par action, au-delà de l'inflation ;
 - La création de valeur au cours de l'exercice, mesurée par l'accroissement, au-delà de l'inflation, de l'actif net réévalué par action, auquel viennent s'ajouter les dividendes versés au cours de la même période ; et
 - (ii) objectifs qualitatifs (plafonné à 50% de la RF pour les membres du Directoire hors du Président du Directoire), qui sont définis par le CGNR (sur la base des propositions reçues du Président du Directoire), discutés avec chaque membre du Directoire, approuvés par le CGNR et le CS, et acceptés par chaque membre du Directoire.
- (b) Le STI du Président du Directoire (plafonné à 150% de la RF) dépend de la réalisation des objectifs quantitatifs qui sont définis dans la partie (a)(i) ci-dessus.
- (c) Le LTI prend la forme des options de performance et les actions de performance et chaque attribution relève d'une évaluation qualitative discrétionnaire par le CGNR et le CS (sur proposition du Président du Directoire pour les autres membres du Directoire). La valeur économique du LTI doit se maintenir entre 0% et 150% de leur RF.

Par ailleurs, les LTIs attribués aux membres du Directoire sont déterminés conformément aux termes des autorisations de l'Assemblée Générale et la décision du CS fixant le pourcentage maximum de toute attribution des options de performance et des actions de performance au Président du Directoire (8% de l'attribution totale des options de performance et des actions de performance) et aux premiers 6 bénéficiaires, y compris le Président du Directoire (25% de l'attribution totale des options de performance et des actions de performance).

2) Arrangement Financier pour M. Guillaume Poitrinal

Le CS a décidé de permettre à M. Poitrinal, qui a quitté le Groupe Unibail-Rodamco, de conserver les options de performance et les actions de performance qui lui ont été attribuées après que le CS ait constaté qu'il réunissait bien les conditions nécessaires prévues par la procédure adoptée en 2010 sur ce sujet.

En examinant la performance de M. Poitrinal, les termes du mandat de M. Poitrinal et les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise, le CS a décidé d'accorder à M. Poitrinal un STI de 300.000 € au titre de l'exercice 2013. Ce montant est *pro rata temporis* approximativement équivalent au STI qu'il a reçu au titre de l'exercice 2012.